

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).

Первая ошибка возникает из-за пренебрежения основным требованием, необходимым для проведения процедуры изменения существенных условий труда, – это отсутствие обоснования причин производственного, организационного или экономического характера. Без доказательства обоснованности производственных, организационных и экономических причин изменения существенных условий труда в организации, на практике многие наниматели увольняют работников по п. 5 ст. 35 ТК. Данное увольнение является незаконным. В таких случаях работник должен быть восстановлен на работе со взысканием с нанимателя в соответствующих случаях оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

Вторая ошибка – это изменение трудовой функции работника при изменении существенных условий труда. Между тем одним из условий применения ст. 32 ТК является продолжение работником работы по *прежней* трудовой функции (профессии рабочего, должности служащего).

Изменение трудовой функции представляет собой другой вид изменения трудового договора – перевод, который существенно отличается от изменения существенных условий труда.

Третья и также не менее распространенная ошибка – это осуществление процедуры изменения существенных условий труда с несоблюдением нанимателем срока уведомления об осуществлении рассматриваемой процедуры.

Согласно ч. 3 ст. 32 ТК наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

В течение некоторого времени данный вопрос мог разрешаться по-разному. Ранее Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» (далее – Декрет № 5) был предусмотрен семидневный срок уведомления об изменении существенных условий труда. Срок, установленный Декретом № 5 был императивным, т. е. обязательным для каждой из сторон трудового договора (контракта).

В науке трудового права были споры по поводу данной коллизии и способов ее разрешения. Так, многие ученые юристы предложили следующее разрешение существовавшей проблемы. Согласно ст. 7 ТК в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. Иными словами, при разрешении вопроса о сроке уведомления работника об изменении существенных условий труда наниматель должен исходить из принципа *infavorem*, который и закреплен в приведенной выше норме. Стоит отметить, что сегодня данная коллизия разрешена путем исключения из Декрета № 5 нормы о семидневном сроке уведомления в соответствии с внесенными изменениями, предусмотренными Декретом Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 г. № 1.

Следующая ошибка, которую следует указать, – это привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ от работы в изменившихся условиях труда. Иногда на практике наниматель заставляет работника работать в уже изменившихся условиях после истечения месячного срока предупреждения, а за отказ увольняет его за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей по п. 7 ст. 42 ТК, например, за прогул. В связи с этим отметим, что отказ работника от изменений существенных условий труда – это право, закрепленное в трудовом законодательстве. За выражение данного права привлечение к дисциплинарной ответственности незаконно.

При таких обстоятельствах в случае обращения работника за защитой своих прав, суд, установив при рассмотрении трудового спора, что прогул, положенный в основу приказа об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, вправе по своей инициативе изменить формулировку причины увольнения на п. 5 ст. 35 ТК.

Таким образом, следует сделать вывод, что, несмотря на четкие требования для проведения процедуры, на практике это вызывает у нанимателей некоторые сложности. В частности, сложности в осуществлении процедуры возможны из-за пренебрежения нанимателя наличием юридического состава в норме ст. 32 ТК, ввиду чего у последнего могут возникнуть неблагоприятные правовые последствия.

Шинкевич П. А.
СОГЛАШЕНИЯ О НЕКОНКУРЕНЦИИ В ТРУДОВЫХ
ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Шинкевич Полина Александровна, студентка 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, palina.shynkevich@gmail.com

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

В Республике Беларусь условие о неконкуренции предусмотрено в Декрете Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 «О развитии цифровой экономики» (далее – Декрет № 8). Так, согласно п. 5.6 Декрета № 8, резиденты Парка высоких технологий имеют право заключать с работниками соглашения, в соответствии с которыми работник добровольно, за установленную соглашением компенсацию, принимает на себя обязательство в течение определенного таким соглашением срока после прекращения трудовых отношений не заключать трудовых и гражданско-правовых договоров с третьими лицами, являющимися конкурентами этого резидента Парка высоких технологий.

В п. 5 Декрета № 8 подчеркивается, что установление данной нормы является экспериментом для апробации новых правовых институтов на предмет возможности их имплементации в гражданское законодательство Республики