

работника, причитающихся к уплате в ФСЗН (п.п. 1.2 Указа Президента Республики Беларусь от 25.09.2013 г. № 441 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения»).

Вышеназванным указом предусмотрено, что право выбора между профессиональным пенсионным страхованием и доплатой к заработной плате принадлежит только тем работникам, у которых до 01.01.2009 г. был специальный стаж менее половины для назначения досрочной трудовой пенсии по возрасту либо пенсии за выслугу лет.

Проблема соотношения по юридической силе законов, с одной стороны, и временных декретов или указов Президента, с другой стороны, является достаточно сложной и дискуссионной. Имеется три различных подхода к разрешению этой проблемы. По мнению одних авторов, указы и декреты имеют верховенство над законом, по мнению других авторов – они имеют равную юридическую силу, по мнению третьих, а к ним относится член-корреспондент НАН Беларуси Г.А. Василевич, споры о верховенстве закона или декрета и указа должны разрешаться Конституционным Судом Республики Беларусь.

Учитывая, что нормативные правовые акты, регулирующие профессиональное пенсионное страхование, затрагивают интересы значительного числа граждан трудоспособного возраста, работающих в особых условиях труда, а также, что нормотворческая деятельность должна строиться на принципе защиты прав, свобод и законных интересов граждан, из пп. 1.2 п. 1 Указа от 25.09.2013 г. № 441 после слов «пенсионному страхованию» исключить текст следующего содержания: «у которых специальный стаж работы до 1 января 2009 г. составляет менее половины требуемого для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет в соответствии со статьями 12, 13, 15, 47–49-2 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении». В итоге положения, содержащиеся в Указе, будут соответствовать норме закона.

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ЗА ПУБЛИКАЦИИ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ: МОРАЛЬ И ПРАВО

Мотина Евгения Владимировна,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент
motina@bsu.by

Трудовое правоотношение является фидуциарным (лично-доверительным), а способность человека к труду выступает в качестве

ве личного неимущественного блага. Эти сущностные элементы взаимоотношений в сфере наемного труда находят свое отражение и в моральных категориях, применяемых в трудовом праве. Некоторые нормы морали приобретают самостоятельное юридическое значение, когда реализация правовых норм зависит от соответствующего определения моральных категорий. Например, увольнение за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)); обязанности работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и бережно относиться к имуществу нанимателя (п. 1 и п. 6 ст. 53 ТК). Многочисленные примеры моральных правил, ставших правовыми нормами, можно найти в правилах профессиональной этики (например, Правила профессиональной этики нотариуса, адвоката, судебного исполнителя; трудового арбитра и др.). Являясь самостоятельными социальными регуляторами, мораль и право могут не иметь точек соприкосновения. Общение в социальных сетях на личных страницах пользователей, как правило, является аспектом частной жизни и именно так воспринимается в обществе. Однако существуют проблемные аспекты поведения работников в социальных сетях, в связи с которым у нанимателя может возникнуть право уволить работника. Рассмотрим указанное с точки зрения соотношения права и морали.

В СМИ часто встречаются публикации, посвященные увольнению работников за определенную активность в социальных сетях. Рассматриваемые поступки могут касаться как характера комментариев, фотографий, так и иных действий работников по приданию гласности отдельных сторон трудового процесса. Например, медсестры делали фотографии с пациентами и выкладывали их на страницах в социальных сетях, сопровождая рассказом о работе [1; 2]. Стюардесса оставила неприличный комментарий об авиакатастрофе [3]. Воспитательница детского сада выложила фото, где она запечатлена во фривольной позе [4]. Иногда за видео производственного процесса, не нарушающее закон, работнику настоятельно предлагают уволиться по соглашению сторон [5]. В соответствии с зарубежной правовой практикой, где для увольнения требуется «серьезная и/или обоснованная причина», в числе уволенных работников, допустивших сомнительные с точки зрения морали действия в социальных сетях, оказались педагоги, воспитатели, медсестры, стюардессы, полицейские, повара, секретарь, директор по коммуникациям и другие [5; 6]. Однако такая практика неоднозначна. Согласно устоявшемуся

в науке подходу хозяйская власть нанимателя распространяется на работников в пределах рабочего времени и места работы. При этом допускается ряд исключений, когда поведение работника за пределами этих двух ограничителей также влияет на характер взаимоотношений между указанными участниками трудовых правоотношений. Речь идет о специальной дисциплинарной ответственности и некоторых дополнительных основаниях прекращения трудового договора, тяготеющих к таковой (п. 3 ст. 47 ТК). В отечественном трудовом законодательстве для увольнения работника требуется не просто «причина», а соответствующее основание прекращения трудового договора. Как справедливо отмечал С.В. Курылев, «некоторые аморальные поступки могут носить такой резко выраженный антиобщественный характер, что в общественном сознании никак не укладывается, что данный поступок не расценивается законом» как правонарушение [7, с. 21]. Поэтому случаи самовыражения в социальных сетях могут рассматриваться в качестве основания прекращения трудового договора только тогда, когда это прямо предусмотрено законом. В большинстве описанных случаев (за исключением нарушений правил профессиональной этики или разглашения коммерческой (иной профессиональной) тайны) соответствующих норм права нет и, как представляется, не должно быть. Поэтому невозможно согласиться с тем, что «известны многочисленные случаи увольнения сотрудников с формулировкой «за потерю доверия», которые отпросились с работы по причине головной боли, а потом «засветились» жизнерадостными постами на своих страничках» [8]. Такие увольнения незаконны. Юридическим фактом в данном случае мог бы стать прогул без уважительной причины, но не утрата доверия (см. п. 5 ст. 42 и п. 2 ст. 47 ТК).

Безусловно, нанимателю безразличен негативный общественный резонанс, вызванный неблагоприятным поведением работника или отрицательной оценкой деятельности нанимателя. Однако моральная оценка поведения работников предусматривается законом только по отношению к специальным субъектам, о которых упоминалось выше. «Смешивать же и тем более подменять моральную оценку правовой недопустимо, ибо это ведет к нарушению законности» [7, с. 22]. Моральные нормы как разновидность социального регулятора являются составной частью оценочного мышления [9, с. 154]. Разнообразие оценок может приводить к конфликтам, разрешать которые призвано право. Например, учительницу уволили после того, как она рассказала на личной странице в социальной сети о плохом состоянии класса [10]. Учительница не совершила аморального проступка, всего лишь

указав на очевидное. Не допустила она и разглашения информации ограниченного доступа, не нанесла вреда репутации учебного учреждения. Представляется, что защиту от таких неправомерных действий нанимателя следует искать в суде.

В других случаях поведение работников, отраженное в публикациях в социальных сетях, следует оценивать не с точки зрения морали, а с точки зрения совершения дисциплинарного проступка. Так, работники Омского сырзавода разместили в социальных сетях фотографии, на которых видно, как они купаются в чане с молоком, из которого впоследствии делался сыр. После этой публикации надзорным органам пришлось слить в канализацию 11 тонн молока [11]. Такое поведение работников является дисциплинарным проступком, который может повлечь увольнение.

В настоящее время формируется система социальной ответственности за активность в социальных сетях. В некоторых компаниях существуют кодексы поведения, где специально определяются правила общения в социальных сетях. Такие кодексы по сути являются отражением моральных норм в локальных нормативных правовых актах нанимателя [12]. Также есть общественная инициатива «Ответственное поведение учителей в соцсетях» [13]. Однако данные нормы являются рекомендательными. За их нарушение не может наступать дисциплинарная ответственность.

Увольнение работника за активность в социальных сетях может быть законным только в том случае, когда имеется соответствующий юридический факт, предусмотренный законодательством. Моральная оценка поведения работника в социальной сети влияет на репутацию конкретного человека, но сама по себе не может стать основанием для прекращения трудового договора. В противном случае такое увольнение должно быть признано незаконным.

Библиографические ссылки

1. 10 фотографий в соцсетях, приведших к увольнению [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://fishki.net/1349422-10-fotografij-v-socsetjah-privedshih-k-uvolneniju.html>
2. Минздрав и прокуратура Сахалина проверяют медсестру из-за фотографий с пациентами [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.novayagazeta.ru/news/2017/12/29/138353-minzdrav-i-prokuratura-sahalina-proveryat-medsestru-iz-za-fotografiy-s-patsientami>
3. "Аэрофлот" вернул на работу стюардессу, показавшую на фото неприличный жест в адрес пассажиров [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.kp.kg/online/news/1360494/?cp=1>
4. Беленкова, Т. За какие фото и комментарии в социальных сетях увольняют с работы [Электронный ресурс] / Т. Беленкова // Режим доступа:

<http://nsknews.info/materials/za-kakie-foto-i-kommentarii-v-sotsialnykh-setyakh-uvolnyayut-s-raboty-139451/>

5. Ельяшевич, К. Рабочего, который выложил в интернет ролики о жизни МАЗа, уволили с завода [Электронный ресурс] / К. Ельяшевич // Режим доступа: <https://news.tut.by/society/359113.html>

6. Твиты, ставшие причиной увольнения людей [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://fishki.net/1326267-tvity-stavshie-prichinoj-uvolneniya-ljudej.html?from=post>

7. Курылев, С.В. Мораль и ее место в системе социальных норм / С.В. Курылев // Вопросы философии. – 1966. – № 9. – С. 15-23.

8. Кисель, Л. Я тут зашел в ваш фейсбук... Вы уволены!": как не потерять работу из-за поста в соцсетях [Электронный ресурс] / Л. Кисель. // Режим доступа: <https://lady.tut.by/news/work/538946.html>

9. Лейст, О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права / О.Э. Лейст – М.: Зецало-М, 2002. – 288 с.

10. В Сочи уволили рассказавшую о плохом состоянии класса учительницу [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.novayagazeta.ru/news/2017/12/29/138349-v-sochi-uvolili-rasskazavshuyu-o-plohom-sostoyanii-klassa-uchitelnitsu>

11. Увольнения с работы за публикации в социальных сетях [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://seo-soc.ru/uvolneniya-s-raboty-za-publikacii-v-socialnyx-setyax/>

12. Кодекс поведения Telekom Austria Group [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.velcom.by/ru/documents/Code_of_Conduct_2017_ru.pdf; Кодекс поведения Vodafone Украина [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.mts.ua/data/files/2016/06/22/Kodeks_delovogo_povedeniya_i_etiki.pdf

13. Новые возможности — новая ответственность. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://deti.mts.by/images/material/otvetsvennoe_povedenie_uchiteley.pdf.

ПОНЯТИЕ ЗАКОННОГО ИНТЕРЕСА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Нихайчик Ольга Леонидовна,

старший преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета
o_molchan@mail.ru

Интерес как категория является предметом изучения многих отраслей науки, причем каждая отрасль науки, будь-то философия, социология, экономика вкладывает в понятие интереса свой смысл. Интерес как правовая категория стала предметом изучения юристов еще в конце XIX века. Первым ученым, придавшим понятию интерес абстрактно-теоретическую форму, был немецкий юрист Рудольф Фон Иеринг, который в своих работах пришел к выводу, что «субъективное право – это юридический защищенный интерес», по сути отождествляя эти два понятия [1, с. 61]. Далее понятие интереса рассматривалось как отраслевое понятие в рамках гражданского права, а также возможность его защиты в судебном порядке. Значительный вклад в определение понятия законного интереса и охраняемого законом интереса внесли ученые-правоведы в 60-х годах XX века: Д.М. Чечот,