

Право на юридическую опеку может быть реализовано совместно родителями с разделением прав и обязанностей в отношении ребенка. Физическая опека может быть совместной либо единоличной. Совместная физическая опека подразумевает совместное проживание родителей и детей. При единоличной физической опеке ребенок фактически проживает с одним из родителей, но часто общается и проводит время с другим родителем. В силу того, что невозможно разделить все время ребенка именно на две части, судья определяет юридическую опеку в равных правах, а физическую опеку — в отношении одного из родителей. В силу федеративности США имеются существенные различия в регулировании вопросов опеки на территории различных штатов. С целью защиты интересов детей, предотвращения похищения и неправомерного удерживания детей принят федеральный акт — Унифицированный Акт определения юрисдикции и правоприменения в отношении детской опеки (the Uniform Child Custody Jurisdiction and Enforcement Act). Отдельное правовое регулирование существует для определения опеки над эмбрионами (неродившимися детьми), которые являются субъектами правовых отношений в США.

Таким образом, изучение зарубежного опыта правового регулирования опеки несовершеннолетних открывает новые горизонты для совершенствования национальной системы права.

*Е. В. Чичина, канд. юрид. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ КАК ДОСУДЕБНОГО СПОСОБА УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее — Закон о медиации) регулирует отношения, связанные с ее применением в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений (п. 1 ст. 2 Закона о медиации).

В результате сопоставления положений Закона о медиации и Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) применительно к разрешению индивидуальных трудовых споров выявились следующие проблемы.

1. В соответствии с ч. 1 ст. 242 ТК работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам (далее — КТС) или в установленных

законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении — в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

В ст. 11 Закона о медиации вопрос о приостановлении процессуальных сроков разрешен применительно к сроку исковой давности. В частности, 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 прекращения медиации.

Поскольку срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора не является сроком исковой давности, а Закон о медиации не предусматривает возможности приостановления иных процессуальных сроков, создается угроза пропуска сроков, установленных законодательством о труде, с соответствующими правовыми последствиями.

2. Из смысла Закона о медиации вытекает, что процедура медиации является возмездной. В частности, в п. 3 ст. 10 Закона о медиации прямо закреплено, что соглашение о применении медиации должно содержать положение о вознаграждении медиатора.

При этом в соответствии с ч. 3 ст. 241 ТК при рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Помимо этого, в досудебной плоскости нет предпосылок для обращения к возмездному посредничеству и у второй стороны конфликта — нанимателя, поскольку в трудовых правоотношениях (в силу их специфики) именно он является носителем директивной, нормативной и дисциплинарной власти. Иначе говоря, для реализации им своего субъективного права (усмотрения) нет необходимости в согласовании с волей работника.

Таким образом, обращение сторон трудового конфликта к платной процедуре медиации, полагаем, является для сторон экономически нецелесообразным на досудебной стадии.

Выявлены и иные проблемы применения медиации при урегулировании индивидуальных трудовых споров, что ставит вопрос о необходимости научно обоснованных предложений по гармонизации Закона о медиации и законодательства о труде Республики Беларусь.

Литература

О медиации : Закон Респ. Беларусь [Электронный ресурс] : 12 июля 2013 г., № 58-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2014.