

будут являться результаты технических осмотров, оценки технического состояния зданий специализированными организациями. Кроме того, Строительные нормы СН 1.04.01–2020 «Техническое состояние зданий и сооружений» устанавливают периодичность капитального ремонта строительных конструкций и инженерных систем производственных зданий (например, ремонт полов из линолеума проводится раз в 5 лет). Суд исследует доказательства относительно разумного срока проведения капитального ремонта в совокупности, так как данное понятие является оценочным и конкретизируется в зависимости от вида арендуемого имущества.

Дискуссионным вопросом по данной категории дел является определение видов работ, выполняемых при капитальном ремонте. Рассмотрим данный вопрос на примере договора аренды зданий и сооружений. На практике часто смешиваются понятия «капитальный ремонт» и «текущий ремонт». Из анализа норм Кодекса Республики Беларусь об архитектурной, градостроительной и строительной деятельности можно сделать следующий вывод: капитальный ремонт требует составления и утверждения проектной документации, а в отношении текущего ремонта такое требование не закреплено, он выполняется на основании дефектного акта и сметы.

Таким образом, для проведения капитального ремонта необходимо наличие утвержденной проектной документации, в соответствии с которой он и должен осуществляться. По этой причине фактом, входящим в предмет доказывания, является также наличие утвержденной проектной документации.

Следовательно, в предмет доказывания по делу о расторжении договора аренды в связи с непроведением капитального ремонта входят факты, предопределяющие наличие у ответчика обязанности по его проведению, неисполнение данной обязанности в сроки, установленные в договоре, или в разумные сроки, наличие утвержденной проектной документации.

***Мамедова Ж. Р.***

## **СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБЕННОСТЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ**

*Мамедова Жанна Руслановна, студентка 3 курса Белорусского  
государственного университета, г. Минск, Беларусь,  
Zannatamedova6@gmail.com*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Постовалова Т. А.*

Право на забастовку не входит в рамки индивидуальных трудовых отношений, а выражает коллективную волю работников. В настоящее время данный институт недостаточно изучен.

Глава 36 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) определяет процедуру разрешения коллективных трудовых споров, а также условия проведения забастовки. Забастовка – временный добровольный

отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Согласно ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку.

Хотя правовые нормы Конституции и ТК устанавливают право на забастовку, однако данное право не является абсолютным. Забастовку можно отнести к крайней мере разрешения коллективных трудовых споров. Забастовка выступает как средство разрешения коллективных трудовых споров, поэтому она не может урегулировать разногласия между работником и нанимателем, которые не входят в предмет коллективного трудового спора.

Сравнивая трудовое законодательство нашего государства и зарубежных стран, стоит отметить, что у последних право на забастовку рассматривается не как коллективное право, реализуемое профсоюзами либо трудовыми коллективами, а как индивидуальное право каждого работника. Такой подход просматривается во Франции, Италии, Испании. Исходя из вышесказанного, в действующее трудовое законодательство Республики Беларусь следовало бы внести дополнения. Необходимо закрепить правомерность отказа работников от выполнения своих трудовых обязанностей для решения индивидуального трудового спора.

Следует отметить, что забастовки могут быть результатом различных аспектов, например, работники могут требовать улучшения условий труда, повышения заработной платы и иные вопросы.

В Скандинавских странах, Канаде, Новой Зеландии, Германии, Люксембурге забастовочные действия, связанные со спорами по толкованию, применению или нарушению трудового законодательства и коллективных договоров, являются незаконными, так как закон устанавливает судебную процедуру для разрешения споров о правах. В трудовом законодательстве Республики Беларусь установлены некоторые иные запреты:

- запрещается выдвижение политических требований;
- ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц;
- запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, а также иностранных юридических и физических лиц.

Обратим внимание на запрет выдвижения политических требований. Во всех странах забастовки, которые несут в себе политический характер, признаются незаконными. Рассматривая судебную практику зарубежных стран, обращаем внимание на решение Верховного суда Нидерландов, в котором было установлено, что «в случае, если причиной забастовки являются условия труда, она не будет считаться политической». Однако во Франции забастовки, направленные против государства либо против определенной социальной/экономической политики государства, непосредственно влияющие на условия труда работников, признаются законными.

В настоящее время право на забастовку в демократических странах рассматривается как основное право. Законодательство некоторых стран позволяет отметить тенденцию реализации забастовки как право работников, так и право работодателя – локауты. Такой метод характерен для многих стран, среди них можно отметить Германию, Канаду и другие страны, что направлено на равноправие сторон трудового спора.

Однако есть и противоположная сторона данного подхода – отсутствие равноправия. При данной системе работники имеют право лишь на забастовку, а работодатель в свою очередь такого права не имеют. Данный подход используют Греция, Италия и другие страны.

Таким образом, запреты, обозначенные в трудовом законодательстве нашего государства более рациональны, поскольку они в некоторой степени защищают стороны от более серьезных последствий, тем самым воздерживают их от совершения неправомерных действий. Забастовка рассматривается как ультиматум работников к нанимателю посредством временного прекращения работы с целью реализации своих требований.

***Мошкин М. В.***

**СУДЬЯ-ЧЕЛОВЕК И СУДЬЯ – ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ:  
ФАКТОР СУБЪЕКТИВИЗМА И ВОСПРИЯТИЕ УЧАСТНИКАМИ  
ПРОЦЕССА**

*Мошкин Максим Владимирович, студент 5 курса Северо-Западного филиала  
Российского государственного университета правосудия,  
г. Санкт-Петербург, Россия, moshk.maxim@yandex.ru*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Нахова Е. А.*

Семантика пространства правосудия отражается в форме, структуре и поведении задействованных лиц. Концепции правовых систем в зависимости от критериев принято обобщенно разделять на англосаксонскую (стран общего права), романо-германскую (континентальную), социалистическую и традиционную (религиозную). Подробнее остановимся на первых двух системах, которым корреспондируют такие модели пространства правосудия, как парламентская и храмовая соответственно.

Парламентская модель представляет собой пространство суда, структурно напоминающее образ парламента. Судье отводится роль скорее спикера, арбитра, который управляет процессом и перед которым ведутся дебаты сторон. Пространство воспринимается участниками как рабочий офис, в котором суд обеспечивает соблюдение процессуальных правил во время обсуждения дела. Центром внимания выступают тяжущиеся стороны.

Храмовая модель концептуально другая – суд занимает центральное место в процессе, зал заседаний воспринимается как светское место поклонения. Центром внимания является «высокий закон», находящийся за пределами зала заседаний, но оказывающий непосредственное влияние на производимый ритуал правосудия. Роль судьи напоминает роль жреца,