

- способ хранения и предъявления электронных документов в условиях электронного доступа к данной документации, а также условия предоставления бумажных копий электронных документов.

Рассмотренные выше проблемы электронного обмена данными не являются исчерпывающими. Правовая концепция развития электронной торговли состоит в том, чтобы на основе анализа традиционных юридических требований, которые предъявляются к составлению документов на бумаге, установить, как можно достичь выполнения этих требований с помощью методов, используемых при электронной передаче данных. К названным требованиям относятся:

- обеспечение того, что документ будет понятен широкому кругу лиц;
- неизменность документа с течением времени;
- предоставление условий для воспроизведения документа таким образом, чтобы каждая сторона имела одни и те же данные;
- создание возможности для удостоверения подлинности данных посредством подписи;
- гарантия того, что документ будет иметь форму, приемлемую для государственных органов и судов.

## **ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРИНЦИПА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ И ПРАКТИКА ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ**

**Е. А. Бритова**

Проблема гендерной дискриминации при трудоустройстве и увольнении, право женщин на справедливую и равную оплату труда за равноценный труд по сравнению с мужчинами, создание благоприятных условий труда с учетом репродуктивной функции женщин, а также экономических и социальных гарантий для успешного сочетания профессиональных и семейных обязанностей остаются неизменно актуальными в рамках любого общества. И функцией государства является введение императивного запрета дискриминации с целью обеспечения равноправия своих граждан. Дискриминация имеет место в различных сферах общественной жизни, в том числе и рамках трудовых правоотношений, в рамках которых затрагиваются такие важнейшие права как право на равное вознаграждение за труд равной ценности, право на защиту от безработицы, право на равный доступ на руководящие должности и ряд других.

В США законодательство, запрещающее дискриминацию по признакам расы, пола, цвета кожи, религии в сфере трудовых правоотношений начало формироваться в XIX веке. Конституцией Соединенных Штатов

Америки 1787 года гражданам была предоставлена возможность защиты своих прав путем предъявления исков о компенсации вреда, причиненного неправомерными действиями нанимателя (Титул IV, Секция 2, пункт 3). Однако таким правом могли воспользоваться лишь те граждане, которые работали в организациях государственной формы собственности [1]. Далее хотелось бы отметить серию актов, называемых американскими юристами «Акты «О гражданских правах». В это понятие американской доктриной принято включать ряд законов Конгресса США, направленных против дискриминации, прежде всего по расовому признаку. Первоначально данные акты были предназначены для защиты прав чернокожего населения США, в настоящее время используются как основа антидискриминационного законодательства в области трудовых отношений. Начало данной «серии» положил Акт «О гражданских правах» 1871 года, который гарантировал всем жителям равные права, а дополнения 1983 года предоставили гражданам защиту от гендерной дискриминации [2]. В соответствии с Титулом 5 части II секции 2302(b) Свода Законов США в процессе работы с персоналом запрещается «дискриминация служащих или претендентов на рабочее место по расовому признаку, цвету кожи, религиозной принадлежности, полу, национальному происхождению, возрасту, физическим недостаткам, супружескому статусу и политической приверженности» [2]. Правовую основу для формального обеспечения всем американцам равных возможностей заложил Акт «О гражданских правах» 1964 года, в котором было закреплено, что при приеме на работу запрещаются любые виды дискриминации женщин. Акт от 1991 года «О гражданских правах» [3] дополняет этот титул.

На наш взгляд, несмотря на наличие в США обширной законодательной базы, проблема недопущения дискриминации по признаку пола для США все еще актуальна. В качестве подтверждения можно привести конкретные примеры из судебной практики.

С целью решения проблемы неравной оплаты за труд равной ценности американский законодатель в 1963 году принял Акт «О равных правах на получение заработной платы». Однако принятием нормативного акта проблему не решить до тех пор, пока будет иметь место сосредоточение женщин в сфере обслуживания с традиционно низким уровнем квалификации и достаточно низкой заработной платой, что становится основной причиной дискриминации женщин в оплате труда. Информацию о зарплате часто скрывают от работников. Наниматель может держать в тайне как различия в зарплате, так и обоснование таких различий. Эти различия, поначалу небольшие, могут показаться работнику недостаточными

для того, чтобы обратиться в суд, особенно если работник пытается добиться успеха и повышения. Как пример можно привести дело «Goodyear Tire v. Letbetter». В 1979 г. Лили Ледбеттер начала свой рабочий стаж на шинном заводе компании Goodyear Tire в Гэдсдене (Алабама), и 19 лет занимала должность руководителя, которую обычно занимают мужчины. Она не знала, что имеет более низкую базовую зарплату по сравнению с зарплатой мужчин на той же должности. С годами разрыв в оплате возрастал, при этом размер зарплаты и ее повышение держались в тайне и у Ледбеттер не было точной информации. В шестидесятилетнем возрасте она решила уйти на пенсию и тогда же из анонимного письма узнала, что ее зарплата существенно меньше, чем у мужчин. Она обратилась с жалобой в Комиссию по равным возможностям при найме. Присяжные федерального жюри вынесли вердикт, по которому компания была обязана выплатить Ледбеттер 225 тыс. долларов в виде возврата недоплаченной за 19 лет зарплаты и 3 млн. долларов – в качестве моральной компенсации. Судья снизил общую сумму выплат до 300 тыс. долларов. Однако апелляционный суд отменил решение нижестоящей инстанции, сославшись на то, что истица не подала иск в определенные законом сроки. 29 мая 2007 г. решение апелляционного суда поддержал и Верховный суд страны. Ледбеттер осталась в проигрыше [4, с.176–182].

Не менее интересным является дело «Есперсен против Хэреха». Дарлин Есперсон была принята на работу в казино Рено Хэреха барменом в 1994 году. Через 5 лет владелец казино поменял требования, предъявляемые к внешнему виду работников. Одним из требований было обязательное наличие макияжа у женщин-работниц. Есперсон отказалась выполнять данное требование по мотивам, что она никогда ранее не пользовалась косметикой и будет чувствовать себя дискомфортно, за что ее уволили. Тогда Есперсон подала иск с требованием о взыскании денежной суммы с казино, а также указала на неправомерность действий казино Хэреха: работодатель предъявляет завышенные требования к работникам-женщинам по сравнению с работниками-мужчинами. В поддержку своей позиции она ссылалась на нарушение Хэрехом Титула VII Акта «О гражданских правах» 1964 г. «запрещение дискриминации служащих по расовому признаку, цвету кожи, религии, полу и национальному происхождению». В иске было отказано. Есперсон обжаловала судебное решение. Апелляционный суд девятого округа в составе 3 судей отменил предыдущее решение и иск удовлетворил, мотивировав свое решение тем, что требования к внешнему виду, разработанные казино Хэреха представляют собой стереотип привлекательной женской внешности:

чулки, длинные волосы, макияж; и «накладывают значительно большее бремя соответствия образу женщины, чем аналогичные требования для мужчин» [5].

На основании приведенных примеров, можно сделать вывод, что предвзятое отношение к женщинам все еще остается, что создает определенные трудности в достижении равенства на рабочем месте. Равенство в американском обществе означает не только юридическое равенство, но и объективность мышления, беспристрастность и справедливость, игнорирование гендерных различий работников со стороны работодателя, что позволит обеспечить и фактическое равенство в сфере труда. Несмотря на принятие Акта «О равных правах на получение заработной платы», который гарантирует равную оплату труда и обращения для женщин и девочек на рабочем месте разрыв в заработной плате сохраняется. Для того чтобы разрыв в заработной плате мужчин и женщин исчез, необходимо наличие правовых норм, которые являлись бы нейтральными с гендерной точки зрения.

#### Литература

1. The Constitution of the United States of America. – Режим доступа: <http://www.vescc.com/constitution/usa-constitution-eng.html>.
2. The Civil Rights Act of 1871. – Режим доступа: <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Civil+Rights+Act+of+1871>.
3. The Civil Rights Act of 1991 (Pub.) L. 102–166. – Режим доступа: <http://www.eeoc.gov/policy/cra91.html>.
4. A companion to American women history / Ed.: Nancy A. Hewitt. – Oxford: Blackwell Publ. – 2002. – P. 176–182.
5. Jespersen v. Harrah s Operating CO: Ninth Circuit rejects Title VII sex discrimination challenge. // Labor law journal. – 10/01/2006. – Режим доступа: <http://www.allbusiness.com/legal/laws-government-regulations-employment/4094815-1.html>.

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА ХИЩЕНИЕ ИМУЩЕСТВА НАНИМАТЕЛЯ: НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

**П. С. Васько**

В соответствии с п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (Далее ТК; ТК РБ) наниматель может расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию