

Є. В. Краснов

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
З ВАГІТНИМИ ЖІНКАМИ ТА ЖІНКАМИ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ,
ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСІ:
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ**

Актуальність теми дослідження. В умовах формування та розбудови в Україні правової держави особливого значення набувають питання, пов'язані з належним рівнем забезпечення захисту трудових прав громадян.

Належне забезпечення гарантій захисту громадян від незаконного звільнення забезпечується саме шляхом дотриманням трудового законодавства. Тому питання дотримання встановленої правової процедури припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, коли працівник як слабша сторона трудових відносин потребує правового захисту, є надзвичайно актуальним. Особливо це стосується тих категорій працівників, які не є достатньо конкурентоспроможними на ринку праці.

Законодавство України про працю містить цілий комплекс правових норм, які спрямовані на забезпечення прав жінок у сфері праці. Зазначені норми безпосередньо спрямовані на недопущення обмежень трудових прав жінки у зв'язку з необхідністю поєднувати роботу з материнством.

Однак нерідко на практиці такі гарантії не завжди забезпечуються роботодавцями в достатній мірі. Досить часто має місце порушення трудових прав саме таких категорій працівників, як вагітні жінки та жінки, які мають дітей.

Саме тому виникає необхідність дослідження та розроблення механізмів захисту від порушення прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей, у трудових відносинах, попередження порушення трудових прав зазначених категорій працівників з урахуванням позитивного досвіду зарубіжних країн.

Теоретична основа дослідження. У юридичній літературі дослідження питань припинення трудових відносин досліджували багато учених, серед яких В.В. Венедиктов, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, Р.З. Лівшиць, Д.В. Могила, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Б.А. Римар, А.М. Слюсар, С.О. Турчин, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.С. Щукін та ін.

Проте, незважаючи на вагомий внесок зазначених вчених, питання забезпечення прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей, в разі розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця залишаються недостатньо врегульованими, а тому потребують більш ґрунтовного наукового дослідження з урахуванням досвіду зарубіжних країн.

Метою статті є дослідження особливостей правового регулювання розірвання трудових відносин із вагітними жінками і жінками, які мають дітей, за законодавством України та Республіки Білорусі, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства в цій сфері з урахуванням позитивного досвіду Республіки Білорусі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кодексом законів про працю України [1] (далі – КЗпП України) в частині третій статті 184 передбачено, що звільнення вагітних жінок з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням.

Вказана норма встановлює пряму заборону на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, проте така норма не унеможливорює припинення трудових відносин із зазначеною категорією працівників взагалі.

Підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначені статтею 40 КЗпП України, а додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов – статтею 41 КЗпП України.

Разом із тим обмеження на розірвання трудового договору з вагітними жінками та жінками, які мають дітей, передбачені частиною третьою статті 184 КЗпП України, поширюються не лише на випадки звільнення з підстав, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП, але й з інших підстав, що кваліфікуються як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

На нашу думку, усі випадки припинення трудових відносин з вагітними жінками і жінками, які мають дітей, можна поділити на три групи:

1) перша група – коли звільнення неможливе взагалі (ст. 43-1 КЗпП України – звільнення із сумісної роботи у зв’язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв’язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством).

2) друга група – коли звільнення можливе за умови обов’язкового працевлаштування (п. 2 ст. 36, п. 1 ст. 40 КЗпП України);

3) третя група – коли звільнення можливе (п. 1 ст. 36, п. 5 ст. 36, п. 6 ст. 36, ст. 38, ст. 39 КЗпП України).

Розглянемо детальніше кожен із зазначених груп.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк з вагітними жінками та жінками, які мають дітей, якщо ці особи працюють за сумісництвом, не може бути припинений навіть у зв’язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

Розірвання трудового договору з вагітною жінкою або жінкою, яка має дітей, та виконує роботу за сумісництвом, кваліфікується як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Така кваліфікація засновується на підставі статті 43-1 КЗпП України, яка має назву «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)».

Виходячи зі змісту зазначеної статті, можна зробити висновок, що звільнення з роботи за сумісництвом у зв’язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником (ст. 43-1 КЗпП України), по суті, є різновидом розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; відповідно, така підстава звільнення не може бути застосована щодо вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Аналізуючи другу групу випадків розірвання трудового договору, коли можливе звільнення з обов'язковим працевлаштуванням, то слід насамперед розглянути випадки звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей, у разі ліквідації підприємства.

Відповідно до статті 184 КЗпП України звільнення вагітних з ініціативи роботодавця можливе виключно в разі повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

На практиці виконання підприємством, що ліквідується, обов'язку з працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей, є ускладненим, оскільки відсутній правовий механізм здійснення такого працевлаштування та забезпечення прав даної категорії працівників в процесі пошуку роботи. Тому роботодавець зобов'язаний сам здійснювати пошук нової роботи або звертається за послугами служби зайнятості чи кадрових агентств.

Пленум Верховного Суду України у пункті 9 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 № 9 [2] роз'яснив, що звільнення вагітних жінок провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок із працевлаштування, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Таким чином, формулювання «звільнення з <...> працевлаштуванням», означає, що перерва в часі між звільненням і працевлаштуванням не допускається.

Разом із тим у разі, якщо роботодавцем укладено договір із кадровим агентством щодо здійснення підбору вакансій для вагітної жінки або жінки, яка має дітей, в інтересах самого працівника, то зобов'язання щодо працевлаштування не можуть вважатись виконаними в повному обсязі до того моменту, поки працівнику не буде надано на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота.

Крім того, роботодавець зобов'язаний також дотримуватись вимог частини 3 ст. 184 КЗпП України, якими встановлено, що на період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору.

Отже, у разі, коли роботодавцем запропоновані працівнику тільки послуги компаній, які здійснюють пошук роботи, то зобов'язання щодо працевлаштування не можуть вважатись виконаними належним чином, оскільки такі послуги мають інформаційний характер, а не є пропозицією іншої роботи на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації).

Таким чином, може мати місце істотне порушення вимог чинного законодавства України про працю: ігнорування встановленої законодавством заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Частиною третьою статті 184 КЗпП України також передбачено можливість звільнення вагітних у разі закінчення строкового трудового договору.

Варто враховувати, що в цьому разі звільнення також здійснюється з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що роботодавець виконав обов'язок з працевлаштування, якщо працівниці не було надано у тій же або в іншій

організації іншої роботи або запропоновано роботу, від якої вона відмовилась з поважних причин, наприклад за станом здоров'я (абзац перший п. 9 Постанови № 9).

Однак трудові відносини з вагітними жінками та жінками, які мають дітей, мають певну специфіку, зокрема на період працевлаштування за працівником зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору (частина третя ст. 184 КЗпП України).

Істотною умовою також є те, що тримісячний строк обчислюється не безпосередньо з дня звільнення, а з дня закінчення строкового трудового договору. Закінчення строку трудового договору не дає підстав для автоматичного звільнення зазначеної категорії працівників.

Аналізуючи групу підстав припинення трудового договору, коли звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей, можливе, слід звернути увагу на те, що однією з поширених можна вважати підставу, передбачену пунктом 1 статті 36 КЗпП України (угода сторін), відповідно до якої трудовий договір (як строковий, так і укладений на невизначений строк) може бути припинено в будь-який час за згодою сторін трудового договору. Отже, для припинення трудового договору за зазначеною підставою необхідною умовою є взаємне волевиявлення сторін трудового договору щодо його припинення.

Щодо звільнення з ініціативи працівника, то вагітна жінка або жінка, яка має дітей, має право припинити трудові відносини з роботодавцем шляхом письмового повідомлення роботодавця про звільнення. При цьому можливі два випадки припинення трудових відносин.

У першому випадку працівник письмово (за два тижні до запланованого звільнення) попереджує роботодавця про звільнення.

У другому випадку працівник може в заяві зазначити бажану дату звільнення. Враховуючи вимоги частини першої статті 38 КЗпП України, вагітність є підставою для розірвання трудового договору в строк, який просить працівник.

Варто звернути увагу, що в цьому разі працівник також має право відкликати заяву про звільнення за власним бажанням в будь-який час до закінчення строку попередження. У цьому разі звільнення не відбувається (абзац 2 п. 12 Постанови № 9).

Виняток становлять ситуації, коли на місце вагітної запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Слід зазначити також, що достроково на вимогу вагітної жінки або жінки, яка має дітей, підлягає розірванню як договір, укладений на невизначений строк (ст. 38 КЗпП України), так і строковий трудовий договір (ст. 39 КЗпП України).

Розглядаючи звільнення вагітної жінки або жінки, яка має дітей, у зв'язку з переведенням до іншої організації або переходом на виборну посаду (п. 5 ст. 36 КЗпП), слід зазначити, що теоретично ця підстава розірвання трудового договору існує, але на практиці використовується досить рідко.

При цьому необізнаність жінки або нового роботодавця про вагітність (яка має місце на момент переведення) не може бути підставою для відмови в укладенні трудового договору.

Однією з підстав припинення трудового договору є відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП України).

Частиною третьою статті 32 КЗпП України передбачено виняток із загального правила щодо незмінності умов праці, визначених трудовим договором.

Так, у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці допускається зміна істотних умов праці в разі продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці (систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо) працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Мінпраці в листі від 23.01.2007 № 13/13/116-07 [3] звертає увагу, що звільнення за пунктом 6 статті 36 КЗпП України не є звільненням з ініціативи роботодавця.

Отже, відповідно до частини четвертої статті 32 КЗпП України, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згодний на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

Відмова вагітної жінки або жінки, яка має дітей, від переведення на роботу в іншу місцевість разом з організацією також можна вважати підставою для припинення трудового договору за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

При цьому не може розглядатись як переведення на роботу в іншу місцевість відповідно до пункту 6 статті 36 КЗпП України переведення працівника, наприклад, з головної організації до розташованих в іншій місцевості філії чи представництва, з однієї філії до іншої, якщо туди не переміщується організація, на якому безпосередньо працює працівник. Таке переведення можливе лише на загальних підставах, за згодою працівника.

Досліджуючи законодавство Республіки Білорусі, слід зазначити, що розірвання трудового договору (контракту) з працівником можливо з підстав, передбачених Трудовим кодексом Республіки Білорусі [4], Декретом Президента Республіки Білорусі від 26.07.1999 р. № 29 «Про додаткові заходи щодо вдосконалення трудових відносин, зміцненню трудової і виконавчої дисципліни» [5] (далі – Декрет № 29), а також іншими спеціальними актами законодавства.

Гарантії вагітним жінкам, так само як жінкам, які мають дітей у віці до 3 років, самотніми матерям, які мають дітей у віці від 3 до 14 років (дітей-інвалідів до 18 років), у разі припинення трудового договору (контракту) полягають в забороні на їх звільнення з ініціативи наймача. Частиною третьою статті 268 Трудового кодексу Республіки Білорусі (далі – ТК) передбачена заборона на розірвання трудового договору (контракту) з вагітними жінками за відсутності їхньої вини.

Згідно з частиною третьою статті 268 ТК розірвання трудового договору з ініціативи наймача з вагітними жінками, жінками, що мають дітей у віці до 3 років, самотніми матерями, які мають дітей у віці від 3 до 14 років (дітей-інвалідів до 18 років), не допускається.

Виняток становлять ліквідація організації, припинення діяльності індивідуального підприємця, а також підстави припинення трудового договору в разі:

– систематичного невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення (п. 4 ст. 42 ТК);

– прогулу (у т. ч. відсутності на роботі понад 3 години протягом робочого дня) без поважних причин (п. 5 ст. 42 ТК);

– появи на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп’яніння, а також розпивання спиртних напоїв, вживання наркотичних засобів або токсичних речовин в робочий час або за місцем роботи (п. 7 ст. 42 ТК);

– здійснення за місцем роботи розкрадання майна наймача, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення (п. 8 ст. 42 ТК);

– одноразового грубого порушення правил охорони праці, що спричинило каліцтво або смерть інших працівників (п. 9 ст. 42 ТК);

– одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником організації (відокремленого підрозділу) та його заступниками, головним бухгалтером та його заступниками (п. 1 ст. 47 ТК);

– зміни власника майна організації (щодо керівника організації, його заступників і головного бухгалтера) (п. 1-1 ст. 47 ТК);

– порушення керівником організації без поважних причин порядку та строків виплати заробітної плати та (або) посібників (п. 1-2 ст. 47 ТК);

– здійснення винних дій працівником, який обслуговує грошові та матеріальні цінності, якщо ці дії є підставою для втрати довіри до нього з боку наймача (п. 2 ст. 47 ТК);

– вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи (п. 3 ст. 47 ТК).

Гарантії, передбачені частиною третьою статті 268 ТК, поширюються на жінок незалежно від виду укладеного з ними трудового договору (на невизначений термін, строковий трудовий договір (у тому числі на час виконання певної роботи, виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника, за яким відповідно до ТК зберігається місце роботи, виконання сезонних робіт), контракт).

Пунктом 22 постанови Пленуму Верховного Суду Республіки Білорусі «Про деякі питання застосування судами законодавства про працю» від 29.03.2001 № 2 [6] передбачено, що, якщо договір розірвано з ініціативи наймача з порушенням додаткових гарантій щодо звільнення, встановлених частиною третьою статті 268 ТК, звільнення працівниці є незаконним і вона підлягає поновленню на роботі.

Гарантії в разі розірвання трудового договору діють лише щодо звільнення вагітних жінок з ініціативи наймача. У разі розірвання трудового договору з інших підстав зазначені гарантії не застосовуються.

Звільнення вагітної жінки може проводитися з таких підстав:

– за власним бажанням (ст. 40 ТК);

– за угодою сторін (п. 1 ст. 35 ТК);

– після закінчення терміну трудового договору (п. 2 ст. 35 ТК);

– на вимогу працівника (ст. 41 ТК);

- в порядку переведення до іншого наймача (п. 4 ст. 35 ТК);
- в разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із наймачем, відмови від продовження роботи в зв'язку зі зміною істотних умов праці, а також відмови від продовження роботи в зв'язку зі зміною власника майна та реорганізацією (злиттям, приєднанням, поділом, виділенням, перетворенням) організації (п. 5 ст. 35 ТК);
- за обставинами, не залежними від волі сторін (ст. 44 ТК);
- в разі розірвання трудового договору з попереднім випробуванням (ст. 29 ТК).

З жінкою, яка працює на умовах укладеного контракту, може виникнути ситуація, що закінчення строку контракту доводиться на період, коли вона знаходиться в стані вагітності. Раніше законодавство Республіки Білорусі не містило заборони для наймачів на звільнення вагітної жінки. Допускалося звільнення вагітної жінки та жінки, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або у відпустці з догляду за дитиною, після закінчення терміну контракту.

Постановою Ради Міністрів Республіки Білорусі «Про внесення доповнень до деяких постанов Ради Міністрів Республіки Білорусі з питань укладення контрактів» від 26.10.2004 № 1341 [7] внесені зміни та доповнення до законодавства про контракти.

Цією постановою передбачено, що працюючим жінкам, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також у відпустці з догляду за дитиною, термін контракту після закінчення його дії, як правило, визначається до закінчення цих відпусток. Однак ця постанова не регулювала питання про продовження контракту з жінкою, яка перебуває в стані вагітності, але ще не перебуває в зазначених відпустках.

Частиною 4 пункту 2 Указу Президента Республіки Білорусі «Про порядок застосування Декрету Президента Республіки Білорусі від 26 липня 1999 № 29» від 12.04.2000 р. № 180 [8] (далі – Указ № 180) передбачено, що контракт із вагітною жінкою з її згоди продовжується на період вагітності або інший термін за згодою сторін. Указ № 180 також передбачив обов'язок, а не право наймача продовжувати контракти з жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та у відпустці з догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Раніше, до набрання чинності Законом Республіки Білорусі «Про внесення змін і доповнень до Трудового кодексу Республіки Білорусі» від 20.07.2007 № 272-З, статтею 348 ТК була встановлена заборона на роботу за сумісництвом вагітних жінок. З 26 січня 2008 року, після набрання чинності Законом, зазначених обмежень стаття 348 ТК не містить.

Отже, допускається звільнення вагітних жінок, які працюють за сумісництвом, у разі прийому на роботу працівника, для якого ця робота буде основною відповідно до статті 350 ТК. Крім того, у разі звільнення з цієї підстави наймачеві не потрібно попереджати працівника. Звільнення на підставі ст. 350 ТК проводиться незалежно від виду укладеного трудового договору (термінового, контракту).

У разі звільнення з цієї підстави в наказі про звільнення та трудовій книжці робиться посилання на ст. 350 ТК.

Аналізуючи досліджувану проблематику в проекті Трудового кодексу України [9], хочемо зазначити, що згідно зі статтею 108 забороняється звільнення вагітних

жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, крім випадків ліквідації юридичної особи – роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою функцій роботодавця.

Встановлюється заборона звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, крім випадків, коли відбувається ліквідація юридичної особи без правонаступництва (або фізична особа припиняє функцію роботодавця), а також на підставі невиконання чи неналежного виконання ними своїх трудових обов'язків.

Таким жінкам у разі їх звільнення в разі ліквідації юридичної особи (припинення фізичною особою функцій роботодавця), а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору встановлюється підвищений розмір вихідної допомоги – у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати.

Разом із тим проект Трудового кодексу України не містить вказівок щодо обов'язкового працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей, на інше підприємство, чим, на нашу думку, звужується обсяг гарантій у сфері зайнятості зазначеної категорії працівників.

Висновки з даного дослідження. Отже, аналіз зазначених норм вітчизняного законодавства про працю та законодавства Республіки Білорусі свідчить про те, що з метою забезпечення та захисту прав у сфері праці вагітних жінок і жінок, які мають дітей, передбачено низку обмежень і заборон щодо розірвання трудового договору із зазначеними категоріями працівників.

Разом із тим національне трудове законодавство України містить гарантію, що в разі повної ліквідації підприємства вагітних жінок і жінок, які доглядають за дитиною віком до трьох років, може бути звільнено лише за умови їхнього обов'язкового працевлаштування на інше підприємство. Такий обов'язок щодо працевлаштування покладається на керівника, з яким така жінка перебуває в трудових відносинах.

Натомість у трудовому законодавстві Республіки Білорусі відсутня ця гарантія, а міститься вказівка лише на те, що розірвання трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей, у разі ліквідації підприємства проводиться на загальних підставах.

Таким чином, законодавством України про працю забезпечується більш високий ступінь гарантованості трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей, у разі розірвання трудового договору. Тому, на нашу думку, доцільним буде збереження норм, якими встановлюються зазначені гарантії при розробленні та ухваленні нового Трудового кодексу України.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49. – Ст. 12.
3. Щодо звільнення вагітних жінок : Лист Мінпраці від 23.01.2007 № 13/13/116-07 // Праця і закон. – 2007. – № 2.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 106. – 2/1230.
5. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Республики Беларусь от 28.07.1999 г. // Собра-

ние декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1999. – № 21. – Ст. 586.

6. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. № 2 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.

7. О внесении дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.10.2004 г. № 1341 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 172. – 5/15054.

8. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 : Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 г. № 180 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. – № 137. – 1/6727.

9. Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Анотація

Краснов Є. В. Правове регулювання розірвання трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей, за законодавством України та Республіки Білорусі: порівняльний аспект. – Стаття.

Стаття присвячена дослідженню особливостей правового регулювання розірвання трудового договору з вагітними жінками і жінками, які мають дітей, за законодавством України та Республіки Білорусі. Охарактеризовані підстави та порядок припинення трудового договору з вагітними жінками та жінками, які мають дітей, за законодавством України та Республіки Білорусі. Внесені пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства України в цій сфері.

Ключові слова: праця жінок, трудові права, трудовий договір, гарантії, розірвання трудового договору.

Аннотация

Краснов Е. В. Правовое регулирование расторжения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей, по законодательству Украины и Республики Беларусь: сравнительный аспект. – Статья.

Статья посвящена исследованию особенностей правового регулирования расторжения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей, по законодательству Украины и Республики Беларусь. Охарактеризованы основания и порядок прекращения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей, по законодательству Украины и Республики Беларусь. Внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства Украины в этой сфере.

Ключевые слова: труд женщин, трудовые права, трудовой договор, гарантии, расторжение трудового договора.

Summary

Krasnov Y. V. Legal regulation of termination an employment contract with pregnant women and women, who have children, due to Laws of Ukraine and the Republic of Belarus: comparative issue. – Article.

The article covers the investigations of the Legal regulation aspects of termination an employment contract with pregnant women and women, who have children. Grounds and procedure of termination an employment contract with pregnant women and women, who have children, have been defined due to Law of Ukraine and the Republic of Belarus. The author suggests changes to improve the labour legislation of Ukraine in this field.

Key words: women's labour, labour rights, employment contract, guarantees, termination an employment contract.