

лиц в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии болезни, при которой сложно выполнять необходимые задания, не допуск на объект представителей контролирующих государственных органов и др.).

Таким образом, несмотря на наличие указанных выше нарушений, сегодня заключение договоров подряда с гражданами имеют определенные преимущества как для организации, так и для работников, характеризуются отсутствием ряда требований, соблюдения условий, свойственных для трудовых отношений, являются более “легкими”. Если по трудовому договору работник осуществляет определенную функцию в рамках какой-либо профессии (должности) на основании организующей роли нанимателя, то по договору подряда он самостоятельно выполняет только определенную работу, выраженную в каком-то материальном измерении, что в целом освобождает стороны от ряда дополнительных нагрузок. Это говорит о перспективности использования данной формы отношений между сторонами. Однако необходимо учитывать имеющиеся риски, связанные с тонкой гранью между подрядными взаимоотношениями и незаконной предпринимательской деятельностью.

М.М. Косяк, Д.Г. Мороз
БГЭУ (Минск)

**СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ НОРМ
ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ,
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА**

Республика Беларусь, Российская Федерация и Республика Казахстан входят в состав Евразийского экономического сообщества, членство в котором является самым значимым и перспективным интеграционным процессом для Республики Беларусь. Все три государства-участника являются членами Международной организации труда (МОТ) и, соответственно, они обязаны соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь основополагающие принципы трудовых отношений, в числе которых — недопущение дискриминации в области труда и занятий. Кроме того, равенство граждан перед законом предусмотрено во Всеобщей декларации прав человека, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и в других международно-правовых актах. Однако, несмотря на географическую близость и схожесть трудового законодательства, в трудовых

кодексах государств Таможенного союза присутствуют определенные различия по вопросам, касающимся дискриминации.

Наиболее общие положения, связанные с запретом дискриминации в сфере труда, в Республике Беларусь указаны в статье 14 Трудового кодекса Республики Беларусь, в Российской Федерации — в статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации, в Республике Казахстан этому вопросу посвящена статья 7 Трудового кодекса Республики Казахстан. В этих нормах дано определение дискриминации как ограничения в трудовых правах либо получения каких-либо преимуществ в зависимости от ряда факторов: пола, возраста, национального и социального происхождения, языка, отношения к религии, места жительства, имущественного или служебного положения и прочих особенностей, которые не препятствуют выполнению соответствующих трудовых функций. Стоит отметить, что перечень запрещенных оснований дискриминации в сфере трудовых отношений в Республике Беларусь был дополнен пунктами “возраст” и “место жительства” лишь 25 июля 2014 года.

Значительным шагом к унификации трудового права стран Беларуси, России и Казахстана стало заключение 19 ноября 2010 года Правительствами этих государств Соглашения о взаимных правах граждан. Согласно этому соглашению граждане данных стран, работающие на территории другого государства (из указанных трех), имеют такие же права в сфере труда, как и граждане страны, в которой они работают. Однако в законах о государственной службе Беларуси, России и Казахстана содержатся положения о том, что пост государственного служащего соответствующей страны может занимать только гражданин этой страны. Таким образом, в данном случае, с нашей точки зрения, имеет место дискриминация в сфере труда по признаку гражданства.

Исключения, предпочтения и ограничения, не считающиеся дискриминацией, указанные в нормативных актах трех государств, являются идентичными. Статья 16 ТК Республики Беларусь устанавливает категории граждан, при заключении трудового договора с которыми необоснованный отказ запрещен. В ТК Российской Федерации и ТК Республики Казахстан отдельные статьи, посвященные данному вопросу, отсутствуют, что на наш взгляд, является существенным упущением и требует дальнейших доработок. Вопрос о возмещении вреда, причиненного работнику в случаях увольнения либо перевода на другую работу без законного основания, затронут в трудовых кодексах трех государств. Однако в ТК Республики Казахстан он рассмотрен более детально (статьи 162–164). На наш взгляд, статью 246 Трудового кодекса Республики Беларусь и статью 237

ТК Российской Федерации необходимо также дополнить, опираясь на ТК Республики Казахстан.

Таким образом, проведя сравнительно-правовой анализ норм трудового права Республики Беларусь, Российской Федерации и Республики Казахстан о противодействии дискриминации в сфере труда, мы пришли к выводу о необходимости дальнейшего развития и унификации законодательства указанных государств.

М. А. Котович

БГЭУ (Минск)

СУЩНОСТЬ ДОГОВОРА ФРАНЧАЙЗИНГА В АСПЕКТЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

С вступлением в силу 1 января 1999 г. нового Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК Респ. Беларусь), главой 53 которого в гражданский оборот и договорные отношения было введено новое понятие “комплексная предпринимательская лицензия” — синоним термина франчайзинг, который произошел от англ. “franchise” — “лицензия”, “привилегия”.

Так, суть данного вида договора состоит в том, что некая крупная, авторитетная компания предоставляет менее известной ранее существующей или вновь создаваемой небольшой коммерческой организации или индивидуальному предпринимателю комплекс исключительных прав, который содержит в себе право использования фирменного наименования франчайзера и нераскрытой информации, в том числе секретов производства (ноу-хау), а также других объектов интеллектуальной собственности (товарный знак, знак обслуживания и т.п.), которые будут предусмотрены договором, для использования их франчайзи (пользователем) в его предпринимательской деятельности, за что последний выплачивает вознаграждение франчайзеру.

В настоящее время разработка проблематики договора франчайзинга получила широкое развитие в теории. Многими правоведами Республики Беларусь поднимаются вопросы о необходимости создания специального закона, который бы регулировал франчайзинговую деятельность, вопросы, касающиеся недостаточной распространенности данного вида договора в Беларуси, проблемы возможности возникновения конфликта между антимонопольным законодательством и положениями об ограничении конкуренции в договорах франчайзинга, проблемы недостаточности развития системы защиты третьей стороны (сублицензиата) в случае прекращения основного договора франчайзинга, проблемы жесткости законодательно закрепленных норм, касающихся ответственности франчайзера

III

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□.
□□□□□□□□□□.
□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.