

по обстоятельствам дела по гражданским делам можно путем внесения в него соответствующих дополнений. Вполне возможно, как представляется, закрепить такое правило в гражданском процессуальном законодательстве, как это сделано, например, в кодексе Гражданского судопроизводства Испании (НССР), устанавливающим, что не обязательно доказывать факт, если обе стороны допускают его верность (ст. 281,2) [6, с. 3—86], в национальном хозяйственном процессуальном законодательстве. Такое дополнение будет способствовать расширению круга обстоятельств, являющихся основанием для освобождения от доказывания, что в конечном итоге может содействовать повышению эффективности процесса доказывания по гражданским делам.

### *Литература*

1. Рожкова, М.А. Мировая сделка: использование в коммерческом обороте / М.А. Рожкова. — М.: Статут, 2005. — 572 с.
2. Солохин, А. Некоторые проблемы понятия «примирение» в науке арбитражного процесса и практике арбитражных судов / А. Солохин // Арбитражный и гражданский процесс. — 2009. — № 7. — С. 13—16.
3. Солохин, А. Мировое соглашение как результат примирения заявителя и государства-ответчика в Европейском Суде по правам человека / А. Солохин // Арбитражный и гражданский процесс. — 2009. — № 1. — С. 25—29.
4. Сахнова, Т. Судебные процедуры (о будущем цивилистического процесса) / Т. Сахнова // Арбитражный и гражданский процесс. — 2009. — № 2. — С. 9—13.
5. Сахнова, Т. Судебные процедуры (о будущем цивилистического процесса) / Т. Сахнова // Арбитражный и гражданский процесс. — 2009. — № 3. — С. 2—5.
6. Rigarbet, F.C. Spain / F.C. Rigarbet // International Encyclopedia of laws: Civil procedure. — Hague; London; Boston, 2003. — Vol. 3. — P. 3—86-spain.

*Н.И. Тарасевич, канд. юрид. наук, доцент  
БГЭУ (Минск)*

## **ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) в части регламентации порядка урегулирования разногласий сторон соответствующих правоотношений сориентированы на использование примирительных процедур как формы разрешения коллективных трудовых споров [1].

Вместе с тем ст. 251 ТК предусматривает возможность создания для урегулирования индивидуальных трудовых споров органов примирения, посредничества и арбитража, порядок работы которых определяется сторонами, их создавшими. Указанные органы, согласно ст. 251 ТК, могут создаваться нанимателем по соглашению с профсоюзами.

Очевидно, что основной целью использования примирительно-третейского разбирательства индивидуального трудового спора является содействие его сторонам в урегулировании возникших разногласий. Опыт использования примирительно-третейского метода в ряде зарубежных государств свидетельствует о возможности создания достаточно действенного механизма разрешения индивидуальных трудовых споров при участии органов примирения, посредничества и арбитража. Такого рода механизм, при его детальной регламентации, характеризуется как гибкая форма разрешения индивидуального трудового спора, обеспечивающая сокращение издержек, связанных с рассмотрением спора, возможность участия в его рассмотрении значительного количества представителей профсоюза, непрерывность функционирования в непосредственной близости от работников.

Однако эффективность использования примирительных процедур при разрешении индивидуальных трудовых споров, как представляется, в значительной степени зависит от четкости правовых норм, устанавливающих порядок формирования такого рода органов, определяющих принципы, на которых должна базироваться организация примирительной процедуры и деятельность лиц, призванных способствовать разрешению разногласий, а также категории споров, подведомственные данным органам. Безусловно, что в нормах ст. 251 ТК указанные вопросы не находят детального отражения. Указанный факт приводит к возможности неоднозначной трактовки норм ст. 251 ТК как в части порядка формирования такого рода органов, так и в части категорий подведомственных им индивидуальных трудовых споров.

Так, неурегулированным остается вопрос о возможности создания органов примирения, посредничества и арбитража для рассмотрения конкретного спора, а также о сроке, на который указанные органы создаются как постоянно действующие.

Применительно к категориям подведомственных органам примирения, посредничества и арбитража споров в юридической литературе указывается на споры между работником и нанимателем по вопросам индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, т.е. когда наниматель вправе, но не обязан предоставить, установить или изменить работнику условия труда [2]. Вместе с тем, как представляется, буквальное толкование ч. 1 ст. 251 ТК позволяет утверждать, что стороны вправе использовать примирительно-третейские процедуры разрешения разногласий и при возникновении иных категорий индивидуальных трудовых споров. В регламентации, как представляется, нуждаются и вопросы, связанные с дальнейшим порядком рассмотрения спора, в случае если примирительные процедуры не привели к разрешению разногласий.

Безусловно, что в силу специфики примирительно-третейского метода разрешения трудовых споров значительная часть вопросов, связанных с его применением, может быть отражена только на коллективно-договорном уровне, что и учтено законодателем в ч. 2 ст. 251 ТК. Тем не менее для обеспечения действенности рассматриваемых механизмов урегулирования трудовых споров требуется детализация наиболее значимых с практической точки зрения моментов на уровне норм ТК.

### *Литература*

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-З: с изм. и доп. — Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2007. — 256 с.

2. Постагейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. — Минск: Регистр, 2008. — С. 682.

*Н.В. Тарасюк, мл. науч. сотрудник  
НЦЗПИ (Минск)*

## **ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ИЗ БРАЧНО-СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Применение процедуры медиации при разрешении споров в брачно-семейных отношениях в настоящее время не нашло отражения в законодательстве Республики Беларусь, что, на наш взгляд, является определенным пробелом, поскольку именно в данной области важно сохранение дружеских отношений между спорящими сторонами. Социологические исследования показали, что если расставшиеся родители переносят свои споры по воспитанию и общению с детьми в суд, судебные разбирательства только обостряют спор, а не способствуют его разрешению [1]. Как отмечает Л. Паркинсон, эксперт Коллегии семейной медиации Юридического общества в Великобритании, главная причина споров между близкими людьми кроется не в законных требованиях или поисках выгоды, а в эмоциях, владеющих спорящими, и, следовательно, разрешать данные споры гораздо проще не судьям, а медиаторам, ведь когда брачное партнерство разрушается, остальные элементы семейных отношений также оказываются под угрозой разрушения [2, с. 16]. Многие в медиации зависят от самих участников спора, продолжительности и накаленности конфликта между ними, а также навыков и опыта медиаторов, ведь в некоторых случаях семейный медиатор — единственный, кто поддерживает контакт с обоими партнерами в течение периода развода.

Мировая практика свидетельствует об эффективности применения процедуры медиации при разрешении споров, возникающих в брачно-семейной сфере. Так, Великобритания была одной из первых стран Европы, в которой услуги семейной медиации развивались независимо