

## КОНСТИТУЦИЯ – БАЗИС ГАРАНТИЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ.

*Т.А. Дрозд, юрист*

В Конституции Республики Беларусь (далее - Конституция) закреплены основные обязанности государства по отношению к гражданам Республики Беларусь. Конституцией гарантированы важнейшие права и свободы гражданам, в дальнейшем находящие свое уточнение и развитие в нормах кодифицированных нормативных правовых актах (кодексов), законодательных и иных нормативных правовых актах.

Приведенная «цепочка» развития норм законодательства этим не ограничивается, а, например, в трудовом праве продолжает свое развитие в локальных нормативных правовых актах (коллективных договорах, соглашениях, правилах внутреннего трудового распорядка и иных принятых актах, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя), трудовых договорах (контрактах).

На наш взгляд, в целом в любых актах главным является закрепление определенных прав и соответствующих обязанностей тех или иных физических и/или юридических лиц.

Права человека являются важнейшим институтом конституционного права.

Так, например, к трудовым правам и гарантиям, закрепленным в Конституции относятся права на:

- труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека (статья 41 Конституции);
- отдых (статья 43 Конституции);
- охрану здоровья, включая бесплатное лечение в государственных учреждениях здравоохранения (статья 45 Конституции);
- социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом (статья 47 Конституции);
- вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование (статья 42 Конституции).

Конституция – основа закрепления прав и гарантий, которые в дальнейшем конкретизируются в кодексах и иных актах в зависимости от сферы направленности.

Так, например, в статье 11 Трудового кодекса дан перечень основных прав работников.

Из анализа содержания данной статьи следует, что к правам работника относятся право на: труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека; защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку; участие в собраниях; участие в управлении организацией; гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не

ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование; ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней, и отпуска продолжительность которого установлена в ТК; социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности и потери работы; невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства; судебную и иную защиту трудовых прав.

Вместе с тем, законодатель, говоря о доле вознаграждения за труд, упускает из виду либо по каким-то мотивам не считает необходимым уточнить, что и мужчины и женщины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности.

Полагаем, данная норма ТК нуждается в уточнении, так как это право изначально провозглашено в статье 42 Конституции, а ТК в данном случае является специализированным, уточняющим актом в области трудового права.

На наш взгляд несогласованностью между нормами Конституции и ТК является, с одной стороны, гарантия каждому права на судебную защиту (статья 60 Конституции), подразумевающая полное равенство всех на обращение в данный орган за восстановлением нарушенных прав, а с другой стороны, при возникновении индивидуальных трудовых споров работник, являющийся членом профсоюза имеет право разрешать возникший спор с помощью комиссии по трудовым спорам (КТС), в то время как работнику - не члену профсоюза в аналогичной ситуации предоставлено альтернативное право по своему выбору обращаться в КТС либо в суд (статья 236 ТК).

Не оспариваем тот факт, что, возможно, КТС способствует более оперативному разрешению спора, возникшего между работником и нанимателем, однако законодателем не учитывается то, что у работника могут быть свои мотивы, по которым он не желает разрешать спор в КТС. К тому же эта норма ТК не согласовывается со статьей 60 Конституции.

Отсутствие в содержании ТК необходимых, на наш взгляд, уточнений, конкретики, порой даже согласованности позволяет думать о своего рода неконституционности трудового кодификационного нормативного правового акта в силу того, что имеется некоторая неясность, несогласованность в понимании некоторых норм и увязки их с Конституцией.

Отметим, контроль за конституционностью нормативных правовых актов в Республике Беларусь осуществляет Конституционный Суд Республики Беларусь (далее – Конституционный Суд). В компетенцию Конституционного Суда входит всестороннее рассмотрение различных правовых вопросов, в том числе и направленных на обеспечение трудовых прав и свобод граждан.

Нельзя не отметить, что в последнее время проделана большая работа по совершенствованию законодательства в Республике Беларусь путем внесения соответствующих изменений и дополнений в законодательные и нормативные правовые акты, в результате чего спорных вопросов стало меньше. В том числе и Конституционным Судом за последние более десятка лет принято множество заключений и решений, проясняющих ранее существовавшие в законодательстве и правоприменительной практике вопросы в различных отраслях права.

Надеемся, и вышеназванные несогласованности между нормами законодательства не останутся без внимания и в ближайшее время будут приведены в соответствие с Конституцией, так как Конституция является Основным Законом государства, утверждающим демократические права граждан, активное использование которых, в свою очередь, способствует свободному развитию каждого в отдельности и всех в целом.