

С. А. Корнеев, ассистент
Э. А. Лопатьевская, канд. юрид. наук, доцент
21vekpravo@mail.ru
БГЭУ (Минск)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ГРАЖДАН

Согласно ч. 1 ст. 60 Конституции Республики Беларусь каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки.

В юридической литературе большинство авторов выделяют три формы защиты нарушенных прав: судебную, административную и общественную.

Традиционно наиболее эффективной защитой прав граждан, как показывает правоприменительная практика, является судебная защита, однако в современных условиях все большее значение приобретает альтернативное урегулирование правовых конфликтов, например медиация.

В 2014 г. вступил в силу Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 г. № 58-З «О медиации» (далее — Закон о медиации). Согласно ст. 1 указанного Закона медиация — это переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения.

Медиация может быть проведена как до обращения сторон в суд в порядке гражданского или хозяйственного судопроизводства, так и после возбуждения производства по делу в суде.

Согласно ст. 3 Закона о медиации основными принципами медиации являются: добровольность; добросовестность, равноправие и сотрудничество сторон; беспристрастность и независимость медиатора; конфиденциальность.

Медиация основывается на доверии, которое стороны оказывают медиатору как лицу, способному обеспечить эффективное ведение переговоров.

Из ст. 2 Закона о медиации следует, что он регулирует отношения, связанные с применением медиации 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.

Как отмечает Т. А. Беляева, исходя из сложившейся практики наиболее эффективно в медиации разрешаются следующие категории трудовых споров: о досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного, трудового договора; восстановлении на работе; изменении формулировки причины увольнения; взыскании среднего заработка за задержку расчета при увольнении; отмене дисциплинарных взысканий и т.д. Автор приводит следующий пример из практики. Наниматель уволил директора предприятия на основании ст. 259 ТК (расторжение трудового договора по решению собственника). Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе, утверждая, что во время увольнения находился в трудовом отпуске. Он требовал взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки, а также компенсацию морального вреда. В случае удовлетворения требований работника сумма взыскиваемой компенсации составила бы более BYN 200 тыс. В рассматриваемой ситуации в процедуре медиации нанимателю удалось уменьшить запрашиваемую работником сумму. Работник в свою очередь оперативно получил оплату в течение двух календарных дней после подписания медиативного соглашения и отказался от требования о восстановлении на работе.

Следует отметить, что в Беларуси медиация переживает этап становления, однако можно предположить, что в белорусском обществе она получит широкое признание.