

субъектов права. В связи с этим полагаем, что эти подходы могут быть применены арбитрами на основе анализа всех материалов дела лишь в том случае, если это соответствует критериям справедливости, когда реальным источником воли и волеизъявления при заключении договора и арбитражного соглашения являлось не лицо, их подписавшее, а иное лицо (например, в случае доказанности явно выраженного или подразумеваемого намерения материнской компании быть связанным обязательствами, вытекающими из контракта и арбитражного соглашения, заключенного дочерней компанией, либо злоупотребления юридической обособленностью и самостоятельностью компании в интересах другого лица).

ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫМ ИСПЫТАНИЕМ

О. П. Михайлова, Белорусский государственный университет

В соответствии с международными и конституционными нормами женщины, материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Одним из основных условий улучшения положения женщин является создание правовых гарантий для реализации ими права на труд.

Юридические гарантии определяются как средства, способы и условия, с помощью которых в обществе обеспечивается реальное осуществление предоставленных гражданам демократических прав и свобод. Все специальные юридические гарантии трудовых прав женщин принято подразделять на три группы в зависимости от стадии развития трудовых правоотношений: гарантии, способствующие вовлечению их в сферу труда; гарантии, обеспечивающие осуществление трудовых прав; гарантии, направленные на восстановление нарушенных трудовых прав.

Дифференциация правовых норм, регулирующих труд женщин, осуществляется по трем устойчивым факторам: физиологические особенности женского организма, связанные с материнской функцией; состояние активного материнства; социальная роль женщины-матери по воспитанию малолетних детей.

Значительное количество специальных юридических гарантий трудовых прав женщин направлено на защиту женщин в период активного материнства. Отдельным блоком выделяются гарантии, предоставляемые беременным женщинам при прекращении трудового договора по инициативе нанимателя, они предоставляются им наряду с женщинами, имеющими детей до трех лет и одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) (ч. 3 ст. 268 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)).

По нашему мнению, состояние здоровья отличает беременную женщину от иных категорий женщин. Вместе с тем с беременными женщи-

нами может заключаться трудовой договор с предварительным испытанием, а значит, он может быть прекращен по основанию ст. 29 ТК. На практике возникают проблемы, так как при расторжении трудового договора с предварительным испытанием никаких гарантий беременным женщинам не предоставляется, тогда как женщины в период беременности находятся в стрессовом состоянии и установление предварительного испытания при приеме на работу в дальнейшем может негативно отразиться на их здоровье и здоровье их будущих детей.

Согласно ч. 1 ст. 28 ТК с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных ч. 5 ст. 28 ТК, а также в других случаях, предусмотренных законодательством. По нашему мнению, недостатком является то, что в ч. 5 ст. 28 ТК не закреплена норма о недопустимости установления предварительного испытания беременной женщине при приеме на работу и о необходимости его отмены в случае, если женщина в этот период забеременела.

Согласно ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации «испытание при приеме на работу *не устанавливается* для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет», что является существенной гарантией для данной категории работников.

Беременные женщины могут быть уволены по тем же основаниям, что и другие работники, за исключением тех оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, которые закреплены в ч. 3 ст. 268 ТК Республики Беларусь (кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 и пунктами 1–3 ст. 47 ТК Республики Беларусь).

Хотя расторжение трудового договора с предварительным испытанием не отнесено законодателем к случаям расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, по своей природе прекращение трудового договора по ст. 29 ТК в случаях, когда работник не выдержал предварительное испытание, также является увольнением по инициативе нанимателя.

Поскольку трудовым законодательством гарантии не предоставляются, при неудовлетворительном результате предварительного испытания беременная работница может быть уволена на основании ст. 29 ТК.

Для того чтобы оградить беременных женщин от возможного прекращения трудового договора как не выдержавших предварительное испытание, предлагаем дополнить ч. 5 ст. 28 ТК Республики Беларусь нормой, в которой закрепить, что предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для беременных женщин.