

Кроме того, в качестве условия действительности арбитражного соглашения составу международного арбитражного (третейского) суда следует оценить арбитрабельность предмета спора с учетом требований, предъявляемых правом, которому стороны подчинили арбитражное соглашение, а при отсутствии такого указания – правом государства места вынесения решения, т. е. в случае вынесения решения международным арбитражным (третейским) судом, находящимся на территории Республики Беларусь, в соответствии с положениями ст. 11 и 22 Закона Республики Беларусь «О международном арбитражном (третейском) суде».

Библиографический список

1. Карабельников, Б. Р. Признание и приведение в исполнение иностранных арбитражных решений: Научно-практический комментарий к Нью-Йоркской конвенции 1958 года / Б. Р. Карабельников. – М. : Юстицинформ, 2001. – 368 с.
2. Международный коммерческий арбитраж : пособие / А. И. Анищенко [и др.] ; под ред. У. Хелльманна, С. А. Балашенко, Т. В. Сысуева. – Минск : Изд. центр БГУ, 2017. – 395 с.

Петченко Т. М.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Белорусский государственный университет

пр. Независимости, 4, 220030 Минск, Беларусь, *p-t-m-08@mail.ru*

Уровень защиты трудовых прав зависит от качества материальных и процессуальных норм, их согласованности, учета особенностей, присущих правоотношениям в социально-трудовой сфере.

Под способами защиты обычно понимают определенные приемы, которые могут быть использованы субъектами для защиты прав. Недостатком трудового законодательства Республики Беларусь является отсутствие общей нормы, закрепляющей способы защиты трудовых прав.

В теории права формы защиты определяют как урегулированный порядок осуществления защиты прав посредством использования конкретного способа. Субъектами трудового права могут быть использованы внесудебные и судебные формы защиты. Внесудебные формы защиты трудовых прав ограничены рамками организации или спора, состав органов определяется участниками спора, как правило, решение принимается коллегиально, не все решения являются обязательными.

В целях повышения эффективности способов и форм защиты трудовых прав предлагаем основные направления совершенствования законодательства в этой сфере.

1. К внесудебным формам относятся непосредственные переговоры между сторонами по урегулированию разногласий без привлечения третьих лиц. В трудовом праве Республики Беларусь относительно индивидуальных

трудовых споров переговоры не упоминаются. Для придания переговорам правовой формы предлагаем в трудовом законодательстве закрепить основные этапы переговорного процесса между работником и нанимателем: порядок предъявления требований работника к нанимателю; сроки, в которые наниматель обязан предоставить работнику ответ; правовые последствия отсутствия ответа в установленные сроки.

2. В настоящее время в Республике Беларусь применение внесудебных форм защиты трудовых прав сдерживается сроками, установленными в ст. 242 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Предлагаем на уровне ТК закрепить приостановление сроков для обращения в комиссию по трудовым спорам и суд на период проведения непосредственных переговоров между сторонами трудового договора, а также на период проведения примирительных процедур (ст. 251 ТК).

3. По действующему трудовому законодательству решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам. В этом случае, как правило, сокращаются сроки, предусмотренные ст. 242 ТК, что ограничивает право работника на защиту в зависимости от обязательности досудебного порядка рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам. Необходимо предоставить работнику право обжаловать решение комиссии по трудовым спорам в суд в рамках сроков, установленных ст. 242 ТК.

4. В соответствии с действующим трудовым законодательством комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя (ч. 1 ст. 235 ТК). Таким образом, возможность создания комиссии по трудовым спорам связывается с наличием или отсутствием в организации профсоюза, тем самым ограничивая права работников, не являющихся членами профсоюза.

В соответствии с ч. 3 ст. 236 «работник – не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд». Данная норма ставит в неравное положение работников одной и той же организации в зависимости от членства в профсоюзе.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь закреплено право нанимателей по соглашению с профсоюзами создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров (ст. 251 ТК). Актуальность формирования таких органов велика в организациях, где не создана комиссия по трудовым спорам. Однако если у нанимателя нет профсоюза, работники лишаются возможности как обратиться за защитой нарушенных прав в комиссию по трудовым спорам, так и прибегнуть к примирительным процедурам.

В целях предоставления равных возможностей для защиты трудовых прав работникам независимо от членства в профсоюзе предлагаем:

а) внести изменения в ст. 235 ТК, предусмотрев общий порядок создания комиссии по трудовым спорам из равного числа представителей

представительного органа работников (в том числе профсоюза) и нанимателя;

б) закрепить общий порядок для обращения в комиссию по трудовым спорам как досудебный орган независимо от членства в профсоюзной организации;

в) внести изменения в ст. 251 ТК, установив, что органы примирения для урегулирования индивидуальных трудовых споров могут создаваться нанимателями не только по соглашению с профсоюзами, но и с иными представительными органами работников.

5. В настоящее время судебная защита трудовых прав осуществляется в основном по общим правилам без учета специфики споров, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений. Для обеспечения надлежащей защиты прав субъектов трудового права представляется целесообразным дополнить Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь специальной главой, посвященной особенностям рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (в частности, следует закрепить подведомственность и подсудность трудовых споров; правовое положение нанимателя и работника (претендента на рабочее место или бывшего работника); распределение бремени доказывания; дополнительные процессуальные гарантии работникам; меры по обеспечению исковых требований).

Петрова О. В.

МЕДИАЦИЯ В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ: АДАПТАЦИЯ КАК ОСНОВА ВНЕДРЕНИЯ

Белорусский государственный университет

пр. Независимости, 4, 220030 Минск, Беларусь, olga.val.petrova@gmail.com

Примирительные процедуры в настоящее время становятся перспективными технологиями не только в сфере гражданско-правовых отношений, но и рассматриваются как эффективный способ противодействия преступности, особенно бытовой преступности и преступности несовершеннолетних. Можно утверждать, что в Республике Беларусь медиация как правовой институт и метод альтернативного разрешения споров и конфликтов в целом сформировалась, однако в уголовно-правовой сфере она воспринимается теорией и практикой весьма неоднозначно.

Концепцией совершенствования мер уголовной ответственности и порядка их исполнения, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь № 672 от 23 декабря 2010 г., введение института медиации в уголовном процессе было запланировано до 2015 г. Однако до сих пор как не утихают дискуссии относительно целесообразности данного института для разрешения уголовно-правовых конфликтов в Республике Беларусь, так и законодатель не принял решения о правовой регламентации его использования.