

Дифференциация в уровнях заработной платы работников должна основываться на результатах и качестве труда.

Коллективный договор определяет условия оплаты, конкретизирующие и дополняющие нормы, предусмотренные в соглашениях более высокого уровня. Причем условия оплаты труда, зафиксированные в отраслевом соглашении, являются минимальными и должны быть гарантированы в организациях всех форм собственности. Кроме того, при позитивной динамике показателей хозяйственно-финансовой деятельности эти условия могут улучшаться путем увеличения коэффициентов дифференциации тарифной оплаты труда, введения дополнительных выплат, систем «участия в прибылях» и распределении доходов.

Следует отметить, что на крупных предприятиях, на наш взгляд, целесообразно заключать цеховые соглашения, в которых предусматривать в основном материальное неденежное стимулирование труда, акцентируя внимание на социально-бытовых вопросах. В трудовых договорах (контрактах) между работником и нанимателем могут устанавливаться индивидуальные условия и нормы оплаты труда, которые, в свою очередь, в соответствии с законодательством не должны быть ниже определенных в коллективном договоре.

Таким образом, реформирование оплаты труда в нашей республике связано с поиском приемлемых механизмов регулирования и соблюдением баланса интересов работников, нанимателей и общества в целом, чему в значительной мере может способствовать разработка действенной системы тарифных соглашений и коллективных договоров.

***Борушко А. В.***

## **ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ**

*Борушко Артем Владимирович, студент 3 курса юридического факультета  
Белорусского государственного университета, Минск, Беларусь,  
artyom.borushko@gmail.com*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Курылёва Ольга Сергеевна*

Как известно, понятие злоупотребления правом закреплено в Гражданском кодексе Республики Беларусь, однако такого закрепления в трудовом законодательстве не существует.

Злоупотребление правом – это деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудового права с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативных правовых актах, однако с нарушением установленных данными нормативными правовыми актами целей.

Таким образом выделяют следующие признаки злоупотребления правом:

- 1) причинение вреда (или создание угрозы причинения такого вреда) одним субъектом трудовых правоотношений другому;
- 2) получение необоснованных преимуществ одного субъекта права перед другими управомоченными лицами;
- 3) ограничение прав управомоченных субъектов лицом, допускающим злоупотребление правом в рамках своего субъективного права;
- 4) при злоупотреблении правом нарушается не трудовое законодательство непосредственно, а его цели.

Стоит определиться, почему злоупотребление правом не стоит отождествлять с правонарушением. Обязательными признаками правонарушения являются противоправность, наказуемость и вина. Однако, как мы говорили ранее, при злоупотреблении правом нарушается не само законодательство, а нарушаются цели, установленные этим законодательством.

Правонарушитель обязан претерпеть ответственность. Однако последствий злоупотребления правом на данный момент не существует, так как не существует такого понятия. Вина отражает психическое состояние лица к совершаемому им деянию, а также к возникающим в результате такого деяния последствиям. Мы полагаем, что злоупотребление правом характеризуется умышленной формой вины: прямым или косвенным умыслом.

Одним из существенных признаков злоупотребления правом является причиненный вред (или создание реальной угрозы его причинения). Для квалификации злоупотребления правом необходимо установить, что для «потерпевшей стороны» возникли неблагоприятные последствия или реальная возможность их наступления, также необходимо установить причинно-следственную связь между деянием и вредом.

Следствием злоупотребления правом является получение необоснованных преимуществ одного субъекта права перед другими управомоченными лицами. Однако данные преимущества субъект получает, не нарушая объективного права, он действует в пределах своего субъективного права. В связи с этим становится трудным определить границы злоупотребления правом, так как даже если в законодательстве введут такой термин, то необходимо будет определить минимальные критерии отнесения поведения, осуществляемого в рамках субъективного права, к злоупотреблению правом.

Существенно важным моментом злоупотребления правом является нарушение целей Трудового кодекса. К таковым мы можем отнести, например, установление и защиту взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Придя к выводу, что злоупотребление правом является самостоятельным правовым явлением, считаем необходимым установить ответственность как

для работника, так и для нанимателя. Существенным моментом ответственности является также дифференцирование правовых последствий, наступающих для нанимателя и для работника. Примером ответственности за злоупотребление правом со стороны работника может служить возмещение причиненного ущерба, причиненного такими действиями. Примером ответственности за злоупотребление правом со стороны нанимателя может служить обязанность восстановить работника в прежней должности, или выплата работнику денежной компенсации за потерю работы.

Таким образом, на данный момент в трудовом законодательстве вопрос о злоупотреблении правом не урегулирован. В научной среде также существует дискуссия, стоит ли отождествлять злоупотребление правом с правонарушением, спорным остается вопрос об установлении ответственности за злоупотребление в трудовом праве.

***Гришкевич Я. В.***

### **ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПОНЯТИЯ «РЕАЛЬНЫЙ УЩЕРБ»**

*Гришкевич Яна Владимировна, студентка 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, yanina\_9\_8@mail.ru*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Евгения Владимировна*

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) не сформулировано понятие «реальный ущерб», уяснение которого важно для правомерности привлечения работника к материальной ответственности. В ТК нет регламентации того, что следует понимать под «реальным ущербом», хотя ущерб является одним из условий привлечения работника к материальной ответственности.

Однако для обеспечения наиболее эффективного решения данного вопроса в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» (далее – ППВС № 2) разъяснено, что под реальным ущербом следует понимать только прямой действительный ущерб. При этом именно наниматель оплачивает услуги по восстановлению поврежденного имущества либо расходы по приобретению иных ценностей. При утрате, ухудшении или понижении ценности имущества наниматель также обязан произвести излишние выплаты, к которым относятся, в частности, штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника. Исходя из этого, наниматель имеет право обратного требования (регресса) к работнику. Такое право вытекает из общих положений о возмещении вреда и конкретизируется в постановлении. Отмечается, что право регресса может быть реализовано нанимателем в течение года со дня возмещения ущерба другому лицу.