

требования о расторжении договора аренды, однако данное требование не следует путать с введенным общим досудебным урегулированием спора, предусмотренным ХПК. Итак, для того, чтобы расторгнуть договор в судебном порядке, необходимо направить письмо заказной корреспонденцией по месту нахождения контрагента. Срок, который будет предоставлен для ответа, должен быть разумным, например, в течение семи календарных дней со дня вручения письма. Однако что следует делать, если арендатор съехал и в связи с этим не получил корреспонденцию?

Приведем пример из судебной практики. В хозяйственный суд обратился арендодатель, который просил расторгнуть договор, а также взыскать с арендатора сумму долга по арендной плате, коммунальным и эксплуатационным расходам, пению и проценты за пользование чужими денежными средствами. В качестве доказательства досудебного урегулирования спора арендодатель приложил квитанцию об отправке заказной корреспонденции арендатору по его месту нахождения (офис, принадлежащий арендодателю), а также саму корреспонденцию с пометкой «за выездом». Арендодатель также пояснил, что арендатор более двух раз подряд не вносил арендную плату (п. 3 ч. 1 ст. 590 ГК). В договоре арендатор указал лишь свой юридический адрес. О перемене своего адреса нахождения арендатор не уведомил. Хозяйственный суд установил, что арендатор сменил место нахождения, о чем уведомил регистрирующий орган, но судебная корреспонденция, направленная по адресу, указанному в ЕГР, также не была вручена арендатору по причине его отсутствия по указанному адресу. Перед судом стал вопрос, имело ли место соблюдение порядка расторжения договора, предусмотренного ч. 3 ст. 590 ГК. В подтверждение соблюдения этого порядка арендодатель сослался на принцип применимости аналогии права в части надлежащего соблюдения порядка досудебного расторжения договора при направлении корреспонденции по последнему известному месту нахождения. Требования арендодателя были удовлетворены судом.

Резюмируя изложенное, отметим, что договор может быть расторгнут лишь в судебном порядке по требованию одной из сторон (в случае отсутствия обоюдного согласия на расторжение, совершенное в такой же форме, что и договор), однако более приемлемым для обеих сторон является включение в договор условий о возможности одностороннего отказа от исполнения договора при наступлении определенных обстоятельств.

М.В. Лиора
БГЭУ (Минск)

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Международная организация труда (МОТ) основным способом разрешения трудовых споров признает механизм примирения. Согласно

Рекомендациям МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже», примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной. Особо подчеркивается добровольный характер таких процедур; сроки, устанавливаемые национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму. Обязаны приниматься меры, направленные на то, чтобы эта процедура могла начинаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон или органом по добровольному примирению.

Именно особенности метода правового регулирования трудовых отношений обуславливают возможность самостоятельного разрешения возникающих между участниками трудовых отношений противоречий при помощи примирительных процедур без обращения в государственные органы.

Примирительные процедуры могут эффективно использоваться для разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. Однако на практике далеко не все страны применяют примирительные процедуры для разрешения индивидуальных трудовых споров, при урегулировании же коллективных трудовых споров именно они являются наиболее распространенными. Это обусловлено в большей степени тем, что в результате их применения может быть не только разрешен спор, но и созданы новые правовые нормы. Последнее не входит в компетенцию судебных и административных органов, рассматривающих юридические споры.

Все соглашения, достигнутые сторонами в ходе или в результате процедуры примирения, должны составляться в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.

В ряде стран, таких как Великобритания, США (но в меньшей степени), Нидерланды, страны Дальневосточного региона (в частности, Япония), придерживаются принципа невмешательства государства в регулирование разрешения коллективных трудовых споров. Преимущество данного подхода состоит в предоставлении сторонам максимальной свободы, они самостоятельно устанавливают процедуру примирения исходя из характера и сложности возникших противоречий. Для Республики Беларусь же характерна законодательная регламентация механизма разрешения коллективных трудовых споров. Это обусловлено в большей степени особенностью положения профсоюзов и текущим развитием системы социального партнерства. Тем не менее, это не умаляет преимуществ примирительных процедур. Как показывает практика, это один из наиболее быстрых, доступных и цивилизованных способов разрешения споров.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.

©.BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by> elib@bseu.by