

Г. Б. Шишко,
кандидат юридических наук, доцент,
Судья Конституционного Суда
Республики Беларусь

Конституционные гарантии правовой защиты работника в трудовых отношениях

1. Гарантированность - важнейший признак конституционных прав граждан Республики Беларусь. Все конституционные права граждан характеризуются постоянным повышением уровня гарантий реализации этих прав. Государство стоит на страже интересов человека, гарантирует свободное развитие его личности. Оно с помощью различных условий и правовых средств оказывает содействие гражданам в реализации ими конституционных прав.

Среди них особое значение имеет гарантия права на труд. В части I ст. 41 Конституции Республики Беларусь устанавливается: «Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда».

Реальность права на труд определяется прежде всего экономическими гарантиями, материальными условиями существования нашего общества, которые характеризуются ведением народного хозяйства на научной основе, обеспечивающим постепенный рост производительности труда и высокий уровень технической оснащенности предприятий. Материальные гарантии реализации права на труд подкрепляются юридическими. Их значение трудно переоценить. Во-первых, они направлены на установление правовых средств, способствующих скорейшей реализации права на труд и охрану этого права, когда оно уже реализовано; во-вторых, без юридических гарантий нельзя обеспечить законность в области трудовых отношений.

Гарантии права на труд в юридической литературе трактуются широко, как система обеспечения реальных трудовых прав, установленных законодательством. Право на труд предоставляет гражданам возможность обращаться к услугам

профориентационных, трудоустраивающих и иных государственных и общественных органов, обеспечивающих реализацию права на труд. Каждый гражданин может требовать от таких органов, нанимателя своевременного и качественного выполнения обязанностей по обеспечению правильного выбора профессии, устройства на работу, заключения трудового договора, участия в управлении производством. Юридические гарантии права на труд помогают решать многие проблемы и включают общие и специальные правовые гарантии. Общие правовые гарантии распространяются на всех или на большинство граждан. Например, правило заключения, изменения и прекращения трудового договора. Специальные гарантии предусматриваются для многих категорий граждан (женщин, несовершеннолетних, пенсионеров, инвалидов, высвобождаемых работников, выпускников высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений и др.). Для упомянутых категорий граждан специальные нормы обеспечивают не только общую правовую защиту их прав, но и устанавливают повышенную охрану их труда по сравнению с другими категориями работников.

2. Законодательством о труде устанавливается правовая защита работника во время его трудоустройства и трудовой деятельности. Согласно ст. 16 КЗОТ Республики Беларусь запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, направленными на работу государственной службой занятости в счет брони, а также в других случаях, прямо предусмотренных в законодательстве, коллективных или иных договорах. Под необоснованными следует понимать отказы:

а) прямо противоречащие законодательству (например, по мотивам пола, расы, национальной принадлежности и т. п.) или административно-правовым актам направления на работу (например, молодых рабочих и специалистов, инвалидов в счет брони и др.);

б) не соответствующие фактическим обстоятельствам, не по деловым соображениям (например, вследствие необоснованной оценки качеств личности, ссылки на отсутствие вакансий при их наличии и т. п.).

Необоснованным следует считать отказ в приеме на работу без объяснения причин или по причинам, не предусмотренным в законодательстве. По требованию гражданина или заинтересованного органа наниматель обязан известить их о

мотивах отказа в письменной форме (ч. II ст. 16 КЗОТ Республики Беларусь). Вместе с тем это требование распространяется только при отказе тем гражданам, которым законодательство предоставило особые гарантии. В остальных случаях неправомерный отказ в приеме на работу может быть обжалован в порядке, установленном Законом СССР от 30 июня 1987 г. «О порядке обжалования в суд неправомерных действий должностных лиц, ущемляющих права граждан». Законодательство о труде Республики Беларусь, помимо направления на работу в счет брони и приглашенных в порядке перевода, запрещает необоснованный отказ также в случаях прибытия на работу выпускников высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, направленных после персонального распределения к нанимателю на основании его заявки либо договора с ним. Субъективное право быть принятым на конкретное предприятие и соответственно на конкретную должность или работу, в порядке исключения, по отдельным категориям работников оговорено в законе. В настоящее время такое право имеют работники после окончания их полномочий по выборной должности в государственных органах, поскольку согласно ст. 110 КЗОТ Республики Беларусь им должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность), за исключением случая ликвидации предприятия, учреждения, организации. Имеют право возвратиться на прежнее место работы (должность) при наличии вакансии работники, призванные на действительную военную службу, зачисленные на сверхсрочную службу, принятые в военные учебные заведения, но по каким-либо причинам освобожденные от военной службы, уволенные в запас или отчисленные из учебного заведения, если со дня призыва (зачисления) в Вооруженные Силы Республики Беларусь прошло не более трех месяцев, не считая времени переезда к месту постоянного жительства.

Правовая защита работника на рынке труда выражается в оказании гражданам социально-правовой помощи в приобретении профессии, создании облегченных условий труда, подыскании работы, соответствующей имеющейся специальности или состоянию трудоспособности. Особенностью этой правовой защиты на рынке труда является то, что государство через систему своих органов всячески содействует своим гражданам в трудоустройстве.

Юридические гарантии и правовая защита работников установлены действующим законодательством о труде Республики Беларусь при переводах на другую работу. Законодательство о труде не допускает одностороннее изменение содержания заключенного с работником трудового договора путем перевода без его согласия на другую работу. Помимо ст. 24 КЗОТ Республики Беларусь, в соответствии с которой наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, закон, регулируя переводы на другую работу, в целях охраны права на труд предусматривает и иные гарантии. В ст. 25 КЗОТ Республики Беларусь указано, что не считается переводом и не требует согласия работника его перемещение у того же нанимателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Наниматель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Следовательно, перевод на другую работу можно определить как перевод с изменением специальности, квалификации, должности, заработной платы и иных существенных условий труда.

Юридические гарантии установлены работникам от незаконных увольнений. Такими гарантиями являются: во-первых, правило о том, что трудовой договор может быть расторгнут нанимателем лишь по основаниям, предусмотренным законом, и, во-вторых, если об этом предусмотрено в коллективном договоре предприятия, запрещение расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя без предварительного согласия профсоюзного комитета¹.

Законодательством установлены социальные гарантии и компенсации безработным. Согласно ст. 15 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 30 мая 1991 г. № 828-ХП (введен в действие с 1 июля 1991 г.) государство содействует безработным в возобновлении их трудовой деятельности и обеспечивает им следующие виды гарантий и компенсаций:

¹ См. Ю. П. Орловский. Молодежь: Трудовые права и обязанности. М., «Юридическая литература», 1985, с. 39.

а) предоставление особых гарантий лицам, высвобожденным с предприятий, из учреждений, организаций; пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС; уволенным с военной службы без права на пенсию;

б) выплату в установленном порядке пособия по безработице;

в) оказание материальной помощи безработному и членам его семьи;

г) возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы по направлению государственной службы занятости.

Особые гарантии лицам, высвобожденным с предприятий, из учреждений, организаций, установлены в ст. 16 упомянутого Закона «О занятости населения Республики Беларусь». К ним в первую очередь относятся:

а) выплата выходного пособия в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка и сохранение непрерывного трудового стажа в течение трех месяцев со дня увольнения;

б) лицам, высвобожденным в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, вместо выплаты пособия по безработице по их желанию может быть досрочно назначена пенсия по возрасту (в том числе на льготных условиях), но не более чем за два года до установленного законодательством возраста;

в) лицам, получившим на данном предприятии (в учреждении, организации) трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора по любым основаниям, кроме вызванных виновными действиями, предоставляются гарантии в виде выплаты выходного пособия в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка и сохранения непрерывного трудового стажа в течение трех месяцев со дня увольнения.

Подготовка и повышение квалификации работников непосредственно на производстве - это особый вид учебно-трудовых правоотношений, которые регулируются законодательством о труде и типовым положением о непрерывном профессиональном и экономическом образовании кадров.

Правовая защита работников при обучении, подготовке, переподготовке и повышении квалификации на предприятии обеспечивается за счет установления дополнительных льгот, например, обучения работников в пределах рабочего времени,

предоставления работы в соответствии с полученной профессией и квалификацией, сокращения рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных учебных заведениях, предоставления отпусков для сдачи государственных экзаменов и защиты дипломных проектов и др.

Разумеется, что отдельные гарантии правовой защиты работников не в полной мере реализуются в практических делах из-за несовершенства отдельных норм закона, которые порой носят декларативный характер. Думается, что этот пробел может быть устранен при разработке нового Трудового кодекса Республики Беларусь.