

Так, в американской и европейской практике является достаточно распространенной так называемая Revenue Participation Notes – форма инвестиционной деятельности, которая представляет собой долговой инструмент, согласно которому инвестору дается право получения части прибыли от основной деятельности компании по фиксированной ставке на срок, установленный сторонами. Существенными условиями такой формы инвестиционной деятельности являются следующие:

- инвестор не участвует в компании: не является ее участником, учредителем, акционером;
- процент дохода фиксированный, устанавливается по соглашению сторон;
- срок получения части прибыли фиксированный, устанавливается по соглашению сторон, но не может устанавливаться на срок более чем 7 лет;
- размер вознаграждения инвестора зависит исключительно от прибыли компании: исключительно инвестор несет риски возврата предоставленных инвестиций.

Таким образом, урегулирование на законодательном уровне Республики Беларусь подобной формы инвестиционной деятельности будет способствовать развитию предпринимательской инициативы в Республике Беларусь и увеличению потока иностранных инвестиций в экономику нашей страны.

А.А. Чучвал
БГЭУ (г. Минск)

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Правовой основой для применения процедур медиации в Республике Беларусь является Закон Республики Беларусь «О медиации» от 12.07.2013 г. № 58-З, который регулирует отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, возникающих в том числе из трудовых правоотношений.

Вместе с тем, отдельные медиативные нормы, регулирующие вопросы досудебного разрешения трудовых споров, содержатся в законодательстве о труде.

Так, согласно ч. 1 ст. 251 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

На практике наиболее широкое применение находит такой способ разрешения индивидуальных трудовых споров, как создание комиссий по трудовым спорам в организациях, который себя положительно зарекомендовал и позволяет урегулировать возникший трудовой конфликт между работником и нанимателем не доводя рассмотрение спора до суда.

Однако Закон о медиации позволяет использовать иные инструменты, направленные на разрешение трудовых споров, однако подобные механизмы на практике не применяются, поскольку они не закреплены в законодательстве о труде.

В этой связи предлагается продолжить работу, направленную на включение отдельных положений, регулирующих вопросы медиации, непосредственно в законодательство о труде и, в частности, в Трудовой кодекс Республики Беларусь.

Е.Н. Шкиндерова
БГЭУ (г. Минск)

АНАЛОГИЯ ПРАВА И АНАЛОГИЯ ЗАКОНА КАК СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СУДАМИ ПРОБЕЛОВ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

В настоящее время при рассмотрении и разрешении трудовых споров суд может столкнуться с такой нетипичной ситуацией, когда спорное трудовое отношение полностью

или частично не урегулировано трудовым законодательством, в таком случае возникает вопрос об установлении пробела в праве и его преодолении.

Пробелом в законодательстве признается отсутствие правовых норм, регулирующих общественные отношения, необходимость регулирования которых обусловлена сущностью и смыслом действующей правовой системы государства, принципами и нормами международного права (ст. 1 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах» (далее – Закон о НПА)). Установив наличие пробела, суд должен его преодолеть. Преодоление пробела в праве возможно одним из двух способов: при помощи аналогии права или аналогии закона. Естественно, что устранить пробел можно и путём дополнительного правотворчества, но суд, не являясь у нас правотворческим органом, таких полномочий не имеет. Как же суд преодолевает пробелы в законодательстве? При помощи аналогии права и аналогии закона. Аналогия закона есть не что иное, как разрешение спора на основе закона, регулирующего сходные общественные отношения. При обнаружении пробела в трудовом законодательстве следует проанализировать трудовое, а также близкие к нему отрасли права в поисках нужной нормы. Если анализ всего трудового и иного законодательства не позволил применить аналогию закона, то следует воспользоваться другим способом преодоления пробела – аналогией права, представляющей собой разрешение спора исходя из общих начал и смысла законодательства, общих принципов права и принципов конкретных отраслей права (ст. 1 Закона о НПА).

Примером аналогии закона может являться такое понятие, как «ненормированный рабочий день», которое вызывает ряд вопросов. Статья 118-1 ТК Республики Беларусь сформулирована крайне расплывчато. «Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени». Что значит при необходимости эпизодически? Каким отдельным работникам может устанавливаться такой режим работы? Можно ли устанавливать ненормированный рабочий день работникам, которых запрещено привлекать к сверхурочным работам? Ограничивается ли как-то продолжительность работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени? В некоторых из этих вопросов аналогия буквально напрашивается. Например, следует применять аналогию закона и считать недопустимым привлечение работников, которым запрещены сверхурочные работы к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в том числе и в случаях, когда они занимают должности работников с ненормированным рабочим днем. Например, если беременная женщина находится на должности с ненормированным рабочим днем, то перегрузки в процессе работы, даже эпизодические, могут оказать негативное влияние на состояние ее здоровья. Соответственно, беременную женщину нельзя привлекать к работе за пределами установленной для нее продолжительности рабочего времени, что необходимо предусмотреть в ст. 118-1 ТК Республики Беларусь. В связи с отсутствием рассмотренного положения, следует применять аналогию закона и считать недопустимым привлечение работников, которым запрещены сверхурочные работы (п. 2 ст. 120 ТК Республики Беларусь), к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в том числе и в случаях, когда они занимают должности работников с ненормированным рабочим днем.

Подводя итог исследованию о пробелах в трудовом законодательстве и путях их преодоления и восполнения, необходимо подчеркнуть важность аналогии закона и аналогии права как приемов, позволяющих судам осуществлять правосудие по трудовым спорам даже при несовершенстве трудового законодательства.