

“Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях присоединяется к 12 рабочим дням ежегодного отпуска” названного основным, не соответствует КЗоТ. Так, часть 1 ст.67 КЗоТ установила, что “ежегодный отпуск представляется работникам продолжительностью не менее 18 рабочих дней” (в редакции Закона Республики Беларусь от 6.01.98 г. № 125-З), т.е. установлена минимальная продолжительность ежегодного отпуска не менее 18 рабочих дней. Статья 68 КЗоТ предусматривает ежегодные дополнительные отпуска по разным основаниям, в т.ч. и за работу с вредными условиями труда, и указания на какой-то особый порядок их суммирования не содержит. Третий абзац пункта 34 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Госкомтруда Республики Беларусь от 19 мая 1994 г. № 56 (БНПИ, 1994, № 7, с.140) предусматривает “Работникам государственных предприятий (учреждений, организаций), совершившим прогул без уважительных причин, отпуск в соответствующем году уменьшается на число дней прогула. При этом отпуск не должен быть менее 12 рабочих дней”. Эти нормативные предписания также не соответствуют КЗоТ, ст. 67 установила ежегодный отпуск продолжительностью не менее 18 рабочих дней. Думается, законодателю необходимо незамедлительно упорядочить отдельные положения законодательных актов, принятых за последнее время, которые вошли в противоречие с Конституцией Республики Беларусь и КЗоТ. В свете сказанного, главной целью правовой защиты работника и нанимателя является обеспечение им беспрепятственного и эффективного осуществления тех юридических возможностей, которые заключены в трудовых субъективных правах, предусмотренных и гарантированных Конституцией Республики Беларусь и законами.

К.И. Кеник
Конституционный Суд Республики Беларусь

ПРАВО НА СУДЕБНУЮ ЗАЩИТУ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Конституция Республики Беларусь установила, что каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки (статья 60).

Право на труд, закрепленное Конституцией, является одним из основных прав гражданина. Право на труд включает в себя право на возможность трудиться в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой, право на получение гарантированной заработной платы, на предоставление отдыха, на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, на возмещение материального и морального вреда в случае причинения трудового увечья, право на забастовку и др.

В случае нарушения этих прав каждый должен иметь возможность, как это предусмотрено Конституцией, защитить свое право в суде.

Обеспечивается ли в действительности это право граждан на обращение в суд и защиту судом своих прав?

Анализ действующего законодательства и судебной практики по трудовым спорам позволяет сделать вывод, что право гражданина на судебную защиту обеспечивается не всегда.

Законы, другие акты законодательства, развивая конституционные положения, должны соответствовать Конституции. Действующий Кодекс законов о труде предусматривает порядок разрешения возникающих между работником и нанимателем трудовых споров, то есть разногласий по вопросам применения законодательства о труде, коллективных договоров, сог-

лашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров. Так, статьей 205 КЗоТ установлено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке.

В судах рассматриваются трудовые споры, которые разделяются на две группы: 1) условно подведомственные суду, то есть подлежащие рассмотрению в суде лишь после обращения в комиссию по трудовым спорам; 2) непосредственно подведомственные суду (без предварительного рассмотрения в КТС). Таким образом, большинство работников имеют право на защиту своих нарушенных прав в судебном порядке. Судебная статистика свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников. Так, в 1997 году судами республики удовлетворены 31,4 % исков о восстановлении на работе, 49,6 % исков о взыскании заработной платы, 43,3 % исков по прочим трудовым делам.

Однако действующим законодательством не предусмотрено право некоторых категорий работников на обращение в суд за защитой своих прав.

Так, согласно статье 224 КЗоТ трудовые споры работников, назначаемых Президентом Республики Беларусь, избираемых, назначаемых, утверждаемых на должности Верховным Советом Республики Беларусь, назначаемых на должности постановлениями Кабинета Министров Республики Беларусь, избираемых на должности местными Советами депутатов, по вопросам освобождения от должности, изменения даты и формулировки, причин освобождения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном законодательными актами.

Из содержания этой нормы Кодекса законов о труде следует, что значительная группа работников, перечисленных в приведенной статье, не вправе обращаться в суд за разрешением трудовых споров, касающихся важнейших вопросов трудового договора:

- 1) об освобождении от работы;
- 2) об изменении даты и формулировки причин освобождения от работы;
- 3) о переводе на другую работу;
- 4) об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 5) о наложении дисциплинарных взысканий.

Исходя из положений статьи 224 КЗоТ, эти категории трудовых споров вышеперечисленных работников рассматриваются в порядке, установленном законодательными актами.

Однако до настоящего времени законодательных актов, которые бы предусматривали порядок разрешения трудовых споров этой категории работников, не принято.

Таким образом, лица, указанные в статье 224 КЗоТ, не имеют возможности обратиться за защитой своего нарушенного права ни в какой орган.

На практике суды отказывают таким лицам в принятии исковых заявлений к производству суда, ссылаясь на то, что в соответствии со статьей 224 КЗоТ споры этих работников судам неподведомственны. В то же время законодательными актами не установлены органы, которые должны рассматривать эти споры и порядок рассмотрения таких споров.

Судебная защита прав и свобод граждан, в том числе и трудовых прав, гарантирована Конституцией. Это право не может быть ограничено никаким другим нормативным актом, в том числе и Кодексом законов о труде.