

мотренных ст. 904 ГК, он может поручить другому лицу (заместителю) от своего имени совершать действия, необходимые для управления имуществом. За действия своего заместителя доверительный управляющий отвечает, как за свои собственные.

Договор доверительного управления имуществом может быть изменен, как правило, только по соглашению сторон. Что касается оснований прекращения договора, то они закреплены в ст. 907 ГК. Например, прекращается договор доверительного управления в случае смерти гражданина или ликвидации юридического лица – выгодоприобретателей по договору, отказа выгодоприобретателя от получения выгод по договору и т.д.

По общему правилу, после прекращения договора имущество, находящееся в доверительном управлении, передается собственнику этого имущества. Однако, вверитель и доверительный управляющий вправе предусмотреть в договоре условие передачи имущества третьему лицу, как правило, выгодоприобретателю.

К. И. Кеник

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Конституция Республики Беларусь, провозглашая право каждому на судебную защиту, предусматривает осуществление этой защиты компетентным, независимым и беспристрастным судом. Поэтому суды общей юрисдикции должны быть органом правосудия, осуществляющим судебный контроль за другими ветвями власти, за всеми сферами жизни общества, обеспечивая защиту прав и свобод человека. Суды обязаны обеспечить надлежащую защиту прав и свобод человека и гражданина путем своевременного, быстрого и правильного рассмотрения дела.

Судебная практика и судебная статистика убедительно свидетельствуют, что граждане активно используют свое конституционное право на судебную защиту. Судами общей юрисдикции ежегодно рассматривается значительное число дел, вытекающих из трудовых правоотношений. Так, за период 1995 – 2000 гг. судами Республики Беларусь рассмотрено 21 521 трудовых дел, в том числе по искам работников о защите своих прав – 15 534.

По результатам опроса общественного мнения суду доверяют около 38 % опрошенных. Это доверие основано в первую очередь на том, что около 94 % всех исков судами удовлетворяется. Высоким является процент удовлетворяемости исков по делам о защите трудовых прав граждан. Так, иски о взыскании заработной платы и премий удовлетворялись: в 1995 г. – 80 %, в 1996 г. – 90, 2 %. в 1997 г. – 77, 7 %, в 1998 г. – 69,

7 %, в 1999 г. — 86,7 %, в 2000 — 77,2 %. Иски о восстановлении на работе удовлетворялись соответственно: 49,3 %, 46,6, 42, 42,8, 45,5, 45,8 %. Вместе с тем, как свидетельствуют статистические данные, количество исков о восстановлении на работе начиная с 1995 г. постоянно уменьшается. В 1995 г. окончено 1837 дел, в 1996 г. — 1831, в 1997 г. — 1541, в 1998 г. — 1160, в 1999 г. — 1052. Уменьшение количества поступления исков в суды свидетельствует не о сокращении нарушений трудовых прав работников и незаконных увольнений, а о том, что работники не всегда прибегают к судебной защите своих нарушенных прав. Это объясняется рядом причин, в том числе и нежеланием работника вступать в конфликт с нанимателем по поводу отдельных нарушений условий трудового договора и законодательства о труде, в отдельных случаях причиной этому является неосведомленность работника о своих правах и способах их защиты. Важной причиной не обращения в судебные органы является неуверенность работника в обеспечении ему реальной защиты его прав вследствие волокиты в рассмотрении спора и необъективности при принятии решения. В то же время увеличивается число обращений в Администрацию Президента Республики Беларусь, в Комитет государственного контроля, прокуратуру, средства массовой информации.

Серьезной проблемой в деятельности судов по защите прав и свобод является необходимость повышения качества и оперативности рассмотрения дел, вытекающих из трудовых правоотношений. Быстрое и оперативное рассмотрение дел — это рассмотрение дел в установленные законом сроки. Вместе с тем из 2167 рассмотренных в 1999 г. трудовых дел по искам работников 159, или 7,3 %, рассмотрены с нарушением установленного срока, в то время как быстрое и правильное разрешение споров способствует восстановлению нарушенных прав и интересов работников. Восстановление нарушенных прав в максимально краткие сроки является показателем действенности гарантий трудовых прав. Задержки рассмотрения дела влекут увеличение прямого материального ущерба, причиненного нанимателю, государству в целом, поскольку каждый день нарушения срока при восстановлении незаконно уволенных работников на прежней работе означает не только бездействие работника, но и увеличивает размер выплаты за вынужденный прогул, тем более что в настоящее время нет никаких ограничений в сроке оплаты за вынужденный прогул.

В подавляющем большинстве случаев нарушение сроков рассмотрения дел обусловлено неудовлетворительной подготовкой дел к судебному разбирательству, отложением слушания дел для истребования необходимых доказательств, вызова свидетелей. Кроме того, нередко судьи назначают дела к слушанию с нарушением срока. Причинами несвоевременного восстановления нарушенных прав в некоторых случаях являются необоснованные отказы в принятии заявления к производству суда, оставления заявлений без рассмотрения. Так, судья Партизанского

района г. Минска отказал в принятии заявления Б. к Минскому заводу автоматических линий о взыскании заработной платы, указав в определении, что истцом не соблюден внесудебный порядок разрешения трудового спора, так как истец не обращался в КТС и его заявление комиссией не рассматривалось. Однако судья, вынося такое определение, не выяснил необходимые вопросы по данному делу. Судебная коллегия по гражданским делам Минского городского суда определение судьи отменила, указав, что, поскольку истец не является членом профсоюза, он вправе обратиться с иском непосредственно в суд без обращения в КТС. В связи с ненадлежащим выполнением судьей своих служебных обязанностей, дело до официального возбуждения его в суде не рассматривалось более месяца.

После принятия заявления к производству суда судья должен провести подготовку дела к судебному разбирательству, целью которой является уточнение обстоятельств, связанных с увольнением истца или нарушением его других трудовых прав, определение закона, подлежащего применению к возбужденному делу, разрешение вопроса о составе лиц, участвующих в деле, определение имеющих значение для разрешения спора доказательств и обеспечение их представления сторонами и другими участвующими в деле лицами и, в случае необходимости, сбор доказательств по инициативе судьи. Подготовка дел к слушанию зачастую проводится без учета особенностей той или иной категории дел или конкретного трудового спора, в то время как доказательства должны представляться в зависимости от особенностей трудового спора.

Как указано в обобщении судебной практики по делам о восстановлении на работе, рассмотренным судами города Минска в 1997 году, наиболее часто нарушаются сроки рассмотрения дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 1 статьи 33 КЗоТ (в настоящее время п. 1 ст. 42 ТК). Это происходит потому, что судьи не всегда знают предмет и пределы доказывания по этим искам, не всегда истребуют те документы, которые необходимы для правильного разрешения споров. В результате ненадлежащей подготовки дел к судебному разбирательству рассмотрение большого количества дел откладывается, тем самым увеличивается объем работы судов. Все это отрицательно сказывается на организации судебного рассмотрения дел, вызывает недовольство граждан, вынуждает их по несколько раз являться на судебные заседания, что порождает недовольство работой судов и потере к ним доверия как к органу, призванному в силу своего назначения осуществлять защиту прав и свобод граждан.

По ряду причин граждане, обращающиеся в суд, не всегда имеют возможность представить суду необходимые для рассмотрения дела документы. В таких случаях особенно возрастает значение стадии подготовки дел к судебному разбирательству и роль в этом процессе судьи. Объективные трудности в истребовании необходимых документов и сборании

иных доказательств зачастую затрудняют проведение надлежащей подготовки дела к слушанию. Однако в судебной практике нередки случаи некачественной подготовки дел к судебному разбирательству или ее полное отсутствие по небрежности судьи. Это приводит к тому, что дела неоднократно откладываются и находятся в производстве суда длительное время. Так, с 6 ноября 1998 г. по 9 декабря 1999 г. в производстве суда Центрального района г. Минска находилось дело по иску К. к Прокуратуре Республики Беларусь о взыскании заработной платы. Отмечая, что дело по своей сущности являлось довольно сложным и требовало истребования множества доказательств, в том числе и заключение специалистов, вместе с тем суд первой инстанции необоснованно затягивал рассмотрение дела, необоснованно вынося определение об отказе в принятии заявления, об оставлении иска без рассмотрения, затем неоднократно откладывал разбирательство дела для истребования дополнительных доказательств. При решении вопроса о принятии заявления к производству суда судья отказал в принятии заявления, мотивируя определение тем, что истцом не соблюден установленный законом для данной категории дел предварительный внесудебный порядок разрешения спора. При этом судья в нарушение закона и пункта 2 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17 июня 1994 г. № 5, действовавшего на тот момент, не выяснил, не подлежит ли этот спор непосредственному рассмотрению в суде. Вместе с тем из представленных документов видно, что КТС у ответчика не создавалась и не действует, более того, истец не является членом профсоюза, в связи с чем он имеет право выбора: обращаться ему в КТС или же непосредственно в суд. Определением судебной коллегии Минского городского суда определение судьи отменено и дело направлено в районный суд для рассмотрения по существу. Около года находилось в производстве суда Первомайского района г. Минска дело по иску П. к ПП "Минсккоммунтеплосеть" о восстановлении на работе. В течение этого периода времени оно откладывалось слушанием и приостанавливалось производством 13 раз в связи с неявкой одной из сторон, необходимостью истребования дополнительных документов. Дело по иску Р. к Минскому ПО вычислительной техники о восстановлении на работе откладывалось и приостанавливалось 10 раз в связи с истребованием необходимых доказательств, неявкой сторон, назначением экспертизы. В результате оно находилось в производстве суда Советского района г. Минска с июня 1996 г. по июль 1997 г.

Серьезной проблемой в деятельности судов по защите прав и свобод является необходимость повышения качества рассмотрения гражданских дел, особенно дел, вытекающих из трудовых правоотношений. Если главной и конечной целью гражданского судопроизводства в соответствии с Конституцией и ГПК является защита прав и охраняемых законом интересов, то нормативно закрепленным средством достижения этой и других целей судопроизводства как раз и выступает выполнение

задач по правильному и своевременному рассмотрению дела. Правильное рассмотрение дела означает рассмотрение его в соответствии с требованиями материального и процессуального закона, вынесение по нему законного и обоснованного решения и в случае необходимости принудительное исполнение принятого решения.

Судебные ошибки и волокита в рассмотрении дел вызываются как объективными, так и субъективными причинами. Трудности с реализацией принципа судебной защиты связаны с общей экономической ситуацией, а также необходимостью совершенствования трудового и гражданского процессуального законодательства. К числу объективных факторов следует отнести загруженность судов общей юрисдикции, когда даже существует предварительная запись на прием к судье для подачи искового заявления, существовавший до недавнего времени высокий размер государственной пошлины, преследующий чисто фискальные цели и ограничивающий малоимущих граждан, в том числе лишенных работы как единственного источника средств к существованию, права на обращение в суд, высокие гонорары по оплате юридической помощи судебного представителя, что не позволяет использовать услуги адвокатов, отсутствие законодательства об оказании юридической помощи малоимущим лицам и др. Все это делает обращение в суд и сам процесс получения судебной защиты достаточно затруднительным. Следующей объективной причиной неудовлетворительного правосудия является кадровое обеспечение судов, особенно подбор, обучение и переподготовка судей. Во многих судах имеются вакансии должностей судей, которые длительное время не замещаются. Причиной этому является нежелание наиболее подготовленных юристов идти на судебную работу.

Вместе с тем в ряде случаев уровень судебной защиты снижают и субъективные факторы, в том числе и недобросовестность отдельных судей, непонимание ими роли суда как важнейшего органа, главной целью которого является эффективная и своевременная защита прав граждан, юридических лиц и государства.

В некоторых случаях суды по различным надуманным причинам отказывают в принятии заявления гражданам, а также лицам, имеющим право обращаться в суд в защиту интересов других лиц. Так, суд Ленинского района г. Минска отказал в принятии к производству суда заявления Белорусского независимого профсоюза в интересах У. об отмене дисциплинарного взыскания. Основанием к отказу явилось отсутствие согласия У. на обращение Белорусского независимого профсоюза в суд в его интересах. Отменяя данное определение, Минский городской суд указал в своем определении, что суду следовало оставить заявление профсоюза без движения и назначить срок для представления заявления У.

Такие отдельные отрицательные факты в деятельности судов вырабатывают негативные оценки возможности судебной защиты, а само

обращение в суд не приветствуется. Поэтому не случайно в рекомендациях по итогам парламентских слушаний на тему "Проблема прав человека" Верховному Суду предложено обратить особое внимание на необходимость обеспечения доступности судебных органов населению, оперативности разрешения всех дел, обеспечения реальной судебной защиты .

Представляется, что важное значение в улучшении деятельности судов по защите прав граждан будет иметь Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 23 декабря 1999 г. "О повышении культуры судебной деятельности и улучшении организации судебных процессов". В преамбуле этого Постановления отмечается, что имеют место факты формального отношения к разрешению вопросов, связанных как с подготовкой дел к судебному разбирательству, так и с их рассмотрением. Недостатки в работе судов снижают уровень культуры судебной деятельности, негативно сказываются на авторитете судебной власти. Пленум указал, что реализация провозглашенного Всеобщей декларацией прав человека, Международным пактом о гражданских и политических правах и закрепленного статьей 60 Конституции Республики Беларусь принципа защиты прав и свобод личности независимым, компетентным и беспристрастным судом требует такого уровня культуры судебной деятельности, который, наряду с высоким профессионализмом судей, обеспечивал бы неукоснительное исполнение законов при рассмотрении дел.

Задачи, которые необходимо решить в области научно-теоретических, законодательных, организационных и других вопросов судебной защиты прав граждан, должны способствовать становлению истинно демократического, доступного, эффективного правосудия, способного реально защитить права и свободы человека.

Литература:

1. Статистические отчеты о рассмотрении судами Республики Беларусь гражданских дел / Архив Министерства юстиции Респ. Беларусь.
2. Сукало В.О. Судебная защита прав и свобод // Судовы веснік. – 1998. – № 3. – С. 2 – 4.
3. Статистические отчеты о рассмотрении судами Республики Беларусь гражданских дел / Архив Министерства юстиции Респ. Беларусь.
4. Обзор судебной практики по делам о восстановлении на работе/ Архив Верховного Суда Республики Беларусь.
5. Архив Минского городского суда.
6. Архив Минского городского суда.
7. Архив суда Центрального района г. Минска.
- 8 Архив суда Первомайского района г. Минска.
- 9 Судовы веснік. – 1998. – № 3. – С. 20.

10 Жилин Г. Защита прав человека в гражданском судопроизводстве // Российская юстиция. – 1998. – № 1. – С. 5 – 7.

11 Проблемы прав человека: Парламентские слушания 23 июня 1998 г.— Мн., 1998.

К. А. Апанасевич

ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

Для признания увольнения законным необходимо не только наличие основания для увольнения, но и соблюдение установленного порядка расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Трудовой Кодекс содержит самостоятельную статью, регулирующую порядок увольнения (ст. 43 ТК). Порядок увольнения регулируется также и другими нормативными актами (например, Закон «О занятости населения Республики Беларусь», «О профессиональных союзах» и т.д.), иными статьями Трудового кодекса (ст. 46, 282 и др.) и Постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2 от 29.03.2001 года.

Сам факт наличия стольких источников, регулирующих порядок увольнения по инициативе нанимателя, свидетельствует о том, что статья 43 Трудового кодекса нуждается в толковании, без которого судебная практика может столкнуться с проблемами при разрешении трудовых споров. Такие случаи уже бывали, и вышеуказанным Постановлением Пленума были урегулированы некоторые спорные моменты, но их перечень не является исчерпывающим, так как с течением времени могут возникнуть новые вопросы в данной категории трудовых споров.

В частности, при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении (ч. 3 ст. 43 Трудового кодекса). Законодатель установил лишь минимальный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении и не ограничил его максимальными рамками. В связи с этим такой срок не должен быть продолжительным, так как правовое положение работника остается неопределенным и при этом могут возникнуть сомнения в законности увольнения конкретного работника (Вестник Конституционного Суда Республики Беларусь. – 1998. – № 3. – С. 62. – Шишко Г. Б.).

На мой взгляд, такую же неопределенность у работника вызывает и то, что если в день истечения срока предупреждения трудовой договор с работником не расторгнут, то новое письменное предупреждение о предстоящем увольнении не требуется.

По-моему, законодатель должен в этом случае установить конкретные рамки, в пределах которых наниматель обязан: