

в) конфиденциальность данных, содержащихся в договоре. Организации, являющиеся владельцами информационной сети, должны устанавливать стандарты безопасности, которые стороны должны соблюдать, в противном случае можно говорить о презумпции сохранения целостности и конфиденциальности данных.

#### *Литература:*

1. UNCITRAL Model Law on electronic commerce with Guide to Enactment 1996. UNITED NATIONS, New York, 1997.

2. Конвенции ООН о договорах международной купле-продажи товаров (Принята ООН в Вене 11 апреля 1980 г.)// Веснік Вышэйшага Гаспадарчага Суда. – 1995. – № 2. – С. 206.

3. Гражданский кодекс Республики Беларусь. – Мн.: Национ. центр правовой информации Респ. Беларусь, 2001. – 631 с.

4. Гражданское право: Учеб.: В 2 ч. Ч. 1 / Под общ. ред. В. Ф. Чигира. – Мн.: Амалфея, 2000. – 976 с.

Р. А. Кононов

### **ГАРАНТИИ ДЛЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ**

**Прием на работу и увольнение.** Законодательством установлены дополнительные гарантии для беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей, при приеме на работу и увольнении.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 16 п. 6 ТК).

Запрет, предусмотренный настоящей статьей, действует только при наличии мотива, связанного с беременностью или наличием детей указанного возраста. В то же время допустим отказ в приеме на работу, если он связан с отсутствием необходимого для данной профессии или должности образования, опыта работы.

Отказ в приеме на работу по указанным мотивам влечет за собой уголовную ответственность.

Согласно положению Госкомитета Совмина СССР по труду и социальным вопросам № 81/604-К-3/6-84 от 09.03.1989 г. «Об условиях работы по совместительству», руководители предприятий, учреждений, организаций совместно с профсоюзными комитетами могут вводить ограничения беременным женщинам на совместительство работы только в отношении работников отдельных профессий и должностей с особы-

ми условиями и режимом труда, дополнительная работа которых может повлечь за собой последствия, отражающиеся на состоянии их здоровья или безопасности производства.

**Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.** Закон предусматривает перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 264 ТК).

Беременные женщины переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, либо им снижаются нормы выработки, нормы обслуживания. Необходимость в переводе на другую, более легкую работу и ее вид либо необходимость в уменьшении объема выполняемой работы определяются на основании медицинского заключения. ТК не дает определения более легкой работы. На практике более легкой считается работа, которая требует меньшего физического и умственного напряжения. Работа также должна исключать воздействие неблагоприятных факторов на организм беременной женщины (воздействие источников ионизирующих излучений, сильнодействующих ядовитых веществ, вибрации и т.д.). При решении вопроса о переводе необходимо руководствоваться межотраслевыми гигиеническими рекомендациями к рациональному трудоустройству беременных женщин, а также специальными рекомендациями.

Заключение врача о необходимости перевода беременной женщины на более легкую работу является обязательным для нанимателя.

Если в нормативных актах отсутствуют рекомендации об использовании труда беременных женщин и на предприятии не утверждены перечни таких работ, вопрос о переводе решается исходя из конкретных условий труда в соответствии с медицинским заключением. Если беременная женщина считает, что предложенная ей работа в порядке перевода не соответствует рекомендации врачей, необходимо сделать запрос в медицинское учреждение.

Не всегда на предприятии имеется возможность перевести беременную женщину на другую, более легкую работу. Женщина также может быть заинтересована в выполнении прежней работы, но с меньшим объемом, так как другую, даже более легкую работу необходимо освоить. Закон позволяет облегчить беременным женщинам труд по выполняемой работе в соответствии с медицинским заключением: снижать им нормы выработки, нормы обслуживания. Такое облегчение условий труда возможно лишь в том случае, если выполняемая женщиной работа исключает воздействие неблагоприятных производственных факторов на организм матери и будущего ребенка.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, переводятся на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы

(при интенсивном процессе труда, исключая перерывы для кормления ребенка, контакте с вредными веществами, при работе в ночное время и т.д.), даже если эта работа не является более легкой.

Невозможность выполнения прежней работы устанавливается в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда. Например, когда прежняя работа требует участия в ночных сменах или когда нельзя отлучиться в рабочее время для кормления ребенка.

На все время перевода либо снижения норм обслуживания, норм выработки за женщиной сохраняется средний заработок по прежней работе.

Время выполнения работы, на которую женщина переведена, включается в стаж, дающий право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда и дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы. Запись в трудовую книжку о переводе на другую, более легкую работу не вносится.

Средний заработок, сохраняемый при переводе беременных женщин на более легкую работу, а также при переводе женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы исчисляется из расчета последних шести календарных месяцев работы (не считая времени отпуска по беременности и родам), предшествующих переводу.

Отказ нанимателя беременной женщине в переводе на более легкую работу, а также женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы может быть обжалован в судебном порядке после предварительного рассмотрения этого спора в комиссии по трудовым спорам.

Женщины, которые не являются членами профсоюза, могут по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

**Отпуска по беременности, родам и по уходу за ребенком.** Женщинам предоставляются отпуска по беременности, родам и по уходу за ребенком (ст. 184, 185 ТК).

Отпуска по беременности и родам предоставляются продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. В случае ненормальных родов или рождения двух и более детей отпуск после родов предоставляется продолжительностью 70 календарных дней. Отпуск предоставляется на основании больничного листка, выданного соответствующим медицинским учреждением.

Дородовой и послеродовой отпуска исчисляются суммарно и предоставляются женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов. Если дородовый отпуск наступает в период ежегодного (основного или дополнительного) отпуска, последний продлевается по окончании послеродового отпуска. При предоставлении отпуска по беременности и родам во время пребывания в отпуске по уходу за ребенком (в том числе без сохранения заработной

платы) пособие по беременности и родам выдается за все дни этого отпуска, удостоверенные больничным листком.

Дородовый отпуск женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, установлен в 90 календарных дней. Таким образом, общая продолжительность отпуска увеличивается и составляет не менее 146 (160) календарных дней. При этом дородовый отпуск предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

К территории радиоактивного загрязнения относятся территории с радиоактивным загрязнением 1 Ки/кв. км и выше.

Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, в том числе в стаж работы по специальности, стаж, дающий право на ежегодный отпуск, стаж, дающий право на получение дополнительного отпуска в связи с работой во вредных условиях труда.

Женщинам, усыновившим детей в возрасте до трех месяцев, также установлены льготы (ст. 266 ТК). Им отпуск предоставляется продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления ребенка.

За период отпуска женщине выплачивается пособие по беременности и родам, размеры и условия которого устанавливаются законодательством о государственном социальном страховании. К такому законодательству относятся Закон от 30.10.1992 г. «О государственных пособиях семьям, воспитывающих детей»; Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей, утвержденное Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.08.1997 г., Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, утвержденное Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 г. и др.

Пособие назначается и выплачивается в размере 100 % среднего заработка женщины, но не менее двух минимальных заработных плат. В качестве среднего заработка при исчислении пособия принимается среднедневной (среднечасовой) заработок за два календарных месяца, предшествующих месяцу, в котором наступила временная нетрудоспособность.

Размер пособия не зависит от вида трудового договора, стажа работы и членства в профсоюзе.

Женщинам, по их желанию, предоставляются социальные отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за эти периоды ежемесячного государственного пособия.

Размеры и условия выплаты пособия определяются законодательством о государственном и социальном страховании (Закон «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» и др.)

Работающим матерям пособие назначается и выплачивается нанимателем в размере 35 % минимального потребительского бюджета се-

мый из четырех человек, который утверждается Министерством труда Республики Беларусь.

Рассматриваемые отпуска по уходу за новорожденным и малолетним ребенком предоставляются по заявлению женщины полностью или по частям в пределах установленного срока и оформляются приказом (распоряжением).

Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не засчитывается в специальный стаж, дающий право на пенсию за работу с особыми условиями труда и выслугу лет, а также в стаж, дающий право на последующие трудовые отпуска.

Днем окончания выплаты пособия за время отпуска по уходу за ребенком является день исполнения ребенку трех лет.

Все рассмотренные льготы в отношении дополнительных отпусков распространяются также на женщин, усыновивших новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома (ст. 266 ТК). На практике дополнительные отпуска предоставляются также женщинам, усыновившим новорожденных детей из других учреждений (дом ребенка, больница и др.).

Дополнительный отпуск по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста трех лет. За время отпусков сохраняется место работы (должность).

По желанию женщины в период нахождения ее в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом за ней сохраняется право на получение пособия (ст. 185 ТК). Закон не предусматривает, на каких видах работ и на какой должности может быть использован труд женщины в период нахождения ее в отпуске по уходу за ребенком. Следовательно, ей может быть предложена ранее выполняемая работа либо другая, позволяющая устанавливать неполное рабочее время, или работа, соответствующая характеру надомного труда. В последнем случае оплата труда будет производиться применительно к действующим расценкам по фактической выработке. Независимо от среднего заработка женщина не теряет право на пособие в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

**Льготы при предоставлении ежегодного и дополнительных отпусков женщинам в связи с материнством.** Работающие женщины, имеющие двух и более несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет или одного ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет пользуются правом на получение ежегодного отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы (ст. 189 ТК).

Этот отпуск может быть использован в каждом календарном году целиком либо по частям, вместе с основным или отдельно от него, в период, согласованный с нанимателем.

Мать ребенка инвалида в возрасте до 18 лет имеет право (ст. 265 ТК) воспользоваться следующими видами свободных от работы дней:

— одним свободным от работы днем ежемесячно с оплатой в размере

среднего дневного заработка за счет средств государственного страхования; — одним свободным от работы днем в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Празительством Республики Беларусь. Такое же количество дней предоставляется и при наличии более одного ребенка-инвалида.

К матерям, указанным в ст. 265 ТК РБ, относятся матери, которые постоянно занимаются воспитанием, обслуживанием и досмотром детей-инвалидов, содержащихся дома, а если такой ребенок регулярно посещает спецшколу его ежедневно должны забирать домой.

Свободные от работы дни не предоставляются тем матерям, чьи дети-инвалиды постоянно находятся в домах-интернатах, даже если их забирают домой на выходные дни.

**Перерывы для кормления ребенка.** Помимо общих перерывов для отдыха и питания закон предусматривает предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительных перерывов для кормления ребенка, продолжительность которых составляет 30 минут, а при наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет не менее часа. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Наличие ребенка в возрасте до полутора лет само по себе дает право на дополнительные перерывы независимо от того, кормит женщина грудью или ребенок находится на искусственном вскармливании.

С учетом расстояния от места работы матери до места кормления ребенка фактической продолжительности кормления, которая зависит от состояния здоровья ребенка, наниматель может установить для работницы время для кормления ребенка, превышающее 30 минут.

Если по состоянию здоровья ребенка следует кормить чаще, чем каждые три часа, то в соответствии с заключением врача должны предоставляться дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Если женщина не может фактически пользоваться предоставленными ей перерывами для кормления ребенка, с ее согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний возможно присоединение перерывов для кормления ребенка к обеденному перерыву или перенесение их в суммированном размере на начало или конец рабочего дня или рабочей смены, которые при этом сокращаются.

**Пособие по уходу за больным ребенком.** Трудящиеся женщины пользуются правом на пособие по уходу за больным ребенком. При болезни ребенка в возрасте до 3 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет пособие выдается на весь период болезни начиная с первого дня нетрудоспособности и до ее восстановления или установления инвалидности, но не более чем на 4 месяца подряд или с перерывами не более 5 месяцев за последние 12 месяцев при повторных заболеваниях.

Пособие по уходу за больным ребенком в возрасте до 14 лет выплачивается не более чем за 14 календарных дней по одному случаю забо-

левания. При стационарном лечении ребенка пособие выплачивается за весь период пребывания с ребенком в стационаре. Это должно подтверждаться листком нетрудоспособности.

При болезни ребенка старше 14 лет пособие по уходу за ним выплачивается не более чем за 7 календарных дней в общей сложности по одному случаю нетрудоспособности. Если болезнь ребенка продолжается свыше 7 календарных дней, работающей матери на остальные дни болезни ребенка на основании справки медицинского учреждения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Предусмотрена для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида, выдача листка по временной нетрудоспособности на весь период санаторного лечения (с учетом времени на проезд) ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет при наличии медицинского заключения о необходимости индивидуального ухода за ребенком.

**Ограничение труда женщин в ночное время.** Согласно ст. 263 ТК, полностью запрещается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни, направление их в служебные командировки. При этом отказ от такой работы не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Применение труда женщин в этих случаях недопустимо и с согласия самой женщины. Указанные гарантии распространяются на беременных женщин в течение всего периода беременности, то есть со времени установления беременности.

В. А. Лазуткин

## ТРАДИЦИОННЫЕ И НЕТРАДИЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА

Источник права — это форма отражения и сохранения сведений о правилах поведения в гражданском обороте, легализованная в обществе. Понятие источника как формы права является главенствующим в Республике Беларусь и странах СНГ, хотя этот вопрос постоянно дискутируется. Основными функциями источников права является отражение и сохранение полной и достоверной информации о праве. Основными признаками источников права считаются их легализованность государством и универсальность, рассчитанная на неопределенный круг лиц и неоднократное применение. Легализация включает вопрос легитимности источников права. Критерием легитимности законов выступает Конституция.

Конституция традиционно считалась Основным Законом государства и таким источником права, который имеет высшую юридическую