

При этом, в настоящее время Комитетом ведется расследования на таких белорусских предприятиях как «Полимир», «Гродно Азот», «Беларуснефть-Особино», «Белаэронавигация», «Беларуськалий», «Гранит», а также в Брестском государственном педагогическом университете, по фактам вмешательства во внутренние дела профсоюза, а также по факту антипрофсоюзной дискриминации – массового увольнения работников по признаку членства в, так называемых, независимых профсоюзах.

В заключении необходимо отметить, что создание и деятельность профсоюзных организаций в Республике Беларусь характеризуется большим количеством проблем, формализмом и малой ответственностью. Данный факт обусловлен как требованиями белорусского законодателя, так и наличием монополиста в профсоюзных отношениях, который может «законно» применять правовые преграды в создание и деятельность профсоюзов.

Несомненно, одним из возможных механизмов устранения данных проблем могли бы быть принятые документы МОТ, однако их выполнение по непонятным нам причинам является невозможным для Республики Беларусь.

ПАКТЫ О НЕКОНКУРЕНЦИИ И ПРАВОМЕРНОСТЬ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

М. С. Мишакова, Белорусский государственный университет

В некоторых зарубежных государствах появилась новая тенденция включать в содержание трудового договора условия о неконкуренции. Такие условия могут включаться непосредственно в сам текст трудового договора, а могут выступать в качестве приложений к нему либо отдельных документов – пактов о неконкуренции. Также они могут заключаться при приеме на работу, уже во время выполнения работником своих трудовых обязанностей или при расторжении трудового договора. Эти пакты полностью направлены на защиту нанимателя, и именно на них мы бы хотели остановить свое внимание.

Суть этого соглашения, как можно понять из названия, состоит в отказе от конкуренции, т. е. данное соглашение налагает на работника запрет в течение определенного промежутка времени после увольнения наниматься на аналогичное предприятие, иметь деловое отношение с клиентами бывшего нанимателя или разглашать информацию, касающуюся бывшей работы, а также создавать свое предприятие в данной отрасли.

Заключение подобного рода соглашений в зарубежных странах обосновывается необходимостью баланса интересов нанимателя и работника,

однако, очевидно, что в первую очередь защищаются права первого. В тех странах, где пакты о неконкуренции легальны и урегулированы законодательно, исходят из позиции, что ограничения, предъявляемые нанимателем работникам, должны быть разумными и оправданы законными интересами бизнеса.

Хотелось бы рассмотреть возможность применения подобных соглашений в существующей на данный момент правовой реальности в Республике Беларусь. Правомерность их включения в содержание трудового договора вызывает большие сомнения, так как при этом нарушается ряд норм национального права.

В первую очередь, это явно противоречит норме конституционного права, а именно части первой ст. 41 Конституции Республики Беларусь, в которой гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей. Подобная норма дублируется и в ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь, а ограничение предоставленных законодательством прав работника признается недействительным. Такие условия не согласуются и с гражданским законодательством Республики Беларусь. Ведь они противоречат части первой ст. 21 Гражданского кодекса, в которой закреплено положение о том, что полный или частичный отказ гражданина от правоспособности или дееспособности и другие сделки, направленные на их ограничения, ничтожны.

Таким образом, на наш взгляд, такие пакты несовместимы с правовой системой Республики Беларусь. Они односторонни и направлены на защиту интересов нанимателей в ущерб законных прав работников, поэтому их применение в нашей правовой реальности является нежелательным. Для защиты нанимателя законодательством предусмотрен ряд иных средств.

Так, Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает обязанность работника не разглашать коммерческую тайну. В специальном законодательстве, а именно в недавно принятом Законе Республики Беларусь «О коммерческой тайне» от 5 января 2013 г., также закреплена обязанность работников подписать по требованию нанимателя обязательство о неразглашении коммерческой тайны. Таким образом, наниматель может быть защищен и за счет более широкого использования уже имеющегося института коммерческой тайны, не прибегая к заимствованию правовых механизмов у иных систем, которые не всегда применимы в нашей действительности.