

возмещения за время задержки определяет орган, который принимает решение по существу спора (ч. 2 ст. 117 КЗоТ Украины).

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что в Украине при наличии указанных условий в совокупности работнику в любом случае должны быть выплачены не только суммы, подлежащие ему на день увольнения, но и его средний заработок за все время задержки: со дня увольнения (в случае, когда работник в этот день не работал, – со следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете) по день фактического расчета.

Исходя из законодательной формулировки ст. 78 ТК Республики Беларусь работник имеет право на взыскание обозначенных сумм. Таким образом, можно сделать вывод, что в указанном нормативном правовом акте не закреплена обязанность нанимателя осуществить дополнительные выплаты, предусмотренные как ответственность за каждый день задержки расчета без предъявления соответствующего требования уволенным работником.

На наш взгляд, в этом вопросе в большей мере обеспечивается право уволенного работника на своевременные выплаты причитающихся сумм в Украине. Ведь в ее законодательстве нормативно предписано, что в любом случае виновный несет ответственность. Кроме того, усматривается, что правило, закрепленное в ст. 78 ТК Республики Беларусь, является недостаточно полно сформулированным, поскольку не устанавливает, куда необходимо обращаться уволенному работнику для предъявления требования о взыскании возмещения.

Есть определенное упущение в законодательном регулировании рассматриваемого вопроса и в Украине. Как установлено в ч. 2 ст. 117 КЗоТ Украины, при частичном решении дела о размерах причитающихся уволенному работнику сумм в пользу последнего размер возмещения за время задержки определяет орган, который принимает решение по существу спора. При этом не указано, из чего следует исходить при определении размера возмещения.

В Республике Беларусь более конкретно определено, что взыскание производится пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Таким образом, считаем, украинскому законодателю целесообразно конкретизировать ч. 2 ст. 117 КЗоТ Украины, установив, что при решении вопроса о размере возмещения уволенному работнику необходимо применять принцип пропорциональности, т. е. присуждать сумму возмещения, рассчитанную пропорционально размеру удовлетворенных требований такого работника.

УДК 349.222

Д.В. Гапоненко

МЕДИАТИВНАЯ ОГОВОРКА В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Содержание и условия трудового договора, являющегося базовым элементом регулирования трудовых правоотношений, возникающих между работником и нанимателем, определяются по соглашению между ними с учетом сведений и условий, выделенных законодателем Республики Беларусь в качестве обязательных (ч. 2 ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК)).

Наряду с этим стороны полномочны предусмотреть дополнительные не противоречащие законодательству условия трудового договора (ч. 3 ст. 19 ТК), среди которых возможно закрепление положения о медиативной оговорке.

В рамках проекта Центра медиации и переговоров термин «медиативная оговорка» трактуется как письменное соглашение сторон, заключенное до возникновения правового конфликта (спора), о применении медиации в отношении правовых конфликтов (споров), которые могут возникнуть в будущем.

Для уяснения сущности данного правового феномена считаем обоснованным обратиться к анализу зарубежного законодательства, которое позволяет констатировать двойственный характер соглашения о применении медиации как базового элемента процедуры медиации. Данное утверждение обусловлено тем, что соглашение о применении медиации включает в себя два самостоятельных соглашения, именуемых по-разному:

ст. 2 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» – соглашение о применении медиации (медиативная оговорка) и соглашение о проведении процедуры медиации;

ст. 2 Закона Республики Молдова от 3 июля 2015 г. № 137 «О медиации» – соглашение о медиации и договор о медиации, содержание которых свидетельствует о том, что соглашение о медиации выступает медиативной оговоркой.

При этом законодателем Республики Беларусь в ст. 1 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) отражен единый подход (соглашение о применении медиации не делится на самостоятельные виды).

Следует также подчеркнуть, что весьма актуальным выступает вопрос соотношения категорий «соглашение о применении медиации» и «медиативная оговорка». На наш взгляд, медиативная оговорка выступает одним из элементов соглашения о применении медиации, о чем свидетельствуют положения законов «О медиации» Российской Федерации и Республики Молдова. Однако медиативная оговорка, согласно положениям законодательства Республики Беларусь, не влечет тех правовых последствий, которые возникают в связи с заключением соглашения о применении медиации (например, приостановление сроков обращения за разрешением трудовых споров (ст. 242 ТК), при этом данный вопрос требует проведения отдельного исследования ввиду его законодательной недоработки).

Базовым принципом проведения медиации в Республике Беларусь выступает принцип добровольности (ст. 3 Закона о медиации). При этом справедлива позиция Е.В. Чичиной, которая на основании анализа процессуального законодательства отмечает, что применение медиативной оговорки не препятствует дальнейшему возникновению гражданского или арбитражного процесса, не является основанием для отказа в принятии или возврата искового заявления. Данный подход в полной мере согласуется с Директивой 2008/52/ЕС относительно некоторых аспектов медиации в гражданских и коммерческих делах, согласно которой добровольность медиации трактуется прежде всего как право добровольного отказа от ее проведения (в том числе при наличии медиативной оговорки). Таким образом, проводя параллель между гражданским и арбитражным процессом, а также трудовым правом, использование медиативной оговорки в тексте трудового договора (контракта) не лишает стороны в случае неразрешения имеющегося между ними правового конфликта (спора) права на обращение в суд для защиты своих прав и законных интересов, и не обязывает стороны использовать медиацию для разрешения имеющегося между ними правового конфликта (спора), однако служит явной альтернативой судебному разбирательству.

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что включение условия о медиативной оговорке в текст трудового договора (контракта) способствует внедрению медиации в процесс разрешения правовых конфликтов (споров) в сфере труда неюрисдикционным способом, не нарушая при этом принципа добровольности применения медиации. Считаю также целесообразным положение о медиативной оговорке включать в пункт «Дополнительные условия» трудового договора (контракта).

УДК 351.74 + 342.56

А.В. Гоев

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ОРГАНОВ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ИСПОЛНЕНИЯ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ

Республика Беларусь, являясь правовым государством, декларирует обязанность каждого, кто находится на ее территории соблюдать законодательство. При этом в соответствии со ст. 59 Конституции Республики Беларусь государственные органы и их должностные лица, которым доверено исполнение государственных функций, обязаны принимать меры для осуществления и защиты прав и свобод личности. Во исполнение этих положений на территории нашего государства существует определенная система правоохранительных органов, задачей которых является защита прав и законных интересов граждан, организаций, защита государственных и общественных интересов, соблюдение законности и т. п., и система органов принудительного исполнения, основной задачей которых является соблюдение и охрана интересов государства, прав и законных интересов юридических и физических лиц путем своевременного и полного исполнения судебных постановлений и иных исполнительных документов. Несмотря на то что основной задачей правоохранительных органов является защита государственных и общественных интересов, а органов принудительного исполнения – осуществление исполнительного производства, деятельность данных органов в отдельных аспектах связана между собой (например, исполнительное производство по обвинительному приговору суда; уголовное преследование за уклонение родителей от содержания детей либо от возмещения расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся или находившихся на государственном обеспечении, и др.). В связи с этим возникает множество вопросов, затрагивающих взаимодействие правоохранительных органов и органов принудительного исполнения, которые в настоящее время остаются нерешенными.

Как известно, в исполнительном производстве могут применяться меры по обеспечению исполнения исполнительного документа, которые, в отличие от исполнительных действий и мер принудительного исполнения, направлены на создание условий для обеспечения исполнения судебных постановлений и иных актов как в процессе исполнительного производства, так и до него. При этом меры по обеспечению исполнительного производства могут применяться не только судебными исполнителями, но и органами, ведущими процесс. В случае соверше-