

Гордеев К. С., студент

*Нижегородский Государственный Педагогический Университет имени Козьмы
Минина, Нижний Новгород*

Гнетова Л. В., к.ю.н., доцент,

*Нижегородский Государственный Педагогический Университет имени Козьмы
Минина, Нижний Новгород*

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН КОНСТИТУЦИОННЫМИ (УСТАВНЫМИ) СУДАМИ

Аннотация: В данной статье проводится характеристика деятельности конституционных (уставных) судов с точки зрения их компетенции в разрешении вопросов, связанных с защитой трудовых прав граждан. В статье также анализируются различные судебные решения конституционных судов на территории республик и уставных судов на территории субъектов в рамках трудовых споров граждан. Анализ деятельности конституционных (уставных) судов и судебных решений, принятых ими, приводит к выводу о том, что конституционные суды являются предпочтительным и альтернативным методом защиты трудовых прав на территории РФ.

Ключевые слова: конституционные суды, трудовое право, субъекты РФ, компетенция, полномочия.

Annotation: This article describes the activities of constitutional (charter) courts in terms of their competence in resolving issues related to the protection of labor rights of citizens. The article also analyzes various judicial decisions of constitutional courts in the republics and statutory courts in the territory of entities in the framework of labor disputes of citizens. An analysis of the activities of constitutional (charter) courts and court decisions adopted by them leads to the conclusion that constitutional courts are the preferred and alternative method of protecting labor rights in the Russian Federation.

Keywords: constitutional courts, labor law, constituent entities of the Russian Federation, competence, authority.

Конституционный Суд относится к судебной власти и владеет конституционными полномочиями. К ключевым принципам осуществления данных полномочий относятся состязательность, независимость, равноправие сторон, гласность и коллегиальность. Также согласно ст. 34 ФКЗ «О Конституционном Суде РФ» [11] принципом конституционного производства является непрерывность судебного заседания.

На сегодняшний день деятельность конституционных (уставных) судов регламентируется ФКЗ «О судебной системе РФ» [12]. Данный нормативно-правовой акт закрепляет право субъектов РФ создавать собственные уставные суды и право республик создавать собственные конституционные суды. Так,

согласно ст. 27 данного ФКЗ «Конституционный (уставный) суд субъекта Российской Федерации может создаваться субъектом Российской Федерации для рассмотрения вопросов соответствия законов субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления субъекта Российской Федерации конституции (устава) субъекта Российской Федерации, а также для толкования конституции (устава) субъекта Российской Федерации».

В настоящее время на территории РФ функционирует тринадцать конституционных и три уставных суда [1]. Следует отметить, что в данной связи имеет место тенденция сокращения количества конституционных и уставных судов, но исследователи отмечают, что они способствуют наиболее эффективной защите прав и свобод.

Если попытаться охарактеризовать компетенцию рассматриваемых судов, то следует отметить, что она имеет характер ограничения. Так, специальные ограничения непосредственным образом взаимосвязаны с защитой трудовых прав.

Компетенция конституционных судов является производной от компетенции муниципальных органов в сфере трудового права, которое отнесено Конституцией РФ к ведению как федеральных органов государственной власти, так и субъектов РФ. Проблемы, которые связаны с разграничением компетенций в области защиты трудовых прав регулируются Трудовым Кодексом РФ. Исходя из положений данного нормативно-правового акта федерального уровня субъект РФ имеет право засчёт своего бюджета предоставлять наиболее высокие гарантии работникам. Помимо этого, различные полномочия в сфере трудового права могут передаваться субъектам РФ федеральными органами.

Исследователь А.Л. Шведов говорит о том, при том разграничении полномочий в рамках трудового права, которое существует в настоящее время, большинство нормативно-правовых актов принимаются всё же на уровне федеральных государственных органов [13, с. 94; 2].

Следует отметить, что в соответствии со ст. 5 ТК РФ муниципальные органы могут принимать собственные НПА, которые содержат нормы в сфере защиты прав и свобод трудящихся [9]. Всё же, в ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» [10] не содержится вопросов, которые отнесены к области трудового права.

Так, это говорит о том, что муниципальные органы могут регулировать трудовые отношения в рамках субъекта только в соответствии с полномочиями, которые непосредственным образом были ему переданы ФЗ и муниципальными законами [5, с. 169].

Проанализировав законы у тех субъектов, в которых осуществляют свою деятельность уставные и конституционные суды, можно сделать вывод о том, что наиболее часто встречающейся формулировкой является «права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Также часто отмечается формулировка «труд свободен».

Важным обстоятельством является то, что три субъекта РФ (Калининградская область, Свердловская область, Санкт-Петербург) не обозначили в своих учредительных актах права человека и гражданина, относящиеся к трудовой сфере.

Характеризуя нормативно-правовые акты, которые напрямую взаимосвязаны с муниципальной службой, конституционные (уставные) суды часто упоминают трудовые права, поэтому следует проанализировать различные судебные решения конституционных (уставных) судов на территории РФ.

Так, следует провести анализ постановления Конституционного Суда от 31.10.2017 г. № 16-П [6]. Суд пришел к выводу, что простое перечисление званий и категорий, дающих надбавку к окладу без учета ориентации образовательного учреждения, его профиля и сущности работы противоречит Конституции Республики Ингушетия. Повышающий коэффициент в данном случае устанавливается лишь по формальному критерию: в зависимости от наличия звания или категории, перечисленных в оспариваемом акте. Между

тем, наличие иных заслуг, непосредственно связанных с профилем учреждения, не принимается во внимание.

Кроме того, оспариваемые положения суд признал противоречащими принципу определенности, так как из текста оспариваемого нормативного акта не ясно, о каких именно званиях и категория шла речь (Российской Федерации, республики либо других субъектов РФ).

Уставный Суд Калининградской области в постановлении от 21.01.2014 года № 1-П рассматривал на предмет соответствия Уставу Калининградской области муниципальный правовой акт, которым устанавливались повышенные должностные оклады работников муниципальных бюджетных учреждений [7]. При этом постановление распространяло свое действие на правоотношения, возникшие до его введения в действие. Суд постановил, что придание обратной силы оспариваемому акту допустимо, поскольку повышение должностных окладов не ухудшает права работников. В силу этого нарушений положений Устава Калининградской области не было выявлено.

Уставный Суд Свердловской области в постановлении от 29.10.2007 года не выявил противоречий Приложения № 1 к постановлению Главы Екатеринбурга «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Екатеринбурга» Уставу области [8].

Оспариваемым актом устанавливалось, что в стаж педагогической работы, исчисляемый в целях оплаты труда работников, засчитывается время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при условии, если учебе непосредственно предшествовала и за ней непосредственно следовала педагогическая деятельность.

Суд не усмотрел нарушения принципа равенства оплаты труда, так как условия предоставления льготы по оплате труда не могут быть признанными незаконными и установленными произвольно. Более того, такой же порядок зачета в стаж педагогической деятельности применялся и до введения в действия оспариваемого положения, а потому не произошло и ухудшение положения работников муниципальных учреждений.

Рассмотренные судебные решения позволяют сделать вывод о том, что органы конституционной юстиции субъектов РФ внесли весомый вклад в защиту и восстановление прав и свобод граждан в сфере труда. Определив сущность некоторых институтов трудового права, конституционные (уставные) суды уточнили таким образом и содержание прав граждан в сфере защиты трудовых прав [3, с. 109-114] .

Таким образом, часто можно увидеть схожие формулировки законов субъектов РФ и Конституции РФ [4, с. 1]. Это даёт возможность тем гражданам, которые обращаются в Конституционный Суд подать жалобу на нарушение их основных конституционных прав и свобод. Но всё же следует отметить, что в компетенцию Конституционного Суда не входят такие вопросы, как рассмотрение нормативно-правовых актов органов местного самоуправления и Конституции РФ на предмет определённого соответствия [5, с. 170].

Также необходимо проанализировать ситуацию с защитой трудовых прав и свобод граждан на территории субъекта РФ в случае, когда на его территории не учреждён конституционный (уставной) суд. Следует отметить, что отсутствие конституционного (уставного) суда не говорит о том, что трудовые права граждан не являются защищёнными. Так, в случае отсутствия конституционного или уставного суда судебные дела, которые затрагивают трудовые права граждан, будут рассматриваться в судах общей юрисдикции.

Следует также отметить, что конституционное производство по своей сути отличается от других судопроизводств и даже в некоторой мере является особенным. Оно больше взаимосвязано с творческим анализом при эффективном осуществлении конституционного контроля [5, с. 21].

В качестве вывода можно отметить, что учреждение на территории субъектов РФ конституционных и уставных судов является альтернативным и предпочтительным методом оптимальной защиты трудовых прав и свобод граждан.

Библиографический список:

1. Действующие Конституционные (уставные) суды субъектов Российской Федерации. Правовая система ГАРАНТ. URL: <https://base.garant.ru/998574/>.
2. Гнетова Л.В., Сундеева С.О. Приоритет прав человека как принцип конституционного строя России //Юридическая наука и практика на рубеже эпох: уроки прошлого, взгляд в будущее. Кострома. 2018. С. 109-114.
3. Гнетова Л.В. Особенности правовой регламентации муниципальной службы в Российской Федерации. //Вестник Мининского университета. 2015. № 1(9). С. 1.
4. Курсова О. А. Проблемы реализации компетенции органов местного самоуправления в сфере труда // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 1. С. 167–173.
5. Нарутто С. В., Несмеянова С. Э., Шугрина Е. С. Конституционный судебный процесс: Учебник для магистрантов, аспирантов, преподавателей. – М.: Инфра, 2014. – 432 с.
6. Постановление Конституционного Суда Республики Ингушетия от 31.10.2017 г. № 16-П // Вестник Конституционного Суда Республики Ингушетия. № 5. С. 51.
7. Постановление Уставного Суда Калининградской области от 21.01.2014 г. № 1-П // Уставный Суд Калининградской области URL: <http://www.ustavsudklgd.ru/judgement/regulations/post0114.html> (дата обращения: 09.08.2018 г.).
8. Постановление Уставного Суда Свердловской области от 29.10.2007 г. // Вестник.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019).

10. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2019).

11. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 N 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) "О Конституционном Суде Российской Федерации".

12. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 N 1-ФКЗ (ред. от 30.10.2018) "О судебной системе Российской Федерации".

13. Шведов А. Л. Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития // Российский ежегодник трудового права. 2008. № 4. С. 89–108.