

Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Уголовный кодекс Республики Беларусь 9 июля 1999 г., №275-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2017 г. №356-З // Консультант-Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Комментарий к Уголовному кодексу Республики Беларусь / Н.Ф. Ахраменка, Н.А. Бабий, А.В. Барков и др.; под общей ред. А.В. Баркова. – Мн.: Тесей, 2003. – 1200 с.

УДК 349.227:618.2

ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫМ ИСПЫТАНИЕМ С БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ (СТ. 29 ТК)

*О.П. Михайлова
ВГУ имени П.М. Машерова,
В.И. Михайловская
ФПБ «МИТСО» Витебский филиал*

Государство проявляет особую заботу о беременных женщинах. Увольнение беременной предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее ТК), нормы которого направлены на защиту трудовых интересов этой категории лиц. Поскольку женщин, находящихся в положении, относят к льготным категориям работников, то не допускается расторжение трудового соглашения по инициативе нанимателя.

Правоотношения в этом случае могут быть прекращены, либо по соглашению сторон, либо по независящим от этих сторон обстоятельствам, либо если этого хочет беременная женщина.

Расторжение трудового договора с беременной женщиной может производиться по следующим основаниям: по собственному желанию (ст. 40 ТК); по соглашению сторон (п. 1 ст. 35 ТК); по истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК); по требованию работника (ст. 41 ТК); в порядке перевода к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК); в случае отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказа от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации (п. 5 ст. 35 ТК); по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 44 ТК); в случае расторжения трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК).

Особое внимание следует уделить расторжению трудового договора, если беременная женщина не прошла предварительное испытание. К сожалению, в ТК не закреплена норма, которая запрещает установление испыта-

тельного срока при приеме на работу беременным женщинам, в отличие от Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК) возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с ч. 1 ст. 29 ТК, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК.

Поэтому увольнение беременной женщины по ст. 29 ТК как не выдержавшей предварительное испытание возможно только в случае, если у нанимателя имеются документы о неудовлетворительных результатах предварительного испытания.

При этом следует отметить, что при увольнении на основании ст. 29 ТК не соблюдаются гарантии, установленные для отдельных категорий работников (например, для беременных женщин - гарантии, предусмотренные ст. 268 ТК). О таком увольнении не уведомляется профсоюз. Допустимо увольнение работника по ст. 29 ТК в период его временной нетрудоспособности. Обусловлено это тем, что расторжение трудового договора с предварительным испытанием не отнесено законодателем к случаям расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

Таким образом, при неудовлетворительном результате предварительного испытания беременная работница может быть уволена на основании статьи 29 ТК в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием. Считаем, что данное основание увольнения позволяет недобросовестным нанимателям легально избавиться от неугодной им работницы.

УДК 342:34.03

КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

А.П. Петров

ВГУ имени П.М. Машерова

Анализ норм Конституции Республики Беларусь позволяет утверждать, что одним из видов юридической ответственности является конституционно-правовая ответственность.

Конституционное и законодательное признание конституционной ответственности устанавливается конституционными правовыми нормами и установление как одного из видов юридической ответственности будет повышать эффективность конституционных правовых норм, несомненно усилит их влияние на общественно-политическую практику и будет способствовать решению одной из самых актуальных проблем конституционного права.

Цель данной статьи – определить специфику и особенности конституционно-правовой ответственности.