

органах государственного управления, органах местного управления и самоуправления, уполномоченных органах, организациях и у должностных лиц, которые являются участниками налоговых отношений, любые сведения о плательщиках, за исключением сведений, предоставляемых плательщику в отношении самого себя, а также иные сведения. Формулировка «любые сведения», на наш взгляд, является неточной, так как данное понятие может включать в себя слишком емкий перечень информации, а это, в свою очередь, может создавать проблемы в рамках применения данной нормы. Более того, налоговая тайна – это особый вид информации, предназначенной для целей налогообложения, поэтому сведения, находящиеся в распоряжении налоговых органов, являются не только экономической информацией, но также содержат персональные данные налогоплательщиков и иных лиц. Тем более НК предусмотрено право налогоплательщика на соблюдение и сохранение налоговой тайны, и, следовательно, из данного права следует обязанность налоговых органов и их должностных лиц не нарушать режим ограниченного доступа к конфиденциальной информации. На основании вышесказанного возникает необходимость четкой регламентации режима охраны налоговой тайны в белорусском законодательстве.

На наш взгляд, проблемой является отсутствие закрепленного определения понятия «разглашение налоговой тайны» в белорусском законодательстве, а вместе с этим закрепленная ответственность за ее нарушение. В доктрине к разглашению налоговой тайны принято относить передачу другому лицу сведений, составляющих налоговую тайну, а также несоблюдение режима хранения и доступа к сведениям, составляющим налоговую тайну, вследствие чего сведения стали известны третьему лицу.

Сегодня нарушение правовой охраны налоговой тайны влечет административную (ст. 22.13 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь) и уголовную ответственность (ст. 255 Уголовного кодекса Республики Беларусь). В частности, для привлечения к административной ответственности в Республики Беларусь необходимо разглашать коммерческую и иную охраняемую информацию в связи с профессиональной или служебной деятельностью специально уполномоченными органами. Что касается уголовной ответственности, то на наш взгляд состав данного преступления раскрыт недостаточно. В сравнении с Уголовным кодексом Российской Федерации у данного преступления отсутствует детальная регламентация. Так, в российском законодательстве дополнительно предусмотрена уголовная ответственность за собирание сведений незаконным способом, а также в случае наличия причинно-следственной связи между совершенным общественно опасным деянием и тяжкими последствиями.

Подводя итог, представляется целесообразным ввести в белорусское законодательство понятие «разглашение налоговой тайны», уточнить состав данного преступления, предусмотреть в Уголовном кодексе Республики Беларусь дополнительную ответственность за разглашение налоговой тайны, в случае причинения тяжких последствий, а также за собирание сведений, относящихся к налоговой тайне незаконным способом.

*Д.В. Гапоненко
БГЭУ (г. Минск)*

МЕДИАЦИЯ КАК НЕЮРИСДИКЦИОННЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ПРАВОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ ТРУДА

Судебные реформы стран континентальной Европы второй половины XX в. способствовали всеобщему отказу от традиционного государственного патернализма и переходу к плюралистическим методам, среди которых особое внимание уделяется вопросам альтернативных способов разрешения споров, в частности медиации. Не смотря на все преимущества данной процедуры, среди которых кульминационным выступает разрешение и урегулирование

конфликта, а также удовлетворение интересов сторон в полном объеме, медиация не стремится заменить правосудие, выступая лишь альтернативой.

К преимуществам разрешения трудовых споров в рамках процедуры медиации относятся:

- сохранение деловой репутации работодателя и работника как потенциального кандидата при трудоустройстве у другого работодателя;
- паритетность расходов по процедуре медиации;
- конфиденциальность медиации, в т. ч. медиативного соглашения как положительного итога процедуры медиации.

Перечисленные положения подчеркивались в доктрине неоднократно, однако практическую значимость имеет вопрос проблемных аспектов применения исследуемой процедуры именно в сфере труда.

Обращение сторон к процедуре медиации не лишает их права на защиту в судебном порядке. В связи с этим течение срока исковой давности в отношении требований, вытекающих из прав и обязанностей, составляющих предмет спора сторон, приостанавливается со дня заключения сторонами соглашения о применении медиации до дня ее прекращения (ст. 11 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации)). Однако данное положение характерно лишь для гражданско-правовых отношений, в трудовых же имеется иной институт – обращение в органы по разрешению трудовых споров при заключении сторонами соглашения о применении медиации, правила о приостановлении сроков в отношении которого законодательством Республики Беларусь не предусмотрены.

По мнению профессора Т.С. Тарановой, нормы ст. 11 Закона о медиации могут быть применены и в отношении приостановления сроков по индивидуальным трудовым спорам, в соответствии с которыми должна быть скорректирована ст. 242 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Согласно положениям ст. 2 Закона о медиации применение процедуры медиации возможно лишь для урегулирования споров, возникающих из трудовых правоотношений, в то время как отношения, связанные с трудовыми (например, по трудоустройству, дополнительному профессиональному образованию, материальной ответственности работника) остаются вне правовой регламентации и в предмет медиации законодателем не включены.

Проблемным аспектом применения процедуры в сфере труда выступает также меньшая заинтересованность работника в процедуре медиации с материальной точки зрения, поскольку работник в данной ситуации имеет ряд льгот в случае использования юрисдикционных способов разрешения споров, например, освобождение от уплаты судебных расходов.

Специфическим моментом, играющим ключевую роль в рамках данной процедуры, является вопрос медиабельности споров в сфере труда, поскольку данная категория споров обладает определенной спецификой. Отдельного исследования заслуживает вопрос отнесения к процедуре медиации индивидуальных и (или) коллективных трудовых споров.

Данные примеры позволяют говорить о нереализованном потенциале медиации в сфере разрешения трудовых конфликтов. Наряду с этим следует подчеркнуть, что, не смотря на ряд проблемных аспектов, указанных ранее, применение медиации для разрешения правовых конфликтов в сфере труда выступает весьма приоритетным направлением, имея положительную практику.

Так, в Финляндии медиация хорошо применима при урегулировании трудовых конфликтов. В своем исследовании, посвященном опыту применения медиации в Финляндии, С.К. Загайнова отмечает, что из четырнадцати изучаемых случаев в одиннадцати стороны договорились и пришли к соглашению. Даже в тех случаях, когда стороны не достигли договоренности, медиация получила положительные отзывы.

В качестве примера можно привести и опыт США: в XX в. медиация возникла здесь именно в связи с необходимостью разрешения коллективных трудовых споров. В 1947 г. был создан специальный федеральный орган – Федеральная служба США по медиации и

примирительным процедурам (FederalMediationConciliationService, FMCS), которая действует и сегодня.

Таким образом, учитывая вышеизложенные нюансы процедуры медиации как неюрисдикционного способа разрешения правовых конфликтов (споров) в сфере труда, считаем необходимым и обоснованным внести ряд изменений и дополнений в нормы актов, регламентирующих применение данной процедуры в сфере труда:

- закрепить порядок приостановления течения сроков обращения в органы по разрешению трудовых споров при заключении сторонами соглашения о применении медиации, дополнив ст. 242 ТК;
- в ст. 2 Закона о медиации в качестве предмета медиации определить не только трудовые правоотношения, но и правоотношения, связанные с трудовыми;
- предоставить ряд льгот сторонам, передающим имеющийся между ними спора на разрешение медиатору, подобные тем, которые предоставляются сторонам в случае обращения в суд;
- установить легальные критерии медиабельности споров в сфере труда.

В.И. Дегтеренко

Международный университет МИТСО (г. Минск)

ОСОБЕННОСТИ ДОГОВОРА МОРСКОЙ ПЕРЕВОЗКИ ГРУЗА

В международном праве транспортные обязательства имеют специфическое правовое регулирование, обусловленное наличием большого числа международных унифицированных норм. Международные транспортные обязательства имеют важное значение, потому как любые сделки международной купли-продажи товаров сопровождаются перемещением товаров в пространстве.

Транспортные обязательства осуществляются путем заключения договоров перевозки различными видами транспорта, среди которых особое место занимает договор морской перевозки грузов.

В соответствии со ст. 80 Кодекса торгового мореплавания Республики Беларусь по договору морской перевозки груза перевозчик обязуется доставить в порт назначения вверенный ему отправителем груз и выдать его уполномоченному на получение груза лицу (получателю), а отправитель обязуется уплатить за перевозку груза обусловленную плату (фрахт).

В соответствии с законодательством Республики Беларусь предусмотрены два вида договора морской перевозки груза: с предоставлением для перевозки груза судна, его части или отдельных судовых помещений (чартер) и без предоставления такого условия (договор по коносаменту).

Данные виды договора морской перевозки груза соответствуют таким двум формам судоходства как трамповая и линейная. При трамповых перевозках заключается договор перевозки груза с условием предоставления для перевозки судна, его части, либо отдельных судовых помещений (рейсовый чартер). Рейсовый чартер регулируется диспозитивными нормами национальных морских законов, а также проформами, представляющими собой условия договора морской перевозки груза.

Отношения между перевозчиком и фрахтователем при морской перевозке груза оформляются с помощью чартера. Чартер представляет собой двусторонний документ. В данном документе подробно излагаются условия договора морской перевозки, а также условия касающегося характеристики судна. Чартер подписывается обеими сторонами, либо их представителями. Условия трамповой перевозки становятся обязательными с момента подписания чартера.