

## ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ

В современном мире в условиях глобализационных процессов до сих пор существует дискриминация. Исследуемое явление проявляется ежедневно в разных формах его реализации, но особенно болезненно оно протекает в сфере трудовых отношений. Закреплено множество международных правовых актов против дискриминации. Однако эта проблема остается весьма актуальной и вызывает дискуссии в юридической науке. Государственные органы не ведут статистику, которая могла бы отразить ситуацию, складывающуюся в сфере дискриминации.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) запрещению дискриминации отведена ст. 14. При этом нормы ТК находят отражение в ст.ст. 1, 2 Всеобщей декларации прав человека.

Существуют несколько самых распространённых видов дискриминации:

1. Гендерная (по признаку пола);
2. Возрастная;
3. По инвалидности;
4. По религиозной принадлежности;
5. По расовому происхождению;
6. По возрасту.

Стоит *учесть*, что Всеобщая декларация прав человека подтверждает принцип недопущения дискриминации и провозглашает, что не может быть какого-либо различия между людьми.

Самым распространённым видом дискриминации является гендерная дискриминация. Большинство государственных служащих являются лицами мужского пола, тем не менее, Республика Беларусь находится в числе тех стран, которые стремятся к обеспечению гендерного баланса.

Существуют и другие виды дискриминации (например, наличие лишнего веса, пирсинга, татуировок и т.д.). Практически невозможно встретить государственного служащего с пирсингом или татуировками. Известный факт, что на серьёзных работах все придерживаются делового стиля и татуировки, пирсинги и т.д. там запрещены.

Если говорить об дискриминации по возрасту, то она касается двух групп работников: молодых и пожилых. Дискриминация молодых работников во многом связана с законодательно закреплённой обязанностью нанимателей предоставлять таким сотрудникам серию льгот. Подобные льготы предоставляются лицам, совмещающим работу с обучением, и сотрудникам, не достигшим возраста 18 лет. Многим нанимателям выгоднее нанять работника постарше и не предоставлять таких льгот.

Можно рассмотреть несколько предложений по устранению дискриминации:

1. Изменить процедуру доказывания дискриминации. Система, которая существует сейчас, противоречит всем международным рекомендациям и конвенциям, нет специальной установки в распределении обязанностей по доказыванию. Действует лишь общий принцип о том, что каждая сторона обязана доказать обстоятельства, на которые она ссылается.
2. Создать специализированный орган, который будет рассматривать дела в сфере дискриминации. На сегодняшний момент рассмотрение вопросов, связанных с дискриминацией, относится к прерогативе судов.
3. Разработать такой механизм защиты от дискриминации, который бы удовлетворял не только моральный вред. Даже если суд примет решение в пользу истца, кроме морального удовлетворения, он не получит ничего.

4. Усилить участие образовательных учреждений в устройстве студентов на работу. Известно, что в ВУЗах есть распределение студентов на бюджетной основе, однако как студентов, обучающихся на платной основе, намного больше.

5. Сформировать у общества нетерпимость к дискриминации. Дискриминация формируется на стереотипном мышлении людей, всё, что выходит за пределы их привычного мышления, вызывает у них отторжение, что не приемлемо в современном обществе.

**К.О. Худик**  
БГЭУ (г. Минск)

### **ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ СУБЪЕКТАМИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в трудовом законодательстве (в частности, в ТК Республики Беларусь) отсутствует прямое указание на недопустимость злоупотребления правами субъектами трудовых отношений. 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.

Для более детального исследования данной темы были поставлены следующие задачи: провести анализ понятия «злоупотребление правом»; проанализировать практику судебных инстанций Республики Беларусь, касающуюся споров о злоупотреблении правом с целью выяснения позиции судов по исследуемому вопросу; выработать и обосновать практические предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства по предотвращению ситуаций со злоупотреблением правом.

Рассмотрение злоупотребления правом через сравнительный анализ с правонарушением позволило отграничить его от последнего: при совершении деяний, являющихся злоупотреблением правом, отсутствуют такие обязательные признаки правонарушения, как противоправность и наказуемость.

Рассмотрение злоупотребления правом через сравнительный анализ его с правомерным поведением позволило сделать вывод, что и правомерным поведением злоупотребление правом не является: при злоупотреблении правом нарушаются цели, установленные нормативными правовыми актами; для злоупотребления правом не характерны такие признаки правомерного поведения, как общественная необходимость, обеспеченность государством.

Как свидетельствует судебная практика по трудовым делам, и работник, и работодатель могут злоупотреблять своими правами в трудовых отношениях, недобросовестно используя нормы трудового законодательства.

С одной стороны, ч. 2 ст. 47 ТК Республики Беларусь содержит запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности. С другой стороны, сокрытие работником и непредставление документов об уважительной причине отсутствия, может свидетельствовать о злоупотреблении правом работника. Если факт злоупотребления правом со стороны работника или работодателя установлен, то суд может отказать в удовлетворении иска.

Анализ судебной практики высших судов Республики Беларусь показал, что суды при обнаружении факта злоупотребления правом со стороны работодателя привлекают его к ответственности. Однако в ходе данного исследования можно сделать вывод о том, что злоупотребление правом является самостоятельным правовым явлением. Соответственно, оно должно влечь специфические правовые последствия. В связи с этим необходимо указать на следующее правовое последствие при злоупотреблении правом работодателем: при