

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,

недостатки физического или психического характера, не препятствующие исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции работника. Эти признаки часто являются основой для давления со стороны общества в рамках культуры отмены.

Важными функциями трудового права являются регулятивная и охранительная. Регулятивная функция выражается путем закрепления правовых норм, регулирующих трудовые отношения, в частности устанавливает юридические факты, которые лежат в основе возникновения, изменения и прекращения трудовых и связанных с ними отношений.

В условиях возрастающего влияния культуры отмены важно, чтобы законодательство четко определяло границы допустимого вмешательства в личную жизнь работников. Эти границы могут включать: защиту работников от увольнений и применения иных мер дисциплинарного взыскания за выражение личных мнений, не связанных с выполнением работниками своей трудовой функции; установление стандартов корпоративной этики, которые не допускают дискриминации по политическим и иным убеждениям; установление мер против чрезмерного вмешательства в частную жизнь работников под влиянием общественного мнения; формулирование критериев, по которым увольнение или другие меры дисциплинарного взыскания могут считаться дискриминационными. Регулятивная функция трудового права позволяет предотвратить ситуации, когда общественная цензура становится основанием для дискриминации на рабочем месте.

Охранительная функция в трудовом праве проявляется в возможности воздействия на поведение людей в процессе труда и выражается, в свою очередь, как в угрозе наказания, так и в возможности его применения, однако не за нарушение каких-либо запретов, а за невыполнение либо ненадлежащее выполнение своих обязанностей; в особенностях привлечения к дисциплинарной ответственности, которая применяется не государственными органами, а нанимателем.

Исходя из функций трудового права, можно утверждать, что построение отношений между работником и нанимателем должно соответствовать определенным требованиям, установленным законом. Так, принятие решений нанимателем должно быть основано на объективных обстоятельствах, связанных с профессиональной деятельностью работника, а не под влиянием общественного мнения. Если наниматель увольняет работника исключительно под влиянием общественного мнения, это является нарушением трудового законодательства, ущемляет права работника и является дискриминацией по своей сути.

В этом контексте трудовое право должно выступать защитным барьером, предотвращая дискриминационные действия со стороны нанимателей и обеспечивая защиту работников, чьи действия или убеждения вызывают определенный негативный отклик в общественном мнении, но при этом не связаны с его деловыми качествами.