

**Шевякова В. Д.**

## **ПРАВО НА ЗАЩИТУ ДОСТОИНСТВА, ТРУДОВОЙ ЧЕСТИ И ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ РАБОТНИКА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ**

*Шевякова Виктория Дмитриевна, студентка 4 курса Белорусского  
государственного университета, г. Минск, Беларусь,  
viktoria.shevyakova@gmail.com*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.*

Наряду с заработной платой и интересной работой важной составляющей в процессе трудовой деятельности является благоприятный социально-психологический климат на рабочем месте, а атмосфера в трудовом коллективе имеет существенное значение при принятии решения о заключении трудового договора. Так, работник более мотивирован на достижение высоких результатов в своей деятельности, если ощущает уважение и одобрение со стороны коллег и нанимателя. В свою очередь осуждение, моральное преследование и унижение в процессе трудовой деятельности являются угрозой профессиональной карьере и состоянию здоровья работника, а также нарушением его права на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации.

Положения п. 8 ч. 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) закрепляют право работника на уважение его личного достоинства. При этом иных норм, регулирующих данное личное неимущественное право работника, трудовое законодательство не содержит. Несомненно, достоинство и трудовая честь являются составной частью достоинства и чести личности, закрепленных в п. 1 ст. 51 Гражданского кодекса Республики Беларусь, условия и способы защиты которых регулируются гражданским законодательством.

Однако право на честь и достоинство, регулируемое гражданским правом, включает в себя только правомочие на защиту в случае его нарушения, т. е. является охранительным правом. В свою очередь право на трудовую честь и деловую репутацию не ограничивается только правомочием на защиту, но заключается и в том, что в определенных случаях работник имеет право претендовать на поощрение и признание трудовых заслуг. Следовательно, право на трудовую честь и достоинство состоит из правомочий охранительного и регулятивного характера. Кроме того, праву личности в гражданском праве корреспондирует обязанность неопределенного круга лиц, а правовое положение участников гражданских правоотношений основывается на принципе юридического равенства сторон. Трудовые же отношения характеризуются наличием элемента подчинения и сужением круга обязанных лиц. Именно поэтому защита данного личного неимущественного права работника не может осуществляться только в рамках гражданского права и требует закрепления правового механизма реализации и защиты в трудовом законодательстве.

Как было отмечено выше, регулятивный компонент права на достоинство и трудовую честь заключается в моральной и материальной оценке труда, из

которой вытекает право на поощрение, на продвижение по работе, предоставление льгот. В частности, ст. 196 ТК закрепляет возможность поощрения работников за труд, льготы и гарантии для сотрудников предусмотрены в гл. 9 ТК и иных актах законодательства.

В свою очередь защита достоинства и трудовой чести не имеет своего нормативного закрепления. Так, законодательство некоторых стран предусматривает запрет на публичное привлечение работника к дисциплинарной ответственности, который отсутствуют в белорусском трудовом праве. Для недопущения морального и сексуального преследования, унижения на рабочем месте целесообразным видится определение данных понятий, а также установление запрета на такие действия (бездействие) со стороны нанимателя и иных работников. Кроме того, работнику должна быть предоставлена возможность приостановить выполнение своих трудовых обязанностей и обратиться с жалобой в случае такого посягательства. Наниматель или иной специальный орган, в свою очередь, обязан рассмотреть жалобу и принять соответствующие меры.

Взыскание морального вреда в судебном порядке как защита права на достоинство и трудовую честь также должно иметь свои особенности. Так, в трудовом законодательстве может быть закреплено положение о том, что исковые требования могут быть заявлены не только к иному работнику как нарушителю, но и к нанимателю, который не принял меры для обеспечения защиты работника. Также возможно закрепление конкретных денежных сумм компенсации морального вреда, предъявляемых к нарушителям права за конкретные неправомерные действия для обеспечения гарантии защиты права трудовой чести работника. Таким образом, механизм реализации и защиты права работника на достоинство, трудовую честь и деловую репутацию требует своего закрепления в трудовом законодательстве в силу наличия ряда особенностей в сравнении с гражданским правом.

***Шемпель А. А.***

### **ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА: ОШИБКИ В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ**

*Шемпель Анна Александровна, студентка 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, anyahikki98@gmail.com*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.*

Предусмотренный действующим законодательством порядок изменения существенных условий труда достаточно четкий и понятный. Несмотря на это, наниматели часто допускают ошибки при осуществлении данной процедуры. Рассмотрим наиболее распространенные ошибки, совершаемые нанимателями при применении положений ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).