

поправки в Code du travail, затронул и порядки процедур расторжения трудового договора. Эти поправки вызвали акции протеста французской общественности в крупных городах. Причем в рядах протестующих плечом к плечу стоят как работники, так и работодатели.

Таким образом, встает вопрос: какое же регулирование оснований для увольнения является более приемлемым: жесткое, как в российском праве, или гибкое, как во французском? Жесткое регулирование способствует сведению конфликтов между сторонами трудового договора к минимуму, так как четко устанавливает все основания и процедуру увольнения. Гибкое же регулирование дает сторонам большую степень свободы в реализации своих прав, что более характерно для развитой рыночной экономики, так как она строится в первую очередь на свободе трудовых отношений. Несомненно, у каждого из видов есть как свои плюсы, так и свои минусы. Российскому законодателю, который стремится построить сильную рыночную систему, было бы целесообразно перенять некоторые положения трудового законодательства у стран, уже достигших данного уровня экономического развития. Это станет большим шагом в преодолении длинного пути становления правового государства с рыночной формой экономики.

Котлярова А. Д.

ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Т. М. Петоченко

В трудовом законодательстве Республики Беларусь существуют дополнительные гарантии, предоставляемые беременным женщинам, направленные на недопущение дискриминации. Гарантии, связанные с расторжением трудового договора с беременными женщинами, закреплены ч. 3 ст. 268 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и относятся только к случаям прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Таким образом, наниматель имеет право расторгнуть трудовой договор с беременными женщинами по другим основаниям. Одним из таких оснований прекращения трудового договора является истечение его срока (п. 2 ст. 35, ст. 38 ТК).

В соответствии со ст. 38 ТК действие срочного трудового договора прекращается: с истечением его срока; со дня завершения определенной работы; со дня, предшествующего дню выхода основного работника; с истечением сезона. При этом гарантии для отдельных категорий работников, в том числе для беременных женщин, не предоставляются.

Исключением является особая разновидность срочного трудового договора – контракт (ч. 4 ст. 17 ТК). В случае заключения контракта в соответ-

ствии с законодательством беременным женщинам предоставляются дополнительные гарантии занятости. В п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» присутствует норма, обязывающая нанимателя продлить контракт с беременной женщиной на период беременности или на иной срок по соглашению сторон. В юридической литературе высказывается мнение, согласно которому подобная формулировка является не совсем корректной, так как заключение контракта должно происходить на определенный срок, а в оговоренной ситуации, это невозможно. Мы согласны с предложением, что следует ориентироваться на срок завершения отпуска по беременности и родам, так как он имеет конкретную дату окончания.

На практике может возникнуть ситуация, когда женщина, принятая на работу на время нахождения основного сотрудника в отпуске по уходу за ребенком, также уходит в отпуск по беременности и родам. В такой ситуации срочный трудовой договор с ней прекращается со дня, предшествующего выходу основного работника (ч. 3 ст. 38 ТК).

Из вышеизложенного следует, что в данный период времени трудовое законодательство Республики Беларусь не предоставляет гарантий занятости беременным женщинам в случае прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. Исключением из общего правила являются случаи, когда заключается контракт. В этом случае законодательство идет по пути усиления гарантий, направленных на недопущение ситуаций прекращения трудового договора с женщинами в период беременности без их желания. На наш взгляд, представляется целесообразным предусмотреть дополнительные гарантии занятости и в случаях истечения срока иных срочных трудовых договоров.

В ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены гарантии занятости для беременных женщин. Так, срочный трудовой договор должен быть продлен по желанию работницы на время беременности и далее на время отпуска по беременности и родам. Женщина может быть уволена только, если трудовой договор был заключен на время выполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно перевести ее на иную вакантную должность у данного нанимателя. Повышенные гарантии также предусмотрены ст. 184 Кодекса законов о труде Украины, где при увольнении беременной женщины в связи с истечением срока трудового договора предусматривается обязательное трудоустройство. Причем в период трудоустройства, но не более трех месяцев, за женщиной сохраняется средняя заработная плата.

Рекомендуем дополнить ТК нормой, в соответствии с которой будут предоставлены дополнительные гарантии занятости беременным женщинам. Обязать нанимателя в случае истечения срока трудового договора

предлагать иную работу у данного нанимателя и только в случае отсутствия таковой или отказа женщины предусмотреть возможность увольнения беременной женщины.

Кривоблоцкий М. А.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент О. С. Курылёва

С развитием технического прогресса появляются новые формы трудовой деятельности. Сегодня информационные технологии позволяют трудиться, обмениваться результатами труда, взаимодействовать с сотрудниками дистанционно. В современном трудовом праве появляются новые термины: телеработа, дистанционный труд, дистанционная работа. Трудовое законодательство большинства европейских государств регулирует данный вид трудовых отношений. Определение телеработы дано в «Европейском рамочном соглашении о телеработе» от 16 июля 2002 г. Одной из проблем, урегулированных в рамочном соглашении, является защита данных. Согласно этому документу обязанность по защите данных возлагается на нанимателя. Европейские страны, применяющие данный вид трудовых отношений, столкнулись с определенными проблемами. В частности, изменение возможностей привлечения работника к дисциплинарной ответственности, ответственность за организацию рабочего места, налоговый учет, осуществление контроля нанимателя за рабочим процессом, особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с работником, проживающим на большом расстоянии от нанимателя, режим рабочего времени, охрана труда и др. Проблемой является и снижение влияния нанимателя на дистанционного работника. Вместе с тем опыт показал в целом благотворное влияние нововведения на экономику.

В Российской Федерации дистанционная работа является легальной формой трудовых отношений. В Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в 2013 г. была введена целая глава, детально регулирующая спорные моменты, связанные с дистанционным трудом. В ТК РФ дано определение дистанционной работы, схожее с тем, что дано в Европейском рамочном соглашении о телеработе. Для Российской Федерации довольно серьезной стала проблема обмена электронными документами. Согласно ТК РФ работнику и нанимателю необходимо иметь для этого усиленную квалифицированную электронную подпись, что сложно для многих субъектов трудовых отношений: в России (как и в нашей стране) использование электронной подписи пока не получило широкого распространения. По той же причине обмен некоторыми документами не может быть совер-