

Соблюдение дисциплины труда дистанционным работником

Научный руководитель – Мотина Евгения Владимировна

Бахорина Снежана Эдуардовна

Аспирант

Белорусский государственный университет, Юридический факультет, Минск, Беларусь

E-mail: _snezhana_130592@mail.ru

Стремительное развитие IT-технологий обусловило возникновение дистанционной работы. Поскольку одной из основных ее черт является выполнение работы вне места нахождения нанимателя, то закономерным представляется трансформация понятия дисциплины труда.

Так, в данной ситуации неактуально вести речь об опоздании на работу, преждевременном уходе с работы, прогуле, командировке и др. При дистанционной работе, работник, как правило, сам организует время работы, и наниматель, с точки зрения сути данного вида занятости, не может и не должен влиять на организацию работником своего труда.

Вместе с тем, регулируя данный вид занятости средствами трудового права, полагаем, что осуществление контроля со стороны нанимателя обеспечить необходимо.

Безусловно, возможность осуществления контроля за дисциплиной труда дистанционных работников осложнена удаленностью работника от места нахождения нанимателя, однако это вовсе не означает невозможность осуществления такого контроля.

Например, «Apple» предложил следующую модель коммуникации и управления при дистанционной работе. Все дело в жестком контроле и прохождении четырехдневного интенсивного тренинга, в течение которого компания стремится определить, сможет ли сотрудник выполнять возложенные на него функции, находясь дома. Факт наличия сотрудника на рабочем месте компания проверяет с помощью специального программного обеспечения, отслеживая движения мышкой. Если курсор не активен в течение определенного количества времени, работнику отправляется сообщение. Если через 30 секунд ответ на сообщение не был получен, может последовать звонок на мобильный телефон. Кроме того, сотрудника в любой момент могут попросить включить камеру или ответить на важный вопрос [1].

Таким образом, вопрос контроля за дистанционным работником решается с помощью оснащения рабочего места дистанционного работника специальными техническими средствами, в том числе программным обеспечением (далее - ПО). Полагаем, что в случае предоставления технических средств, а также ПО нанимателем, уровень контроля над работником будет существенно выше, чем при использовании работником собственных ресурсов.

Одной из обязанностей работника, согласно ст. 53 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК), является подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда. Соответственно, при ненадлежащем исполнении данной обязанности работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

К основным мерам дисциплинарного взыскания, в соответствии с ч. 1 ст. 198 ТК относятся: замечание, выговор, увольнение. В связи с тем, что при предоставлении работнику возможности работать дистанционно на первый план выходит лично-доверительный характер отношений между дистанционным работником и нанимателем, то в случае если работник не справляется с объемом работы, представляется логичным рассматривать дополнительно такую меру воздействия, как отказ от дистанционного выполнения работы.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что при дистанционной работе трансформации подвергаются также основания прекращения трудового договора ввиду совершения прогула, поскольку, учитывая характер организации труда дистанционного работника, данное основание не является актуальным.

Описанные особенности связаны также с тем, что работник в общепроизводственных условиях выполняет свои трудовые обязанности в относительно стандартных условиях, тогда как труд дистанционного работника выполняется в нестандартной обстановке для трудовых правоотношений.

В указанных случаях работники лишаются полного комплекса прав и обязанностей, вытекающих из самого факта заключения трудового договора. Общая тенденция при этом такова: чем слабее трудовая связь работника с нанимателем, тем существеннее и различия в нормах права, регулирующих труд данной категории работников. По мнению С.Л. Рабиновича-Захарина, «... дифференциация здесь выражается преимущественно в отдельных изъятиях из общего законодательства, что является необходимым следствием конкретных особенностей данной формы организации труда» [2, с. 35].

Таким образом, труд дистанционного работника носит более индивидуализированный характер. Поэтому его правовое регулирование, в том числе в вопросах, касающихся дисциплины труда, должно осуществляться в большей степени с учетом частно-правовых начал отрасли трудового права. Кроме того, возможность, осуществлять трудовую функцию дистанционно, должна предоставляться работникам с учетом степени их самоорганизации.

Источники и литература

- 1) Удаленная работа: плюсы, минусы, технологии. [Электронный ресурс] / Электронное издание Волгоградской торгово-промышленной палаты. – 2015. – Режим доступа: <http://volgogradcci.ru/page/udalennaya-rabota-plyusy-minusy-tekhnologii> – Дата доступа: 25.02.2017.
- 2) Чевычелов В.В. Юридическая конструкция (проблемы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2005.