

**А. В. Ясинская-Казаченко**

## **МАТЕРИАЛЬНЫЕ И ПРОЦЕДУРНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ НОРМЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (РАЗЪЯСНЕНИЯ, МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ)**



*Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна – доцент кафедры экономики и права факультета технологий управления и гуманитаризации Учреждения образования «Белорусский национальный технический университет», кандидат юридических наук. Область научных интересов – материальные и процедурно-процессуальные нормы по разрешению коллективных трудовых споров (разъяснения, методические указания). Опубликовано 81 работа, в том числе 3 учебно-методические работы, 78 научных работ по проблемам правового регулирования коллективных трудовых отношений, в том числе защиты трудовых прав и законных интересов работников, ведения примирительно-посреднических, третейских и забастовочных процедур, а также альтернативных способов урегулирования коллективных трудовых споров.*

Коллективные трудовые споры между сторонами в социально-трудовых отношениях обусловлены различием интересов нанимателя и работников. Разногласия между сторонами перерастают в коллективный трудовой спор лишь при наличии определенных условий, а именно: стороны коллективных трудовых отношений не достигли соглашения по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения в процессе коллективных переговоров; истек *один месяц* (или иной срок, определенный сторонами коллективного трудового спора) с начала ведения коллективных переговоров, который определяется с момента первого заседания комиссии по ведению коллективных переговоров; работниками было проведено собрание (конференция), составлен протокол, из которого видно, что большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции) требования

к нанимателю поддерживаются; на собрании присутствовало более половины работников, а на конференции – не менее двух третей делегатов от всех работающих; требования работников изложены в письменной форме и направлены нанимателю.

Требования работников необходимо оформлять в письменной форме (протокол, выписка из протокола собрания (конференции) и другие документы), их целесообразно регистрировать в канцелярии или в приемной нанимателя.

Особое значение имеют сроки: срок *один месяц*, установленный для ведения коллективных переговоров, исчисляется с первого заседания комиссии по ведению коллективных переговоров. *Десятидневный срок* определяется с момента получения нанимателем требований работников. *Трехдневный срок* отводится сторонам коллективного трудового спора для создания примирительной комиссии, нанимателю – для направления уведомления в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Департамент государственной инспекции труда МТиСЗ). Данное положение позволяет проводить аналитическую работу по выявлению причин и условий возникновения коллективных трудовых споров, планировать и осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению типичных нарушений законодательства о труде и локальных нормативных правовых актов.

В статье будем придерживаться определенного законодательного порядка урегулирования коллективных трудовых споров, который в совокупности всех этапов можно представить в следующем виде: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией; посредничество; рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем; использование работниками права на забастовку. Установленный регламент примирительно-посреднических и третейских процедур соответствует Рекомендации МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже (1951 г.)<sup>1</sup> и действует с учетом ее общих предложений.

Основная цель системы примирения – это начать переговоры и путем взаимных уступок и предложений найти компромиссное решение по возникшим разногласиям.

**Порядок рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.** *Примирительная комиссия* является первичным органом по рассмотрению коллективного трудового спора. В соответствии с ч. 5 ст. 379 Трудового кодекса Республики Беларусь<sup>2</sup> (далее – ТК) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательной стадией.

**ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ СИСТЕМЫ ПРИМИРЕНИЯ – ЭТО НАЧАТЬ ПЕРЕГОВОРЫ И ПУТЕМ ВЗАИМНЫХ УСТУПОК И ПРЕДЛОЖЕНИЙ НАЙТИ КОМПРОМИССНОЕ РЕШЕНИЕ ПО ВОЗНИКШИМ РАЗНОГЛАСИЯМ**

<sup>1</sup> Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь.

Примирительные процедуры, которые проводятся в органах по добровольному примирению, представляют собой способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения. В ходе разрешения коллективного трудового спора Международная организация труда (МОТ) рекомендует воздержаться от проведения забастовок.

**ПРИМИРИТЕЛЬНАЯ ПРОЦЕДУРА ЯВЛЯЕТСЯ БЕСПЛАТНОЙ И ОПЕРАТИВНОЙ: СРОКИ РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА ДОЛЖНЫ СВОДИТЬСЯ К МИНИМУМУ**

Примирительная процедура является бесплатной и оперативной: *сроки* рассмотрения коллективного трудового спора должны сводиться к минимуму. Примирительная комиссия является временным органом, который создается специально для разрешения конкретного коллективного трудового спора на основе принципа *равноправия сторон*. Количество представителей стороны коллективного трудового спора определяют самостоятельно. В за-

висимости от масштаба разногласий и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от *двух и более* представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

Усматриваются определенные аналогии в вопросах создания, ведения делопроизводства и организационно-техническом обеспечении с комиссией по трудовым спорам (ст. 235 ТК). Вместе с тем примирительную комиссию не следует путать с комиссией по ведению коллективных переговоров, когда коллективный трудовой спор возникает на стадии разработки и заключения коллективного договора, соглашения. Необходимо учитывать, что состав ее участников может быть шире и включать представителей органов государственного управления, которые не могут быть членами примирительной комиссии.

Статьей 380 ТК устанавливаются ограничительные *сроки* создания примирительной комиссии исходя из того, что затягивание коллективного трудового спора ведет к эскалации конфликта, образование примирительной комиссии является оперативной процедурой. В *трехдневный срок* со дня сообщения решения нанимателя об отклонении всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении (по истечении *десятидневного срока* со дня вручения требований нанимателю) должна быть создана примирительная комиссия.

Представителями нанимателя в примирительной комиссии могут выступать руководители структурных подразделений организации, представителями работников могут выступать члены профсоюзных организаций и другие работники, которым коллектив доверяет представлять их интересы.

С учетом ст. 2 и 3 Конвенции МОТ 1948 г. № 87<sup>1</sup>, предусматривающей *запрет* нанимателю препятствовать организации собраний

<sup>1</sup> Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию.

и конференций в случае возникновения разногласий и оформления требований, а также исходя из того, что наниматель всегда находится в более выгодном экономическом положении, законодатель возлагает на него дополнительные обязанности, связанные с проведением примирительно-посреднических и третейских процедур и созданием необходимых условий для работы примирительной комиссии.

При этом ТК не содержит перечня создаваемых нанимателем необходимых условий, а равно запрета на случай возможного *уклонения* нанимателя от добросовестного ведения переговоров при разрешении конфликтов. Учитывая международный опыт, можно предположить, что создание благоприятных условий включает: а) техническое обеспечение (помещение для заседаний, средства связи и оргтехники); б) информационное обеспечение (необходимые документы и сведения); в) предоставление гарантий членам примирительной комиссии (сохранение места работы (должности) и среднего заработка по основному месту работы).

В качестве *уклонения* нанимателя от создания примирительной комиссии можно рассматривать: несообщение в установленный срок сведений о составе членов комиссии или отказ оформить создание комиссии; несоблюдение сроков работы комиссии; неявка на заседание комиссии без уважительных причин; невыполнение обязанности по созданию необходимых условий для работы примирительного органа.

В коллективный договор, соглашение вполне может быть введен раздел, регламентирующий порядок урегулирования коллективных трудовых споров, этот раздел в виде *приложений* может включать нормативные правовые акты и бланки процессуальных документов, необходимые для урегулирования конфликта.

Регламент работы примирительной комиссии устанавливается самой комиссией.

В ходе рассмотрения коллективного трудового спора членам примирительной комиссии должна быть предоставлена возможность получения необходимых документов, свободного обсуждения всех возможных вариантов разрешения конфликта. Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время (для чего члены комиссии освобождаются от работы).

На практике на своем первом заседании представители сторон, входящие в состав примирительной комиссии, которая является коллегиальным органом, избирают председателя и секретаря. Председатель примирительной комиссии, как правило, выполняет следующие функции: обеспечивает равное участие представителей сторон в доступе к информации, изложении своих позиций и предложений, заявлении ходатайств, представлении дополнительных материалов по делу; содействует достижению взаимопонимания и примирения; изучает материалы, представленные сторонами; участвует в голосовании при принятии предложений; направляет сторонам копии

**В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, СОГЛАШЕНИЕ ВПОЛНЕ МОЖЕТ БЫТЬ ВВЕДЕН РАЗДЕЛ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЙ ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

предложений примирительной комиссии. Члены примирительной комиссии могут пользоваться консультационными услугами квалифицированных специалистов, обладающих знаниями, умениями, навыками в области урегулирования разногласий.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора в форме *протокола*, которое принимается по соглашению сторон. В этом усматриваются определенные аналогии с процедурой рассмотрения индивидуальных трудовых споров и принятия решений комиссией по трудовым спорам – путем консенсуса, когда все члены комиссии должны прийти к однозначному решению (ст. 238 ТК). Вероятно, такое изменение и дополнение ТК направлено на то, чтобы показать, что каждая сторона выступает как единое целое и каждый член примирительной комиссии действует исключительно как представитель соответствующей стороны.

В *протоколе* целесообразно указать: дату, предмет коллективного трудового спора; избрание председательствующего; присутствие членов примирительной комиссии; обсуждаемые вопросы; мнения и доводы сторон; результаты голосования; содержание решений *по каждому требованию работников*.

В случае, если договоренности достигнуты, необходимо определить порядок, сроки, формы их реализации. Например, если коллективный трудовой спор возник по поводу установления либо изменения условий труда, заключения или изменения коллективного договора, соглашения, то решение может исполняться путем внесения принятых условий в *проект* того или иного акта, *а равно в уже принятые действующие локальные нормативные правовые акты*.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией *в пятидневный срок* с момента ее создания. Предполагается, что члены комиссии, будучи работниками организации, знакомы с существом дела и обстоятельствами возникновения конфликта, в связи с этим установлены короткие сроки.

Новые требования (не нашедшие отражения в протоколе разногласий или не заявленные ранее) не должны выдвигаться. Если стороны выразили согласие с выдвинутыми предложениями примирительной комиссии, то коллективный трудовой спор прекращается, после чего между сторонами заключается письменное соглашение.

Для последовательного урегулирования конфликта необходимо придерживаться следующей позиции: если стороны выразили согласие с предложениями примирительной комиссии *только по некоторой части положений*, а другая часть осталась неразрешенной, то коллективный трудовой спор не прекращается, но достигнутые договоренности необходимо облекать в письменную форму и придавать им *обязательный характер* для сторон коллективного трудового спора.

В соответствии с рекомендацией МОТ № 92, все соглашения, достигнутые сторонами в ходе переговоров по примирению, *имеют равную силу* с договорами, заключаемыми в обычном порядке, в том

числе с коллективными договорами и соглашениями. Решение примирительной комиссии представляет собой соглашение сторон коллективного трудового спора и должно выполняться, а наниматель не вправе уклоняться от исполнения достигнутых соглашений. Злоупотребление правом со стороны нанимателя в виде уклонения от добросовестного ведения переговоров может вызвать ответные действия со стороны работников в виде предоставления права приступить к организации и проведению забастовки<sup>1</sup>.

**Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника.** При недостижении согласия в примирительной комиссии либо несогласии с ее решением стороны коллективного трудового спора по соглашению между собой могут обратиться к посреднику. Посредничество является одной из примирительных процедур. Особенность этой процедуры заключается в том, что к разрешению коллективного трудового спора привлекается независимое лицо, которое предлагает один или несколько вариантов урегулирования возникших разногласий путем проведения переговоров, выработки взаимоприемлемого решения, удовлетворяющего стороны. Варианты урегулирования разногласий обсуждаются на совместных или отдельных заседаниях представителей сторон коллективного трудового спора. Функции посредника – это оказание активной помощи сторонам в поисках согласованного решения.

Посредником может выступать любое лицо, не заинтересованное в исходе дела, компетентное и пользующееся доверием сторон коллективного трудового спора. Можно воспользоваться услугами профессиональных лиц, специалистов широкого профиля, владеющих психологическими методиками, позволяющими сгладить противоречия, наладить диалог и пойти на взаимные уступки. Срок деятельности посредника ограничивается *пятью днями* с момента его приглашения.

Порядок привлечения посредника к рассмотрению коллективного трудового спора актами законодательства о труде не регламентируется. Это прерогатива сторон коллективного трудового спора и самого посредника. Обычно посредничество осуществляется в форме ведения переговорного процесса, дискуссии между одной из сторон и посредником, между двумя сторонами и посредником.

Взаимоотношения сторон коллективного трудового спора и посредника, включая вознаграждения за оказанные услуги, определяются по соглашению между ними. Посредник может избираться сторонами на заседании представителей сторон, которое может оформляться соответствующим *протоколом*.

Обращение к посреднику сопровождается письменным заявлением, подписанным сторонами, к которому прилагаются предложения примирительной комиссии.

Результат работы посредника может быть выражен в достижении согласованного решения, заключении и подписании

<sup>1</sup> Конституция Республики Беларусь: с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 года и 17 октября 2004 года.

соглашения о разрешении коллективного трудового спора. В протоколе фиксируются конкретные договоренности, которые являются для сторон коллективного трудового спора обязательными. Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения сторон, например, создание трудового арбитража.

В период с 1994 г. (начало правовой регламентации основных вопросов посредничества) по настоящее время не было ни одного случая обращения к посреднику, соответственно, отсутствует практический опыт осуществления процедуры посредничества.

**Порядок рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.** *Трудовой арбитраж*, как и примирительная комиссия, действует лишь в период рассмотрения коллективного трудового спора. В соответствии со ст. 383 ТК к рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже можно перейти в следующих случаях: при недостижении согласия в примирительной комиссии; при недостижении согласованного решения на стадии посредничества; при рассмотрении коллективного трудового спора в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовки (ч. 3 ст. 388 ТК).

О создании трудового арбитража наниматель уведомляет Департамент государственной инспекции МТиСЗ. Порядок учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей определен соответствующей инструкцией, утвержденной постановлением МТиСЗ от 10 октября 2013 г. № 101<sup>1</sup>.

Трудовой арбитраж создается в составе одного или нескольких трудовых арбитров. В соглашении (протоколе) о создании трудового арбитража рекомендуется отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора. Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров, ведутся областными и Минским городским исполнительными комитетами с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров<sup>2</sup>.

Для обеспечения деятельности трудового арбитража необходимо решить ряд вопросов, к числу которых относятся, прежде всего, предоставление помещения, обеспечение средствами связи и оргтехники, оплата консультаций специалистов. В соответствии с подп. 1 п. 3 Рекомендации МОТ № 92 подобная процедура является бесплатной.

Процедура рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем определяется сторонами, в частности, регламент работы может устанавливать: график и продолжительность

<sup>1</sup> Об утверждении инструкции о порядке учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 октября 2013 г. № 101.

<sup>2</sup> О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Респ. Беларусь, 23 июля 2013 г., № 320.

арбитражных заседаний; недопустимость проведения арбитражных заседаний в отсутствие одной из сторон; правила замены и отвода арбитра; очередность объяснений сторон коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж создается для разрешения конкретного коллективного трудового спора, на его рассмотрение выносятся только протокол разногласий, составленный примирительной комиссией, при этом предмет коллективного трудового спора – круг вопросов, по которым стороны не смогли достигнуть согласия, – может только сужаться за счет достижения определенных компромиссных решений. Недопустимо выносить на обсуждение трудового арбитража дополнительные требования, которые ранее не рассматривались.

Процедура рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем состоит из *нескольких этапов*: изучение документов и материалов; заслушивание представителей сторон коллективного трудового спора; свидетелей, экспертов и специалистов; исследование доказательств; выработка согласованного решения.

Решение трудового арбитража по коллективному трудовому спору выносится не позднее чем в *пятнадцатидневный срок* со дня избрания арбитров, которое принимается большинством голосов арбитров, участвующих в заседании. Решение трудового арбитража носит рекомендательный характер и оформляется протоколом. Решение может приобретать обязательную силу, если стороны заключили соглашение о его обязательности в письменной форме. Решение подписывается всеми участвовавшими в рассмотрении дела трудовыми арбитрами. Трудовой арбитр, не согласный с решением, вправе изложить в письменном виде свое особое мнение, которое приобщается к делу.

Решение состоит из вводной, описательной, мотивировочной и резолютивной частей.

Решения трудового арбитража по коллективным трудовым спорам, предусмотренным пунктами 1, 2 и 3 части седьмой ст. 383 ТК, являются *обязательными*. Решения, предусмотренные пунктами 1 и 2 части седьмой настоящей статьи ТК – *об исполнении коллективных договоров и соглашений*, а также по коллективным трудовым спорам в организациях, в которых законодательством *установлены ограничения в реализации права на проведение забастовки*, могут быть в десятидневный срок со дня получения этих решений обжалованы в суд.

Стороны коллективного трудового спора обязаны в случае предъявления требования трудового арбитража представить необходимые документы, подтверждающие исполнение вынесенного в отношении них *обязательного решения*.

За нарушение законодательства в сфере коллективных трудовых отношений предусмотрена административная ответственность. В соответствии с ч. 2 ст. 9.18 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях.



неисполнение обязательного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража влечет наложение штрафа в размере *от десяти до сорока базовых величин*. Указанные дела рассматриваются на уровне Департамента государственной инспекции труда МТиСЗ<sup>1</sup>.

Количественный состав трудового арбитража может быть определен в коллективном договоре, соглашении или по договоренности сторон коллективного трудового спора. В зависимости от масштаба и сложности коллективный трудовой спор может рассматриваться в трудовом арбитраже с участием представителей сторон, среди которых могут быть служащие, научные работники, общественные деятели, эксперты, переводчики и иные, по желанию сторон, лица.

Стороны коллективного трудового спора при рассмотрении дела пользуются равными правами, имеют возможность предъявлять необходимые для рассмотрения доказательства. Трудовой арбитраж должен сделать оценку этих доказательств путем всестороннего, полного и объективного исследования всех обстоятельств дела. Доказательствами по делу являются любые *фактические данные*, на основе которых трудовой арбитраж устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, на которых строятся требования и возражения сторон. Такие фактические данные устанавливаются документами, объяснениями представителей сторон, других заинтересованных лиц, участвующих в рассмотрении дела, а также заключениями экспертов и специалистов.

Расходы, связанные с рассмотрением дела в трудовом арбитраже, состоят из вознаграждения трудовым арбитрам и издержек арбитражного производства. Размер и порядок выплаты сумм трудовым арбитрам, а также сумм, подлежащих взысканию в связи с издержками арбитражного производства, определяются по соглашению между сторонами коллективного трудового спора и трудовыми арбитрами. Издержки арбитражного производства, подлежащие выплате сторонами коллективного трудового спора, могут включать: проведение экспертизы; участие в заседании секретаря, переводчика и других лиц.

Таким образом, анализ причин и условий возникновения коллективных трудовых споров позволяет прийти к заключению, что большинство нарушений, допускаемых нанимателями, затрагивает именно вопросы несоблюдения законодательства о труде, условий коллективного договора, в том числе дополнительных гарантий для работников. В целях профилактики возникновения коллективных трудовых споров Департамент государственной инспекции труда МТиСЗ может проводить *разъяснения законодательства о труде* через средства массовой информации, а также на таких мероприятиях, как семинары для руководителей и собрания коллектива работников. Осуществляется предупреждение причин и условий

<sup>1</sup> Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях.

возникновения коллективных трудовых споров посредством взаимодействия с местными исполнительными и распорядительными органами. В связи с этим необходимо организовывать и проводить «прямые» и «горячие» телефонные линии, «выездные приемные» с участием лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров, а также государственных инспекторов труда.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях: Кодекс Респ. Беларусь, 20 мая 2003 г., № 117-3: принят Палатой представителей 17 дек. 2002 г.: одобр. Советом Респ. 2 апр. 2003 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.07.2013 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 года и 17 окт. 2004 года. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2016. – 62 с.
3. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 23 июля 2013 г., № 320: в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Об утверждении инструкции о порядке учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей: Постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 10 окт. 2013 г. № 101 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию [Электронный ресурс]: конвенция Международ. орг. труда, 1948 г., № 87: принята на 31 сес. Генер. конф. Международ. орг. труда, Сан-Франциско, 19 июля 1948 г. // Семерка: рос. правовой портал. – Режим доступа: <http://law7.ru/base74/part9/d74ru9693.htm>. – Дата доступа: 27.01.2017.
6. Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях: Кодекс Респ. Беларусь, 20 дек 2006 г., № 194-3: принят Палатой представителей 9 нояб. 2006 г.: одобр. Советом Респ. 1 дек. 2006 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.07.2013 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
7. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами: действующие договоры, соглашения и конвенции, вступ. в силу между 1 янв. и 31 дек. 1954 г.: в 33 вып. / М-во иностр. дел СССР. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Госполитиздат, 1957. – Вып. 16. – 608 с.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп. от 15 июля 2015 г. № 305-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

Дата поступления в редакцию 05.02.2017.