

в будущем», подготовленного для Международной организации труда. В нем приводятся рассуждения о технологических изменениях в области искусственного интеллекта и дальнейших проблемах, связанных с рисками потерь рабочими своих мест. В ближайшие годы необходимым будет внесение изменений в ряд институтов трудового права: в институт охраны труда, рабочего времени и времени отдыха. Необходимо будет защитить работников от перегрузок, робототехники в отличие от работников (которые все-же будут необходимы для отслеживания ситуации на рабочем месте) в большинстве своем не нужны перерывы, сон. Введение стандартов безопасности при совместной работе людей и роботов также является важной задачей законодателя, ведь возникают как физические риски, например нанесение телесных повреждений при сбое в работе робота, так и риски психосоциальные (работа в темпе робота).

И. А. Филипова предлагает следующие решения: ограничение труда, который может выполняться роботами (формулирование перечня работ, осуществляемых только человеком); создание правил взаимодействия работников-людей и роботов для работ, где их труд будет совместным; установление квот на рабочие места, занимаемые людьми и т. д.

К ним же можно добавить: установление налогов на использование ИИ и робототехники для отчисления в фонд «пострадавшим от увольнения в связи с реорганизацией предприятия»; установка на ИИ и робототехнику «акциз» для пополнения государственного бюджета.

В результате проведенной работы становится ясно, что правового регулирования ИИ в трудовом праве как России так и зарубежных стран в чистом виде нет. Так, например, в судебных практиках США видно, что попытки подобного регулирования предпринимаются, но не под видом судебного разбирательства по поводу ответственности ИИ, а компании, за него отвечающей. Сейчас, когда в мире уже складывается общее понятие ИИ, необходимо выработать справедливое и работающее законодательство, способное защитить людей от безработицы и работодателей от отсутствия законодательного регулирования их деятельности с использованием новых технологий.

Грицевич Н. С.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА РАБОТНИКА НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Грицевич Никита Сергеевич, студент 2 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, nikita_gritsevich@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

В ст. 28 Конституции Республики Беларусь закреплено право каждого на защиту от вмешательства в его личную жизнь. В п. 8 ч. 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в качестве одного из основных прав работника называется право на невмешательство в частную жизнь и уважение

личного достоинства. Кроме традиционных способов контроля на сегодняшний день в условиях цифровизации возникают новые формы контроля, бросающие вызов существующей правовой регламентации данного права в рамках трудового правоотношения. Вопрос реализации невмешательства нанимателя в частную жизнь работников является проблематичным, поскольку наниматель заинтересован в рациональном использовании работниками рабочего времени, работники же не всегда используют рабочее время согласно требованию трудового законодательства, решая вопросы личного характера в рабочее время.

Согласно некоторым исследованиям, около 60 % работников тратят рабочее время на развлечения и общение на темы, не связанные с работой. Такое поведение работников заставляет нанимателей принимать меры, которые позволили бы контролировать поведение работников в рабочее время. Как показывает практика, к таким мерам относятся видеонаблюдение, блокировка сайтов и социальных сетей, мониторинг истории запросов и некоторые другие. Принятие подобных мер затрагивает тонкую грань, проходящую между обязанностью работника выполнять свои трудовые обязанности и неприкосновенностью его личной жизни.

Различные способы контроля могут использоваться, как правило, в целях соблюдения трудовой дисциплины. Работники должны быть поставлены в известность о наличии слежения за их трудовой деятельностью. Например, в Королевстве Испания Верховный Суд признал право нанимателей вычитать время, потраченное работниками на перекур и (или) кофепитие из рабочего времени и не оплачивать его. При этом будут ли вычитаться из рабочего времени перерывы, указывается в трудовом договоре или коллективном соглашении.

В проекте Закона Республики Беларусь «О персональных данных» в п. 6 ч. 1 ст. 6 определено, что согласие субъекта персональных данных на сбор, обработку, распространение, предоставление персональных данных не требуется при оформлении трудовых (служебных) отношений, а также в процессе трудовой (служебной) деятельности субъекта персональных данных в случаях, предусмотренных законодательством.

Нельзя характеризовать контроль нанимателя только как негативное явление, проявление недоверия к работникам. Иногда такие меры необходимы и обусловлены условиями труда, например, банки, опасные производства и др. Однако различные формы контроля, применяемые нанимателем, не должны нарушать права работников. Последние должны быть своевременно поставлены в известность о наличии наблюдения за их трудовой деятельностью. Принимаемые нанимателем меры должны быть соразмерны целям трудового процесса и условиям его осуществления без нарушения прав работника в сфере труда. Например, в Федеративной Республике Германия установка видеокамеры на рабочем месте может быть произведена только в случае необходимости защиты прав нанимателя, если не имеется иных равнозначно эффективных

способов контроля. Прежде чем установить видеокамеры, наниматель обязан согласовать это с производственным советом. Важно учитывать, что работники, постоянно находясь под наблюдением, будут чувствовать себя некомфортно, что может привести к снижению производительности труда, большой текучести кадров, снижению инициативности работников.

Принимая во внимание вышеизложенное, можно сделать вывод, что наниматель, обладая хозяйской властью, может выбирать различные способы и методы контроля над поведением работников в рабочее время и на рабочем месте. Однако такие меры должны быть соразмерны и не нарушать права работников. В частности, получив информацию, касающуюся личной жизни работника и не связанную с выполнением последним трудовой функции, наниматель не вправе хранить, распространять ее или использовать в иных личных целях. Такое положение должно найти законодательное закрепление. Способы контроля должны находить свое закрепление в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре, коллективном договоре, локальных правовых актах при условии соблюдения прав работника на основе принципа *in favorem*. В обязательном порядке должна быть определена грань между правом нанимателя на осуществление контроля над трудовой деятельностью работников и правами работника в сфере труда.

Заболоцкий К. С.

О ПРОБЛЕМАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Заболоцкий Кирилл Сергеевич, студент 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, 17kirasir@gmail.com

Научный руководитель: старший преподаватель Нихайчик О. Л.

Под совместительством в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) понимается выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее *совместительство*) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее *совместительство*) на условиях другого трудового договора (ч. 1. ст. 343 ТК).

В случае, когда с работником по основному месту работы был расторгнут трудовой договор, то трудовой договор по совместительству не может быть автоматически трансформирован в трудовой договор по основному месту работы, поскольку сущность перевода (ч. 1 ст. 30) не позволяет совершить данную трансформацию. Наниматель должен с работником, работающим по совместительству, прекратить трудовой договор, а затем вновь принять его на работу с заключения нового трудового договора. Законодатель при внесении последних изменений в ТК упростил данную процедура, закрепив в ТК дополнительное основание прекращения трудового договора в связи с тем, что