

Таким образом, решая проблемы устранения двойного налогообложения, государство должно воздействовать на экономику и активность субъектов хозяйствования на внешних рынках. После либерализации внешней торговли и расширения международных экономических связей данная проблема стала особенно актуальной для белорусских субъектов хозяйствования.

Литература

1. *Дадалко В. А. и др. Налогообложение в системе международных экономических отношений: Учеб. пособие / В. А. Дадалко, Е. Е. Румянцева, Н. Н. Демчук. Мн.: Армита – Маркетинг, Менеджмент, 2000. 359 с.*
2. *Сборник международных договоров об избежании двойного налогообложения. Международные соглашения Республики Беларусь / Сост. Л. Е. Астапович и др. Мн.: Амалфея, 1997.*

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВО ФРАНЦИИ И В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Л. А. Страх

Для характеристики института трудового договора можно привести высказывание Р.З. Лившица: «Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой – учитывает интересы работодателя, который, ориентируясь на свои потребности, вправе выбирать необходимых ему работников» [4, с. 93].

Сходством правовых систем Франции и Республики Беларусь является то, что обе страны принадлежат романо-германской системе права, и следовательно, законодательство кодифицировано.

Кодекс труда Франции, принятый в 1973 году, содержит значительное число норм, регулирующих заключение, приостановление и прекращение трудового договора. При этом наиболее детализирован институт расторжения трудового договора. Это представляется правильным, поскольку именно в период увольнения работника требуется соблюдение наибольшего количества норм, касающихся как гарантий для работника, так и интересов нанимателя. Что касается заключения трудового договора – большинство норм содержится не в Кодексе труда, а в других нормативных актах, включая и конвенции

МОТ, ратифицированные Францией, прежде всего конвенций, касающихся недопущения дискриминации при приеме на работу. Во Франции, в отличие от Республики Беларусь, в качестве источника права, регулирующего трудовой договор, используется и обычай, при этом ссылки на обычай довольно часто встречаются в Кодексе труда.

Трудовой договор является основой возникновения трудовых правоотношений. Трудовой договор возникает на основе взаимного волеизъявления сторон, и стороны обязательно должны прийти к соглашению по вопросу содержания трудового договора [3, с. 240]. Законодательство Франции не устанавливает обязательных или факультативных условий договора, в то время как Трудовой кодекс Республики Беларусь в статье 19 их четко определяет.

Следовательно, устанавливается большая свобода для определения содержания договора для нанимателей и работников во Франции. В то же время Франция является членом Европейского союза и должна следовать директиве ЕС № 91.533 от 14 декабря 1991 года, которая обязывает нанимателя информировать принимаемых работников об основных условиях заключаемого договора, включая такие условия, как наименование сторон, место работы, трудовая функция, дата начала работы, ее предполагаемая продолжительность, заработная плата, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, срок предупреждения об увольнении, продолжительность рабочего дня и рабочей недели, тем самым определяются существенные условия трудового договора.

Что касается формы заключения трудового договора – во Франции допускается заключение устного трудового договора, Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает только письменную форму.

Испытательный срок во Франции регулируется исключительно коллективными договорами и обычаями. Продолжительность испытательного срока может варьироваться от одной недели до трех месяцев. Испытательный срок обязательно оформляется в письменном виде. В Республике Беларусь продолжительность испытательного срока определяется Трудовым кодексом. Статья 28 говорит о том, что срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. В соответствии с частью 1 статьи 28 Трудового кодекса 1999 года целью трудового договора с предвари-

тельным испытанием является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре.

Что касается изменения трудового договора, то существенных отличий между законодательством Республики Беларусь и Франции в этом вопросе нет.

Вопросы прекращения трудового договора достаточно подробно рассмотрены как в законодательстве Республики Беларусь, так и в законодательстве Франции. Так, срочный договор во Франции может быть прекращен до истечения срока действия договора в случаях: а) договоренности между сторонами; б) серьезного проступка; в) *force majeure* (непредвиденных обстоятельств).

Несоблюдение нанимателем этих положений дает работнику право на возмещение ущерба, равного, по крайней мере, тому вознаграждению, которое он заработал бы до истечения срока действия договора. А несоблюдение работником этих положений дает нанимателю право на возмещение причиненного ему ущерба.

Что касается последствий расторжения трудового договора, то Кодекс труда предусматривает случаи, когда возникает солидарная ответственность нового нанимателя за ущерб, причиненный прежнему нанимателю в связи с расторжением работником трудового договора с нарушением установленного порядка.

Во Франции установлены детальные нормы, касающиеся процедуры увольнения. Наниматель или его представитель, имеющий намерение уволить работника, должен до принятия окончательного решения вызвать к себе заинтересованное лицо заказным письмом с указанием причины вызова. В ходе беседы наниматель обязан изложить основание или основания предполагаемого увольнения и выслушать объяснения работника [2].

Работник имеет право пригласить присутствовать на беседе любого сотрудника данного предприятия по своему выбору, который призван быть защитником увольняемого и выдвигать аргументы в его пользу.

Эти положения не распространяются на работников со стажем менее одного года.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь вопросам прекращения трудового договора посвящена глава 4. Статья 35 говорит о том, что трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным кодексом. Порядку расторжения трудового договора

по инициативе нанимателя посвящена статья 43. При этом отмечается, что только при увольнении работника при ликвидации организации, прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, сокращении численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда [1].

В соответствии со ст. 122–3–2 Кодекса труда Франции действие трудового договора может быть приостановлено. Это означает, что работник освобождается от обязанности выполнять трудовые функции при сохранении трудового правоотношения. При этом предусматривается большое количество оснований приостановки трудового договора: по взаимной договоренности сторон, в связи с форс-мажором, болезнью или инвалидностью работника, несчастным случаем на производстве, военной службой; по причине избрания работника членом парламента или на другую выборную государственную должность. В каждом конкретном случае закон или иной нормативный акт определяет сохранение заработной платы либо прекращение ее выплат в период приостановки трудового правоотношения [2].

Законодательством Франции, в отличие от Республики Беларусь, предусматривается такая форма договора, как договор производственного ученичества. По этому договору предприниматель обязуется обучить ученика профессии и выплачивать ему в период обучения определенное вознаграждение, а ученик обязан освоить профессию и работать на предпринимателя, осуществляющего его обучение. Во французском законодательстве договор ученичества рассматривается как разновидность трудового договора.

Существует множество и других сходств и различий между регулированием трудового договора во Франции и в Республике Беларусь, которые более подробно рассмотрены в моей курсовой работе.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80.