

1. Жизнеустройство детей. Тайна усыновления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: : <http://www.domrebenka.bn.by/ru/zhizneustrojstvo-detej-tajna-usynovleniya>. – Дата доступа: 22.11.2021.

2. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье [Электронный ресурс]: кодекс Респ. Беларусь, 9 июл. 1999 г., № 278-З: принят Палатой представителей 3 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики 24 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 дек. 2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Уголовно-правовая охрана отношений усыновления (удочерения) в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://elib.institutemvd.by/bitstream/MVDNAM/4555/1/mihnovec.pdf>. – Дата доступа: 22.11.2021.

В.В. Крджация
ЮУрГУ (Челябинск)

ЦИФРОВЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Внедрение цифровизации в трудовые отношения обеспечило возможность применения дистанционного труда. Новые цифровые технологии не только позволили создать условия для осуществления работником трудовой деятельности вне места нахождения работодателя, но и послужили реальной базой формирования специальных правовых норм, регулирующих трудовые отношения с дистанционным работником.

Также ограничения во многих странах, введенные для уменьшения распространения коронавирусной инфекции, активизировали общественные дебаты о надлежащем правовом формате для двух видов труда – удаленной работы и работы через онлайн-платформы. Нагрузка данных видов работников резко возросла во время карантина, поскольку выявились многие недостатки в законодательстве и правоприменительной практике для удаленной работы и трудоустройства через онлайн-платформы [4, с. 824].

По общему правилу дистанционные работники трудятся вне места нахождения работодателя, чаще всего – по своему месту жительства. Кроме того, согласно статьям 312.1, 312.4 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), режим рабочего времени и времени отдыха они устанавливают себе сами, по своему усмотрению. Конечно, если в трудовом договоре не прописано, что работник выполняет свою работу в определенный промежуток времени [1, с. 650].

Из-за такого «внеофисного» характера работы уволить дистанционного работника за прогул проблематично, потому что проступок доказать если не невозможно, то достаточно сложно. Суды часто высказывают точку зрения, что раз работодатель был осведомлен о дистанционном характере работы сотрудника, то нет оснований увольнять его за прогул. Но такие выводы суды делают лишь в отношении тех работников, у которых в трудовом договоре прямо указано, что они работают дистанционно [2, с. 447].

По мнению судов, даже если работник трудится удаленно и общается с работодателем исключительно посредством звонков и электронной переписки, получая задания на личную почту, это не означает, что стороны согласовали условие о дистанционном характере работы.

Как показывает судебная практика, с внедрением цифровизации в трудовые отношения наблюдается достаточно много цифровых правонарушений как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Так, например, мужчина работал в должности регионального менеджера по продажам, его место работы находилось в другом городе, нежели головной офис работодателя. Не предупредив руководство и никак не оформив свое отсутствие, он уехал на 3 дня отдыхать в Черногорию, при этом отключив мобильный телефон. Поскольку в договоре с ним не было условия о дистанционной работе, суд признал законным его увольнение за прогул.

Однако не все так однозначно. Другое дело об увольнении «удаленщика» за прогул дошло до Верховного суда РФ, который сказал, что даже если в трудовом договоре работника ничего не сказано про дистанционную работу, суды должны проверять фактические условия труда. Верховный суд РФ указал: в ситуации ненадлежащего оформления трудовых отношений нарушение допустил работодатель; если работник трудится в новых условиях с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то стороны фактически договариваются об изменении трудового договора, поэтому соглашение нужно считать заключенным. Суд в данной ситуации встал на защиту работника.

Анализ судебной практики показывает, что цифровые правонарушения совершаются не только дистанционными, но и «традиционными» работниками. Например, работница отправила на личную почту несколько файлов со служебной информацией, а затем сбросила их на флешку. Уже на следующий день на имя руководителя поступила служебная записка от специалиста по информационной безопасности о выявлении факта копирования на флеш-носитель файлов, содержащих конфиденциальную информацию с указанием времени копирования и наименования файлов. С работницы потребовали объяснений, а затем уволили по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Она объяснила свои действия тем, что копировала файлы для работы на дому, в том числе и во время болезни, а намерений разглашать информацию не имела. Суд посчитал доказательства необоснованными и признал увольнение сотрудницы законным.

Анализируя судебную практику США, можно заметить, что очень часто цифровые правонарушения совершаются работодателями, а именно, совершается мониторинг частной жизни работников. Например, работнику, который находился дома после операции, позвонил коллега по работе в свой перерыв. Работодатель проследил за разговором и настоял на том, чтобы выздоравливающий вернулся на работу, сказав, что если он достаточно хорошо себя чувствует, чтобы говорить по телефону, то он достаточно хорошо себя чувствует, чтобы прийти на работу [5, с.1262]. Подобные примеры демонстрируют, что мониторинг нарушает неприкосновенность частной жизни, автономию и достоинство как работников, так и тех, с кем они общаются вне рабочего места.

В деле *Thomas v. General Electric Co.* работник утверждал, что работодатель нарушил его право, сфотографировав его, несмотря на просьбу не делать этого. На фотографиях были запечатлены движения работника на рабочем месте. Работодатель заявил, что фотографии были сделаны в соответствии с установленной политикой работодателя по изучению действий работников для повышения эффективности работы. Суд отклонил иск, решив, что истец не смог доказать, что наблюдение выходило за рамки законных интересов компании [5, с. 1267].

Таким образом можно сделать вывод, что удаленная работа, безусловно, получила свою долю внимания как со стороны общественности, так и экспертов, но она также стимулирует радикальный пересмотр правовых стандартов, регулирующих ее. Электронные контакты между удаленными работниками и их работодателями должны быть максимально упорядочены, в том числе право работника быть «offline».

Второй новый вид занятости – через онлайн-платформы – пока выходит за рамки стандартов трудового законодательства, хотя показатели занятости явно присутствуют в наиболее заметных формах занятости на платформах такси и курьеров. Эта сфера уже подверглась протесту из-за незаконной маскировки трудовых отношений платформами. Основная цель протеста работников платформы состоит в том, чтобы их статус работников был закреплен в трудовом соглашении и, как следствие, чтобы их трудовые права были признаны [3, с. 52]. Так, мы считаем, что одним из эффективных шагов к решению актуальных текущих проблем в области защиты трудовых прав работников было бы наличие в Трудовом кодексе РФ правила, предусматривающего, что работа через онлайн-платформу должна классифицироваться как занятость в соответствии с трудовым соглашением. Кроме того, должны существовать стандарты, регулирующие совместную ответственность компании, владеющей платформой, и любой компании-посредника, с которой онлайн-работники заключили контракт.

Список литературы

1. Курс российского трудового права / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр-Пресс», 2007. – Т.3: Трудовой договор. – 573 с.
2. Слугина, М.В. Проблемные аспекты правового регулирования труда дистанционных работников в России / М.В. Слугина, С.А. Яворская // Аллея науки. – 2020. – № 4. – С.446–471.
3. Чесалина, О.В. Работа на основе интернет-платформ как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 52–55.
4. Чиранова И.П. Увольнение дистанционных работников // XLIX Огарёвские чтения. – 2021. – С. 827–834.
5. Flanagan, Julie A. Restricting electronic monitoring in the private workplace // Duke law journal. 2020. № 43. Pp. 1262–1268.
6. Апелляционные определения Мосгорсуда [Электронный ресурс] : от 30.08.2019. – № 33-36168/2019. КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1179622&dst=100002>. – Дата доступа: 12.11.2021.
7. Апелляционное определение Волгоградского облсуда [Электронный ресурс] : от 20.10.2015. – № 4Г/8-9884. КонсультантПлюс. – Режим доступа: <https://buhexpert8.ru/npa/apellyatsionnoe-opredelenie-volgogradskogo-oblastnogo-suda-ot-15-03-2018-po-delu-n-33-3875-2018.html>. – Дата доступа: 12.11.2021.
8. Определение Верховного Суда РФ [Электронный ресурс] : от 16.09.2019. – № 5-КГ19-106. КонсультантПлюс. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-16092019-n-5-kg19-106/>. – Дата доступа: 12.11.2021.
9. Определение Московского городского суда [Электронный ресурс] : от 20.10.2015. – № 4Г/89884. КонсультантПлюс. – Режим доступа: https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/98_7921749. – Дата доступа: 12.11.2021.