

Библиографический список

1. Брик, А. Д. Система права и систематизация законодательства: методология исследования / А. Д. Брик // Философия права. – 2011. – № 6. – С. 42–47.
2. Шаганенко, В. П. Система права: понятие, сущность и значение / В. П. Шаганенко // Юридическое образование и наука. – 2013. – № 4. – С. 36–40.
3. Гордиенко, П. Ю. Систематизация права: проблема сущности и юридической природы / П. Ю. Гордиенко // Философия социальных коммуникаций. – 2012. – № 4. – С. 27–33.
4. Мещанова, М. В. Системность в международном частном праве : [монография] / М. В. Мещанова ; Нац. центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. – Минск : Четыре четверти, 2017. – 244 с.
5. Кодификация гражданского законодательства Республики Беларусь: состояние и перспективы / В. Н. Годунов [и др.] // Юрыдычная навука і адукацыя ў Беларускай дзяржаўнай універсітэце: гісторыя і сучаснасць: да 95-годдзя юрыдычнага факультэта : зб. навук. прац / рэдкал.: Т. М. Міхалёва (гал. рэд.) [і інш.] ; пад рэд. Т. М. Міхалёвай [і інш.]. – Мінск : БДУ, 2020. – С. 244–262.
6. Керимов, Д. А. Законодательная техника : Науч.-метод. и учеб. пособие / Д. А. Керимов. – М. : Норма : Норма-Инфра, 2000. – 127 с.
7. Кабрияк, Р. Кодификация / Пер. с фр. Л. В. Головки / Р. Кабрияк. – М. : Статут, 2007. – 476 с.
8. О нормативных правовых актах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
9. Loi portant le Code de droit international privé [Électronique ressource], 16.07.2004 : tel que modifié par 01.08.2019. – Mode d'accès : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2004071631&table_name=loi. – Date d'accès : 14.01.2020.

ПРАВА РАБОТНИКА И ИНТЕРЕСЫ НАНИМАТЕЛЯ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Е.В. Мотина

*доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
юридического факультета
Белорусского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент*

Роль нанимателя в регулировании отношений на конкретном предприятии базируется на концепции «хозяйская власть нанимателя». Это понятие известно с момента становления отрасли трудового права и достаточно разработано в теории. В целом не оспаривается, что такая власть должна быть ограничена

пределами рабочего времени и места работы (см. ст. 28 Конституции Республики Беларусь, ст. 53, ч. 1, 2 ст. 110, п. 8 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)), за исключением случаев специальной дисциплинарной ответственности и тяготеющих к ним отдельных оснований прекращения трудового договора (например, п. 3 ст. 47 ТК). Однако в информационный век происходит усложнение социальной действительности, обусловленное расширением форм контроля над многими сферами. Этому способствует и повсеместное распространение информационных технологий, которое обостряет вопросы взаимодействия сторон трудового договора за пределами двух указанных ограничителей. Рассмотрим некоторые аспекты.

Установление правил внутреннего трудового распорядка возможно только на основании норм трудового законодательства, социально-партнерских соглашений с учетом принципов трудового права. Внутренний трудовой распорядок – это регламент (порядок) выполнения работниками работы у нанимателя под его руководством и контролем. Как известно, принцип ухудшения правового положения работника по сравнению с нормами законодательства о труде (так называемый принцип *in rebus*) недопустим в отечественной правовой действительности. Поэтому требования нанимателя по соблюдению каких-либо предписаний не могут распространяться на личную жизнь работника. Однако в последнее время стало популярным принятие кодексов этики (чести) в различных организациях (в частности, для бухгалтеров, аудиторов, артистов, врачей). Для некоторых категорий работников (например, преподавателей) принятые нанимателем локальные правовые акты действительно могут быть обусловлены спецификой выполняемой работы или так называемым профессиональным долгом. Для других работников такой локальный правовой акт нанимателя может иметь лишь моральное установление, нарушение которого не может влечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Положения кодексов этики в любом случае должны соответствовать правам человека и гражданина, закрепленным в законодательстве. Как известно, локальные правовые акты нанимателя к законодательству не относятся. Так, не является законным следующее положение Правил этики одного из учреждений образования: «Во внерабочее время работник должен руководствоваться Правилами этики и общепринятыми нормами этики и морали». Соответственно, также неправомерно, что «работник за несоблюдение Правил несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь» [1].

Следующий момент касается баланса прав работников на высказывания в социальных сетях и соответствующих интересов нанимателя. Фактически речь идет о специфике социальных связей работника и нанимателя за пределами рабочего времени в среде социальных сетей. Важно определить, есть ли конкурирующие интересы сторон трудового договора в контексте социальных медиа; можно ли разрешать возникающий конфликт средствами трудового

права; где проходит граница между неприкосновенностью частной жизни работника и интересами нанимателя. В данном случае мы не ведем речь о нарушении правил использования рабочего времени, охраны труда при пользовании социальными сетями по месту работы. Акцент сделан на реализации конституционных прав гражданина и работника при пользовании социальными медиа. Вот лишь некоторые из них: неприкосновенность личной жизни, тайна корреспонденции, телефонных переговоров, право на честь и достоинство; свобода мнений, убеждений, их свободное выражение и др. Характерно, что отдельные наниматели принимают соответствующие локальные правовые акты, ограничивающие права работников на публикацию сведений о деятельности нанимателя, на производство фото- и видеосъемки по месту работы. Таким образом, активность работника в сети становится объектом правового регулирования. Примечателен следующий пример. В 2013 году федеральный апелляционный суд США признал кнопку «Мне нравится» в соцсети Facebook выражением свободы слова. Произошло это после рассмотрения иска жителя Вирджинии, уволенного из-за «лайка», поставленного политическому противнику его начальника – местному шерифу [2]. Этот пример интересен еще и с точки зрения увольнения из-за нелояльности к нанимателю. Примечательно, что Британский суд по трудовым спорам признал законным увольнение работника магазина Apple за негативные высказывания о компании в закрытом аккаунте социальной сети. «Суд посчитал существенным тот факт, что в корпоративных правилах Apple прописан запрет на негативные высказывания о компании и ее продукции. Он также отметил, что даже приватные записи на личных страницах работников могут быть распространены их виртуальными друзьями и нанести ущерб имиджу компании». В результате этого он был уволен «за грубый проступок» [3]. Эти примеры расцениваются нами как негативные. Обратим внимание, что в Австрии лишь в исключительных случаях в трудовой договор могут быть внесены положения, затрагивающие личную жизнь работника. В случае спора суд оценивает, в какой мере такое вмешательство оправдано интересами нанимателя и особенностями трудовой деятельности работника. Важно отметить, что в Австрии строны связаны так называемым принципом «добрых нравов» [4, с. 106]. Подчеркнем, что наниматели оправдывают подобные вторжения в частную жизнь на основании того, что такие данные служат деловому интересу нанимателя. Полагаем, что общение в социальных сетях на личных страницах пользователей, как правило, является составляющей частной жизни и именно так должно восприниматься в обществе и в праве с учетом указанных выше пределов распространения хозяйской власти нанимателя.

Еще одной проблемной областью является осуществление нанимателями контроля за работниками с помощью информационно-коммуникационных технологий. Речь идет о так называемом алгоритмическом контроле или контроле посредством искусственного интеллекта (ИИ). Для осуществления такого контроля используются как системы алгоритмического контроля, так и

хорошо известные ранее методы (фото-, видеосъемка, аудиозапись). Первые используются преимущественно в организациях, занятых в экономике совместного потребления (Uber, курьерские службы в онлайн-сервисах). Вторые – независимо от сферы деятельности. Приведем некоторые примеры. В общественном транспорте Москвы в 2018 году появились приборы «Антисон». Это видеокамера с инфракрасной подсветкой и динамиком. Система анализирует лицо водителя и при проявлении признаков засыпания включает звуковой сигнал и световой индикатор. Водители жаловались на работу этой камеры, поскольку, по их мнению, она вызывает раздражение глаз. В «Мосгортрансе» сообщили, что «жалуются на резь в глазах те, кого уволили за то, что они постоянно отвлекались во время вождения и не следили за дорогой» [5]. Опуская оценку технической стороны этой системы, подчеркнем, что она используется и с целью слежения за работниками, о чем свидетельствует приведенный выше вывод работодателя. В Китае компания по уборке улиц заставила своих сотрудников носить «умные» браслеты. Они показывают время прихода и ухода сотрудника с работы, а также, где находится дворник в процессе работы. Если браслет не фиксирует телодвижения дольше 20 минут, он отправляет носителю звуковой сигнал. Если уборщик на него не реагирует, его начальник может отследить координаты браслета и проверить, что происходит с работником [6]. ИИ контролирует работниц отелей, сообщая им, не только какую комнату убирать, но и отслеживая, как быстро они это делают. Слушает работников колл-центра, указывая, что и как сказать, следя за максимальной занятостью таких работников [7]. В частности, компания CallMiner, рекламирует ИИ, который оценивает вежливость и сочувствие работников колл-центра, измеряемых долей процента. ИИ отслеживает работу разработчиков программного обеспечения, проверяя их клики, прокрутки экрана, фотографируя рабочий стол, и вычитает из общего рабочего времени то, когда работник не производил каких-либо действий, связанных с работой. В итоге продолжительность рабочего дня такого работника увеличивается с 8 до 10 часов с тем, чтобы сохранить оплату труда на прежнем уровне. В некоторых больницах США медсестры носят электронные значки, которые отслеживают, как часто медсестры моют руки [8]. При таком подходе «человек труда для предприятия ничто, лишь выполняемая им функция» [9. с. 9]. Это только некоторые примеры. К ним, несомненно, будут добавляться новые, поскольку темпы технологического прогресса продолжают ускоряться, порождая неизвестные ранее спорные аспекты взаимодействия сторон трудового договора.

В этой работе мы исходили из нормативной точки зрения, что право на неприкосновенность личной жизни является личным неимущественным правом, а не экономическим благом, которое можно обменять на возможность трудоустройства. Полагаем, что существующие правовые ограничения контроля нанимателя за работником и гарантии невмешательства в личную жизнь нуждаются в переосмыслении. Критериями такой оценки должны стать:

специфика реализации конституционных прав работника в процессе взаимодействия с нанимателем; принцип ограничения нанимательского контроля за работниками вне работы; эффективность защиты указанных прав в целом.

Библиографический список

1. Касперович, Л.В. БНТУ новые правила для преподавателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.tut.by/society/700838.html?c>
2. Евдокимова, Д., Гончарова, О., Фирсова, Е. Побег от «большого брата» // Газета «Новые известия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://newizv.ru/news/society/23-09-2013/189421-pobeg-ot-bolshogo-brata>
3. Увольнение работника Apple за комментарии в Facebook признали законным [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lenta.ru/news/2011/11/02/apple/>
4. Закалюжная, Н.В. Дополнительные элементы содержания трудового отношения в российском и зарубежном законодательстве // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 3. – С. 102-107.
5. Водители «Мосгортранса» пожаловались на головокружение, резь в глазах и ухудшение зрения из-за системы «Антисон» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://meduza.io/news/2020/03/10/voditeli-mosgortransa-pozhalovalis-na-golovokruzhenie-rez-v-glazah-i-uhudshenie-zreniya-iz-za-sistemy-antison>
6. Уборщиков улиц в Китае заставили носить умные браслеты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://meduza.io/feature/2019/04/08/uborschikov-ulits-v-kitae-zastavili-nosit-umnye-braslety-oni-trebuyut-vernutsya-k-rabote-esli-dvornik-ne-dvigaetsya-20-minut>
7. How hard will the robots make us work? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.theverge.com/2020/2/27/21155254/automation-robots-unemployment-jobs-vs-human-google-amazon>
8. The Rise of Workplace Spying, WEEK (July 5, 2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://theweek.com/articles/564263/rise-workplace-spying>
9. Киселев, И.Я. Личность в буржуазном трудовом праве. – М.: Наука, 1982. – 192 с.