

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

Беларусь. Это значит, что такое соглашение носит гражданско-правовой, а не трудово-правовой характер. Следовательно, Декрет не предоставляет право нанимателям включать условия такого рода в трудовой договор, и включение подобных условий в трудовые договоры, заключаемые на территории Республики Беларусь, неправомерно.

В таком случае возникает вопрос, возможно ли в будущем имплементировать данный правовой институт в трудовое законодательство Республики Беларусь, а условие о неконкуренции устанавливать в трудовом договоре между работником и нанимателем.

В трудовом законодательстве других стран такое условие получило правовое закрепление. К примеру, в ст. 29 Трудового кодекса Республики Казахстан регламентируется условие о неконкуренции. Так, по соглашению сторон может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю, а для реализации данного условия допускается установление компенсации на период действия условия.

Однако нам представляется неясным, можно ли толковать данную норму буквально, поскольку перечень действий, которые способны нанести ущерб работодателю, может быть крайне обширным. С другой стороны, такая формулировка позволяет защищать права нанимателя, не ограничивая при этом права работника.

В данном случае белорусский и казахский законодатель понимают соглашение о неконкуренции неодинаково. В законодательстве Республики Беларусь соглашение о неконкуренции затрагивает исключительно право работника на заключение трудовых и гражданско-правовых договоров с третьими лицами, являющимися конкурентами предыдущего нанимателя.

Нам представляется, что включение условия о неконкуренции в понимание нашего законодателя в трудовой договор не представляется возможным, поскольку оно нарушает права человека на труд и на выбор места работы. Соответственно, является ухудшающим положение работника по сравнению с законодательством и будет признаваться недействительным на основании нормы ст. 23 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Полагаем возможным применение положений гражданского законодательства о недействительности сделок к недействительности отдельных условий по аналогии закона на основании ч. 5 п. 1 ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) ввиду недостаточности правового регулирования данного института трудовым законодательством.

Поскольку ТК не устанавливает необходимости признания судом недействительности условий, ухудшающих положение работника, то в понимании п. 1 ст. 167 ГК, такое условие будет ничтожным.

Несмотря на тот факт, что ТК не устанавливает саму процедуру признания условий трудового договора, ухудшающих положение работника по сравнению

с законодательством или локальными актами, недействительными, ввиду того, что условие о неконкуренции является ничтожным, то последствия его недействительности должны наступать с момента заключения трудового договора.

Таким образом, на сегодняшний день соглашение о неконкуренции имеет гражданско-правовой характер и выходит за рамки трудовых правоотношений. Полагаем, что имплементировать данный правовой институт в трудовое законодательство не представляется возможным, поскольку условия такого рода ухудшают положение работника, а следовательно, должны признаваться недействительными.

Шоломицкая И. В.
ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК СПОСОБ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

Шоломицкая Ирина Викторовна, аспирант 2 курса Белорусского государственного экономического университета, г. Минск, Беларусь, irina.sholomickaya@bk.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Ясинская-Казаченко А. В.

Несмотря на стремление к гендерному равенству, проблема разрыва в уровне заработных плат мужчин и женщин остается актуальной для большинства стран мира. Согласно докладу Международной организации труда (далее – МОТ) «Заработная плата в мире» отмечается снижение темпов роста заработной платы, а также сохранение недопустимого гендерного разрыва в оплате труда, составляющего в мировом масштабе порядка 20 %. При этом женщины в Беларуси зарабатывают на 27 % меньше, чем мужчины. Для Украины этот показатель 25,6 %, а для Российской Федерации – 30,6 %.

Необходимо отметить, что в странах бывшего СССР женщины стали на равных с мужчинами участвовать на рынке труда раньше, чем в ряде европейских стран. Соответственно, уровень женского образования и профессиональных компетенций в сфере интеллектуального труда в странах бывшего СССР находился ближе уровню мужчин, что теоретически должно было бы снизить гендерное неравенство в сфере заработных плат. Однако современные показатели разниц в заработной плате женщин и мужчин демонстрируют иную тенденцию.

По мнению автора, немаловажную роль в процессе формирования гендерной разницы в уровне заработных плат играет продолжительность декретных отпусков. Так, в сравниваемых выше Республике Беларусь, Российской Федерации и Украине они имеют трехлетнюю продолжительность, в то время как во Франции – 16 недель, в Польше – 1 год, а в Словении – 260 дней. Так как теоретически любая женщина фертильного возраста представляется нанимателю работником, который в любой момент