

Проведение забастовки в некоторых случаях может нанести ущерб государству и свободе других лиц. В этих случаях могут быть установлены прямые запреты на реализацию права на забастовку. Так, Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок (п. 23 ст. 84 Конституции, ст. 393 ТК). Запрещается участвовать в забастовках госслужащим, военнослужащим, работникам органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, а также некоторым другим категориям лиц, отказ которых от работы может нанести ущерб вышеперечисленным особо охраняемым объектам (ч. 1.2 ст. 26 Закона Республики Беларусь «О государственной службе»). Законодательство Республики Беларусь прямо запрещает выдвижение при проведении забастовки политических требований (ст. 388 ТК).

Значимость процедуры проведения забастовки, существенные ограничения при ее реализации свидетельствуют о необходимости четкой и детальной ее регламентации в законодательстве. На наш взгляд, следует уделить особое внимание в законодательстве субъектным ограничениям с целью уточнения лиц, имеющих право на участие в забастовке. Видится необходимым легальное регулирование проведения забастовки в сфере предпринимательства.

Куракина В. В.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Куракина Виктория Васильевна, аспирант Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, vika.alekseeva.1994@list.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Петоченко Т. М.

Филадельфийская декларация Международной организации труда 1944 г. определяет, что все люди независимо от расы, веры или пола имеют право на достижение своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей; должны создаваться условия для обеспечения полной занятости населения и повышения его жизненного уровня.

Республикой Беларусь ратифицированы международные документы в области запрета дискриминации как в целом, так и в части запрета дискриминации в сфере труда и занятий, одним из которых является Конвенция МОТ «О дискриминации в области труда и занятий» № 111 от 25.06.1958, в которой под дискриминацией понимается нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. В ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дана дефиниция дискриминации в трудовой сфере. Национальное законодательство о труде запрещает дискриминацию в области труда и занятий и в полной мере соответствует

международным стандартам. Анализ правоприменительной практики свидетельствует о необходимости совершенствования механизма защиты и восстановления нарушенных в результате дискриминации трудовых прав граждан. В ч. 6 ст. 14 ТК закреплено, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации. В настоящее время в Республике Беларусь практически отсутствует судебная практика по делам о дискриминации в сфере труда и занятий, что является негативным моментом, препятствующим разрешению проблем дискриминации в данной сфере. В постановлении Президиума Верховного Суда Республики Беларусь от 05.12.2017 № 7 «О практике применения судами норм законодательства, регулирующих труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности» обращено внимание лишь на одно из проявлений дискриминации. В нем отмечается, что правильное применение судами норм законодательства, регулирующих труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности, имеет важное значение для реализации конституционных гарантий на равные условия труда, недопущения дискриминации в сфере трудовых отношений, обеспечения прав и законных интересов граждан, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Изучение судебной практики показало, что выявлены случаи ошибок в применении судами норм материального и процессуального права. В судебных заседаниях не всегда полно и всесторонне проверяются доводы работников о дискриминации со стороны нанимателя. На качество рассмотрения дел отрицательно влияет, что не всеми судами проводится изучение и обобщение судебной практики по данному направлению.

Авторы, исследующие проблемы реализации принципа недопущения дискриминации в сфере труда и занятий, в частности А. О. Лышко, Е. А. Сенкевич, Н. И. Тарасевич, указывают, что одним из негативных моментов является существование проблемы факта доказывания дискриминации истцом, т. е. не всегда соблюдается принцип равенства. Авторами предлагается закрепить презумпцию вины нанимателя в дискриминации и отнести бремя доказывания отсутствия дискриминации на нанимателя. Н. Л. Лютов и Е. С. Герасимова утверждают, что факт дискриминации доказать на практике очень сложно, в связи с чем дела в судах выигрываются очень редко, стандартные правила доказывания возлагают на заявителя непосильное бремя, не позволяющее установить наличие дискриминационных намерений лица или дискриминационных последствий какой-либо меры. Перенос бремени доказывания на ответчика может привести к противоречивым последствиям и может быть чревато злоупотреблением правом со стороны истца. Отсутствие дискриминирующих действий может быть также крайне сложно доказать даже в тех ситуациях, когда наниматель действительно невиновен.

Для повышения эффективности норм, обеспечивающих реализацию принципа запрещения дискриминации в сфере труда и занятий, предлагаем следующее: по трудовым спорам об устранении дискриминации возложить

бремя доказывания на ответчика, т. е. ответчик (наниматель) должен будет доказать факт отсутствия дискриминации в отношении гражданина, обосновав законность собственных действий; внести дополнения в Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь и Трудовой кодекс Республики Беларусь, закрепив специальный порядок защиты и восстановления нарушенных в результате дискриминации со стороны нанимателя трудовых прав граждан, определив особый порядок доказывания, в том числе при косвенной дискриминации.

Мамедова Ж. Р.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

*Мамедова Жанна Руслановна, студентка 2 курса Белорусского
государственного университета, г. Минск, Беларусь,
Zannamamedova6@gmail.com*

Научный руководитель: старший преподаватель Савкина Ю. М.

Динамичное развитие цифровых технологий и компьютерной техники оказывают влияние на различные сферы жизни общества, в том числе на правовое регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений. В связи с этим в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) были внесены соответствующие изменения и дополнения. В частности, включена глава 25¹, регулирующая особенности труда работников, выполняющих дистанционную работу.

Возможность работать дистанционно в настоящее время способствует тому, что некоторые категории граждан, такие как лица с семейными обязанностями, граждане с ограниченными физическими возможностями и некоторые другие получили возможность реализовывать свое право на труд, не выходя из дома.

Дистанционной считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Это означает, что благодаря компьютерным технологиям, работник и наниматель имеют возможность обмениваться информацией, документами, связанными с трудовой деятельностью, посредством сети Интернет, включающей в себя как различные мессенджеры, так и электронную почту.

Глава 25¹ ТК определяет особенности трудового договора, акцентирует внимание на охране труда, особенностях режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников. Отдельная статья данной главы (ст. 307⁵) посвящена особенностям прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу. При этом необходимо отметить, что дополнительных оснований прекращения трудового договора с данной категорией работников ТК не предусматривает.