

снижает уровень агрессивности оценок, даваемых сторонами друг другу, не допускает некорректности в высказываниях сторон, создает благоприятную обстановку для переговоров. Также он устанавливает фактические взаимоотношения сторон, выявляет существо взаимных претензий, выясняет позиции сторон относительно перспективы развития спора и имеющихся возможностей его урегулирования, оказывает сторонам содействие в поиске максимально эффективного для них пути прекращения спора. После назначения примирителя ему передаются материалы дела для урегулирования спора в порядке примирительной процедуры, и с этого момента посредник уже посвящен во все подробности не только самого спора и каждой из сторон как личности. Одним из таких является принцип конфиденциальности. Само по себе закрепление данного принципа подробно описано законодателем, но его реализации на практике терпит недостатки.

Глава 17 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь содержит в себе статьи, регулирующие примирительную процедуру: цели, задачи и принципы примирительной процедуры; полномочия и порядок назначения примирителя, сроки и результаты примирения. Однако ничего не сказано об ответственности примирителя. Следовательно, целесообразно внести дополнение в ст. 155 «Полномочия примирителя» Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь следующего содержания: «Примиритель и лицо, выполняющее полномочия примирителя, а также иные лица, привлеченные для участия в процедуре примирения, обязаны соблюдать принцип конфиденциальности, в частности, не разглашать конфиденциальную информацию, полученную участниками в ходе процедуры примирения, без разрешения сторон, предоставивших эту информацию».

Предположительно речь будет идти не только о гражданско-правовой и дисциплинарной ответственности, а также об административной и уголовной ответственности. Данное дополнение к ст. 155 «Полномочия примирителя» Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь, поможет решить так называемую социальную проблему, включающую в себя и страх по поводу того, что полученная в ходе примирения информация от сторон может быть использована, против них, и нежелание раскрывать суть дела перед посторонним человеком (примирителем), и опасение за то, что в ходе решения спора, возможно, станут известны иные обстоятельства дела способные усугубить конфликт или приведут к новому спору.

Таким образом, если сторонам будет гарантирована конфиденциальность, это будет способствовать построению «открытого конструктивного диалога», что в дальнейшем приведет к востребованности процедуры примирения.

А.К. Василенок
БГЭУ (г. Минск)

О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СПОРОВ В СФЕРЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ И ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В настоящее время главным направлением экологической политики Республики Беларусь выступает совершенствование законодательства в области природопользования и охраны окружающей среды, в том числе системы экологических ограничений и регламентации режимов природопользования.

Область применения медиации становится все шире, вопрос о возможности проведения примирительных процедур и заключения медиативного соглашения по спорам, вытекающим из экологических отношений, в настоящее время является дискуссионным.

Медиация (посредничество) является самостоятельным видом (способом) альтернативного разрешения споров.

Круглый стол
«Трудовое право и право социального обеспечения:
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»

Медиация – переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения (ст. 1 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон «О медиации»)). Отдельные авторы под медиацией понимают организованную процедуру переговоров с участием нейтрального посредника (медиатора), который содействует сторонам в обсуждении условий урегулирования правового спора и принятию взаимовыгодного решения. Также отмечается, что медиация представляет собой способ защиты прав и находит выражение в переговорах между сторонами спора с участием независимого третьего лица с целью разрешения возникшего спора по правилам, определенным его сторонами, или с согласия сторон третьим лицом – медиатором. Заслуживает также внимания понимание медиации как метода внесудебного разрешения споров. Несмотря на некоторые отличия, в научной литературе, как и в легальном определении, акцентируется внимание на таких чертах медиации, как переговорный характер, участие третьего независимого лица и направленность на урегулирование спора.

Как известно, в последнее время в судах увеличивается количество дел, возникающих из экологических правоотношений. Вместе с тем, большинство из них, как показывает правоприменительная практика, могло бы быть разрешено во внесудебном порядке, а именно посредством применения различных альтернативных процедур урегулирования споров с участием посредников, принимая во внимание, что добровольное исполнение более эффективно, чем принудительное.

Закон «О медиации» регулирует отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, а также споров, вытекающих из трудовых и семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений. Однако, в Законе не содержится указание на возможность применения института медиации при разрешении споров в сфере природопользования и охраны окружающей среды.

При внедрении и развитии процедуры медиации в сфере экологических отношений необходимо изменение самого порядка взаимодействия государства и граждан, а также внутриведомственных структур. При этом можно ожидать таких позитивных результатов, как повышение уровня осведомленности общественности в вопросах охраны окружающей среды и увеличение ее роли, расширение возможностей при принятии экологически значимых решений с выходом в перспективе на совместное их обсуждение и принятие государством и общественными организациями.

На наш взгляд, медиация как альтернативный способ разрешения споров может быть применена при разрешении споров в сфере природопользования и охраны окружающей среды, имеющих частноправовой характер. Считаем целесообразным внесения дополнений в Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации», путем расширения перечня споров, за счет включения споров в сфере природопользования и охраны окружающей среды, к которым может быть применена процедура медиации. Это позволит эффективно и выгодно для обеих сторон решить споры не путем конфронтации, а на началах добровольного, равноправного и честного достижения согласия.

Хотелось бы отметить, что применение процедуры урегулирования споров в сфере природопользования и охраны окружающей среды путем медиации в Республике Беларусь – это, несомненно, перспективное направление развития национального законодательства. В широком правовом смысле процедура медиации способствует развитию в Республике Беларусь гражданского общества, члены которого, обладая высоким уровнем ответственности за свои действия, самостоятельно разрешают возникающие между ними разногласия, прибегая к помощи государственных институтов, обладающих властными полномочиями, только в крайних случаях.

Круглый стол

*«Трудовое право и право социального обеспечения:
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»*

В настоящее время созданы предпосылки использования медиации в разрешении споров в сфере природопользования и охраны окружающей среды, как с теоретической, так и прикладной точки зрения. Медиация – это не просто эксперимент на границе правового пространства, а может быть важнейший способ противостоять центробежным тенденциям, разъединяющим людей, которые сейчас набирают силу во всем мире. Необходима более широкая популяризация, а также дальнейшее научное и правовое осмысление исследуемого правового института.

Е.С. Занько
БГЭУ (г. Минск)

СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «РАБОТНИК-НАДОМНИК» И «РАБОТНИК, ВЫПОЛНЯЮЩИЙ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ» В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В январе 2020 г. вступит в силу ряд изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). Одним из таких изменений является легализация дистанционных трудовых отношений и выделение новой категории работников – «работников, выполняющих дистанционную работу». Целесообразность и необходимость такой новеллы в рамках национального законодательства о труде не вызывает сомнений, однако долгие годы данная категория работников приравнивалась к категории «работников-надомников».

Безусловно, схожие правовые критерии дифференциации труда обеих категорий работников способствуют появлению массы вопросов, касающихся заключения трудового договора, трудовой функции работника, его рабочего места, охраны труда и др. Поэтому имеет место подчеркнуть существенные критерии идентификации дистанционного и надомного труда для дифференциации этих нетипичных форм занятости между собой.

Понятие «работник, выполняющих дистанционную работу» в проекте изменений и дополнений в ТК не содержится, однако из норм главы 25¹ ТК можно выделить правовые критерии, позволяющие определить работников, выполняющих дистанционную работу как самостоятельную категорию работников: работник выполняет трудовую функцию, определенную трудовым договором; работа осуществляется вне места нахождения нанимателя и его подразделений; трудовая функция и взаимодействие с нанимателем производятся с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Работниками-надомниками, согласно ч. 1 ст. 304 ТК, считаются лица, заключившие правовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя. В свою очередь, под работой на дому понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

Из этого следует что, правовыми критериями, которые характеризуют надомный труд являются: работа по трудовому договору; осуществление трудовой функции по месту жительства работника или другому помещению по выбору этого работника, однако вне помещения нанимателя; трудовая функция работника предполагает использование материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений (собственных либо приобретенных за счет нанимателя).

В свою очередь, для работника-надомника предусмотрены специальные требования: наличие законного права (право собственности, договор аренды, найма и др.) на дом иное помещение; наличие необходимых жилищно-бытовых условий, которые соответствуют требованиям охраны труда; практические навыки или возможность их получения.