

является внедрение ИИ в сферы образования и экономики. В связи с этим фактом целесообразно внести в стратегию отдельное направление по развитию искусственного интеллекта в сфере юриспруденции, в частности, гражданского судопроизводства, вследствие чего будут в полной мере определены цели и основные задачи развития искусственного интеллекта в Российской Федерации.

Таким образом, искусственный интеллект в Российской Федерации имеет значительный потенциал в качестве инструмента в системе гражданского правосудия. Программы на базе искусственного интеллекта могут быть использованы для помощи судам в быстром и качественном осуществлении правосудия или анализа работы суда.

*Сачава П. Д.*

### **К ВОПРОСУ О ПРОЦЕССУАЛЬНОМ СТАТУСЕ ЧЛЕНА ГРУППЫ В КОЛЛЕКТИВНОМ ИСКЕ ПО КОДЕКСУ ГРАЖДАНСКОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Сачава Полина Дмитриевна, аспирантка Национального центра  
законодательства и правовой информации, г. Минск, Беларусь,  
polina.sachava78@gmail.com*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Романова О. Н.*

С 1 января 2026 г. в Кодексе гражданского судопроизводства Республики Беларусь (далее – КГС) появится новый институт коллективного иска. Понятие истца в коллективном исковом производстве отличается от его классического понимания в гражданском процессе. В КГС определено, что сторонами в делах искового производства являются истец и ответчик. Из анализа ст. 61 КГС следует, что истцом признается сторона спорного материального правоотношения, чьи права были нарушены и кто предъявил иск в защиту себя самостоятельно или в отношении которого предъявили иск третьи лица.

В коллективном исковом производстве термин «истец» используется только в отношении уполномоченного лица, которое является членом группы, назначается ею и пользуется всеми процессуальными правами и обязанностями истца. Понятие члена группы в КГС не закреплено, однако в п. 1 ст. 325 КГС закреплены критерии для признания его таковым. После признания членом группы у лица не возникает ряда процессуальных обязанностей, например, представлять доказательства, это обязанность уполномоченного лица.

Члены группы не подают исковое заявление самостоятельно. В суд поступает коллективное исковое заявление или заявление о присоединении к нему от каждого члена группы.

Таким образом, с одной стороны, члены группы обладают признаками, присущими истцам в гражданском процессе согласно ст. 62 КГС. Они является стороной спорного материального правоотношения, чьи права

нарушены, что позволяет признавать их соистцами. Вместе с тем отсутствие прямого положения о признании членов группы соистцами в КГС порождает дискуссии относительно их процессуального положения. Решением данного вопроса может послужить нормативное закрепление статуса члена группы в КГС, основываясь на опыте Республики Армения, которая признала членов группы соистцами.

Все процессуальные права истцов в гражданском процессе можно разделить на две группы: распорядительные и иные права. Под распорядительными правами понимаются право отказа от иска, изменения размера исковых требований, предмета или основания иска. К иным правам относится, например, знакомство с материалами дела, представление доказательств.

При анализе правомочий членов группы, закрепленных в ст. 328 КГС, можно утверждать, что они обладают лишь одним распорядительным правомочием – отказ от поданного заявления о присоединении. Если член группы не согласен с действиями уполномоченного лица, то он не может в рамках коллективного производства, например, выступать в суде, представлять доказательства и т. д., потому что данные правомочия принадлежат уполномоченному лицу.

Реализация права изменения предмета или основания иска представляется проблематичной ввиду особенностей коллективного искового производства. Такое изменение повлечет исключение субъекта из членов группы ввиду того, что лицо перестает соответствовать критериям, установленные п. 1 ст. 325 КГС. В связи с этим возникает вопрос относительно возможности реализации данного права уполномоченным лицом, которое имеет процессуальные права истца. Если уполномоченное лицо реализует право на изменение предмета или основания иска, то это влечет следующие процессуальные последствия: прекращение производства по делу в связи с отсутствием признаков коллективного иска или проведение новой проверки соответствия членов группы критериям. Вместе с тем, если каждым членом группы будет принято решение об изменении предмета или основания коллективного иска, возникнет вопрос реализации этого на практике. Представляется, что необходима будет новая проверка членов группы. Если же в ходе проверки будет установлено, что число членов группы стало меньше 10, то полагаем, судом должно быть принято решение об оставлении иска без рассмотрения. Однако ст. 128 КГС не закрепляет несоответствие численному критерию членов группы как основание для такого процессуального действия.

Среди иных прав у членов группы есть право знакомиться с материалами дела, делать выписки из них, за свой счет снимать копии с документов; ходатайствовать в суде о замене уполномоченного лица; присутствовать в судебном заседании в том числе, если оно объявлено закрытым. Это правомочия соответствуют иным правам истцов в «индивидуальном» исковом производстве.

Таким образом, в настоящее время остается дискуссионным не только вопрос о признании членов группы истцами, но и порядке реализации членами группы некоторых распорядительных полномочий, которыми обладают истцы в соответствии со ст. 61 КГС. Представляется, что члены группы – это соистцы, которые обладают некоторыми процессуальными правами, часть из которых они могут реализовать только через уполномоченное лицо, выполняющее представительские функции.

*Таболіч Д. С.*

## **КУЛЬТУРА ОТМЕНЫ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ КАК НАРУШЕНИЕ ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ**

*Таболіч Дарья Сергеевна, студентка 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, daryatabolich03092003@gmail.com*

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

Культура отмены в последние годы стала важной темой в публичных обсуждениях. Это явление связано с осуждением или бойкотированием людей за их действия или высказывания, которые считаются неприемлемыми с точки зрения определенных общественных групп. В трудовых отношениях культура отмены может проявляться в виде давления на нанимателей, выражающегося в требовании увольнения или применения иных мер дисциплинарного взыскания в отношении работников на основании их публичных высказываний или действий, даже если эти действия или высказывания не нарушают закона или локальных нормативных правовых актов организации.

Примером может служить ситуация, когда в марте 2019 г. налоговый консультант Майя Форстейтер потеряла работу. Причина увольнения, официально зафиксированная в суде, – высказывание: «Половая принадлежность человека – непреложный биологический факт». В наши дни любой, кто имел неосторожность высказаться хоть сколько-нибудь полемически по целому ряду вопросов, рискует не только потерять работу, но и подвергнуться угрозам и оскорблениям.

Культура отмены зачастую может приводить к ограничениям прав работников на основе политических или иных убеждений, что противоречит принципу запрета дискриминации. Применение мер дисциплинарного взыскания в отношении работника, основываясь на его взглядах, не связанных с профессиональной деятельностью, может рассматриваться как нарушение данного принципа.

Трудовой кодекс Республики Беларусь в ст. 14 прямо запрещает дискриминацию в сфере трудовых отношений. При этом в основе дискриминации могут лежать различные признаки: пол, раса, национальное и социальное происхождение, язык, религиозные или политические убеждения, участие или неучастие в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественное или служебное положение, возраст, место жительства,