

**О ПРАВАХ ЖЕНЩИН ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ПРОДЛЕНИИ
И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ
ON THE RIGHTS OF WOMEN IN PRISON, EXTENSION
AND TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS
IN THE REPUBLIC OF BELARUS**

Северцова Татьяна Вячеславовна
Горки, Республика Беларусь

Ключевые слова: труд женщин, гарантии, трудовой договор, увольнение.

Резюме. Действующее трудовое законодательство Республики Беларусь в целях защиты и охраны трудовых прав женщин содержит ряд правовых гарантий при заключении, продлении и расторжении трудовых договоров. С течением времени данный вопрос не теряет своей актуальности и значимости, поскольку в настоящее время женщине отводится огромная роль в поддержании демографической ситуации на достаточном уровне, а также в воспитании подрастающего поколения.

Keywords: women's work, the guarantee, contract of employment, dismissal.

Resume. The Current labour legislation of Republic of Belarus for defence and guard of labour rights for women contains the row of legal guarantees at a conclusion, extension and dissolution of labour contracts. In time this question does not lose the actuality and meaningfulness, as an enormous role is presently taken a woman in maintenance of demographic situation at sufficient level, and also in education of rising generation.

Рассмотрим, какими же гарантиями наделена женщина при реализации своего права на труд.

Во-первых, согласно п.6 ч.1 ст.16 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) запрещён необоснованный отказ в приёме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трёх лет, а одиноким матерям — с наличием ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида — до восемнадцати лет).

Здесь необходимо уточнить кого же трудовое законодательство относит к категории «одиноких матерей». Так, согласно п.4 ст.22 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» к категории «одинокие матери» относят женщин, не состоящих в и имеющих детей, в актовой записи о рождении запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдов, не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей. Следовательно, женщины, находящиеся в разводе, хоть и воспитывают детей одни, данной гарантией не обладают. Однако такая гарантия может быть установлена в коллективном договоре у любого нанимателя и в таком случае коллективный договор будет выполнять своё основное назначение: улучшать социально-экономическое и право-

вое положение работников. Это не противоречит нормам ТК, так как согласно п.4 ч.1 ст.16 ТК перечень категорий граждан, для которых запрещён необоснованный отказ в приёме на работу, может быть дополнен коллективным договором.

Во-вторых, наниматель имеет право перевести работника с бессрочного трудового договора на контракт, указав и обосновав причины такого перевода. Но и здесь нанимателю следует не забывать ещё об одной гарантии, установленной ч.5 п.2 Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 г. №180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №29» (далее — Указ №180). Так контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределённый срок, не заключаются, если они не дали согласие на заключение таких контрактов.

В-третьих, срок действия контракта может быть продлён. Однако в соответствии с Указом №180 контракт с беременной женщиной с её согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон, а с женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, или в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, контракт продлевается не менее чем до окончания указанных отпусков.

В-четвёртых, ч.3 ст.268 ТК содержит гарантии при расторжении трудового договора. Здесь гарантии немного разнятся в зависимости от того является ли женщина беременной, есть ли у неё дети, либо она является одинокой матерью.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с:

беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным п.п.4, 5, 7–9 ст. 42 и ст.47 ТК);

одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет) (кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 4, 5, 7–9 ст.42 и ст.47 ТК.

Как видно, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет по п.2 ст.42 ТК (когда состояние здоровья препятствует дальнейшему выполнению работы) увольнять нельзя.

Таким образом, из изложенного выше видно, что трудовое законодательство Республики Беларусь установило ряд правовых гарантий для определённых категорий женщин при заключении, продлении и расторжении

трудовых договоров. Однако на наш взгляд было бы справедливо к категории «одиноких матерей» отнести и тех женщин, которые расторгли брак, и фактически в одиночку занимаются уходом и воспитанием детей, а биологический отец никакого воспитания детей не осуществляет (при предоставлении соответствующих доказательств). Такая ситуация на наш взгляд распространённая и в рамках провинциального города видится особенно острой, так как существуют проблемы с дальнейшим трудоустройством. И в связи с этим следовало бы дополнительно «защитить» и названную категорию женщин.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 года: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года: текст Кодекса по состоянию на 1 июля 2015 года // Консультант Плюс: Беларусь, Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. — Минск, 2016;

2. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №29: Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 г. №180 // Консультант Плюс: Беларусь, Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. — Минск, 2016;

3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. №2 Консультант Плюс: Беларусь, Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. — Минск, 2016.