

4. *Специальное упрощенное регулирование налогообложения и отчетности.* Для физического лица – нанимателя предусмотрены менее сложные формы взаимодействия с налоговыми органами и органами социальной защиты. Например, для ИП в Налоговом кодексе Республики Беларусь (далее – НК) предусмотрена отдельная глава о едином налоге с индивидуальных предпринимателей и иных физических лиц. Такой налог заменяет уплату подоходного налога и налога на профессиональный доход по доходам, экологического налога, налога за добычу (изъятие) природных ресурсов и др. (ст. 336 НК). Физические лица, осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма платят установленный НК сбор за осуществление деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма (гл. 39 НК). Нотариусы платят подоходный налог с особенностями определения налоговой базы: учитываются доходы, полученные от осуществления такой деятельности.

Таким образом, физическое лицо как наниматель в трудовом праве Республики Беларусь обладает целым рядом существенных особенностей, которые отличают его от юридического лица. Эти различия проявляются не только в правовом статусе и обязанностях, но и в особенностях организации трудовых отношений. Главной особенностью, на мой взгляд, является упрощение регулирования трудовых отношений, позволяющее физическим лицам – нанимателям сократить объем бюрократических процедур и административных обязательств, что способствует более гибкому и менее формализованному управлению рабочим процессом.

Волк А. А.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

*Волк Александра Александровна, учащаяся 3 курса Юридического колледжа
Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь,
klov0205@gmail.com*

Научный руководитель: преподаватель Журова Ю. А.

На сегодняшний день законодательство Республики Беларусь содержит ряд способов разрешения индивидуальных трудовых споров, одним из которых является медиация.

Медиация (от лат. *mediare* – посредничество) – переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения. Институт медиации был теоретически обоснован и использован в США в середине XX в. для урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), возникающих между профсоюзами и работодателями. Положительная практика применения медиации по урегулированию трудовых споров обусловила ее востребованность и распространение в 1970-х гг. в странах Западной Европы, Австралии и др.

Медиация при разрешении трудовых споров играет важную роль, так как позволяет сторонам избежать длительных и затратных судебных разбирательств, обеспечивая более быстрое и эффективное разрешение конфликта. Процесс медиации основан на взаимопонимании и сотрудничестве, что способствует восстановлению профессиональных отношений и улучшению атмосферы в коллективе. Кроме того, медиация предоставляет возможность сторонам самостоятельно найти решение, что повышает удовлетворенность участников процесса достигнутыми договоренностями.

Важно отметить, что ч. 2 ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) устанавливает органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Это комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд. Органы примирения, посредничества и арбитража не включены в данный перечень. Как отмечает В. С. Каменков, правовые нормы гл. 17 ТК изложены без учета правовых норм Закона Республики Беларусь «О медиации». В связи с этим он предлагает изложить ч. 2 ст. 233 ТК в следующей редакции: «Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- 1) медиаторами, органами примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров;
- 2) комиссиями по трудовым спорам;
- 3) судами».

Полагаем, что расширение практики применения примирительных процедур невозможно без совершенствования законодательства. В этих целях, на наш взгляд, представляется целесообразным ч. 2 ст. 233 ТК дополнить пунктом следующего содержания: «3) органы примирения, посредничества и арбитража».

На наш взгляд, расширение использования органов примирения, посредничества либо арбитража возможно в тех организациях, где нет профсоюза и не созданы КТС, поскольку большое значение имеет возможность урегулирования индивидуального трудового спора на досудебной стадии. В связи с этим положение ст. 251 ТК должно быть изменено в части возможности образования органов примирения, посредничества и арбитража без согласия профсоюза (в случае отсутствия профсоюза допускается соглашение с работниками или их представителями). Т. М. Петоченко предлагает 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.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что медиация при разрешении трудовых споров играет важную роль, так как позволяет сторонам избежать длительных и затратных судебных разбирательств, обеспечивая более быстрое и эффективное разрешение конфликта. В результате анализа положений белорусского законодательства, а также позиций белорусских ученых по данному вопросу, представляется целесообразным внести в ТК предложенные выше изменения: дополнить

ч. 2 ст. 233 ТК пунктом следующего содержания: «3) органы примирения, посредничества, арбитража»; 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.

Глухотаренко А. А.

КОЛЛЕКТИВНОЕ ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ И ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ СОУЧАСТИЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

*Глухотаренко Анна Алексеевна, студентка 4 курса Белорусского
государственного университета, г. Минск, Беларусь,
gluchotarenko@gmail.com.*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Романова О. Н.

Кодексом гражданского судопроизводства Республики Беларусь от 11 марта 2024 г. № 359-3 (далее – КГС), вступающим в силу 1 января 2026 г. вводится новый для процессуальных отраслей права институт, именуемый коллективный иск.

Институт групповых исков берет свое начало в англосаксонской правовой системе, в частности, широкое распространение получил в Соединенных Штатах Америки и Великобритании. В указанных государствах институт коллективного иска строится на разных принципах. Так, в Соединенных Штатах Америки действует принцип «Opt-out», который означает, что истцами становятся все члены группы (коллектива), чьи права нарушены и которые не выразили своего отказа от присоединения к коллективному иску. Что касается Великобритании, то там преобладает принцип «Opt-in», иначе говоря, истцами являются только те лица, которые прямо заявят о своей воле присоединиться к коллективному иску. Закрепление процедуры подачи искового заявления в Республике Беларусь будет строиться на принципе «Opt-in». Преимущество настоящего способа состоит в том, что он позволяет суду достоверно установить, что все истцы присоединились к иску по собственной воле и осознают все последствия, которые могут наступить при рассмотрении дела и после вынесения решения.

Опубликованная Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации статистика указывает, что суды общей юрисдикции в 2020 г. в порядке гражданского судопроизводства рассмотрели 689 дел по групповым искам, в 2021 г. – 741 дело. Данные за 2022 г. указывают на резкий десятикратный рост рассматриваемых дел – 5963 дела.

Важнейшее значение имеет теоретический сравнительно-правовой анализ института коллективного иска и на первый взгляд сходного с ним института процессуального соучастия.

Институт процессуального соучастия является традиционным для отечественного процессуального права. А. А. Карпова полагает, что процессуальное соучастие выступает формой осложнения процесса, для которой характерно множественность лиц на стороне истца либо ответчика.