

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

**Жураев Жавохир Улугбекович**

*магистрант, Ташкентский государственный юридический университет, Республика Узбекистан, г.Ташкент,*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7308350>

**Аннотация.** В настоящей статье рассматриваются актуальные проблемные вопросы теории и практики касательно разрешения индивидуальных трудовых споров на основе изучения передового международного опыта, даны теоретические и практические рекомендации по совершенствованию норм действующего законодательства.

**Ключевые слова:** трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, трудовой конфликт, медиация, суд, комиссия по трудовым спорам, международный опыт.

## ACTUAL PROBLEMS OF RESOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

**Abstract.** This article discusses current problematic issues of theory and practice regarding the resolution of individual labor disputes based on the study of international best practices, provides theoretical and practical recommendations for improving the norms of current legislation.

**Keywords:** labor disputes, individual labor disputes, labor conflict, mediation, court, labor dispute commission, international experience.

### ВВЕДЕНИЕ

Конституция Республики Узбекистан гарантирует каждому право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы [1]. Мы понимаем, что трудовая деятельность является важным длительным процессом, поддерживающим жизнедеятельность отраслей экономики, где возникают трудовые правоотношения между гражданами и юридическими лицами, выступающими в качестве субъектов настоящих правоотношений – работодателя и работника.

### МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Правовое регулирование трудовых правоотношений в Республике Узбекистан обеспечивается законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами. Однако, нередко неоднозначное понимание норм трудового законодательства или же отсутствие такого понимания вовсе, приводит к возникновению между работником и работодателем определенных разногласий – индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры могут вытекать из этапов заключения, изменения и прекращения трудовых договоров или же других правоотношений, непосредственно связанных с ними.

Рассмотрение существующих проблем разрешения индивидуальных трудовых споров приобретает еще большую актуальность на фоне политико-экономических реформ, проводимых в стране, а также с учетом изменения роли самого государства в участии регулирования трудовых отношений, развития государственно-частного, социального партнерства и других институтов гражданского общества. Кроме того, важнейшим локомотивом, движущим процессы совершенствования законодательства в

области регулирования индивидуальных трудовых споров является быстроразвивающееся общество и процессы, непосредственно связанные с ним.

Статья 259 Трудового кодекса Республики Узбекистан гласит, что индивидуальные трудовые споры — это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором [2]. К примеру, по мнению Курылевой О.С., индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия сторон индивидуальных трудовых и тесно связанных с ними отношений (нанимателя и работника либо кандидата на рабочее место либо лица, проходящего обучение) по поводу применения нормативных и индивидуальных источников регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений (спор о праве), а также по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке (спор об интересах), которые разрешаются на основе принципов социального партнерства усилиями спорящих сторон, примирительно-посредническими, арбитражными, судебными и иными органами в соответствии и их компетенцией [5, с.264].

## РЕЗУЛЬТАТЫ

Стоит понимать, что трудовые конфликты, в том числе и индивидуальные трудовые споры являются естественным фактором трудовых правоотношений, где возникают споры о праве и споры об интересах. Однако, применение точных и эффективных механизмов их урегулирования, позволяет обеспечить здоровую атмосферу на рабочих местах. Независимо от того, какой государственный орган или же независимая комиссия рассматривает трудовые споры, будет естественная необходимость в совершенствовании деятельности этих структур. Колоссальное давление на трудовые правоотношения в условиях Узбекистана оказывает развивающаяся рыночная экономика, где трудовые споры и конфликты, мотивированные с одной стороны обеспечением эффективности производственного процесса, а с другой стороны индивидуальными интересами человека, неизбежны вовсе.

В целом задача при разработке действенных механизмов разрешения индивидуальных трудовых споров заключается в предотвращении факта самого конфликта, а если уже конфликт произошел, то необходимо его эффективно разрешить, в лучшем случае без судебного разбирательства. Немаловажно в этом контексте подчеркнуть, что кроме действенных механизмов необходимо также непрерывное повышение уровня правового сознания и правовой культуры граждан, искоренять факты, способствующие правовому нигилизму.

Согласно статье 260 Трудового кодекса Республики Узбекистан, индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или же районными (городскими) судами. Работнику предоставляется право по своему выбору обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд [2]. Однако стоит обратить внимание, что данная норма содержит правило, согласно которому отдельной статьей Трудового кодекса устанавливаются случаи, когда трудовые споры должны быть рассмотрены непосредственно в районных (городских) судах. Это, в свою очередь означает, что комиссия по трудовым спорам не компетентна рассмотреть данные вопросы. Тем самым теряется смысл предпринимаемых мер по рассмотрению трудовых споров в досудебном порядке. Не всегда разрешение трудовых споров судами

является приемлемым для сторон из-за судебных и других издержек, времени, потраченного на судебные разбирательства, сроков давности и многого другого.

Законодатель устанавливает, что непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры (ст.269):

- 1) если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;
- 2) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 3) о возмещении работником материального вреда работодателю;
- 4) о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;
- 5) об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 настоящего Кодекса;
- 6) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Кроме вышеуказанных проблем рассмотрения трудовых споров в судах, еще одной важной проблемой является специализация судей. На сегодняшний день трудовые споры рассматриваются судами по гражданским делам. Учитывая весь широкий спектр вопросов, рассматриваемых судами по гражданским делам, возникает вопрос эффективности этих процессов.

По имеющимся открытым статистическим данным, в 2019 году гражданскими судами республики было рассмотрено 4233 трудовых спора, из которых 1964 связаны с восстановлением на работе, 1279 – со взысканием заработной платы, 196 – с возмещением ущерба, причиненного работником работодателю, и 700 – с другими спорами [3].

В связи с этим вызывает множество вопросов целесообразность и эффективность создания в организациях комиссий по трудовым спорам, так как не представляется возможным обеспечить их беспристрастность. Члены комиссии по трудовым спорам являются работниками той же организации и вступают в трудовые правоотношения с работодателем, который может потенциально выступать стороной трудового спора. Другое дело, когда состав комиссий по трудовым спорам состоит из специалистов государственных органов, имеющих компетенции по разрешению индивидуальных трудовых споров, медиаторов, независимых членов профессиональных союзов и т.д.

В мировой практике при рассмотрении индивидуальных трудовых споров широко применяется процедура медиации. Медиация — это способ урегулирования возникшего спора при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Статья 3 Закона Республики Узбекистан «О медиации» устанавливает, что действие данного закона распространяется и на индивидуальные трудовые споры [4]. Однако, в Трудовом кодексе как не предусмотрена сама возможность применения медиации в разрешении индивидуальных трудовых споров, так и не расписан его порядок. В некоторых странах Европы существуют специализированные государственные органы, которые осуществляют роль медиатора в разрешении индивидуальных трудовых споров, а в мировой практике довольно широко применяется процедура обязательной медиации.

К примеру, в Великобритании, стороны трудового спора в обязательном порядке должны пройти процесс медиации и только потом, при отсутствии положительного исхода, суд может принять их иск к рассмотрению [6, с.195]. Однако, в тоже время, ряд ученых-правоведов считают такую идею невозможной.

## ОБСУЖДЕНИЕ

Рассуждая о проблематике перегруженности судов и отсутствия их специализации как одной из проблем, необходимо отметить о существовании за рубежом двух основных моделей разрешения индивидуальных трудовых споров в судах. Первая модель подразумевает общую юстицию (Нидерланды, Италия) или же вторая, которая выделяется в специализированную трудовую юстицию (Франция, Великобритания, ФРГ, Бельгия, Австрия, Швеция, Норвегия, Финляндия, Япония и др.) [7]. Вопрос привлекательности специализированной трудовой юстиции нередко обосновывался исследователями своей большой эффективностью в разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. Большинство экономически развитых государств видят тенденции развития трудовых правоотношений именно в трудовой юстиции с сильными судами.

По мнению Кончевой В.А., зарубежный опыт на современном этапе показывает, что трудовая юстиция не только востребована, но и достаточно эффективна. Трудовые суды можно видеть в системах судов многих стран, это и страны Европы, и страны Азиатско-Тихоокеанского региона, и многие другие страны. В некоторых правовых системах трудовые суды наделены полномочиями рассмотрения практически всех категорий трудовых споров, как, к примеру, в Германии и Израиле [8].

## ВЫВОДЫ

Обобщая вышеизложенное, хотелось бы отметить, что учитывая быстроразвивающиеся трудовые правоотношения и неизбежность в этой связи трудовых споров, реформы по укреплению и оздоровлению методов разрешения трудовых споров необходимо тщательно продумать. Будет целесообразным начать процесс реформ с изучения текущего состояния законодательства и правоприменительной практики. Разобранные нами проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров являются наиболее актуальными, но требующими более тщательного научно-практического анализа. В том числе и вопросы широкого внедрения примирительных процедур, обязательной досудебной медиации или же специализированной трудовой юстиции стоит на повестке как юристов-практиков, так и ученых-правоведов.

## REFERENCES

1. Конституция Республики Узбекистан. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://lex.uz/docs/35869>.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://lex.uz/docs/145261>.
3. Г.Парпиева, М.Рабиева. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низолар. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://sud.uz/mehnat-huquqiy-munosabatlari/>.

4. Закон Республики Узбекистан «О медиации». Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://lex.uz/docs/3805229>.
5. Курылева О. С. Применение примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сборник материалов Международной научно-практической конференции, Минск, 6 ноября 2009 г. / Редкол.: Т. А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 257-268.
6. Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфотропик Медиа, 2011. С. 195.
7. Киселев И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт / И.Я.Киселев. – М.: Дело, 1996. –98 с.
8. Кончева В. А. Системы организации правосудия по трудовым делам в мировой практике: некоторые аспекты //Проблемы экономики и юридической практики. – 2018. – №. 5. – С. 237-240.