

арбитражного суда полномочий на принятие ОМ, запретить принятие ОМ арбитражем *ex parte*, предусмотреть возможность принятия ОМ чрезвычайным арбитром и др. И арбитражный суд должен подчиняться договоренностям сторон. В противном случае есть риск отказа в признании и приведении в исполнение арбитражного решения за границей на основании п. (d) ст. V Нью-Йоркской конвенции 1958 г.

А.Н. Богданович, Е.В. Вайда
БГЭУ (г. Минск)

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВАМИ СО СТОРОНЫ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

В трудовом законодательстве отсутствует прямое указание на недопустимость злоупотребления правами субъектами трудовых отношений, что создает угрозу их функционирования и развития. И как следствие, отсутствие правовой регламентации данного явления и его последствий влечет за собой ненаказуемость, ведь наказуемость – это следствие противоправности, то есть нарушения предписаний правовых норм.

Таким образом, неразработанность трудового законодательства создает не только возможность получения лицом, злоупотребляющим правом, необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами, но и возможность безнаказанного совершения деяний для удовлетворения собственных потребностей или пренебрежительное отношение к правам и законным интересам других лиц. Указанные причины обуславливают актуальность темы проведенного исследования.

При установлении судом факта злоупотребления правом работодателем работник имеет право требовать восстановления его нарушенных прав, то есть наниматели привлекаются к ответственности, как будто они совершили правонарушение. Таким образом, деяние может быть признано незаконным и в результате совершения правонарушения, и в результате злоупотребления правом. Но злоупотребление правом является самостоятельным правовым явлением, поэтому правовые последствия за совершение подобных деяний должны быть особыми, отличающимися от последствий за правонарушение. В связи с этим необходимо указать на следующее правовое последствие при злоупотреблении правом нанимателем: при установлении судом факта злоупотребления правом со стороны нанимателя судам следует предоставить альтернативу восстановлению работника на работе: в случае невозможности восстановления работника суды вправе вынести решение о выплате работнику денежной компенсации за потерю работы. Указанное правовое последствие необходимо закрепить в коллективном трудовом договоре.

У нанимателя возможностей защититься от злоупотребления со стороны работника намного меньше. Известны случаи, когда работник формально не нарушает закон, но фактически умышленно саботирует работу и мешает производственному процессу, при этом в суде доказать факт злоупотребления бывает очень сложно. Самым распространенным видом злоупотребления правом со стороны работника является спекуляция с листком нетрудоспособности. Речь идет об увольнении работника, который находится на больничном. Наниматель уведомляет работника в установленные сроки, а недобросовестный работник в этот же день, обратившись в медучреждение, получает лист нетрудоспособности с текущей даты, но нанимателя в известность об этом не ставит. Обязанность работника извещать нанимателя о наличии листка нетрудоспособности законодательно не установлено, но это должно быть закреплено в коллективных трудовых договорах.

В связи с проведенным исследованием должна быть закреплена норма, предоставляющая лицу, чье право нарушено, требовать компенсации физических и нравственных страданий, причиненных ему в результате совершения деяния – злоупотребления правом. Данная норма должна быть включена в коллективный трудовой договор, так как он отражает интересы работников и нанимателей в конкретной организации, а значит имеет индивидуализированный характер, что будет способствовать более эффективным и результативным трудовым правоотношениям.