

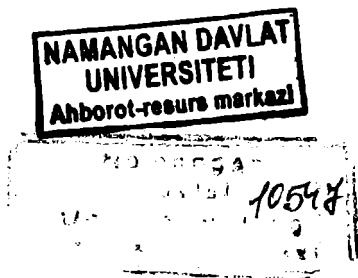
ТУРСУНОВ ЙУЛДАШ

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН**

**МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ**

ТУРСУНОВ Йулдаш

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**



Ташкент–2005

349.2(075)(575.1)

67.405

T91

Ответственный редактор: Бурханова Л.Б.

Заведующая кафедрой «Гражданского права Национального Университета Узбекистана» к.ю.н., доцент.

Рецензенты: и.о.проф. д.ю.н. Окюлов О.
проф. д.э.н. Йулдашев М.И.
доцент, к.ю.н. Усманова М.А.

T91 Турсунов Й. Трудовое право.
Учебник. Т.: Издательство ТГЮИ.
2005 г. –252 стр.

Настоящий учебник содержит в себе вопросы правового регулирования трудовых отношений в условиях формирования и развития рыночных отношений, управления государством трудовых ресурсов, создания рынка труда и его стабильного функционирования, эффективной защиты трудовых прав граждан.

Учебник предназначен для студентов высших учебных заведений, где в учебную программу включен курс «Трудовое право». Книга также может быть полезна юристам-практикам, научным работникам, широкому кругу читателей, которые интересуются вопросами трудового законодательства Республики Узбекистан.

ББК 67.405я7

© Турсунов Й.

© Ташкентский государственный юридический институт, 2005 г.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Темпы развития и перспективы любого государства органически связаны с наличием глубоко профессиональных кадров, обладающих высокоинтеллектуальным потенциалом. Именно этими факторами объясняется главная задача, которая определена в «Национальной программе по подготовке кадров», которая ставит задачу подготовки специалистов, обладающих высокими профессиональными, духовно-нравственными качествами, владеющих современными знаниями, способных решать самые сложные задачи.

Одним из важных условий успешной реализации Национальной программы по подготовке кадров является подготовка и издание учебников и учебных пособий нового поколения, содержащих в себе те качества, которые отражают общественные процессы, происходящие в наши дни.

Эти требования относятся ко всем наукам, в том числе и к юриспруденции, так как подготовка и издание учебной литературы, отвечающей задачам развития нашего независимого государства и общества являются злободневными.

За годы независимости Узбекистана в этой области были достигнуты бесспорные и серьезные успехи. Создано много десятков учебников, учебных пособий и другой специальной литературы. В частности, по курсу «Трудовое право» издано два учебника, несколько учебных пособий и другая литература популярного характера, подготовлены и изданы книги по вопросам заключения, изменения и прекращения трудовых отношений, регулирования рабочего времени и времени отдыха и многое другое. Большинство из них изданы на государственном языке, поэтому они малодоступны для определенной части аудитории, которая еще недостаточно владеет государственным языком. Отсутствие учебников и учебных пособий на русском языке создает определенные проблемы, мешает всеобщему изучению трудового законодательства Республики Узбекистан.

Помимо этого, автор считает, что динамизм наших дней диктует необходимость регулярного обновления наших знаний, *корректировки* наших взглядов, с учетом меняющихся условий реальной жизни.

Поэтому настоящая книга, хотя и является вторым изданием учебника по трудовому праву, подготовленного автором на узбекском языке, тем не менее, в настоящем издании учтены последние изменения в трудовом законодательстве, а также критические замечания и пожелания специалистов и студентов.

Учитывая, что данное издание является первой попыткой подготовки учебника по данному курсу на русском языке, в нем могут быть некоторые недоработки, упущения. В связи с этим мы заранее выражаем свою признательность всем тем, кто выскажет свои справедливые замечания и предложения, направленные на улучшение настоящего учебника.

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

Глава I. Предмет, метод и система трудового права § 1. Понятие и предмет трудового права

Началось второе десятилетие независимости нашей страны. Главным особенностям этой эпохи является то, что мы поступательно движемся к рыночным отношениям, которые по своей сути несовместимы с административно-командными, бюрократическими принципами прежнего социалистического строя, где человек рассматривался в качестве винтика и шурупа большой государственной машины. Мы также считаем достижением приобщения нашего общества к мировым демократическим процессам, утверждение и распространение общечеловеческих ценностей. Узбекистан в первые годы своей независимости стал членом таких авторитетных международных организаций как ООН, МОТ и другие, ратифицировал важнейшие международно-правовые акты, гарантирующие и защищающие права и свободы граждан¹, объявил что, является страной, открытой всему миру, государством, где демократические, общечеловеческие ценности признаются полностью и гарантируются всеми средствами.

Всенародное, широкое обсуждение и принятие первой Конституции независимого Узбекистана, Конституции проникнутой демократизмом, гуманизмом, признанием общечеловеческих ценностей создало фундаментальную правовую базу для развития правовой системы, в корне отличающуюся от прежних, социалистических устоев законности и правопорядка. Как отмечается в ст.13 Конституции Республики Узбекистан, «Демократия в Республики Узбекистан базируется на общечеловеческих принципах, согласно которым высшей ценностью является человек, его жизнь, свобода, честь, достоинство и другие неотъемлемые права».

В соответствии с вышеуказанным Конституционным принципам, построена вся правовая система, в том числе и трудовое законодательство, где жизнь, здоровье и другие человеческие ценности являются приоритетным.

Все хорошо известно, что переход от одной общественной политической системы к другой всегда сопряжен с определенными общественно-экономическими трудностями, а иногда значительными

¹ Необходимо подчеркивать, что Всеобщая декларация прав человека ратифицировано нашим государством в первые дни независимости - 30 сентября 1991 года, в дальнейшем ратифицированы Пакты ООН по правам человека, другие международные правовые акты.

потрясениями, которые могут послужить причиной ухудшения благосостояния определенной части населения, ослабления морально-этических устоев общества.

Стратегия перехода нашего общества к рыночным отношениям предусматривалось в планах социально-экономических, политическо-го реформирования государства и общества, разработанных и успешно осуществляемых правительством Республики Узбекистан, которые теоретически разработаны и научно обоснованы в трудах Президента Республики Узбекистан И.А.Каримова². В них красной нитью проходит приоритетность интересов простого человека, гарантированность его, прежде всего экономических прав.

Разрыв прежних хозяйственных связей, галопирующая инфляция, не всегда хорошо придуманные процессы по всеобщему разгосударствлению и приватизации, упрощенное представление об управлении обществом и государством, примитивные методы управления и другие негативные факторы привели к заметному ухудшению благосостояния определенной части населения, не способствовало к развитию демократических институтов.

Недостаточная формируемость управляемого рынка труда, способствующего мобилизации трудовых ресурсов и решению народнохозяйственных задач переходного периода, наличие проблемы безработицы, другие негативные явления обусловлены, прежде всего, вышеперечисленными факторами.

Правовое регулирование рынка труда, трудовых ресурсов, вопросов реализации трудовых прав граждан является одним из самых эффективных способов разрешения социально-экономических проблем, имеющихся в жизни общества.

Выступая с речью на встрече с представителями инициативной группы вновь создаваемой политической партии 7 октября 2003 года, Президент Республики Узбекистан И.А.Каримов отметил что: «Всем хорошо известно сегодняшняя жизнь нашего народа, наши действия в пути достижения благородных целей общества и государства, успехи в деле реализации избранной нами системы управления в политической, социальной, экономической и духовной сферах, вместе с тем нужно сказать откровенно и о тех проблемах, которые встречаются

² См. Каримов И.А. Оставим потомкам Родину свободной и благоустроенной. Т., «Узбекистон», 1994 г. Узбекистан по пути углубления экономических реформ. Т., «Узбекистон», 1995 г.. Мыслить и работать по новому – требование времени. Т., «Узбекистон», 1997 г. и другие произведения.

входе построения правового демократического государства, основанного на рыночной экономике».³

Трудовое право, являясь одной из ведущих отраслей правовой системы Республики Узбекистан, способствует развитию экономике страны, повышению благосостояния народа путем привлечения живого труда к производственным и иным общественно полезным процессам.

Характерные особенности трудового права как отрасли правовой науки и как самостоятельного направления законодательной системы Республики Узбекистан, ярко выражается в его предмете и методах регулирования.

Предметом трудового права являются те однородные общественные отношения, которые обусловлены общественным, организационным характером вложения трудового потенциала конкретного человека к трудовым производственным процессам. Как отмечает О.В. Смирнов: «При этом совместный труд нужно рассматривать в качестве неотъемлемого свойства общественного производства, как связь людей, взаимодействующих в коллективном применении орудий и средства труда. Таким образом, совместный труд представляет собой систему организованного поведения людей, осознавших необходимость соблюдения определенных правил применения труда в коллективе».⁴

Соглашаясь с этими высказываниями профессора О.В. Смирнова, следует отметить, что труд как акт человеческой деятельности порождает различные по форме и его содержанию общественные отношения, которые не все охватываются нормами трудового права. Поэтому точная идентификация тех общественно-трудовых отношений, которые подпадают под предмет трудового права, имеют большое не только теоретическое, но и огромное практическое значение.

При выявлении предмета трудового права необходимо четко различать труд как отношение человека к природе (когда человек взаимодействует с природой, с ее вещами, силами, руководствуясь требованиями естественных законов, условиями обращения с орудием труда и предмета труда) и как общественное взаимоотношение людей при организации и осуществлении труда.

³ Каримов И.А. Социальное движение предпринимателей должно найти свое достойное место на политической арене Узбекистана. «Правда востока», 8 октября 2003 г., №194.

⁴ Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с.7.

Во-первых, процесс труда конкретного человека (технология трудового процесса) не регулируется законодательными нормами, и по этой причине не может быть предметом трудового права.

Во-вторых, совместное, организационное осуществление труда необходимо регламентировать, так как всякий коллективный труд нуждается во взаимосогласованности, скоординированности.

По этому поводу, как правильно подчеркивает Б.К.Бегичев: «Таким образом, в процессе труда люди вступают в определенные отношения не только с природой, но и между собой по поводу труда, другими словами, общественно-трудовые отношения. Именно эти отношения и подвергаются воздействию со стороны юридических норм».⁵

Трудовые отношения, которые являются предметом трудового права, характеризуются главным образом тем, что они являются отношениями общественного производства. Эти общественно-производственные отношения по своему содержанию объективные явления, и они не зависят от воли людей. Однако эти отношения, являясь связью между людьми, реализуются путем совершения волевых актов конкретными людьми, и юридические нормы направлены на правовое воздействие именно волевых действий людей.

Трудовые правоотношения характеризуются следующими особенностями и отличаются от других трудовых процессов, являющихся предметом иных отраслей права (например, гражданское право, сельскохозяйственное право и др.):

1) Трудовые отношения возникают в процессе непосредственного труда и связаны с созданием материальных и духовных ценностей;

2) Работник как непосредственный исполнитель работы включается в состав трудового коллектива. Исходя из этого он как член трудового коллектива приобретает определенные права, и на него возлагаются конкретные обязанности (в частности, он обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять распоряжения начальства и др.). Трудовые отношения отличаются от индивидуального труда (например: труда автора, который не подчиняется никакому распорядку и организует свой труд по своему усмотрению).

3) Трудовые отношения всегда носят возмездный характер. Гражданин трудится не только для реализации своего физического или интеллектуального потенциала, но и для удовлетворения своих

⁵ Советское трудовое право. Учебник. М., «Юридическая литература», 1985 г., с. 4.

материальных и духовных потребностей. Этим признаком трудовые отношения отличаются от труда на общественных началах.

4) В трудовых отношениях гражданин участвует личным трудом и выполняет работу по определенной профессии, должности.

С возникновением и развитием рыночных отношений, коренным изменением хозяйственной деятельности, связанной с созданием многоукладной экономики, упразднением государственной монополии во многих сферах экономической жизни, развитием конкуренции, сфера действия трудового правоотношения значительно расширилась. Получает свое развитие частное, малое и среднее предпринимательство, которое в настоящее время занимает значительное место в объеме внутреннего валового продукта, занимает трудом солидную часть экономически активного населения.⁶

В настоящее время ставится вопрос о регулировании трудовых отношений членов дехканских и фермерских хозяйств нормами трудового законодательства.⁷ При этом преследуются цели расширения правовых гарантий этих категорий тружеников в процессе общественного труда.

Трудовые отношения работников с работодателями составляют основу предмета трудового права. Однако предмет трудового права не исчерпывается этими отношениями и включает в себя и такие отношения, которые хотя и не являются связанными непосредственно с трудом, однако возникают и протекают на предприятиях, организациях и являются обязательными атрибутами непосредственных трудовых отношений между работниками и работодателями.

По этому поводу О.В. Смирнов замечает, что в систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых, входят также отношения, которые тесно связаны с ними, предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них. Это организационно-управленческие отношения в сфере труда, отношения по трудоустройству, по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве, по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, по рассмотрению трудовых споров (индивидуальные и коллективные).⁸

⁶ К 1 октября 2003 г. доля внутренним валовом продукте малого, среднего и частного предпринимательства 34,1%. «Народное слово» 3 ноября 2003 г.

⁷ См. Указ Президента Республики Узбекистан от 24 марта 2003 года «О важнейших направлениях углубления реформ в сельском хозяйстве». Собрание законодательства Республики Узбекистан 2003 г. №5-6 ст46.

⁸ Трудовое право. Учебник. М., «Прогресс», 1998 г. с.10.

Некоторые авторы к предмету трудового права относят также отношения, связанные с государственным социальным страхованием работников.

Таким образом, трудовое право – это отрасль правовой системы Республики Узбекистан, которая регулирует трудовые отношения работников и работодателей на основе заключенного между ними трудового договора, а также тесно связанные с ними другие общественные отношения. Порядок установления, изменения и прекращения трудовых правоотношений, меры труда, размер оплаты труда, правила внутреннего распорядка, поддержание дисциплины (поощрение и наказание в дисциплинарном порядке), охрана труда, рассмотрение трудовых споров и другие вопросы устанавливаются нормами трудового права.

§ 2. Метод правового регулирования трудовых отношений

Методы правового воздействия при регулировании общественно-трудовых отношений являются теми специфическими чертами, с помощью которых трудовое право отличается от других смежных отраслей права.

Если предмет трудового права определяет круг общественных отношений, входящих в сферу трудового права и отвечающие на вопрос, какие общественные отношения регулируются нормами трудового законодательства, то метод показывает, как и какими способами, приемами осуществляется регулирование этих отношений. Как утверждал в свое время А.И. Порцевский «трудовое право выделилось в самостоятельную отрасль права, потому что оно имеет специфический предмет, требующий «своего» особого метода правового регулирования. Этот метод характеризуется отраслевым своеобразным применением (сочетанием) общих приемов правового регулирования в регламентации трудовых отношений».⁹

Методы трудового права базируются на таких основных началах, как добровольность вступления в трудовые правоотношения, равноправие участников этих отношений, минимизированность вмешательства в эти отношения со стороны государства.

Исходя из этого, метод трудового права можно характеризовать следующими основными признаками:

⁹ Порцевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений, М., 1972 г., с.20.

1) **Сочетанием централизованного, государственного и локального регулирования** общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Это свойство метода трудового права закреплено в ст.4 Трудового кодекса Республики Узбекистан (в дальнейшем – ТК РУз), где отмечено, что минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается законодательными актами.

Дополнительные, по сравнению с законодательными актами, трудовые права и гарантии могут быть установлены иными нормативными актами, в том числе и договорного характера (коллективные соглашения, коллективные договора, другие локальные акты), а также трудовыми договорами, заключенными между работником и работодателем.

Условия соглашений и договоров о труде не могут быть изменены в одностороннем порядке, если иное не предусмотрено законом. Вопросы, не урегулированные законодательными и иными нормативными актами о труде, решаются по соглашению сторон договоров о труде, при недостижении соглашения между ними в порядке, установленном для разрешения трудовых споров.

2) **Сочетанием договорных, рекомендательных и императивных способов регулирования.** *Договорное регулирование трудовых правоотношений* проявляется, прежде всего, в заключении, изменении или прекращении трудового договора, который является главным юридическим фактом, на базе которого возникает либо прекращается трудовое правоотношение.

Трудовое партнерство между работником и работодателем, их представительными органами реализуется путем заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений. Договорное регулирование трудовых правоотношений осуществляется в иных случаях.

Главной чертой договорного регулирования является то, что при определении условий договора стороны являются свободными в пределах законодательных актов. Условия, включенные в договор, не могут быть в одностороннем порядке изменены или отменены после его подписания. Многие принципиальные положения трудового законодательства, такие как недопустимость изменения условий трудового договора или его расторжение без согласия работника основываются на этом правиле.

3) *Рекомендательный способ* регулирования трудовых правоотношений выражается в том, что при установлении определенных правил поведения, законодатель придает им рекомендательный характер, и каждый участник трудового правоотношения самостоятельно принимает решение, блюсти или нет эти нормы. Например, ч.1. ст.84 ТК Республики Узбекистан предусматривает, что «Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием». То есть, законодатель рекомендует применять при приеме на работу испытательный срок. Но руководствоваться этими рекомендациями или нет решает сам работодатель. Такие рекомендательные нормы предусмотрены также в статьях 138, 181, 200, 262 и других ст. ТК РУз).

Рекомендательные нормы обычно применяются по усмотрению участников трудовых правоотношений, однако, государство в «мягкой» форме дает знать, что соблюдение этих норм отвечает интересам государства и общества.

Императивный способ регулирования трудовых правоотношений является довольно широко распространенным способом. Такой способ обусловлен тем, что жизнь и здоровье работника, его права и законные интересы охраняются государством, так как человек является главным богатством. Поэтому в Трудовом кодексе, других законодательных актах о труде предусмотрены многочисленные нормы императивного характера, нарушение которых влечет юридическую ответственность виновного лица (например: ст.6, 7, 24, 70, 115 ТК РУз.).

Представление профсоюзными комитетами интересов работников, их активное участие в регулировании трудовых правоотношений тоже являются особенностями метода правового регулирования.

Согласно ст. 22 ТК РУз., «Права профессиональных союзов и их выборных органов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, работодателями определяются законом, уставами, коллективными соглашениями и договорами». Кроме того, Закон Республики Узбекистан от 2 июля 1992 года «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»¹⁰ всесторонне определяет правовой статус этого самого многочисленного объединения в нашей стране.¹¹

¹⁰ См. Конституционное право Республики Узбекистан. Сборник нормативных актов. Т., ИПК «Шарк», 1995 г., с.288.

¹¹ См Новые законы Узбекистана. №6. Т., «Адолат», 1993 г.

Методы трудового права также характеризуются своеобразными способами защиты трудовых прав (деятельность комиссии по трудовым спорам и др.)

Функции трудового права – это основные направления правового воздействия, выражающие его служебное назначение в жизни общества. Как и право, они обусловлены экономическим базисом общества. В функциях выражается сущность права.¹² Функции права являются необходимым элементом в системе управления обществом.

Можно различать следующие функции трудового права: экономические, политические, социальные.

Экономическая функция проявляется в том, что правовое регулирование трудовой деятельности в значительной части трудоспособного населения, влияет на производственные процессы, тем самым участвуют в экономических процессах производства, распределения и потребления. Экономическое развитие, создание новых материальных и духовных ценностей происходит благодаря лишь труду. Законодатель регулируя трудовые отношения, тем самым создаёт необходимые условия для экономического роста, повышения материального и культурного уровня населения.

Нормы трудового права выполняя экономическую функцию, устанавливают необходимую общественную меру труда и меру потребления.

Политическая функция выражается в развитии производственной демократии и повышения социально-политической активности работников. Работникам представлено право участвовать в управлении производством непосредственно или через свои представительные органы. Обеспечение реализации этих прав составляет один из элементов содержания политической функции трудового права.

Социальная функция трудового права направлена на закрепление и гарантирование свободы труда, установления новых трудовых отношений.

При рассмотрении функции трудового права, необходимо отметить его регулятивные, охранительные функции.

Регулятивная функция трудового права выполняет задачу, направленную на установление правил поведения (права и обязанности) участников трудовых отношений, путём предписания им то или иное поведение в конкретных ситуациях, под угрозой применения санкции, предусмотренной законодательством.

¹² См. Советское трудовое право, учебник. М., «Юридическая литература», 1988, с. 49-50

Осуществление регулятивной функции даёт возможность управления предприятиями, даёт стабильность и эффективность отношений между работниками и работодателями, их представительными органами.

Охранительная функция трудового права призвана выполнять задачи по охране правовыми средствами и методами прав и законных интересов участников трудовых правоотношений.

Охранительные функции реализуются путём применения к нарушителям юридических санкций, восстановления нарушенных прав и законных интересов. Охранительная функция трудового права выполняется деятельностью не только уполномоченных, государственных органов, но и деятельностью общественных организаций, таких как профессиональные союзы.

Четкое выполнение охранительной функции трудового права является главным способом гарантирования конституционных прав и интересов граждан.

§ 3. Система трудового права. Отграничение трудового права от смежных правовых наук

Трудовое право, являясь одним из звеньев правовой системы Республики Узбекистан, в свою очередь состоит из цепи правовых норм и институтов, взаимосвязь которых образует целостную систему со сложной внутренней структурой.¹³ Эта система построена на основе группирования норм трудового права по правовым институтам, в зависимости от особенностей регулируемых общественных отношений. В результате группирования трудово-правовых норм по этим признакам образуются две разновидности институтов трудового права. Первая включает в себя определенный вид общественных отношений, взятый в целом, как например, правоотношение по трудоустройству граждан. Другие институты направлены на регулирование определенной части сложных правоотношений. Например, институт трудового договора, рабочего времени, оплаты труда и т.д.

От степени общности объединяемых норм в правовом институте трудового права можно выделить общую и особенную часть.

Общая часть трудового права объединяет нормы институтов, имеющих общее значение, эти нормы носят универсальный характер

¹³ См. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985 г., с.113.

и применяются при регулировании трудовых отношений всеми институтами трудового права.

Нормы, направленные на определение трудовой правосубъектности, участия профсоюзов в управлении производством, заключение коллективных договоров и соглашений, и другие относятся к общей части трудового права. К общей части относятся: предмет, метод, система, принципы и источники трудового права, коллективные договоры и соглашения, и другие вопросы.

Особенная часть трудового права содержит институты, размещенные после институтов общей части. Институты особенной части содержат правовые нормы, цель которых – регулирование конкретных правоотношений, возникающих в связи с реализацией прав и обязанностей, вытекающих из правосубъектности лица. Система конкретных правовых институтов особенной части науки трудового права в основном совпадает с разделами отрасли трудового законодательства и в нем присутствуют следующие правовые институты:

- а) Трудовой договор;
- б) Рабочее время и время отдыха;
- в) Оплата труда;
- г) Гарантийные и компенсационные выплаты;
- д) Дисциплина труда;
- е) Материальная ответственность сторон трудового договора;
- ж) Охраны труда;
- з) Трудовые споры.

Некоторые авторы к системе трудового права относят и такой правовой институт, как «Трудоустройство» к его общей части. Мы также считаем, что хотя, согласно Трудовому Кодексу Республики Узбекистан, этот институт причислен к особенной части, тем не менее, вопросы трудоустройства должны входить в общую часть трудового права, так как в нормах этого института предусматриваются положения, имеющие значение для всех видов трудовых отношений.

Системы трудового права как научная дисциплина и как отрасль законодательства в основном совпадают, но не являются идентичными, так как ими преследуются различные цели и задачи. Главной целью трудового права как отрасли правовой системы и ее основными задачами являются проведение научных исследований, направленных на совершенствование законодательства, подготовку специалистов. Трудовое право как отрасль законодательства преследует целью

обеспечение законности и правопорядка в трудовых правоотношениях, защите прав и законных интересов граждан.

Трудовое право, являясь самостоятельной отраслью национальной правовой системы Республики Узбекистан, имеет много общего с другими смежными отраслями права, такими, как гражданское, сельскохозяйственное, корпоративное право, право социального обеспечения, другими отраслями права. Это сходство, прежде всего, обусловлено родственностью общественных отношений, регулируемых ими.

Соотношение трудового права и гражданского права. Сходство этих важных отраслей права наблюдается в том, что и трудовое право, и гражданское право связаны с трудом, его результатами.

Кроме того, как утверждает Б.К. Бегичев, «Существует также генетическая связь отраслей, поскольку трудовое право исторически «отпочковалась» от права гражданского. Она проявляется в частности, в возможности субсидиарного использования (с учетом особенностей трудовых отношений) отдельных гражданско-правовых норм для восполнения пробелов трудового законодательства».¹⁴

При размежевании этих двух отраслей права следует исходить из того, что главенствующая роль предмета гражданского права принадлежит не стоимостно-имущественным результатам труда, а самому процессу труда, участию в нем работника.

Трудовое право и право гражданское можно различать и по более рельефным признакам, таким, как:

а) в гражданском праве труд организуется самостоятельно; он не подчинен никакому распорядку; заказчик не имеет права вмешиваться в оперативную деятельность исполнителя (подрядчика, автора и т.д.);

б) в гражданском праве работа выполняется на основании договора-заказа, и исполнитель сохраняет свою самостоятельность. В трудовом праве работник заключает трудовой договор, на основании чего издается приказ о его зачислении в состав трудового коллектива, члены которого обременены определенными обязанностями;

в) в гражданском праве оплачивается результат труда. В трудовом праве очень часто оплата производится регулярно без учета результатов трудового процесса;

г) в гражданском праве заказчик не гарантирует исполнителю ничего, кроме расчета согласно договору. В трудовом праве работни-

¹⁴ Трудовое право. Учебник. М., «Юридическая литература», 1985 г., с.25.

ку предоставляется ряд дополнительных экономических и социальных гарантий (уровень минимальной зарплаты, регламентирование рабочего времени и времени отдыха и т.д.).

Соотношение трудового права и сельскохозяйственного права. Эти две отрасли права являются самыми близкими, так как оба они регулируют коллективное трудовое отношение, руководствуются многими общими принципами, понятиями и способами. Однако трудовое право и сельскохозяйственное право разграничиваются своеобразными признаками. Прежде всего, необходимо отметить, что на современном этапе труд работников сельского хозяйства характеризуется участием собственника, члена ширката, фермерского или дехканского хозяйства в производственном процессе собственно хозяйства, и по этой причине такой труд регулируется, прежде всего, внутривладельческими актами (уставом, правилами внутреннего распорядка и т.д.).

В трудовом праве правоотношения регулируются трудовым законодательством, а локальные акты предприятий находятся в подчиненном положении.

В настоящее время идет процесс сближения этих двух отраслей права, и в дальнейшем в целях усиления гарантий возможно распространение применения отдельных норм трудового законодательства к работникам – членам сельхозпредприятий. Такую тенденцию уже можно наблюдать.¹⁵

Трудовое право и право социального обеспечения являются тесно связанными отрасли права, так как социальное обеспечение граждан основывается и осуществляется на базе прежней трудовой деятельности. Таким образом, правоотношения по социальному обеспечению являются продолжением трудовых правоотношений. Поэтому обе эти отрасли права оперируют общими понятиями и категориями, такими, как «трудовой стаж», «заработок», «работник», и т.д.

Тем не менее эти две отрасли права заметно отличаются друг от друга.

Эти различия, прежде всего, можно заметить в предмете и методе регулирования. Предметом права социального обеспечения являются правоотношения, возникающие по поводу реализации гражданами Конституционного права на получение социального обеспечения.

¹⁵ См. Указ Президента Республики Узбекистан от 24 июля 2001 г. «О внесении изменений в законодательство Республики Узбекистан в связи с проведением реформ в сельском хозяйстве». Сборник законодательства Республики Узбекистан, №5-6, ст.46.



10544

ния в старости, в случае утраты трудоспособности, а также потери кормильца и в других случаях.

Эти две отрасли права разграничиваются и по своим методам. Праву социального обеспечения присущие методы договорного регулирования и в нем преобладают административно-правовые методы.

Трудовое право имеет сходство и отличительные черты с рядом других отраслей права, такими, как административное, финансовое, корпоративное и другие.

Контрольные вопросы

1. Обоснуйте необходимости правового регулирования трудовых правоотношений.
2. Определите главные задачи трудового права.
3. Какими особенностями характеризуется метод правового регулирования трудовых правоотношений?
4. Определите систему трудового права.
5. Назовите главные черты трудового права, отличающие их от сложных правовых наук (гражданское право, право социального обеспечения и другие).

Глава II. Принципы трудового права.

§ 1. Понятие принципов трудового права.

В общественной жизни право выступает как регулятор глобальных процессов (путем установления запретов, ограничений, разрешений). Для уяснения смысла этих предписаний и их служебного назначения недостаточно знать их содержание. Требуется также выяснить существенные связи между этими нормами. Такую функцию выполняют принципы права, в которых содержится обобщенная характеристика системы права или ее отдельных структурных частей. Как утверждает А.С. Пашков, «Правовые принципы являются продуктом человеческого сознания, отражением объективно существующих отношений между людьми».

Принципы отражают стремление людей посредством выработки общих руководящих положений направлять своё поведение в соответствии закономерностями развития общества в целом.

По мнению О.В. Смирнова, «Под принципами трудового права следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда».¹⁶

Сущность норм трудового права выражается в его принципах, относящихся к различным ступеням правовой иерархии. В связи с этим можно различать межотраслевые, отраслевые принципы и принципы конкретных институтов трудового права.

К межотраслевым принципам относятся те руководящие начала, идеи, которые применяются в нескольких смежных отраслях права. К межотраслевым принципам можно отнести такие принципы, как:

- a) обеспечение законности и социальной справедливости;
- b) охрана собственности;
- c) охрана труда;
- d) защита и восстановление нарушенных прав и другие.

Отраслевые принципы трудового права выражают общую сущность норм только данной отрасли права. Такие принципы многочисленны.

¹⁶ Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с.23

Развитие национальной правовой системы после приобретения независимости нашей страной и стремительное приобщение Республики Узбекистан к международным процессам насыщает новым содержанием принципы трудового права, дают импульс к появлению новых, ранее незаметных принципов в области правового регулирования трудовых отношений.

Исходя из современных реалий, принципы трудового права можно сгруппировать следующим образом:

- 1) принципы, вытекающие из реализации права на труд, закрепленные в Конституции Республики Узбекистан;
- 2) принципы, отражающие сущность политики государства в области занятости и регулирование рынка труда;
- 3) принципы, определяющие руководящие начала в области наемного труда;
- 4) принципы, отражающие государственную политику в области охраны труда, создание благоприятных условий труда.

Все основные принципы трудового права закреплены в Конституции Республики Узбекистан, Трудовом кодексе и в других законодательных актах.

Принципы трудового права обладают общими свойствами, выражающиеся в том, что все они обусловлены политикой государства в области регулирования трудовых правоотношений, общностью содержания, государственной нормативностью, системностью, целенаправленностью, стабильностью.

О.В. Смирнов отмечает, что «Долгое время в учебной литературе по советскому трудовому праву принципы этой отрасли трактовались упрощенно. Их связывали главным образом с содержанием ст.2 КЗоТ, определяющей основные права и обязанности работника.

Между тем принципы не могут сводиться к правам и обязанностям лишь одного субъекта трудового права – работника. Их проявление гораздо шире...».¹⁷ Необходимо согласиться с таким мнением, так как в принципах трудового права находят свои отражения и интересы работодателя, представительных органов работников, трудового коллектива.

¹⁷ Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г. с.25

§ 2. Принципы, вытекающие из конституционного права на труд, и его реализация.

1) Принцип запрещения принудительного труда.

Данный принцип основывается на международных актах универсального характера таких, как «Всеобщая декларация прав человека», «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах», «Международный пакт о гражданских и политических правах», на ряде конвенций Международной Организации Труда.¹⁸

Ст. 1 Всеобщей Декларации прав человека гласит: «Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах».¹⁹ Исходя из этого общечеловеческого устоя, принуждение одним гражданином другого является противоестественным. Эти общечеловеческие руководящие начала нашли свое отражение в Конституции Республики Узбекистан. Так, ч.2 ст.37 Конституции провозглашает: «Запрещается принудительный труд, иначе как в порядке исполнения наказания по приговору суда, либо в других случаях, предусмотренных законом». Эти положения нашли свое отражение в Трудовом кодексе. Так, согласно ст. 7 ТК РУз: «Принудительный труд, т.е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины) запрещается».

1) Принцип свободного выбора рода занятий, вида деятельности. Данный принцип также базируется на международно-правовых актах, таких, как «Всеобщая Декларация прав человека», Международный пакт о правах человека. Так, в соответствии со ст. 6 «Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах человека»: «Участвующие в настоящем пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права». Эта идея воплощена в Конституции Республики Узбекистан, в нормах трудового законодательства.

¹⁸ См. Конвенция МОТ «О принудительном или обязательном труде»(конвенция №29 от 1930 года); «Об упразднении принудительного труда»(конвенция №105 от 1957 года) и другие.

¹⁹ Международные Конвенции по защите прав человека и борьбы с преступностью. Сборник международных соглашений и рекомендаций. Т., ИИК «Шарк», 1995 г., с.11

2) Принцип запрещения дискриминации в трудовых отношениях. Дискриминация является грубым проявлением ограничения свободы личности, унижения человеческого достоинства, и поэтому является противоестественным и нечеловечным. Во многих международно-правовых актах дискриминация осуждается как акт антигуманности. Так, в ст.26 Международного пакта о гражданских и политических правах зафиксировано: «Все люди равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту закона. В этом отношении всякого рода дискриминация должна быть запрещена законом и закон должен гарантировать всем лицам, равную и эффективную защиту против дискриминации по какому бы то не было признаку, как-то: расы, цвета, кожи, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства».²⁰ Эти положения закреплены в Конституции Республики Узбекистан, в Трудовом кодексе. Так, ст.6 ТК провозглашает, что: «Все граждане имеют равные возможности в обладании и использовании трудовых прав. Установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, недопустимо и является дискриминацией.

Не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.).

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда».

²⁰ Международные Конвенции по защите прав человека и борьбы с преступностью. Т.. ИПК «Шарк». 1995 г., с.43

§ 3. Принципы, отражающие сущность политики государства в области занятости и регулирования рынка труда

К этой группе можно включить такие принципы, как:

- 1) Обеспечение права свободно распоряжаться своими физическими и интеллектуальными способностями к труду;
- 2) Государственное регулирование рынка труда, трудовых ресурсов, занятости населения;
- 3) Содействие со стороны государственных органов, неправительственных организаций, работодателей занятости населения, в создании дополнительных рабочих мест, эффективному функционированию рынка труда;
- 4) Материальная поддержка со стороны государства и общества в период временной не занятости;
- 5) Борьба с безработицей путем поддержания частного и малого бизнеса, разработкой и осуществлением государственных программ занятости населения.

Все эти принципы вытекают из узбекской модели перехода к рыночной экономике, разработанной и успешно претворяемой в жизнь под руководством Президента Республики Узбекистан И.А.Каримова.²¹

Специфической социально-правовой чертой принципов, входящих в эту группу является то, что они отражают определенные взаимоотношения между человеком и государством в сфере труда, фиксируют определенные обязанности государства по обеспечению занятости населения.

Как правильно отмечал О.В. Смирнов, «Подлинная социальная справедливость возможна лишь там, где все трудоспособные граждане имеют одинаковый доступ к общественно полезному труду на общественных и частных средствах производства, на земле, на государственных, кооперативных, акционерных и частных фабриках и заводах».²²

Основное содержание принципов, входящих в эту группы, полностью раскрывается в законе Республики Узбекистан «О занятости населения», в Указах Президента Республики Узбекистан, в Постановлениях Правительства.

²¹ См. Каримов И.А. Оставим потомкам родину свободной и благоустроенной. Т. «Узбекистан», 1994 г.

²² Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с. 27

§ 4. Принципы, определяющие руководящие начала в области наемного труда

При определении принципов, охваченных этой группой, необходимо учитывать ранее рассмотренные принципы, по которым свобода труда гарантирована государством, запрещается принудительный труд, дискриминация при осуществлении трудовых прав.

К принципам, определяющим руководящее начало в области наемного труда, можно отнести такие принципы трудового права, как:

- 1) Принцип свободы трудового договора;
- 2) Устойчивость трудовых правоотношений;
- 3) Вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимума;
- 4) Определенность трудовых функций работника и недопустимость их изменения в одностороннем порядке.
- 5) Принцип защиты от необоснованных отказов в приеме на работу и незаконных увольнений.

Эти все принципы в совокупности направлены на эффективную защиту прав труженика, обеспечение гарантий, закрепленных в Конституции Республики Узбекистан.

§ 5. Принципы, отражающие государственной политики в области охраны труда, создание благоприятных условий труда

Принципы этой группы направлены, прежде всего, на защиту жизни и здоровья работников, их экономических прав и законных интересов. К принципам этой группы относятся следующие:

- 1) Единство и дифференциация условий труда;
- 2) Участие работников и профсоюзов в установлении условий труда, в управлении предприятием;
- 3) Обязанность блюсти дисциплину труда;
- 4) Всесторонняя охрана труда;
- 5) Законодательное ограничение рабочего времени;
- 6) Обеспечение безопасных условий труда;
- 7) Полное возмещение материального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 8) Возмещение морального ущерба, связанного с нанесением вреда чести и достоинству работника;
- 9) Осуществление государственного и общественного надзора за исполнением законодательства об охране труда;

10) Принцип социального партнерства работников (трудового коллектива, профсоюзного комитета) и работодателей в области укрепления охраны труда и создания благоприятных производственных условий.

Неукоснительное соблюдение этих принципов отвечает интересам общества и государства, работников и работодателей, так как эти интересы неразрывны и органически связаны между собой.

Контрольные вопросы

1. Принципы трудового права.
2. Как классифицируются принципы трудового права?
3. Назовите принципы в области правового регулирования занятости граждан и рынка труда.
4. Как характеризуются принципы в области наёмного труда?
5. Перечислите принципы в области охраны труда.

Глава III. Источники трудового права.

§ 1. Понятие и классификация источников трудового права

Трудовое право как отрасль права регулирует общественные отношения в области использования наемного труда, применяя при этом различные правовые инструменты - правовые нормы, которые в совокупности составляют источники трудового права. Эти правовые инструменты – юридические нормы облекаются в определенную форму (законы, Указы, Постановления и т.д.). Такая форма государственного выражения и закрепления юридических норм называется источником права.²³

Источники трудового права по содержанию и по своему составу являются разнообразными. Их можно подразделять по различным признакам. Для нормирования трудовых отношений существенное значение имеет деление их:

а) по юридической силе,

б) по сфере действия,

в) по объему властных полномочий органа, принявшего нормативный акт и по другим признакам.

Виды нормативно-правовых актов и их соотношение по юридической силе предусмотрены в ст. 5 Закона Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах».²⁴ Согласно этой статье, нормативно - правовыми актами являются:

а) Конституция Республики Узбекистан;

б) Законы Республики Узбекистан;

с) Постановления Олий Мажлиса Республики Узбекистан;

д) Указы Президента Республики Узбекистан;

е) Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан;

ф) Акты Министерств, государственных комитетов, ведомств;

г) Решения органов государственной власти на местах.

По своей юридической силе источники трудового права подразделяются на законы и подзаконные акты.

Конституция Республики Узбекистан, законы Республики Узбекистан, постановления Олий Мажлиса Республики Узбекистан являются *законодательными актами*.

Указы Президента Республики Узбекистан, Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан, нормативно-правовые ак-

²³ См. Смоляруч В.И. Источники советского трудового права. М., 1978 г., с.40

²⁴ «Народное слово». 4 января 2001 г. №3.

ты министерств, государственных комитетов ведомств, решения органов государственной власти на местах являются *подзаконными актами*.

В Республике Узбекистан признается безусловное верховенство Конституции и законов Республики Узбекистан.

Конституция Республики Узбекистан имеет высшую юридическую силу и применяется на всей территории Республики Узбекистан.

Законы и иные нормативно-правовые акты в Республики Узбекистан принимаются на основе и во исполнение Конституции Республики Узбекистан и не могут противоречить её нормам и принципам.

Законы Республики Узбекистан регулируют наиболее важные и устойчивые общественные отношения и принимаются Олий Мажлисом Республики Узбекистан или путем проведения всенародного референдума.

По своему юридическому значению законы подразделяются на конституционные, кодифицированные и текущие.

Конституция Республики Узбекистан, являясь основным законом страны, политически-правовой базой для национальной правовой системы в целом, является источником для всех отраслей национального права. В то же время в Конституции содержится ряд норм, имеющих непосредственное отношение к трудовому праву. К таким нормам относятся ст. ст. 2, 7, 14, 18, 34, 37, 38, 42 и другие статьи Конституции Республики Узбекистан. Среди них главное место занимает ст. ст. 37-38.

Статья 37 Конституции полностью воспроизводит содержание ст.23 Всеобщей декларации прав человека²⁵, принятой ООН 10 декабря 1948 года. Согласно декларации «Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке установленном законом.

Запрещается принудительный труд иначе как в порядке исполнения наказания по приговору суда, либо в других случаях, предусмотренных законом». В этой статье отражены все главные общечеловеческие принципы правового регулирования трудовых отношений.

²⁵ Данный универсальный международно-правовой акт был ратифицирован Республикой Узбекистан в первые дни независимости – 30 сентября 1991 года

Конституция выполняет главную роль в развитии законодательства и служит базой для дальнейшего обновления трудового законодательства.

Кодифицированные законы занимают важное место в системе источников трудового права. Кодифицированные законы о труде – это единые, юридически и логически цельные, внутренне согласованные сводные законодательные акты, закрепляющие юридические особенности отрасли трудового законодательства. К кодифицированным законам относится Трудовой кодекс Республики Узбекистан.

Текущие законы о труде – это нормативные акты, посвященные отдельным институтам трудового права.

К текущим законам о труде можно отнести Законы Республики Узбекистан «О занятости населения»,²⁶ «Об охране труда»,²⁷ «О дополнительных льготах женщинам»²⁸ и другие.

Указы Президента Республики Узбекистан также занимают значительное место среди источников трудового права.

Согласно ст. 10 Закона Республики Узбекистан, «О нормативно-правовых актах»²⁹ «Президент Республики Узбекистан на основе и во исполнение Конституции и законов Республики Узбекистан принимает нормативно-правовые акты в форме указов. В качестве иллюстрации можно привести Указ Президента Республики Узбекистан от 13 февраля 2001 года «Об образовании Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан».³⁰

Подзаконные акты трудового права являются важным слоем источников трудового права. Как отмечалось выше, к подзаконным актам относятся нормативные акты центральных и местных органов управления.

Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан. Согласно ст. 11 Закона Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах», Кабинет Министров Республики Узбекистан в соответствии с Конституцией и законами, решениями Олий Мажлиса и Президента Республики Узбекистан принимает нормативно-правовые акты в форме постановлений.

Полномочия Кабинета Министров Республики Узбекистан по правотворческой деятельности закреплены в Законе Республики Уз-

²⁶ См. «Новые законы Республики Узбекистан», №8, т., «Адолат», 1994 г.

²⁷ Там же. №19, т., «Адолат», 1998 г.

²⁸ Там же. №21, т., «Адолат», 1999 г.

²⁹ См. Ведомости Олий мажлиса Республики Узбекистан, 2001. №1-2, ст. 8

³⁰ Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2001 г., №3-4, ст. 9

бекистан «О Кабинете Республики Узбекистан»(новая редакция)³¹ от 29 августа 2003 года. В качестве примера можно привести Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан №77 от 19 марта 2002 года «О дополнительных мерах по обеспечению современной выплаты заработной платы».³²

Нормативные акты Министерств, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан.

В системе источников трудового права имеется обширный слой подзаконных актов, принимаемых функциональными государственными органами управления (отраслевыми, межотраслевыми). Среди них ведущее место занимают нормативные акты Министерства труда и социальной защиты населения. Этим органом управления единолично или совместно с другими Министерствами и ведомствами разрабатываются и принимаются ведомственные нормативные акты, где предусматриваются конкретные механизмы реализации тех или иных задач, выдвинутых Законами, Указами или постановлениями Правительства Республики Узбекистан. В качестве примера можно привести такие ведомственные нормативные акты, как приказ Министерства труда Республики Узбекистан от 29 января 1998 года №408 «Об утверждении инструкции о ведении трудовых книжек», приказ Министерства здравоохранения Республики Узбекистан от 6 июня 2000 года № 300 «О совершенствовании системы предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников Республики Узбекистан» и другие.

Обязательным условием вступления ведомственных нормативных актов в силу является их предварительная юридическая экспертиза и государственная регистрация Министерством Юстиции Республики Узбекистан.³³

Решения и постановления государственных органов власти и их исполнительных органов на местах также могут являться источником трудового права в пределах их компетенции. Так, согласно ст. ст. 24-25 Закона Республики Узбекистан «О государственной власти на местах»³⁴ Кенгаша народных депутатов и хокимам областей, районов, городов представлены полномочия по изданию актов общеобязатель-

³¹ См. «Народное слово». 10 октября 2003 г.

³² Собрание законодательства Республики Узбекистан. 2002 г., № 5-6, ст. 41

³³ Порядок и сроки проведения экспертизы и государственной регистрации ведомственных актов изложено в Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан № 469 от 9 декабря 1997 года «Об обеспечении законности нормативных актов Министерства, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан» (с последующими изменениями).

³⁴ См. «Новые законы Республики Узбекистан». №3. Т. 1. «Адолат». 1994 г.

ного характера. Отдельные вопросы трудовых отношений (например, режим работы предприятий) в пределах административной территории области или района (города) регулируются этими актами.

В отличие от других отраслей права в трудовом праве существует своеобразный источник права – локальные акты.

Локальными актами являются акты, разрабатываемые и принимаемые непосредственно на предприятиях и организациях работодателем единолично или совместно с представительными органами работников, которые носят обязательный характер для работников и работодателя в пределах предприятия, организации. Локальные акты, в отличие от государственных актов, не обладают государственно-властными полномочиями. Но, тем не менее, носят обязательный характер для определенных групп работников и работодателей, способствуют эффективному регулированию трудовых отношений с учетом местных условий.

К локальным актам можно отнести такие акты, как правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, различные положения, действующие в пределах предприятий.

Международно-правовые акты являются источником трудового права, в случаях признания их Правительством Республики Узбекистан.

Согласно Ст. 10 ТК РУз: «Если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией Международной Организации Труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора или конвенции.

Правила международных договоров Республики Узбекистан или ратифицированных Узбекистаном конвенций Международной Организации Труда применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прямо не урегулированы законодательством»³⁵.

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан. Верховный суд наделен полномочиями обобщать судебную практику и давать руководящие разъяснения судам по вопросам применения законодательства при разрешении судебных дел (ч.II. ст.17 Закона Республики Узбекистан «О судах»).³⁶

³⁵ Подробно об этом См. ст. ст. 27-28 Закона Республики Узбекистан «О международных договорах Республики Узбекистан». Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1995 г. №12, ст. 262

³⁶ Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2001 г. №1-2, ст. 10

Однако, постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан не является источником трудового права, так как судебные органы не наделены полномочием по принятию нормативно-правовых актов. и, согласно Конституционного принципа разделения властей, закрепленной в ст. 11 Конституции Республики Узбекистан на них возложена правоприменительная функция, и они не могут заниматься правотворческой деятельностью. Постановления Пленума Верховного суда РУз носят рекомендательный характер.

§ 2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан как источник трудоувого права

Трудовой кодекс Республики Узбекистан является главным источником трудового права. Рыночные принципы правового регулирования трудовых отношений реализуются через нормы Трудового кодекса.

После приобретения независимости нашей страной Узбекистан стал активно приобщаться к международным процессам, усиленно модернизовал национальную правовую систему, исходя из принципов международного права.

В отличие от прежнего Кодекса Законов о Труде, ныне действующий Трудовой кодекс в корне отвергает административно-волевые методы, применение принудительного труда, идеологизованности правовых норм. Новый Трудовой кодекс воплощает в себе все гуманистические принципы, основанные на общечеловеческих ценностях.

Структура Трудового кодекса состоит из общей и особенной частей, включающих в себе 16 глав и 294 статьей.

§ 3. Действие источников трудового права

Для правильного применения нормативных актов, являющихся источником трудового права, необходимо знать, как они действуют в различных сферах: во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Основные положения действия источников права изложены в Законе Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах».

Действие источников трудового права во времени начинается с момента их вступления в силу и длится до момента прекращения их действий.

В соответствии со ст. 26 Закона «О нормативно-правовых актах»: «Законы Республики Узбекистан и постановления Олий Мажлиса Республики Узбекистан, а также решения органов государствен-

ной власти на местах вступают в силу через десять дней после их официального опубликования, если в самих актах не указан иной срок.

Указы Президента Республики Узбекистан и постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан вступают в силу в порядке, установленном соответственно Президентом Республики Узбекистан или Кабинетом Министров Республики Узбекистан, и подлежат обязательному опубликованию.

Нормативно-правовые акты министерств, государственных комитетов, ведомств вступают в силу через десять дней после их государственной регистрации в Министерстве юстиции Республики Узбекистан, если в самих актах не указан более поздний срок.

В десятидневный срок со дня государственной регистрации нормативно-правовые акты министерств, государственных комитетов и ведомств подлежат доведению до сведения всех заинтересованных лиц.

Согласно ст. 28 Закона «О нормативно-правовых актах», «Нормативно-правовой акт действует бессрочно, если в его тексте не оговорено иное. Временный срок действия нормативно-правового акта может быть установлен для всего или его части».

Действие источников трудового права в пространстве зависит от того, каким органом акт принят. Нормативный акт может распространяться на всю территорию Республики Узбекистан. Иногда орган, установивший нормативный акт, может ограничить территорию действия акта в целом или отдельной его нормы.

Действия источников трудового права по кругу лиц. По общему правилу, нормы трудового права распространяются на всех работников, на всех предприятиях. В соответствии со ст. 29 Закона Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах»: «Действие нормативно-правовых актов распространяется на граждан и юридических лиц Республики Узбекистан, а также находящихся на территории Республики Узбекистан иностранных юридических лиц, иностранных граждан и лиц без гражданства, если международным договором Республики Узбекистан не установлено иное».

Глава IV. Трудовые правоотношения и их сущность.

§ 1. Понятие и общая характеристика трудовых правоотношений

Нормы трудового права регулируют и направляют отношения работников и работодателей по организации труда. При этом, наделяя их правами и обязанностями, оказывают воздействие и способствуют развитию этих отношений. Вследствие урегулирования нормами трудового права, общественные отношения приобретают правовой характер и становятся трудовыми правоотношениями.³⁷ Однако, не все трудовые отношения приобретают формы трудового правоотношения, часто эти общественные отношения являются не правовыми и регулируются не законодательными нормами, а нормами морали. Например, отношения по воспитанию членов трудового коллектива.

Предписания норм трудового законодательства реализуются путем воплощения трудовых прав и обязанностей в поведении работника, работодателя, других участников правоотношений в сфере организации общественного труда.

Правоотношение в трудовом праве дает возможность воплощать в единую целую государственную волю, выраженную в законодательных нормах с волей индивидуального его участника (работника, работодателей).

Как утверждает проф. Бегичев Б.К., «Правоотношения в области труда по субъективному составу являются относительными (двусторонними), в них «поименно» определены оба его участника: работник и предприятие либо другой субъект. Управомоченному лицу здесь противостоит определенное обязанное лицо».³⁸

В подсистеме разнообразных правоотношений, так или иначе связанных с трудовым различают:

1) Предшествующие, т.е. возникающие до установления связи между гражданином и предприятием. К таким относятся отношения по трудоустройству (по схеме гражданин – отдел по труду – работодатель – работник), профессиональное обучение на производстве и т.д.;

2) Сопутствующие правоотношения, которые существуют параллельно с трудовыми правоотношениями. К таким отношениям относятся отношения работника или работодателя с профсоюзом, тру-

³⁷ См. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948 г., Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977 г.

³⁸ Трудовое право. Учебник. М. «Юридическая литература». 1985 г., с. 101

довым коллективом, по применению материальной или дисциплинарные ответственности и другие;

3) Вытекающие, т.е. правоотношения, возникающие после прекращения трудовых отношений. К таким отношениям относят обычно отношения по восстановлению на работу, взысканию материального или морального ущерба и другие.

Иногда в юридической литературе субъектный состав трудовых правоотношений необоснованно сужается до работника и работодателя. По определению Бегичева Б.К., трудовое правоотношение – это юридическое правоотношение между гражданином (работником) и предприятием (работодателем).³⁹ Т.е., по утверждению автора, субъектами трудовых правоотношений являются лишь работник и работодатель и, тем самым, не принимается во внимание правосубъектность других участников. Такой взгляд не совсем оправдан, так как правосубъектность трудового коллектива, профсоюзного органа, представительных органов работодателей (различные концерны, ассоциации, союзы работодателей) признавалась на протяжении всей истории трудового законодательства, включая период существования СССР. Трудовые правовые системы (и в России, и в Узбекистане) закрепляют правосубъектность этих органов в специальных нормах трудового законодательства. Так, ст.19-20 ТК Республики Узбекистан, признавая трудовые коллективы, представительные органы в качестве субъектов трудового права, юридически закрепляют следующие:

«Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора.

Права и обязанности трудового коллектива, его полномочия, порядок и формы их осуществления определяются законодательными и иными нормативными актами.

В качестве субъектов трудовых отношений могут выступать профессиональные союзы, их выборные органы на предприятии, иные избираемые работниками органы, представительные органы работодателей».

Трудовые правоотношения состоят из обязательных элементов, отсутствие одного из этих элементов лишает их всякого смысла, и общественное отношение перестает быть трудовым правовым отношением.

³⁹ Трудовое право. Учебник. М., «Юридическая литература», 1985 г., с.103.

К таким элементам трудовых правоотношений можно отнести:

- 1) Субъекты (участники) правоотношения;
- 2) Содержание правоотношений;
- 3) Объекты трудовых правоотношений.

Для вступления этих элементов в действие требуется, чтобы трудовое правоотношение возникло. Для возникновения трудовых правоотношений требуются волевые действия субъектов правоотношения, которые называются юридическими фактами или основаниями возникновения трудовых правоотношений.

§ 2. Граждане (работники) как субъекты трудового права

Статья 37 Конституции Республики Узбекистан, признавая и провозглашая право граждан на труд, на свободный выбор работы, тем самым создает необходимые конституционные предпосылки для становления субъекта трудового правоотношения.

В настоящее время значительная часть экономически активного населения (около 70 процентов) является наемными работниками (субъектами трудового права). Это естественное явление, так как проявлять физические, интеллектуальные, профессиональные способности возможно лишь в процессе общественного труда, в процессе взаимоотношений с другими людьми.

Законодательство о труде перед гражданином, желающим стать субъектом трудового права выдвигает условия, согласно которым он должен обладать трудовым правом и дееспособностью.

Трудовая правосубъектность гражданина включает в себя прежде всего наличие физической интеллектуальной фактической способности трудиться. Отсутствие реальных физических и умственных способностей к труду нельзя восполнить никакими формальными правами.

Фактически способность трудиться у человека появляется в довольно раннем возрасте (4-5 летнем возрасте), однако законодательство признает гражданина субъектом трудовых правоотношений с момента появления способности к труду как правовой категории, т.е. с момента возникновения способности систематично и регламентировано трудиться.

В отличие от норм гражданского права, трудовая правосубъектность возникает не с момента рождения, а с момента определенного трудовым законодательством возраста.

Так, согласно ст.77 ТК Республики Узбекистан:

«Приём на работу допускается с шестнадцати лет. Лица, достигшие пятнадцати лет, могут приниматься на работу с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

Для подготовки молодежи к труду допускается приём на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время – по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

Согласно возрастному критерию, установленной вышеуказанной нормой можно утверждать, что гражданин достигает трудового совершеннолетия с 16 лет. Эти критерии носят императивный характер и не могут быть нарушены ни со стороны гражданина, ни со стороны работодателей.

Трудовая правосубъектность предполагает, кроме возрастного, и волевой критерий, т.е. гражданин должен обладать волевой способностью. Лицо, признанное судом недееспособным в результате душевной болезни, не может быть субъектом трудового права. Граждане, дееспособность которых ограничена вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами, не принимаются на работу, связанную с осуществлением государственных управленческих или властных полномочий, так как они не в состоянии контролировать служебную деятельность, критично оценивать реально сложившиеся ситуации.

Согласно законодательству Республики Узбекистан, каждый вправе свободно распоряжаться своими физическими, умственными, профессиональными способностями. Трудовая правосубъектность граждан может быть ограничена лишь в случаях, когда это предусмотрено в законе. Например, определенным категориям государственных служащих (судьям, прокурорам, работникам органов налоговых, таможенных органов и другим) запрещено выполнять оплачиваемые работы на условиях совместительства, помимо своих основных. Ст. Уголовного Кодекса Республики Узбекистан предусматривает лишение граждан на определенный срок (до 5 лет) при совершении ими отдельных видов преступлений, права занимать определенные должности или заниматься определенными видами деятельности. Полное и бессрочное ограничение или лишение правосубъектности не допускается.

Как подчеркивает Б.К. Бегичев, «Трудовая правосубъектность является всегда равной, одинаковой для всех граждан, независимо от пола, расы, национальной принадлежности, наличия профессии, документа об образовании и иных естественных и социальных свойств».⁴⁰ Однако, нам кажется полностью согласиться с таким утверждением нельзя по следующим причинам: во-первых, возможности мужчин и женщин в части осуществления трудовой деятельности физиологически и генетически не равны, есть ряд работ и профессий, на которых женщины не могут работать по своим физиологическим параметрам. Кроме того, законодательным путем определен достаточно широкий круг работ и профессий, на которых использование женского труда запрещается.⁴¹ Если учесть, что содержание правоспособности и пределы возможности, совместимые понятия, то независимо от мотива законодательное ограничение круга применения женского труда одновременно означает, что трудовая правоспособность женщин в этих областях заметно уже, чем у мужчин.

Различный объем правоспособности в области труда у лиц, имеющих профессии и не имеющих таковых, имеющих диплом об образовании и не имеющих специального образования, не вызывает никакого сомнения, эти факторы формируют различный правовой статус.

Трудовая правосубъектность и правоспособность работающего собственника (членов ширкатного, фермерского, дехканского хозяйства, различных кооперативов, частных предприятий) с точки зрения трудового законодательства пока не разработаны, и предпринимаются первые попытки охватить трудовую деятельность этих категорий трудящихся сферой трудового законодательства. Относительно трудовой деятельности отдельных предпринимателей также можно сослаться на выше сказанное мнение.⁴²

Важным моментом, характеризующим гражданина как работника, как субъекта трудового права, является его правовой статус – объем права и обязанностей. Содержание этих прав и обязанностей оп-

⁴⁰ Советское трудовое право. Учебник. М. «Юридическая литература», 1985 г., с.112.

⁴¹ См. Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда. Зарегистрировано Министерством Юстиции Республики Узбекистан 5 января 2000 г. №865 «Бюллетень нормативных актов министерств, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан. 2000 г., №1, с.33

⁴² См. Смирнов О.В. Трудовое право. Учебник. М. «Прспект», 1998 г., с.56. Никитенский В.Н., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. 1992 г., №6 и другие.

ределает юридическую возможность работника действовать, требовать, пользоваться, выполнять обязанности.

Статья 16 ТК РУз, определяя основные права работника, гласит, что: «Каждый работник имеет право:

- на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством минимального размера;

- на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

- на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;

- на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных, установленных законом случаях;

- на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

- на отстаивание своих интересов в коллективных трудовых спорах».

Обязанности работника определяются трудовым договором, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными актами предприятий.

Статья 176 ТК РУз определяет круг обязанностей работников следующим образом:

- работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности; соблюдать дисциплину труда; своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя; соблюдать технологическую дисциплину; требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии; бережно относиться к имуществу работодателя.

- трудовые обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего распорядка, уставах и положениях о дисциплине, локальных актах, принимаемых на предприятии (коллективных договорах, инструкциях и т.д.), трудовом договоре.

Гарантия прав работников, работающих по найму (трудовому договору) составляет неотъемлемую часть правосубъектности работника в трудовых правоотношениях. Юридическая гарантия осуществления трудовых прав содержит в себе организационно-правовые средства, наличие которых способствует беспрепятственному пользованию представленными законом правами. Существуют материально-правовые и процессуально-правовые гарантии, наличие которых помогает эффективно защищать права работника при их нарушении государственными органами, должностными лицами.

Содержание трудовой правосубъектности работника определяется не только представленными правами, их гарантированностью, но и обязанностями, а также ответственностью согласно действующего трудового законодательства.

§ 3. Работодатель (предприятие, организация) как субъект трудового права

Работодатели являются достаточно многочисленными субъектами трудовых правоотношений. Как утверждает О.В. Смирнов: «Под организацией – работодателем понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работы и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли».⁴³

Соглашаясь в целом с таким определением автора, мы считаем, что такая трактовка понятия работодателя искусственно сужает их круг. Так как данное определение включает в себя только коммерческие организации, предпринимательских субъектов – юридических лиц. Такое определение не охватывает многочисленных некоммерческих организаций, государственных структур, отдельных граждан, нанимающих других лиц для удовлетворения семейно-бытовых потребностей.

Состав субъектов-работодателей более удачно определен в ст.15 ТК Республики Узбекистан, где указано, что:

⁴³ Смирнов О.В. Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с. 62

Работодателями могут быть:

- 1) предприятия, в том числе их обособленные структурные подразделения, в лице их руководителей;
- 2) частное предприятие, собственник которых одновременно является их руководителем;
- 3) отдельные лица, достигшие восемнадцати лет, в случаях, предусмотренных законодательством.

Трудовая правосубъектность работодателей определяется двумя основными критериями:

- a) оперативный критерий;
- b) имущественный критерий.

Оперативный критерий характеризуется рядом обстоятельств, которые включают в себя следующее:

- a) возможность подбора и расстановки кадров;
- b) организация производственного процесса;
- c) создание необходимых условий для эффективной работы;
- d) осуществление оплаты за производственный труд.

Имущественный критерий характеризуется наличием соответствующих экономических, финансовых, материально-технических ресурсов, обеспечивающих производственно-оперативную деятельность, включая оплату за труд.

Трудовая правосубъектность работодателей и его содержание определяется правами и обязанностями, которыми они наделены согласно действующему законодательству. Ст.17 ТК Республики Узбекистан определяет право работодателя следующим образом:

Работодатель имеет право:

- управлять предприятием и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;
- заключать и прекращать индивидуальные трудовые договоры в соответствии с законодательством;
- требовать от работника надлежащего выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения.

Обязанность работодателей определяется и закрепляется в учредительных документах, локальных актах (коллективном договоре, коллективных соглашениях, других локальных документах), трудовом договоре, заключенном с работником и иных актах.

Основные обязанности работодателей перечислены в ст. 177 ТК Республики Узбекистан, согласно которой:

Работодатель обязан организовать труд работников; создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором; обеспечивать трудовую и производственную дисциплину; соблюдать правила охраны труда; внимательно относиться к нуждам и запросам работников; улучшать условия их труда и быта; заключать коллективные договоры в соответствии с настоящим Кодексом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц.

Деятельность работодателя может быть прекращена по определенным законодательством обстоятельствами. Трудовое законодательством дает работнику дополнительные гарантии при увольнении в связи с прекращением деятельности предприятий и одновременно возлагает, на работодателя дополнительные обязанности в целях защиты интересов работника и его семьи.

§ 4. Представительные органы работников и работодателя как субъекты трудового права

Закон наделяет участников трудовых правоотношений (работника и работодателя) полномочиями всех, кто непосредственно выполняет работу или участвует в этих отношениях через своих уполномоченных представителей.

Представительными органами работников на различных уровнях трудовых правоотношений могут быть:

- а) трудовой коллектив;
- б) профсоюзная организация;
- в) иной орган, уполномочиваемый трудовым коллективом (стачком, забастовочный комитет или иной альтернативный профсоюзу орган).

Трудовому коллективу, как субъекту трудового права, участвующему в трудовых правоотношениях, в Трудовом Кодексе посвящена всего одна статья, это 19. статья, согласно которой:

Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора.

Права и обязанности трудового коллектива, его полномочия, порядок и формы их осуществления определяются законодательными и иными нормативными актами.

В состав трудового коллектива входит, помимо наемных работников, и собственники, работающие на предприятии, а также администрация предприятия.

Правовой статус трудового коллектива специальным законодательным актом не закреплён, и обычно его положение определяется коллективным договором, иными локальными актами, согласно которых могут формироваться органы трудового коллектива (СТК) и его компетенции.

Профсоюзный орган как субъект трудовых правоотношений является самым представительным общественным объединением, выражающий и защищающий интересы работников.

Правовое положение профсоюзных органов как представителей работников закреплено в Трудовом Кодексе (ст. ст. 21-23 ТК РУз), Законе Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»⁴⁴, в других законодательных актах, а также в их уставе.

Целью такого правового регулирования является установление правовых основ создания профсоюзов, их прав и гарантий деятельности, регулирования отношений профсоюзов с государственными органами, органами власти на местах, работодателями, юридическими и физическими лицами.

Основные права профсоюзов предусмотрены в Законе Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». Согласно этому закону, профессиональные союзы защищают социально-трудовые права работников, представляют их интересы, содействуют занятости, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров соглашения, контроль за их выполнением, участвуют при рассмотрении трудовых споров. Профсоюзы также осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, участвуют в охране труда, охране окружающей среды.

Ст. 22 ТК Республики Узбекистан гласит: профессиональные союзы и их выборные органы действуют в соответствии с законами и их уставами.

⁴⁴ Новые законы Республики Узбекистан. № 6, Т., «Адолат», 1992 г.

Права профессиональных союзов и их выборных органов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, работодателями определяются законом, коллективными соглашениями и договорами.

В юридической литературе отдельными авторами отмечается, что «В настоящее время с ликвидацией административно-командной системы управления народным хозяйством положение профкома, профсоюзной организации в целом коренным образом изменились, прежний статус и положение на предприятии, в организации утрачены полностью, тогда как позиции администрации значительно укрепились. Укрепились потому, что самостоятельность предприятия, тем более частного, его административная и хозяйственная независимость означает на деле зависимость финансового благополучия и, соответственно, материального положения работников от способности администрации должным образом осуществлять свою деятельность. Работники это отчетливо понимают, что способствует значительному росту авторитета администрации в их мнении, тогда как профсоюзной организации еще только предстоит завоевать среди них авторитет».⁴⁵

С таким утверждением следует согласиться, и для изменения существующего положения в лучшую сторону необходимо предпринимать государственные меры поддержания профсоюзов, усилить правовое воспитание работников для повышения культуры и политической активности, укреплять материально-техническую базу профессиональных союзов.

Самим профсоюзам также следует пересмотреть свою тактику, внести необходимые коррективы в ней с учетом утвердившихся реалий жизни.

Формы и методы работы профсоюзных организаций разнообразны, и при подборе их требуется гибкость, приспособляемость исходя из формы собственности, вида деятельности, способа управления хозяйствующего субъекта. Например, методы работы в акционерных обществах должны отличаться от формы и методов работы на частных предприятиях.

При выборе другого, помимо профсоюзного комитета, представительного органа со стороны трудового коллектива, структура и форма деятельности этого представительного органа определяются решением трудового коллектива.

⁴⁵ Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое корпоративное право. М., «Норма», 2000 г., с. 170.

Цели и задачи представительства работников на предприятии определяются законодательством. В частности, в соответствии со ст. 21 ТК Республики Узбекистан:

«Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией) трудового коллектива. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

Все представительные органы действуют в пределах своих полномочий и пользуются равными правами при защите интересов работников.

Наличие иных представительных органов на предприятии не должно препятствовать деятельности профессиональных союзов по осуществлению своих функций.

Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган.

Деятельность представительных органов может быть прекращена по решению работников, их избравших, а также судом - в случае совершения ими действий, противоречащих законодательству.

Трудовой кодекс и Закон «О профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности» закрепляют обязанности работодателя по отношению к представительным органам, устанавливают дополнительные гарантии для тех работников, которые заняты в деятельности этих органов (ст. ст. 24, 24, 26 ТК Республики Узбекистан; ст. ст. 17, 18, 19 и другие статьи Закона «О профсоюзах»).

Представительство работодателей можно разделить на представительство внутри и представительство вне предприятий, организации.

Внутри предприятия представительным органом работодателя является сам собственник (когда частное предприятие управляется самим собственником), администрация во главе его руководителя, назначаемое или избираемое собственником или иной коллективный орган.

Администрация предприятия представляет собой систему органов управления и совокупность должностных лиц, начиная с бригадира и кончая генеральным директором. Вся полнота полномочий по представлению в трудовых правоотношениях принадлежит руково-

дигелю (директору, председателю, начальнику и т.д.), который действует от имени предприятия без специальной письменной доверенности (на основании служебного удостоверения). Организуя работу предприятия, руководитель администрации определяет объем и содержание компетенции своих подчиненных. Порядок образования администрации и ее структурное построение определяется собственником (коллегиальным органом собственников) и закрепляется в Уставе (Положении). Учредительном договоре или ином локальном акте.

Внешне действующими представительным органом работодателей являются различные союзы, объединения, концерны работодателей. Работодатель, делегируя определенные свои полномочия этим представительным органам, через них участвуют в различных экономических и иных отношениях с государством, другими субъектами, добиваются защиты своих прав и интересов.

На данном этапе социально-экономического развития государство крайне заинтересованно в развитии и укреплении малого и частного предпринимательства и проявляет всяческую заботу о них. Одним из проявлений такой заботы можно увидеть в том, что 3 декабря 2004 года Олий Мажлисом Республики Узбекистан был принят закон «О торгово-промышленной палате в Республики Узбекистан»,⁴⁶ одной из главных задач которого является то, что он представляет интересы товаропроизводителей в органах государственной власти и управления, общественных и международных организациях, а также и в других странах. Организационная структура и форма деятельности этих Палат предусмотрены вышеназванным Законом. Однако, как отмечается в печати, Палата не всегда достигает поставленных целей.⁴⁷

Исходя из вышеуказанных соображений, а также в целях повышения направленности деятельности к более эффективному оказанию реальной помощи предпринимательным субъектам Палаты товаропроизводителей и предпринимателей преобразовалась на основании Указа Президента Республики Узбекистана от ... Торгово-промышленная палата и значительно расширила его полномочия и функции.

⁴⁶ Народное слово, 4 января, 2005 г.

⁴⁷ См. Исповедь предпринимателя «Правда Востока», 11 декабря 2000 г., в палате еще царит тишина. (Палата да хамон сокинлик) «Жалқ сўзи», 28 июля 2001 г., №148.

ГЛАВА V. Коллективный договор и коллективные соглашения.

§ 1. Коллективный договор и коллективное соглашение как форма социального партнерства в сфере трудовых отношений

Современный уровень научно-технического развития, межчеловеческих отношений настоятельно диктуют совершенствование социальных связей между работниками и работодателями, уделение большего внимания укреплению сотрудничества и партнерства между ними.

В развитии социального партнерства в трудовых отношениях важное место занимали и продолжают занимать традиционные формы сотрудничества, как коллективные договоры и коллективные соглашения.

Правовые основания разработки и заключения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорно-правовому регулированию социально-трудовых отношений, согласование интересов работников и работодателей регулируются Трудовым Кодексом Республики Узбекистан (гл. IV.); Законом Республики Узбекистан «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»(ст. ст. 8, 9, 10), другими законодательными актами.

Понятие и цель коллективных договоров и соглашений раскрываются в ст. 29 ТК Республики Узбекистан, согласно которой: «Коллективный договор – нормативный акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии.

Коллективное соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

Коллективные договоры и соглашения заключаются в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей».

По мнению О.В. Смирнова, «Современный коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-правового акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом наемных работников и работодателей в конкретной организации. Нормативно-правовые положения по сравнению с обязательно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из

форм правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующий в рамках данной организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников».⁴⁸

Сюда можно добавить, что нормы коллективного договора имеют значение не только для работников и работодателей, но и для тех работающих собственников, статус которых отличается от работников, работающих по найму.

Коллективные договоры и коллективные соглашения в корне отличаются от обычных гражданско-правовых договоров, заключаемых в сфере обмена товаров и оказания услуг, так как, являясь формой социального партнерства в области организации труда, они преследуют иные цели, руководствуются совершенно иными принципами, которые изложены в ст. 30 ТК Республики Узбекистан, где указано, что: «Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля;
- неотвратимость ответственности.

В качестве трудового правового института коллективный договор и соглашения являются нормативно-правовыми актами с ограниченной сферой действия в рамках конкретного предприятия, организации или отрасли, и поэтому занимает своеобразное место среди источников трудового права.

Однако необходимо учесть, что если условия коллективного договора или соглашения противоречат нормам трудового законодательства с одновременным ухудшением положение работников по сравнению с действующим законодательством, то такие условия автоматически считаются ничтожными.

Современное трудовое законодательство четко определяет принципы и условия ведения переговоров по поводу заключения коллективных договоров и соглашений. Так, согласно ст. 31 ТК Респуб-

⁴⁸ Трудовое право. Учебник. М., «Дросекст», 1998 г., с.123

лики Узбекистан: «Инициатором переговоров по заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Профсоюз, иной представительный орган работников вправе вести переговоры от имени представляемых работников, предлагать и подписывать приложения к коллективному договору, соглашению, защищающие интересы представляемых работников.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представительных органов работников, ими формируется объединенный представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора или соглашения.

Для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения проводятся переговоры между работодателем, объединением работодателей, объединением работодателей (их представителями) и профсоюзами или иными представительными органами работников. В необходимых случаях в переговорах участвуют органы исполнительной власти. Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами либо иными представительными органами работников.

Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок вступить в переговоры.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения или срока, определенного этими документами, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения.

Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения.

Работодатели и их объединения, органы исполнительной власти должны предоставлять профсоюзам, иным представительным орга-

нам работников имеющуюся у них информацию, необходимую для переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственным секретом или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством.

Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров».

В случаях возникновения разногласий и споров в процессе коллективных переговоров, эти конфликты рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

§ 2. Порядок заключения коллективного договора и его содержание

После завершения переговоров по заключению коллективного договора, рабочая комиссия, созданная сторонами, приступает к подготовке проекта коллективного договора. Подготовленный проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний и предложений. Доработанный проект вносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Проект может быть обсужден трудовым коллективом, если на собрании трудового коллектива присутствуют более 50 процентов всех работников предприятий. Конференция правомочна рассмотреть проект, если на ней присутствуют не менее 2/3 делегатов.

Согласно ст. 40 ТК Республики Узбекистан: «Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на собрании (конференции).

Если проект коллективного договора не получил одобрения, представители сторон дорабатывают этот проект в соответствии с положениями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляют его на рассмотрение собрания (конференции).

После одобрения собранием (конференцией) представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор».

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре.

Срок действия коллективного договора законом не установлен и не ограничен. Этот срок устанавливается по соглашению сторон в самом коллективном договоре.

Коллективный договор распространяется на всех членов трудового коллектива независимо от того, является ли он членом профсоюза или нет, был принят на работу до или после заключения коллективного договора.

Осуществление реорганизации предприятия, изменение состава, структуры, наименования органа управления, увольнения руководителя предприятий, подписавшего коллективный договор, не является основанием для автоматического прекращения действий коллективного договора; его можно пересмотреть лишь по инициативе одной из сторон в установленном порядке.

Смена собственника (приватизация, разгосударствление, реализация предприятия как имущественного комплекса) автоматически не отменяет действия коллективного договора. В этом случае договор действует в течении шести месяцев со дня смены собственника имущества предприятия, после разрабатывается другой.

В случае ликвидации предприятия (в связи с признанием банкротом, по инициативе собственников и других случаях) коллективный договор действует в период работы ликвидационной комиссии, вплоть до исключения предприятия из реестра хозяйствующих субъектов.

Стороны, то есть коллектив работников в лице профсоюзного комитета и работодатель (его уполномоченное лицо), самостоятельно определяют содержание коллективного договора, его структуру.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда, исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

- соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

- добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

- контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятия могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными и иными нормативными актами (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Исполнение коллективного договора обеспечивается путем осуществления надлежащего контроля со стороны представителей, вышестоящих государственных и общественных контролирующих органов. В течение года руководитель предприятия и руководитель профсоюзного комитета регулярно отчитываются перед трудовым коллективом в выполнении его условий. При осуществлении контроля стороны должны тесно сотрудничать между собой, предоставлять друг другу необходимую информацию.

В трудовом законодательстве устанавливается ответственность за нарушение коллективного договора. В ст.34 ТК Республики Узбекистан предусматривается, что,

Лица, представляющие работодателя, несут ответственность в соответствии с законодательством за

1) уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков их разработки и заключения, либо несоблюдение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки;

2) не предоставление информации, необходимой для переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;

3) нарушение и выполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.⁴⁹

По требованию профсоюзов, иного представительного органа работников, собственник или уполномоченное им лицо обязаны принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства коллективного договора.

§ 3. Коллективное соглашение и его содержание

Коллективное соглашение – это акт, направленный на партнерство между работниками и работодателями в более широком масштабе (на уровне региона или отрасли экономики).

Главной целью заключения коллективного соглашения является установление принципов регламентации социально-трудовых отношений.

Коллективное соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

В зависимости от сферы регулируемых отношений, характера вопросов, которые необходимо решить, могут заключаться генеральные, отраслевые и территориальные (региональные) коллективные соглашения.

Коллективные соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

В качестве третьей стороны в заключении соглашения может участвовать орган исполнительной власти.

⁴⁹ Так, в соответствии со ст. 49 Кодекса Республики Узбекистан «Об административной ответственности» за нарушения должностным лицом законодательстве труде установлено административное наказание в виде штрафа. А ст. 148 Уголовного Кодекса Республики Узбекистан предусматривает уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства.

Профсоюзы, иные представительные органы работников вправе требовать от органа исполнительной власти, не являющегося работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двусторонних соглашений.

Генеральное соглашение заключается между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Республиканскими объединениями работодателей, а по предложению сторон и Правительством Республики Узбекистан.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики.

Отраслевые соглашения определяют основные направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплаты, социальные гарантии для работников отрасли.

Территориальные соглашения устанавливают условия решения определенных социально-экономических проблем, связанных с территориальными объединениями.

Порядок заключения, сроки действия и содержание коллективного соглашения определяются сторонами.

Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения:

- об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
- исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, о механизме регулирования оплаты труда, определенных соглашениями;
- о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;
- о содействии занятости, переобучению работников;
- об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;
- о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
- о соблюдении интересов работников при приватизации государственных предприятий;
- о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов и молодежи (в том числе лиц, не достигших 18 лет);
- о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предот-

вращении трудовых конфликтов, о укреплении трудовой дисциплины.

В коллективных соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащим законодательству.

Изменение и дополнения коллективного соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определяемом в соглашении, а если он не определен – в порядке, установленном действующим Трудовым Кодексом.

Коллективное соглашение вступает в силу с момента его подписания, либо со дня, установленного в соглашении.

Срок действия коллективного соглашения определяется сторонами и не может превышать трех лет.

Подписанные сторонами коллективное соглашение, приложения к нему в семидневный срок направляются участникам соглашения, а так же для уведомительной регистрации в соответствующие органы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

Контроль за выполнением коллективных соглашений осуществляется его сторонами, их представителями и органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

Изменения и дополнения коллективных соглашений производится в установленном законом порядке (Ст. 53 ТК).

РАЗДЕЛ II. Особенная часть

ГЛАВА VI. Правовое регулирование занятости и трудоустройство в Республике Узбекистан

§ 1. Понятие занятости и основные черты правовой политики государства в области занятости

Обеспечение эффективной занятости населения и рационального управления трудовыми ресурсами является важным направлением деятельности любого современного государства, так как достижение оптимального уровня занятости является важным фактором, обеспечивающим социально-экономическую и политическую стабильность. Кроме того, экономический рост и благополучие страны во многом зависят от показателей экономически активной части населения.

Вопросы занятости и привлечения трудоспособной части населения к общественно полезным работам являются крайне актуальными и важными для региона Центральной Азии, особенно для нашей Республики. Сложившееся демографическое положение, динамичный рост численности населения заставляют вилотную заняться этой проблемой, стимулировать скорейшее формирование высокоорганизованного и управляемого рынка труда.

Этому способствует ныне действующая правовая база, ее дальнейшее развитие и совершенствование. Кроме того, систематичность правовой работы над проблемами занятости и функционирования рынка труда являются важным фактором реального обеспечения права граждан на труд, провозглашенного в Конституции Узбекистана и трудовом законодательстве.

Юридической базой занятости населения и их трудоустройства являются Конституция Республики Узбекистан, Трудовой кодекс РУз, Закон Республики Узбекистан «О занятости населения», Закон «О гарантиях предпринимательской деятельности», Указы Президента Республики Узбекистан, Постановления Правительства и ведомственные нормативные акты.

Обеспечение занятости населения основывается на том, что каждому принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность. Добровольная незанятость не может служить основанием для привлечения к ответственности.

Каждый имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное посредничество отделов труда.

В соответствии со ст. 58 ТК Республики Узбекистан, государство гарантирует:

- свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;
- защиту от незаконного отказа в приеме на работу и прекращения трудового договора;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;
- обеспечение каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, условий труда и занятости, оплате труда, продвижении по службе;
- бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в местных органах по труду или по их направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;
- компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат при приеме на работу в другой местности;
- возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права на труд определяются законодательными и иными нормативными актами о труде.

Эти положения дают понять сущность государственной политики в области обеспечения занятости.

Регулирование вопросов занятости осуществляется текущим законодательством. Среди них ведущее место занимает закон Республики Узбекистан от 1 мая 1998 года «О занятости населения» (новая редакция).

Согласно ст. 2 Закона «О занятости населения», «занятость – это деятельность граждан, не противоречащая законодательству, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им заработок (трудовой доход)».

Занятыми считаются граждане:

- работающие по найму, в том числе выполняющие работу за вознаграждение в течение неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая временные работы;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с болезнью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством за временно отсутствующим работником сохраняется место работы;

- самостоятельно обеспечивающие себя работой предприниматели, включая занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, члены кооперативов, фермеры и члены их семей, участвующие в производстве;

- проходящие службу в Вооруженных силах, органах и войсках Службы национальной безопасности и внутренних дел, а также альтернативную службу;

- обучающиеся с отрывом от производства в соответствии с законодательством об образовании;

- работающие в общественных объединениях и учреждениях культа, осуществляющих свою деятельность в соответствии с законодательством.

Граждане, ищущие работу и обратившиеся в местные органы по труду, имеют право на бесплатную профессиональную консультацию, подготовку, переподготовку, повышение квалификации и получение соответствующей информации с целью свободного выбора вида занятости, места работы и режима труда.

Основные принципы государственной политики в области занятости населения изложены в ст. 5 Закона «О занятости населения».

Государственная политика в области занятости населения основывается на следующих принципах:

- Обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости всем гражданам независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а так же других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- поддержание и поощрение трудовой и предпринимательской инициативы людей, содействие развитию их способностей к производственному и творческому труду, обеспечивающему достойные условия труда и жизни;

- добровольность труда;

- представление социальных гарантий в сфере занятости и обеспечение защиты населения от безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- координация мероприятий в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;
- взаимодействие государственных органов, профессиональных союзов, представительных органов, работников и работодателей в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости населения;
- межгосударственное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

В нашем законодательстве впервые легально было установлено право граждан на трудовую деятельность за пределами Республики Узбекистан. Ст. 13 Закона «О занятости населения» устанавливает, что: «Граждане Республики Узбекистан имеют право на трудовую деятельность, самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Республики Узбекистан».

В целях гарантирования права граждан на занятость закон предоставляет им право обжаловать в административном или судебном порядке незаконные действия и решения органов по труду.

§ 2. Понятие высвобождения работников и правовая защита прав высвобождаемых работников.

Под высвобождением работников следует понимать увольнение работников в связи с вынужденными, объективными обстоятельствами (изменением в технологии производства, сокращением объемов работы, нестабильной конъюнктурой на товарном рынке и т.д.).

Понятие «высвобождение работников» недостаточно детально раскрыто в действующих нормах трудового законодательства Республики Узбекистан. Однако, Трудовой кодекс и Закон «О занятости населения» предусматривают предоставление дополнительных гарантий уволенным по определенным основаниям, которые по смыслу приравниваются к понятию «высвобождаемые работники».

Так, согласно ст. 67 ТК Республики Узбекистан предусматриваются дополнительные гарантии при прекращении трудового договора.

За работниками сохраняется на период поиска работы среднемесячная заработная плата с учетом месячного выходного пособия, но не более чем на два месяца при условии, что трудовой договор с ним был прекращен в связи с :

- отказом продолжать работу в новых условиях труда (часть 4 статьи 89);

- изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников, или изменением характера работ, либо ликвидацией предприятия (пункт 1 части 2 статьи 100);

- несоответствием выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (9пункт 2 части второй статьи 100);

- восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу (2 статьи 106).

Гарантии распространяются также на случаи прекращения трудового договора с руководителем, его заместителями, главным (старшим) бухгалтером предприятия в связи со сменой собственника (п.6 ч.2 ст. 100).

Если работники в течение 10 календарных дней после прекращения трудового договора зарегистрировались в местном органе по труду в качестве лиц, ищущих работу, то они получают право на среднемесячную заработную плату и за третий месяц по прежнему месту работы по справке, выданной местным органом по труду.

В случае, когда по истечении трехмесячного периода работникам, не будет предоставлена подходящая работа, они приобретают статус безработного.

Работникам, зарегистрировавшимся в местном органе по труду в течение десяти дней после прекращения трудового договора и проходящим профессиональное переобучение или повышение квалификации с отрывом от производства, выплачивается стипендия в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

В случае признания работодателя несостоятельным (банкротом) работники, состоящие с ним в трудовых отношениях, пользуются преимущественным правом перед претензиями всех других причитающихся им выплат.⁵⁰

⁵⁰ См. ст. 183 Закона Республики Узбекистан «О банкротстве». Собрание законодательства РУз. 2004 г. №, ст

При отсутствии у ликвидируемых предприятий средств выплата компенсаций работникам, за счет средств государственного фонда содействия занятости.

§ 3. Компетенции государственных органов, участие работодателей и общественных организаций в обеспечении занятости населения. Трудоустройство граждан

Обеспечение занятости населения – это комплекс экономических, организационно-правовых, социально-политических мер, реализация которых требует усилия и слаженных действий государственных и общественных организаций, работодателей и других участников правоотношения.

Закон «О занятости населения» определяет компетенций государственных органов управления разных уровней, общественных организаций, работодателей и других участников по реализации мер, направленных на обеспечение занятости населения.

К компетенции органов государственного управления в области регулирования занятости населения относятся следующие:

- разработка мер по реализации структурной, финансовой, кредитной, инвестиционной и налоговой политики, обеспечивающих формирование и развитие рынка труда;

- проведение аналитических исследований структуры экономики, прогнозирование состояния рынка труда и положения в области занятости населения, осуществление государственного статистического учета и отчетности в этой сфере;

- разработка и реализация программы занятости населения;

- обеспечение соответствующих государственных гарантий, а также защиту законных прав и интересов граждан в области занятости;

- содействие созданию дополнительных рабочих мест, улучшению условий труда;

- осуществление иных полномочий в соответствии с законодательством.

Основным отраслевым органом по обеспечению занятости населения и осуществлению государственных программ в этой области является Министерство труда и социальной защиты населения.

Согласно п. 9.1 Положения «О Министерстве труда и социальной защиты населения» Республики Узбекистан, утвержденного По-

становлением Кабинета Министров от 6 апреля 2001 года №162⁵¹ к основным функциям Министерства в области формирования рынка труда и занятости населения относятся:

- осуществление совместно с Министерством макроэкономики и статистики прогнозов демографического развития республики и территорий, разработка прогнозных балансов трудовых ресурсов с обоснованием комплекса мер по обеспечению эффективной занятости населения;

- изучение численности и структуры трудовых ресурсов республики и территорий и разработка предложений по ее совершенствованию;

- организация мониторинга состояния рынка труда в сельских районах и населенных пунктах;

- анализ миграционных процессов, разработка предложений по организации внешней трудовой миграции и трудовой деятельности иностранных граждан на территории Республики Узбекистан;

- разработка на основе прогнозов демографического развития территорий предложений по размещению новых и расширению действующих предприятий;

- организация учета безработных и незанятого населения;

- проведение совместно с Министерством высшего и среднего специального образования исследования занятости выпускников учебных заведений и на их основе разработка предложения по совершенствованию направлений профессиональной подготовки рабочих кадров и специалистов в учебных заведениях;

- участвует в разработке программ по подготовке и переподготовке профессиональных рабочих кадров и специалистов на основе баланса спроса и предложения на соответствующих специалистов и с учетом структурных сдвигов и рыночных преобразований в экономике;

- организует формирование и анализ информации по занятости населения, трудоустройству молодежи, высвобожденных работников и других категорий населения, а также по вакантным рабочим местам;

- организует проведение социологических исследований для выявления профессиональных предпочтений и трудовой ориентации молодежи и незанятого населения;

⁵¹ Собрание Законодательства Республики Узбекистан, 2001 г., №7, ст. 36.

- участвуют совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами, органами государственной власти и управления на местах в разработке программ создания рабочих мест и координации их реализации;

- оказывает методическую и практическую помощь хокимиятам в разработке территориальных программ занятости и создания рабочих мест;

- координирует разработку целевых региональных программ обеспечения занятости и социальной защиты работников, высвобождаемых в ходе реформирования и структурной реорганизации экономики, а также в результате банкротства и ликвидации хозяйствующих субъектов;

- подготавливает предложения по стимулированию и поддержке само занятости населения;

- обеспечивает совершенствование функционирования инфраструктуры рынка труда;

- обеспечивает организацию оплачиваемых общественных работ для безработных;

- организует профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации безработных.

Органы по труду на местах:

- оказывают содействие гражданам подходящую работу, а предприятиям в подборе кадров;

- дают консультации работникам и работодателям о возможностях получения работы, обеспечения рабочей силой;

- заключают договоры с учебными заведениями, предприятиями о профессиональном обучении, переобучении, повышении квалификации неработающих граждан;

- обеспечивают регистрацию безработных и оказывают им помощь, включая назначение и выплаты пособий;

- производят оценку состояния и перспектив развития рынка труда, организует и проводит мониторинг;

- ведут учет свободных рабочих мест (вакантных должностей) и граждан, обращающихся в отделы по труду в поисках работы и нуждающихся в трудоустройству;

- участвуют в разработке и осуществлении программ занятости населения;

- получают от предприятий, организаций информацию о предлагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате

которых может произойти высвобождение работников, а также о наличии свободных (вакантных) рабочих мест, о характере и условиях труда;

- получают от государственных и негосударственных образовательных учреждений информацию об их профиле и специализации, профессионально квалификационной структуре и численности выпускников;

- направляют на предприятия, в учреждения и организации и организации, обращающихся в органы по труду граждан для трудоустройства в соответствии с их профессиональной подготовкой и уровнем квалификации при наличии там свободных рабочих мест (вакантных должностей);

- разрабатывают и вносят на рассмотрение органов государственной власти на местах предложения об установлении для предприятий, учреждений и организаций минимального количества рабочих мест для приема лиц, нуждающихся в социальной защите, а также направляют указанных граждан на предприятия, в учреждения и организации для трудоустройства;

- заключают по доверенности предприятий, учреждений и организаций от их имени договоры с гражданами о трудоустройстве с предварительной (при необходимости) профессиональной подготовкой и переподготовкой, повышением квалификации, оплатой стоимости проезда, суточных расходов, а также выдают пособия при выезде на новое место жительства и работы за счет средств соответствующих предприятий, учреждений и организаций;

- направляют в установленном порядке безработных граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы;

- распоряжаются в установленном порядке средствами Государственного фонда содействия занятости;

- в установленном порядке назначают гражданам пособия по безработице;

- осуществляют иные полномочия в соответствии с законодательством.

Услуги, оказываемые органами по труду населению, предприятиям, учреждениям, организациям, другим работодателям, в том числе информация о состоянии рынка труда, предоставляются бесплатно.

Органы государственной власти на местах (областной, г.Ташкент), районный (городской) хокимияты, советы народных де-

путатов наделены широкими полномочиями по осуществлению государственной политики в области занятости населения. В частности, в соответствии 6 ст. 17 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» им предоставлены следующие полномочия:

- 1) реализация основных направлений государственной политики в области занятости населения;
- 2) принятия нормативных актов, обеспечивающих реализацию общих принципов государственной политики в области занятости;
- 3) установление минимального количества рабочих мест или резервирование отдельных видов работ для трудоустройства отдельных категорий граждан (одинокое и многодетные матери, молодежь, окончившая учебные заведения, инвалиды, граждане предпенсионного возраста, лица, освободившиеся из учреждений по исполнению наказания и другие;
- 4) разработка и реализация территориальных программ занятости населения;
- 5) разработка – реализация стабилизационных мер на рынке труда, включая предупреждение массового прекращения трудовых договоров на предприятиях.

Органы государственной власти на местах могут приостанавливать на срок до шести месяцев решения работодателей и массовом высвобождении работников с одновременной частичной или полной компенсацией потерь, вызванных этой отсрочкой, предприятием и организациям.

В реализации государственной политики занятости населения самое активное участие принимают работодатели (предприятия, организации различных видов). Формы участия работодателей в этой деятельности определяется законом, согласно которого они осуществляют содействия следующим образом:

- выполнения условий договоров и соглашений, регулирующих трудовые отношения;
- создания условий для профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников;
- финансовых отчислений в Государственный фонд содействия занятости;
- трудоустройства граждан, указанных в статье 7 настоящего закона, на рабочие места, число которых устанавливается органами государственной власти на местах, в порядке, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан;

- предоставления ежемесячно сведений о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), заблаговременной (не позднее, чем за два месяца) информации местному органу по труду о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Должностные лица, виновные в несвоевременном предоставлении информации и сокрытии рабочих мест (вакантных должностей) и уклоняющиеся от отчислений в Государственный фонд содействия занятости, несут ответственность в соответствии с законодательством.

С работодателей за невыполнение решений органов государственной власти на местах по созданию минимального количества рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, взыскивается штраф за каждое не созданное рабочее место в размере средней годовой заработной платы работника. В таком же размере взыскивается штраф в случае отказа в приеме на работу ранее заявленных лиц, получивших среднее специальное, профессиональное и высшее образование, а также направленных на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации. Взысканные средства направляются на пополнение Государственного фонда содействия занятости.

Затраты работодателей на создание дополнительных рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, сверх установленного минимального количества, а также на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации этих лиц могут компенсироваться за счет средств местных бюджетов, средств Государственного фонда содействия занятости и иных средств.

Сокращение или ликвидация рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, производится по согласованию с профсоюзными комитетами или иными представительными органами работников, местными органами по труду и органами государственной власти на местах.

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников (трудовой коллектив) принимают участие в разработке и реализации законодательных актов Республики Узбекистан и решениях органов государственной власти на местах в области занятости населения, принимают участие в консультациях по вопросам обеспечения занятости.

С целью выработки согласованных действий различных звеньев государственных органов, работодателей, общественных органов, работодателей, общественных организаций работников на республиканском и местном уровне создаются координационные комитеты.

В целях финансового обеспечения государственной политики занятости населения создан Государственный фонд содействия занятости, задачи и компетенция которого определяются специальными законодательными актами⁵².

Правовая организация трудоустройства граждан является важной гарантией реализации права на труд, провозглашенного в Конституции Узбекистана.

Под трудоустройством подразумеваются государственные меры организационно-правового, экономического характера, реализация которых способствуют обеспечению граждан занятостью.

Основная обязанность по организации и координации трудоустройства граждан возложена на Министерства труда и социальной защиты населения и его местные органы.

Правоотношения по трудоустройству представляет собой достаточно сложную структуру социальных связей, отражающих государственную волю, волю работодателей и гражданина.

Как утверждает О.В. Смирнов: «Правоотношения по трудоустройству возникают в связи с подысканием гражданином подходящей работы и представляют собой единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений; а) между органом трудоустройства устройстве на работу; б) между органом трудоустройства и организацией, нуждающейся в кадрах; в) между гражданином и организацией, куда он направлен на работу органом трудоустройства»⁵³.

Порядок учета и регистрации граждан, обратившимся в органы по трудоустройству, задачи и обязанности этих органов после регистрации гражданина, обратившиеся с просьбой оказать помощь в трудоустройстве детально определены соответствующим законодательным актам.⁵⁴

Акты направления на работу, принимаемый органами трудоустройства имеют двойную юридическую силу: в одних случаях они но-

⁵² Положение о Государственном фонде содействия занятости утверждено постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 декабря 1992 г. №606 (с внесением изменений от 8 мая 1998 г.)

⁵³ Трудовое право. Учебник, М., «Проспект», 1998 г., с.164.

⁵⁴ «Положение о регистрации трудоустройства, назначении и выплаты пособий по безработице в органах труда» Зарегистрировано Министерством юстиции Республики Узбекистан 13 октября 1999 года за №831.

сят рекомендательный характер и не обязывают работодателя, а в другом случае (в случаях направления на котируемые рабочие места) наоборот, в случае не выполнения, является основанием для применения финансовой санкции в отношении предприятий и правовой санкции в отношении должностных лиц.

Правоотношение по трудоустройству прекращается как правило с заключением трудового договора и приема на работу.

Законодательство Республики Узбекистан в целях защиты интересов отдельных социально уязвимых слоев населения, которые не способны конкурировать на рынке труда на равных условиях с другими, более благополучными гражданами, предусматривают дополнительные меры и льготы отдельным категориям граждан.

Так, согласно ст. 68 ТК Республики Узбекистан: «Государство обеспечивает дополнительные гарантии: лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов; молодежи, окончившей общеобразовательные школы, другие учебные заведения, и подросткам (лицам, моложе 18 лет); уволенным из Вооруженных Сил, войск МВД и войск Службы национальной безопасности; инвалидам и лицам предпенсионного возраста; лицам, освобожденным из мест заключения или подвергающимся принудительному лечению по решению суда, путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных предприятий, включая предприятия для труда инвалидов, организации специальных программ обучения и другими мерами.

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, после увольнения в запас или в отставку, имеет право на трудоустройство по прежнему месту работы, если он обратился к работодателю по вопросу о трудоустройстве не позднее трех месяцев со дня увольнения из рядов Вооруженных Сил, войск МВД и войск Службы национальной безопасности.

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в запас или в отставку имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев.

При ликвидации предприятия трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при его отсутствии – биржа труда.

В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в частях второй и третьей настоящей статьи, биржа труда обеспечивает трудоустройство, а при необходимости – их бесплатное профессиональное обучение.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 декабря 1998 года № 504 утверждено «Положение о квотирование минимальных рабочих мест для трудоустройство лиц, нуждающиеся социальной помощи, нуждающиеся социальной помощи, затрудняющиеся в поиске работ и неконкультноспособные на рынке труда».

Определение рабочих мест для инвалидов и для других социально уязвимых слоев населения осуществляется органами государственной власти на местах. При этом квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется независимо от формы собственности на предприятиях и в организациях, где средне годичная численность работников составляет не менее 34 человек, для других категорий социально запрещаемых слоев граждан – не менее 100 человек.

Рабочие места, квотируемые для инвалидов должны составлять не менее трех процентов, а для других слоев населения – не менее 4 процентов от общего числа работающих на предприятии, организации.

Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

Решениями органов государственной власти Республики Каракалпакстан, местных органов государственной власти коллективными соглашениями и коллективными договорами могут предусматриваться дополнительные льготы в области занятости.

Контроль за соблюдением законодательства о трудоустройстве осуществляется органами государственной власти и управления, Министерством труда Республики Узбекистан и его структурными подразделениями, профессиональными союзами.

Лица, виновные в принуждении к труду, а также в нарушении законодательства о трудоустройстве, несут ответственность в соответствии с законодательством.

§ 4. Правовой статус безработного. Пособия по безработице и гарантии материальной поддержки безработных в Республике Узбекистан

Для реального осуществления права граждан на труд, на защиту от безработицы большое значение имеет определение понятия безработного. Статья 3 Закона «О занятости населения» Республики Узбекистан дает следующее определение этому понятию: «Безработными признается трудоспособное лицо в возрасте от 16 лет до приобретения права на пенсионное обеспечение, которое не имеет работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированное в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу, готовое трудиться, пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации».

Порядок учета граждан в качестве ищущего работу и признание его безработным определяется согласно «Положению об учете граждан в органах по труду, их трудоустройству, назначению и выплаты пособий по безработице», утвержденного Министерством Финансов, Макроэкономики и статистики, социального обеспечения и Труда от 30 августа 1999 года и зарегистрированное в Министерстве Юстиции Республики Узбекистан 13 октября 1999 г. №831. Согласно этому нормативному акту, отдел по труду при хокимиятах районов (городов) регистрирует обратившиеся за помощью граждан в установленном порядке.

Решение о признании лица безработным принимается местным органом по труду не позднее 11 дня со дня регистрации в качестве лица, ищущего работу.

Регистрация гражданина в качестве ищущего работу осуществляется по месту постоянного жительства, при предоставлении следующих документов:

- а) паспорт или иной документ подтверждающий его личность;
- б) трудовая книжка или иной документ, подтверждающий его трудовой стаж;
- в) документ об образовании (подлинники или копия) заверенные в установленном порядке;
- г) документ, подтверждающий его профессию;
- д) справка о заработной плате (трудовых доходах) выдаваемая в установленном порядке с прежнего места работы или налоговыми органами;
- е) кроме того, инвалиды представляют рекомендации ВТЭК;

ж) другие документы, содержащие информацию о его прежней деятельности.

Местные органы по труду обязаны лицам, зарегистрированным в качестве ищущего работу предложить подходящую работу.

Понятия подходящая работы и не подходящая работа содержатся в ст. ст. 61-63 ТК Республики Узбекистан и ст. 4 Закона «О занятости населения». Согласно которого: «Для лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), подходящей считается работа, не требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления, - другая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, с учетом их возрастных и иных особенностей.

Для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, состояние здоровья, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места.

По истечении первоначального периода безработицы, предусмотренного частью 3 статьи 27 настоящего Закона, в случае невозможности предоставления работы по профессии (специальности) подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей человека, его сил, прошлого опыта и доступных для него средств обучения.

Не может считаться подходящая работа, если:

- она связана с переменой места жительства;
- предложенная работа значительно удалена от постоянного места жительства и находится вне транспортной доступности. Транспортная доступность (допустимая удаленность) места работы определяется органом государственной власти на местах с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;

- заработная плата на предложенной работе ниже минимальной для данной специальности и квалификации, определяемой в установленном порядке;

- отказ от работы должен быть обоснован уважительными причинами».

Перерегистрация безработных (явно не реже одного раза в течение двух недель) осуществляется в установленном порядке.

Снятие безработных граждан с регистрационного учета, как правило, осуществляется с направлением его на работу, на учебу или

на переквалификацию. Однако, совершение безработным гражданином поступков, недопустимых с точки зрения законодательства о занятости (например, неявка в течение двух недель без уважительных причин, поступление на работу без ведома органов по труду и в других случаях) является основанием для снятия его с учета без предоставления работы или других гарантий.

Правовой статус безработного предусматривает наряду с его обязанностями и определенные гарантии материальной и социальной поддержки.

В соответствии со ст. 24 Закона Республики Узбекистан государство гарантирует безработным:

- выплату пособия по безработице;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органов по труду и включение этого периода в общий трудовой стаж;⁵⁵
- оказание материальной помощи безработному с учетом у него иждивенцев;⁵⁶
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;⁵⁷
- компенсацию затрат в связи с добровольным переездом на работу в другую местность по предложению органов по труду.

Ст. 65 ТК Республики Узбекистан, ст. ст. 27-34 Закона «О занятости населения» и раздел 7 положения «О порядке регистрации, трудоустройстве, назначении и выплаты стипендии граждан в органах труда», зарегистрированного Министерством Юстиции Республики Узбекистан 13 октября 1999 года № 831 регламентирует порядок, условия назначения и выплаты, размеров пособий по безработице гражданам, признанным безработными органами по труду в установленном порядке.

Пособия по безработице назначаются лицам, признанные безработным в установленном порядке с первого дня их регистрации.

Пособие по безработице выплачивается не более 26 календарных недель в течение 12 месячного периода для лиц, потерявших ра-

⁵⁵ См. «Положение о порядке выплаты стипендии лицам зарегистрированные и признанные безработными при подготовке и переподготовки, повышение квалификации» зарегистрированные Министерством юстиции 3 июля 1999 г. № 763.

⁵⁶ См. «Положение о порядке, размерах и условия оказания материальной поддержки безработным гражданам за счет средств Государственного фонда о содействия занятости» зарегистрированный Министерством юстиции Республики Узбекистан, 28 ноября 1998 года № 548

⁵⁷ См. «Положение о порядке организации оплачиваемых общественных работ» зарегистрированный Министерством юстиции 19 июля 1999 г. № 353, также «Правила», зарегистрированный Минюстом Республики Узбекистан, 26 августа 2002 г. № 1166.

боту и заработок: 13 календарных недель в течении 12 месячного периода – для лиц, ранее не работавших и ищущих работу впервые

Пособие по безработице для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), устанавливается в процентном отношении к средней заработной плате по прежнему месту работы за последний год. В других случаях (для лиц впервые ищущих работу, желающих возобновить свою трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва) пособия по безработице устанавливаются в процентном отношении к минимального размеру заработной платы.

Безработным, имеющим детей в возрасте до 16 лет и иных иждивенцев, размер пособия повышается на 10 процентов.

Лицам, проживающим в районах, где к заработной плате установлены коэффициенты, размеры пособия по безработице определяются на период их проживания в этих районах с применением коэффициента, установленного в данном районе для работников непродовольственных отраслей. Порядок применения районных коэффициентов при исчислении размера пособия по безработице определяется Министерством труда Республики Узбекистан.

В случае потери работы и заработка (трудового дохода) лицам, имеющим право на получение пособия по безработице, гарантируется его выплата в размере 50 процентов средней заработной платы по прежнему месту работы, но не ниже минимального размера заработной платы, установленного законодательством, и не выше средней заработной платы, сложившейся в Республики Узбекистан на момент начисления пособия.

Лица, потерявшие заработок в связи с увольнением с военной службы, из органов внутренних дел и службы национальной безопасности, имеют право на получение пособия по безработице на условиях, определенных для лиц потерявших работу и заработка.

Лицам, уволенным с военной службы, из органов внутренних дел и Службы национальной безопасности и не работавшим перед обращением в местные органы по труду, размер пособия исчисляется на уровне минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Лицам, ранее не работавшим, впервые ищущим работу и имеющим право на получение пособия по безработице, в случае не предоставления местным органом по труду возможности для профессио-

⁵⁸ См. Приложение № 11 к положению о регистрации, трудоустройстве, назначении и выплате пособий по безработице, зарегистрированное Минюстом Республики Узбекистан, 13 октября, 1999 г., № 831.

нальной подготовки или трудоустройства, гарантируется выплата пособия в размере не менее 75 процентов от минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Безработным, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, гарантируется выплаты пособия в следующих размерах:

- для лиц, имеющих специальность, а также для лиц, оплачиваемая занятость которых в течение 12 месяцев составляет не менее 12 календарных недель, - не ниже минимального размера заработной платы, установленного законодательством, при условии, что их трудоустройство не требует профессионального переобучения или повышения квалификации;

- в иных случаях, включая лиц, не имеющих специальности, при не предоставлении местным органом по труду возможностей для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации – 75 процентов от установленного минимального размера заработной платы.

- Выплата пособия безработицы приостанавливается или прекращается в случаях, определяемых законодательными актами случаях.

Глава VII. Трудовой договор

§1. Понятие и значение трудового договора

Конституция Республики Узбекистан, провозглашая право граждан на труд, одновременно определяет принципы недопустимости принудительного, невольного труда, реальную возможность всех и каждого свободно распоряжаться своими физическими и профессиональными потенциалами, свободного выбора места и вида трудовой деятельности.

В нашей стране право на труд в основном реализуется путем найма рабочих сил. Так, согласно данным, в настоящее время около 9 млн. человек, т.е. около 70 процентов экономически активной части населения работают на предприятиях, учреждениях и организациях на условиях найма.

Легальной формой привлечения наемного труда и производственным процессам является заключение трудового договора работодателей с работниками.

Трудовой договор, являясь, правопорождающим фактом, имеет большое значение при реализации гражданами права на труд и укомплектовании рабочей силой предприятий и организаций.

Согласно ст. 72 ТК РУз:

«Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем о выполнении работы по определенной специальности, квалификации, должности за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде».

Как утверждает Б.Н. Жарков: «Основными элементами определения трудового договора являются: указание на состав его сторон; определение специфики принимаемой трудящимся на себя обязанности по договору; состав встречных действий предприятия по отношению к трудящемуся».

Согласно трудовому законодательству сторонами трудового договора являются работник и работодатель. В качестве работника в трудовом договоре может участвовать любой гражданин, обладающий трудовой право- и дееспособностью, правовыми психофизиологическими качествами субъекта трудового правоотношения. При этом законодательство предъявляет иностранным гражданам ряд до-

полнительных требований (наличие лицензии на трудовую деятельность на территории Узбекистана).

В отличие от прежних времен (до независимости)⁵⁹ в настоящее время в качестве работодателя выступают не только государственные и кооперативные предприятия, но и хозяйствующие субъекты, основывающие свою деятельность на разнообразных формах собственности (государственной, частной, коллективной, корпоративной, иностранной и т.д.) и различных организационно - правовых формах (коммерческие и некоммерческие общества ограниченной ответственности, унитарные предприятия и т.д.). Закон допускает в качестве стороны трудового договора даже филиалы и территориальные структурные единицы, с условием предоставления им специальных полномочий в этой области руководителем (собственником) головного предприятия.

Трудовое законодательство допускает участия отдельных граждан в трудовых договорных отношениях в качестве работодателя. Однако здесь сфера использования наемного труда резко сужено тем, что такое использование может быть направлено на удовлетворение частных, бытовых и семейных потребностей граждан.

Часть II ст. 6 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности»⁶⁰ определяет, что: «индивидуальное предпринимательство осуществляется индивидуальным предпринимателем самостоятельно, без права найма работников, на базе имущества, принадлежащего ему на праве собственности, а также в силу иного вещного права, допускающего владение и (или) пользование имуществом». Попросту говоря, граждане, занимающиеся индивидуально – трудовой деятельностью без образования юридического лица не могут участвовать в трудовом договоре в качестве работодателя.

Специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником, заключающим трудовой договор, состоит в том, что он берет на себя обязанность трудиться у работодателя в строго определенном трудовом режиме (в рамках правила внутреннего трудового распорядка) и выполнять работу по заранее определенной специальности, квалификации или должности. Этим специфическим качеством трудовой договор заметно отличается от гражданско-

⁵⁹ Советское трудовое право. Учебник. М. «Юридическая литература». 1985г., с. 198

⁶⁰ Новые Законы Узбекистана, № 23. Т., «Адолат». 2001 г., с. 149.

правовых договоров, направленных на выполнение работ и оказания услуг.

Встречная обязанность работодателя по отношению к работнику, заключившему трудовой договор, согласно ст. 177 ТК РУз. в том, что: «он обязан организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договоры.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности».

Одна из главных обязанностей работодателя, согласно ч. I ст. 154 ТК РУз. является то, что он «независимо от своего финансового состояния, обязан в сроки, определяемые в установленном порядке, оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями оплаты труда».

Правовое значение трудового договора заключается в том, что он служит основанием для существования трудовых отношений в области занятости. Трудовое правоотношение гражданина с конкретным работодателем (предприятием, организацией) возникает на основании заключенного трудового договора. Без трудового договора – нет трудового отношения в рамках трудового законодательства.

Кроме того, трудовое правоотношение существует во времени в силу заключенного трудового договора. Именно трудовым договором обусловлены взаимные действия, совершаемые сторонами.

С помощью трудового договора его стороны подводятся под действие соответствующего комплекса норм трудового законодательства и условий локальных актов предприятий, организаций.

С помощью трудового договора индивидуализируется конкретное место работы, должность работника в смысле вхождения его в трудовой коллектив предприятия.

Согласно утверждению Н.А. Бриллиантова: «В настоящее время из всех форм реализации прав граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, ибо именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда. Являясь основанием возникновения и сущест-

ования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора».⁶¹

Трудовой договор по своему формальному смыслу (направленностью на достижение какого-либо конкретного результата) имеет сходство с гражданско-правовыми договорами, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг. К таким договорам, прежде всего, относятся договор подряда, поручения, авторский договор, договор на научное исследование и выполнение конструкторских работ, и ряд других.

Однако трудовой договор отличается от этих гражданско-правовых договоров своими особыми свойствами и качествами.

Как определено в ст. 631 ГК РУз: по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику. Работа выполняется за риск подрядчика.

А ст. 817 ГК РУз договор поручения определяет как действие, совершаемое одной стороной (поверенным) от имени и за счет другой стороны (доверителя) одного или несколько определенных юридических действий.

Согласно ст. 1067 ГК РУз авторский договор нацелен на передачу права использования на определенное произведение автором или его наследником.

Во всех вышеуказанных гражданско-правовых договорах полностью отсутствуют признаки, свойственные трудовому договору, которые заключаются в том, что:

- 1) Работник, заключивший трудовой договор обязуется строго соблюдать режим рабочего времени и времени отдыха;
- 2) Выполнять работу по определенной квалификации или должности;
- 3) Строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка предприятий, которые являются основой трудовой дисциплины;
- 4) Работа носит регулярный характер и не является эпизодичной;
- 5) Работник включается в состав трудового коллектива с соответствующими социально-экономическими результатами;
- 6) Работнику предоставляются значительные экономические, социальные, дополнительные гарантии, которые в гражданских правоотношениях, как правило, отсутствуют.

⁶¹ Трудовое право. Учебник. М. «Проспект» 1998 г., с. 171-172.

Все эти признаки способствуют возможности отличать гражданско-правовые договоры от трудового договора и тем самым правильно квалифицировать конкретные жизненные ситуации, которые возникают нередко и являются причиной споров.

§ 2. Содержание трудового договора

Для обеспечения стабильного, взаимовыгодного трудового правоотношения на предприятиях и организациях большое значение имеет правильное определение содержания трудового договора.

Как утверждает А.С. Пашков: «Совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон, составляет содержание трудового договора. Сюда входят условия, установленные как самими сторонами, так и нормативными актами о труде.

Среди условий, вырабатываемых договаривающимися сторонами, различают обязательные (необходимые) и факультативные (дополнительные)». ⁶² С таким утверждением следует согласиться. Однако надо будет учитывать, что, являясь включёнными в трудовой договор, эти все условия становятся обязательными для выполнения сторонами.

К обязательным условиям трудового договора относятся:

- а) место работы (предприятие или его подразделение);
- б) трудовые функции работника — специальность, квалификация, должность, на которой он будет работать;
- в) день начала работы;
- г) срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок;
- д) размер оплаты труда.

Под **местом работы** понимается расположенное в определенной административно-территориальной единице (в поселке, районе, городе) предприятие, обладающее трудовой правосубъектностью, его филиал или другое территориальное подразделение. Условия о месте работы уточняются включением в трудовой договор соответствующего пункта. Точное определение места работы дает работнику право требовать не перемещать его без предварительного согласия в другую местность.

Трудовая функция работника определяется исключительно по соглашению сторон, однако содержание трудовой функции должно

⁶² Трудовое право. Учебник, М., «Юридическая литература», 1998 г., с. 255.

включать в себя комплекс прав и обязанностей, вытекающих из трудового законодательства.

Род работы, круг обязанностей, профессия, специальность, квалификация, должность являются теми свойствами, которые характеризуют трудовую функцию работника.

Трудовая функция конкретного работника определяется кроме трудового договора, тарифно-квалификационными справочниками, должностными инструкциями, иными локальными актами, разрабатываемыми и принимаемыми на предприятиях и организациях.

День начала работы определяется сторонами трудового договора и включается в трудовой договор.

Размер оплаты труда как обязательное условие трудового договора определяется соглашением сторон, коллективным договором или коллективными соглашениями и не может быть ниже официально установленного минимального заработка. К этому надо отметить, что максимальный размер заработной платы неограничен.

Срок действия трудового договора обычно не устанавливается и является неопределенным. Однако если его стороны решили определить его срок действия, то это становится обязательным условием, и в договоре должно быть четко обозначен срок окончания его действия.

Ст. 75 ТК РУз определяет, что:

Трудовые договоры могут заключаться:
на неопределенный срок;
на определенный срок не более пяти лет;
на время выполнения определенной работы.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок, а также на время выполнения определенной работы без согласия работника.

Однако право работодателя заключать срочный трудовой договор ограничено ст. 76 ТК РУз устанавливает, что:

Срочные трудовые договоры могут заключаться:

в случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника;

с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главно-

го бухгалтера - с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера;

в иных случаях, предусмотренных законом.

Нарушение работодателем этих предписаний закона является основанием для применения в отношении него определенных законодательством санкций и признанию такого договора заключенным на неопределенный срок.

Факультативные условия трудового договора исключительно определяются самими сторонами трудового договора. Однако они не должны противоречить законодательству – ущемлять права и законные интересы не только работников, но и работодателей. К факультативным условиям трудового договора можно отнести условия, относящиеся к режиму работы, дополнительные трудовые функции, предоставление работнику дополнительных льгот и преимуществ и т.д.

Факультативным условием трудового договора является предварительное испытание с целью: а) проверки соответствия работника поручаемой работе; б) принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

Таким образом, в настоящее время предварительное испытание учитывает не только интересы работодателя, но и работников.

Однако предварительное прохождение испытательного срока должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания, и он не может быть уволен в связи с отрицательными результатами испытания.

Закон, оберегая отдельные социально уязвимые категории граждан, которые неспособны конкурировать на рынке труда на равных условиях, устанавливает правило, согласно которого в отношении них не допускается установление работодателем предварительного испытания. Так, согласно ч. III, ст. 84 ТК РУз:

Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, лиц, направленных на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев.

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев.

В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

В период предварительного испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде и условия труда, установленные на предприятии.

Период предварительного испытания включается в трудовой стаж.

До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за три дня. В этом случае прекращение трудового договора работодателем возможно только при неудовлетворительном результате испытания.

Если до истечения срока предварительного испытания ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, то действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.

Факультативные условия трудового договора после включения их в трудовой договор становятся обязательными для его сторон. Нарушение их работодателем является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работника.

§ 3. Общий порядок заключения трудового договора

Конституция Республики Узбекистан, провозглашая право на труд, каждому предоставляет равные права при поступлении на работу. Трудовое законодательство устанавливает общий порядок, единые требования к заключению трудового договора.

Ст. 10 Закона «О занятости населения» устанавливает, что: «Каждый имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное посредничество органов по труду».

Не допускается незаконный отказ в приеме на работу. Отказ в приеме на работу считается незаконным во всех случаях, когда работодатель отказывается в приеме на работу без достаточно аргументированных мотивов, имея в наличии свободные рабочие места (вакансии). При этом ст. 78 ТК РУз перечисляет случаи, когда отказ работодателя квалифицируется явно незаконным. К таким случаям отнесено:

а) отказ в приеме на работу по дискриминационным (ограничение в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами труда) мотивам;

б) лиц, приглашенных работодателем на работу;

в) лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (инвалидов, лиц моложе восемнадцати лет, другие категории граждан, направленных на работу в счет установленной квоты);

г) в других случаях предусмотренных законодательством.

В случае отказа в приеме на работу по требованию работника, работодатель обязан в трехдневный срок дать письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема. Отказ в удовлетворении требований о выдаче мотивированного обоснования не является препятствием для обжалования работником незаконного отказа в приеме на работу.

Кроме того, запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных лиц может быть обжалован в суд.

В трудовом законодательстве предусмотрены определенные ограничения в приеме на работу. В частности:

1) в соответствии со ст. 79 ТК РУз, запрещается совместная служба на одном и том же государственном предприятии лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Это правило применяется только в отношении работников государственных предприятий (государственно-акционерных обществ) и к предприятиям, базирующимся на другой форме собственности, не имеет отношения.

Изъятия из этого правила могут устанавливаться Правительством Республики Узбекистан.⁶³

2) Запрещается прием на работу лиц на те или иные должности, если вступивший в силу приговор суда определил в качестве основного или дополнительного наказания в виде лишения права занимать эти должности на предприятиях или организациях, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы (ст. 45 Уголовного кодекса Республики Узбекистан). Такие должности или вид деятельности определяется судом при постановлении обвинительного приговора. Такое ограничение действует с момента вступления обвинительного приговора до окончания установленного судом срока лишения права.

3) Инвалидов I и II группы можно принимать на такие работы (должности) которые предусмотрены рекомендацией врачебно – трудовой экспертной комиссии.⁶⁴

4) Запрещается принимать лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста на работы или должности, где запрещено применение труда этих категорий лиц. Министерством Юстиции Республики Узбекистан 9 июня 2001 года за № 1040 зарегистрирован «Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».⁶⁵

5) запрещается принимать лиц, страдающих СПИДом на работах и профессии, определяемые законодательством Республики Узбекистан.⁶⁶

6) Запрещается принимать женщин на работу, на профессии или на должности, где запрещается использование женского труда.⁶⁷

До заключения трудового договора в предусмотренных законом случаях (ст. 214 ТК РУз) работодатель обязан организовать предварительный медицинский осмотр поступающего на работу.

Порядок проведения при поступлении на работу предварительного медицинского осмотра определяется в приказе Министерства

⁶³ Одно из таких изъятий предусмотрено в приложении № 3 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 г. № 135. СП Республики Узбекистан, 1997г., № 3, ст. 70.

⁶⁴ См. Положение ВТОК, утвержденный Постановлением КМ РУз от 23 июня 1994 г., № 317.

⁶⁵ См. Бюллетень нормативных актов Министерства, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан, 2001г., №11, с. 168.

⁶⁶ См. «Список работ и профессий, запрещенных для лиц инфицированных вирусом ВИЧ/СПИД», зарегистрированный Министерством Юстиции Республики Узбекистан 25 января 2002 г. №881. Бюллетень нормативных актов Министерства, Государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан, 2002г., №2, с. 14.

⁶⁷ См. «Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда», зарегистрированные Министром РУз 5 января 2002 г., №865. бюллетень нормативных актов Министерства, государственных комитетов и ведомств 2002 г., №1, с. 33.

здравоохранения Республики Узбекистан «О совершенствовании системы предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников Республики Узбекистан», согласованные с Минсобесом, Минтрудом, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и зарегистрированный Министерством Юстиции Республики Узбекистан 23 июня 2002 года № 937.⁶⁸

Отрицательное заключение, полученное при предварительном медицинском осмотре, при приеме на работу является законным и достаточным основанием для отказа от заключения с таким гражданином трудового договора.

При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:

паспорт либо заменяющий его документ, а лица в возрасте до шестнадцати лет - свидетельство о рождении и справку с места жительства;

Трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы;

военный билет либо приписное свидетельство соответственно для военнообязанных или призывников;

диплом об окончании высшего или среднего специального учебного заведения, удостоверение на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку.

При приеме на работу запрещается требовать от поступающего документы, не предусмотренные законодательством.

Кроме вышеуказанных документов, несовершеннолетние работники, не достигшие шестнадцати лет должны предоставить письменное согласие одного из родителей или заменяющего его лица. Трудовой договор всегда заключается только в письменной форме.

Форма трудового договора разрабатывается с учетом Примерного договора, утверждаемого в порядке, установленном Правительством Республики Узбекистан.⁶⁹

⁶⁸ См. Бюллетень нормативных актов Министерств, Госкомитетов и ведомств Республики Узбекистан. 2002г. №12, с. 132.

⁶⁹ см. Приложения №2 и Постановление КМ РУз от 11 марта 1997 г. №133.

Трудовой договор составляется в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, и передается каждой из сторон для хранения.

В договоре указывается адреса сторон.

Трудовой договор скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу, с указанием даты его подписания. Подпись должностного лица заверяется печатью предприятия, подтверждающей подлинность и правомочность подписи.

Составленный и подписанный письменный трудовой договор является основанием для издания работодателем (собственником или уполномоченным собственником руководителем предприятия) приказа (распоряжения) о приеме лица на работу.

Прием руководителя предприятия на работу является прерогативой собственника имущества предприятия и осуществляется им непосредственно, а также через уполномоченный им орган.

Руководитель предприятия заключает трудовой договор с работниками в пределах предоставленных ему собственником полномочий.

Приказ о приеме на работу издается в точном соответствии с содержанием заключенного трудового договора.

Приказ объявляется работнику под расписку. В приказе о приеме на работу должны содержаться следующие сведения:

- а) профессия, должность работника;
- б) место работы;
- в) условия оплаты труда;
- г) другие дополнительные обстоятельства трудового договора (прием с условием предварительного испытания; срочность трудового договора и т.д.).

Фактическое допущение работника к работе должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо с его ведома считается заключением трудового договора со дня начала работы независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Сведения о трудовой деятельности работника содержатся в его трудовом паспорте – трудовой книжке. Трудовые книжки ведутся на всех работников, во всех предприятиях, независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и количества работающих.

Инструкция о ведении трудовых книжек утверждена Минтрудом, Мин собесом и Федерацией Совета профессиональных союзов Узбекистана 7 января 1998 года и зарегистрирована Министерством Юстиции Республики Узбекистан 29 января 1998 года № 402 (с последующими изменениями и дополнениями)

Согласно пункту 1.1 этой инструкции «Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника и ведется всем работникам, проработавшим на предприятии свыше пяти дней. Заполнение трудовой книжки осуществляется в установленном порядке в присутствии работника, на которого заводится.

Трудовая книжка работающих хранится у работодателя и оформляется (заносятся соответствующие информации о трудовой деятельности работника) в установленном порядке. При увольнении выдается работнику на руки.

§ 4. Отдельные виды трудовых договоров

Рассмотренные вопросы носят общий характер. Трудовой договор как обобщающее понятие, объединяет разнообразные специфические соглашения о трудовой деятельности.

Эти разновидности трудового договора обладают многими разнообразными чертами и правовыми свойствами, всестороннее рассмотрение которые имеют большое практическое значение и способствуют глубокому осмыслению их содержания.

Теперь рассмотрим отдельные виды трудовых договоров и их характерные особенности.

Трудовой договор, заключенный с руководителями акционерных обществ.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» руководство текущей деятельности общества может осуществляться единоличным исполнительным органом (директором) или коллегиальным органом обществом.

Исполнительный орган образуется (избирается, назначается, принимается) общим собранием акционерного общества. В уставе акционерного общества может предусматриваться организация исполнительного органа Наблюдательным советом.

Постановлением № 189 Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 апреля 2003 года «О мерах по совершенствованию кор-

поративного управления приватизированными предприятиями»⁷⁰ утвержден Примерный Трудовой договор о найме работодателя исполнительного органа акционерного общества.

Согласно п. 2.2. и 2.3. этого Примерного договора трудовой договор с руководителем исполнительного органа по основной работе, т.е. быть руководителем исполнительного органа по совместительству не допускается. Трудовой договор заключается на один год, т.е. является срочным. По окончании срока действия трудового договора он может быть продлен на очередной год или заключен на новый годичный срок.

Данный типовой трудовой договор предусматривает специфические права и обязанности сторон (руководителя исполнительного органа и акционерного общества) по многим направлениям и дополнительные основания расторжения договора.

Право подписания трудового договора с руководителем Исполнительного органа представлено председателю Наблюдательного Совета акционерного общества.

Вопросы избрания по конкурсу или назначение Исполнительного органа Управление и его единоличного руководителя в акционерных обществах детально регламентировано Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 22 августа 1998 года № 361 «О мерах по совершенствованию системы управления акционерными обществами».⁷¹

Трудовой договор при приеме на работу связанной с денежными средствами и материальными ценностями.

В целях эффективной защиты материально-финансовых интересов работодателей и обеспечения сохранности товарно-материальных ценностей на предприятиях независимо от формы собственности в трудовом законодательстве Республики Узбекистан установлено особые требования при приеме на работу материально-ответственных лиц, которые сводятся к следующему:

1) согласно приложению № 2 к решению коллегий министерства труда Республики Узбекистан от 2 апреля 1996 года № 2/4 определен перечень должностей и работ, где допускается заключения договора о полной материальной ответственности за вверенные товарно-материальные ценности и денежных средств. То есть, данный пере-

⁷⁰ Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2003г., № 78, ст.63.

⁷¹ СП Республики Узбекистан, 1998 г., № 8, ст.31 с изменениями и дополнениями внесенными постановлением КМ Республики Узбекистан от 19 апреля 2003 года, № 189

чень определяет круг лиц, признаваемых материально-ответственными;

2) трудовой договор с материально-ответственными лицами может быть заключен с теми, кто принимается на работу в соответствие предусмотренным вышеупомянутым перечнем материально-ответственных лиц;

3) в целях обеспечения надежности сохранения вверенных ценностей, предусмотрено получение дополнительной информации о личных качествах претендентов на такие материально-ответственные должности.

Так, согласно Рекомендации по обеспечению сохранности денежных средств при их хранении и транспортировке, приложенные к «Правилам ведения кассовых операций юридическими лицами, зарегистрированного Министерством Юстиции Республики Узбекистан 17 декабря 1998 года № 565 (с последующими изменениями и дополнениями) руководителям организаций при приеме на работу и назначения должности, связанные с ведением кассовых операций, обслуживанием средств охранно-пожарной сигнализации, охраной и транспортировкой денежных средств, либо периодическом привлечении лиц к указанным выше работам, рекомендуется обращаться в органы внутренних дел и медицинские учреждения для получения сведений об этих лицах, имея в виду, что ведению кассовых операций, обслуживанию средств охранно-пожарной сигнализации, охране и транспортировке денежных средств не допускаются лица:

- ранее привлекавшиеся к уголовной ответственности за умышленные преступления, судимость у которых не погашена или не снята в установленном порядке;

- страдающие хроническими заболеваниями;

- систематически нарушающие общественный порядок;

- злоупотребляющие спиртными напитками либо употребляющие наркотические вещества без назначения врача.

Нам кажется, было бы целесообразным распространения этих рекомендаций на все случаи, когда лицо принимается на материально-ответственные работы или должности.

4) к трудовому договору лиц, принимаемых на материально-ответственные работы всегда и в обязательном порядке прилагается письменный договор о полной материальной ответственности, заключаемый по установленному образцу и в установленном порядке.

Кроме того, в тексте трудового договора заключаемого с материально-ответственным лицом предусматривается специальный пункт о характере трудового договора. Трудовой договор на такие должности не может заключаться с лицами, не достигшими 18 лет.

Трудовые договора, заключаемые для работы по совместительству.

Как утверждают некоторые авторы «совместительство- это работа в свободное от основной работы время, выполняемая на основании заключаемого трудового договора вне своего предприятия и организации, где он является постоянным работником».⁷²

Вопросы правового регулирования по совместительству рассмотрены в ТК Республики Узбекистан, «Положения об условиях по совместительству» утвержденные Госкомтрудом СССР и секретарем ВЦСПС от 9 марта 1989 года, № 81\604-к-316-84; постановлением КМ Республики Узбекистан от 11 марта 1998 года № 133 (приложение № 3), локальными актами предприятий и организаций, другими законодательными актами.

Работа по совместительству разрешается только на одном предприятии, организации – по месту основной работы или на другом предприятии.

Для работы по совместительству согласия работодателя не требуется. Однако, работодатель совместно с профсоюзным комитетом могут вводить ограничение только в отношении работников отдельных профессии и должностей с особыми условиями и режимом труда.

Запрещается работа по совместительству также лицам, не достигшим 18 летнего возраста и беременным женщинам.

В специальных законодательных актах могут быть установлены запреты и ограничение работы по совместительству для отдельных категорий должностных лиц государственной службы.⁷³

Поступающий на работу по совместительству на другое предприятие обязан предъявлять работодателю свой паспорт, военный билет, документ об образовании. Вместо трудовой книжки он должен представить справку по месту своей основной работы. На основании этих документов с ним заключается письменный трудовой договор на общих условиях.

⁷² Гасанов М. Ю., Саконов Е. А. Трудовой договор (контракт) в Республики Узбекистан. Т., 1996 год.

⁷³ См. например: Законы «О прокуратуре», «О судах», «Государственной налоговой службы», «Об адвокатуре» и другие.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день или полного рабочего дня в выходной день.

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по желанию работника работодателем по месту основной работы на основании справки, выданной предприятием, где работник работал по совместительству. Не допускается занятие одновременно двух руководящих должностей, если иное не установлено законодательством.

Особенности регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников (учителя, концертно-музыкальные работники, работники здравоохранения, работники культурно-просветительных учреждений, и т.д.) предусмотрено законодательством.

В трудовом договоре, заключаемой с совместителем и в приказе о его приеме на работу специально оговаривается характер работы.

Следует отметить, что совместительство отличается от совмещение профессий, которое осуществляется на одном и том же предприятии, где работает лицо и выполняется в рамках времени основной работы.

Трудовой договор, заключаемый с работниками, принимаемыми на работу по конкурсу или по результатам выбора.

Для совмещение отдельных должностей требуется избрание по конкурсу на соответствующую должность. Это относится к научно-педагогическим работникам, профессорско-преподавательскому составу ВУЗов и средних специальных учреждений, к некоторым категориям творческих работников артистических коллективов и другие.

Особенностью заключения таких трудовых договоров является то, что работнику предъявляются особые научно-творческие, этические-нравственные требования, такой договор всегда носит срочный характер и заключается сроком до 5 лет, главным основанием для заключения трудового договора с этими категориями лиц, является результаты надлежащие проведенного конкурса.

Так, согласно «Положения о порядке приема на работу педагогических работников в высшие учебные заведения», утвержденные приказом министра высшего и среднего специального образования от 30 октября 1998 года № 305 целью конкурса является подбор более квалифицированных, имеющие глубокие профессиональные знания и научные достижения кадров. Порядок организации и проведения конкурса устанавливается данным положением. Так же этим положе-

ниям определяется порядок заключения письменного договора с избранным на должность профессорско-преподавательской должности.

Некоторые должности в органах государственной власти замещаются на основании выборов. Выборные государственные должности предусмотрены в законе, и для приема на такие должности (заключения трудового договора и издания приказа о приеме на работу) требуется проведения выборов в установленном законодательством порядке. На основании результатов выборов (протокол избирательной комиссии) на замещение выборных должностей надлежащие к оформлению избирательной комиссии, заключается срочный трудовой договор, на срок полномочий избранного должностного лица. Законодательством предусмотрены ряд дополнительных гарантии для выборных работников.⁷⁴

Трудовые договора с надомниками.

Порядок организации надомного труда регулируется специальным «Положением о порядке организации надомного труда в Республики Узбекистан», зарегистрированные Министерством Юстиции Республики Узбекистан 28 августа 1998 года, № 87.

Работодателю представлено право организовать работу на своем предприятии по своему усмотрению, в том числе он может заключать трудовой договор с лицами, желающими работать на дому. В выше упомянутом нормативном акте изложены основные принципы и условия организации надомного труда, так же предусматривается перечень рекомендуемых надомных работ, а так же категории лиц, пользующиеся преимуществом при заключении трудового договора.

Заключение трудового договора с надомником допускается, когда он имеет необходимые жилищно- бытовые условия, соответствующие требованиям санитарного, пожарного и иного надзора.

Лица, работающие на основании надомного трудового договора во всех отношениях пользуется равными с другими категориями работников правами.

Трудовой договор с домашними работниками.

В соответствии с п.3, ст.15 ТК Республики Узбекистан отдельные лица, достигшие восемнадцати лет могут быть работодателями. Однако, физическому лицу, занимающимся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица запрещено использовать наемный труд и согласно ч.2, ст.6 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях свободы предпринимательской деятельно-

⁷⁴ См. например: Закон «О статусе депутатов в Республики Узбекистан».

сти»⁷⁵ он обязан осуществлять предпринимательство без права найма работников.

Значить остается, отдельные (частные) граждане могут участвовать в качестве работодателя в трудовых правоотношениях лишь в целях использования наемного труда в домашнем хозяйстве.

Специальный механизм использования труда наемных работников в нормативном порядке не разработан. В соответствии с ранее (до независимости Республики Узбекистан) действующими правилами, трудовые договора такого рода должны были быть зарегистрированы в местном (районном) профсоюзном органе.

Однако, сейчас придание юридического статуса трудовым договорам, заключаемым между частными гражданами, по нашему мнению осуществляется в ином порядке. Так, путем аналогии правовых норм можно прийти к выводу, что в данном случае применимо положение постановления КМ Республики Узбекистан от 24 августа 2001 года № 351 «О государственном социальном страховании физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица и членов дехканских хозяйств». То есть, трудовой договор, заключенный между частными гражданами должно ставиться на учет и регистрироваться в районном отделе Пенсионного фонда, с дальнейшей уплатой работодателем взносов государственного социального страхования в Пенсионный фонд.

В данном случае к трудовому отношению такого рода применяются общие условия и требования, вытекающие из трудового Кодекса и иных нормативных актов трудового законодательства.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 мая 2001 года № 233 «О создании центра обеспечения временной разовой работой» и утвержденным этим постановлением «типовым положением о центре обеспечения временной разовой работой» были предприняты попытки регулировать стихийный рынок труда. Хотя в этом типовом положении наем на такие временные работы одноразового характера был назван трудовым договором, тем не менее, и здесь не предусмотрен никакой механизм регистративы таких договоров, который придавал бы таким отношениям четкую трудовую правовую форму и дал бы возможность различать их от сходных с ним гражданско-правового порядка договора.

⁷⁵ Собрание Законодательства Республики Узбекистан, 2001 г., № 10, ст.61.

Трудовой договор, заключаемый иностранными рабочими.

Закон «О занятости населения» Республики Узбекистан впервые легализовал право граждан Республики Узбекистан, на труд за пределами страны и иностранных граждан в Республики Узбекистан (ст.13 Закона «О занятости населения»).

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 октября 1995 г., №408 «Положение о порядке привлечения иностранных рабочих сил в Республики Узбекистан и о порядке использования ими».

Согласно этому Положению иностранные граждане привлекаются в трудовую деятельность в Республику Узбекистан в установленном порядке, путем предварительного лицензирования.⁷⁶

Трудовой кодекс Республики Узбекистан устанавливает что, «Законодательство о труде распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих на территории Республики Узбекистан по трудовому договору, заключенному с работодателем»(ст.11).

«На предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным юридическим и физическим лицам и расположенных на территории Республики Узбекистан, применяется законодательство о труде Республики Узбекистан»(ст.12).

Эти правила означают, что иностранными гражданами, занимающимися трудовой деятельностью в Республике Узбекистан заключается письменный трудовой договор в общеустановленном порядке, и издается приказ работодателя (руководителя) о приёме его на работу. Главное различие лишь в том, что иностранцы наряду с остальными документами представляет лицензию (разрешение) на занятие трудовой деятельностью. При этом они пользуются равными правами и несут равные обязанности наряду с гражданами Республики Узбекистан. Однако, следует иметь в виду, что существуют определенные ограничения в использовании иностранной рабочей силы по соображениям национальной, государственной, экономической безопасности. Исходя из этого, не разрешается принимать иностранных граждан на государственную, военную и иных службы, имеются ряд других ограничений и запретов.

⁷⁶ Подробно см. «Комментарии к Закону Республики Узбекистан «О занятости населения». Т., ИПК 2Царе», 2000 г., с.154-178.

§ 5. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу

Трудовое правоотношение – динамичный общественно-социальный процесс, которое под влиянием внутренних и внешних факторов воздействия постоянно подвергается изменению. Такие объективные изменения приводят к изменению прав и обязанностей его участников. Такие изменения диктуют необходимость их правового регулирования.

Изменения трудового договора это – прежде всего изменения его обязательных и факультативных условий.

Как отмечают некоторые авторы, «Условия труда совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника».⁷⁷

Данное определение в целом правильно отражает основные свойства условий труда. Однако, авторы искусственно сужают его содержание, и социальные факторы не принимаются во внимание.

В связи с этим нам кажется удачной формулировка ст.88 ТК Республики Узбекистан, определяющая понятие и содержание условий труда, где подробно перечисляются факторы, относящиеся к социальной среде или техническим технологическим свойствам производственного процесса. Где указано, что к социальным факторам относятся размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия.

Производственными факторами признаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия.

Условия труда устанавливаются законодательными и иными нормативными актами о труде, а также соглашением сторон трудового договора.

Как отмечено выше, изменение условий труда непременно затрагивают интересы работников, приводят к улучшению или ухудшению производственной деятельности. Поэтому, законодательство о труде закрепляет определенный правовой механизм, включающий в себе основания, условия и порядок изменения условий труда, условий трудового договора. Где предпринимаются максимальные усилия, направленные на обеспечения неприкосновенности прав и законных интересов работников, а также работодателей.

⁷⁷ Крашinsky О.М., Власов В.Н. Трудовое корпоративное право. М., «Норма. ИНФРА-М», 2000 г., с.128.

Раньше, до принятия ныне действующего трудового кодекса изменение условий труда трактовались слишком узко и сводились к переводу работника на другую работу. В некоторых бывших союзных республиках, ныне независимых государствах до сих пор не изжит такой узкий, однобокий подход к изменениям трудового договора.⁷⁸

Нам кажется понятие условия труда гораздо более широкое понятие чем условия трудового договора, и охватывает многие обстоятельства, имеющие отношение и жизнедеятельности предприятия, которые трудовой договор не способен охватить полностью.

Условий труда на предприятиях и условия трудового договора – различные понятия, связанные между соотношением части к целому.

Условия труда на предприятиях устанавливаются различными путями (законодательством, локальными актами предприятий, трудовым договором) и их можно изменять такими же способами (таким, каким способом они были установлены).

Изменения условий труда могут осуществляются по инициативе работодателя и работника.

Согласно ст.89 ТК Республики Узбекистан: «Работодатель вправе изменить условия труда только в том случае, если такие изменения predeterminedены изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции услуг), повлекшими изменение численности работников или изменение характера работ.

Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для отдельных групп работников с представительными органами работников на предприятии.

Работодатель обязан письменно, под расписку, предупредить работника о предстоящем изменении условий труда не позднее чем за два месяца. Сокращение указанного срока допустимо только с согласия работника.

Трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

⁷⁸ Например, см. Трудовое право Учебник, М., «Проспект», 1998 г. с.189; Советское трудовое право. Учебник. М., «Юридическая литература», 1985 г. с.225; Сировацкая Трудовое право. Учебник. М., «Высшая школа», 1995 г., с.135 и другие.

При неблагоприятных изменениях условий труда для значительной группы работников работодатель обязан представить местному органу труда информацию о мотивах таких изменений.

Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда.

Условия трудового договора может быть изменены по инициативе работника (болезни, семейные обстоятельства и т.д.). В этом случае заявление работника об изменении условия трудового договора должно быть рассмотрено работодателем в течении трех дней. В случае отказа в просьбе работника ему дают письменный мотивированный отказ.

Самый распространенный вид условий трудового договора является перевод работника на другую работу. До принятия ныне действующего Трудового кодекса перевод на другую работу трактовался шире чем сейчас.

Так, в постановлении №3 Пленума Верховного Суда СССР от 6 апреля 1988 года «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» «перевод на другую работу» растолковывается как любое существенное изменение условия трудового договора (изменения условия оплаты труда, изменение льгот и т.д. без изменения работы, профессии, должности).

В настоящее время переводом признается лишь изменение трудовой функции работника, поручение ему работы по другой специальности, квалификации, должности.

Перевод на другую работу может быть постоянным (без права возвращения на прежнюю работу, должность) или временным (с правом возвращения на прежнюю работу, должность).

Постоянный перевод может быть произведен только лишь с согласия (устного или письменного) работника. Перевод работника без его согласия на другую постоянную работу квалифицируется как грубое нарушение трудового законодательства, и работник подлежит восстановлению на прежнюю работу с возмещением материального и морального ущерба.

Если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам (сокращение штатов или изменения в технологии п.1,ч II, ст.100, не со-

ответствие работника выполняемой работы, п. 2, ч. II, ст. 100, прекращение трудового договора в связи со сменой собственника, п. 6, ч. II, ст. 100, при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу, п. 2, ст. 106 ТК РФ) работодатель обязан предложить работнику другую соответствующую специальности и квалификации работу (в случае несоответствия работника выполняемой работе или занимаемой должности – другую менее квалифицированную работу по специальности), а при ее отсутствии – иную работу, имеющуюся на предприятии. При отказе работника от перевода или отсутствии на предприятии соответствующей работы трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях.

По соглашению сторон (работника и работодателя) допускается временный перевод на другую работу. В таких случаях срок временного перевода определяется по соглашению сторон и по окончании этого срока работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу.

Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается в исключительных случаях, в связи с производственной необходимостью и простоем. При этом перевести работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья не допускается.

Предельные сроки временного перевода, конкретные размеры оплаты труда, а также случаи производственной необходимости устанавливаются коллективным договором или иным соглашением работодателя с представительным органом работников. Отсутствие коллективного договора или иного соглашения, лишает работодателя права временного переводить работника на другую работу.

Перевод на другую постоянную работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа о переводе на другую постоянную работу являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

Приказ о постоянном переводе на другую работу издается в точном соответствии с содержанием изменений, внесенных в трудовой договор, и объявляется работнику под расписку.

Временный перевод на другую работу оформляется приказом с указанием срока перевода.

Основанием для издания приказа о временном переводе на другую работу по соглашению сторон трудового договора и по инициативе работника является его заявление, о временном переводе бере-

менных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет. - их заявление и медицинское заключение.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя является наличие факта производственной необходимости или простоя.

Временные переводы на другую работу не отражаются в трудовом договоре.

Изменение условий труда, а также изменение рабочего места оформляются приказом работодателя. Основанием для издания приказа об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

В тех случаях, когда конкретное рабочее место было оговорено в трудовом договоре, основанием для издания приказа об изменении рабочего места являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

Изменение рабочего места (без изменения трудовой функции, профессии, должности), не обусловленного в трудовом договоре (перемещение на другое рабочее место в пределах предприятия), не считается изменением условий труда и не требует согласования с работником.

Перемещение предприятия в другую административно-территориальную единицу (в другой район, город, поселок) квалифицируется существенным изменением условий труда, и переезд вместе с предприятием допускается с согласия работника.

§ 6. Понятие прекращения трудового договора и классификация его оснований

Трудовые договорные правоотношения при наступлении определенных обстоятельств могут прекращаться, тогда правовая связь между работником и работодателем прерываются, и они освобождаются от взаимных прав и обязанностей.

Прекращение трудовых правоотношений основываются на таких принципах, как свобода выбора места работы, недопустимость принудительного труда, оперативная свобода работодателя по использованию наемного труда и т.д.

В юридической науке и трудовом законодательстве применяются различные термины, означающие прекращение трудовых правоотношений.⁷⁹

Как утверждает А.Д.Зайкин: «Термин «прекращение трудового договора» означает прекращение трудового договора во всех случаях (по соглашению сторон договора, по инициативе одной из сторон договора, по инициативе определенных органов, не являющихся сторонами трудового договора, в связи со смертью работника). Термин «расторжение трудового договора» означает прекращение трудового договора прекращения по инициативе одной из сторон договора. Термин «увольнение с работы» идентичен термину «прекращение трудового договора», кроме случаев выбытия работника из списочного состава предприятия в связи со смертью»⁸⁰.

Такое определение полностью соответствует общеустановленному мнению.

Общие основания прекращения трудового правоотношения предусмотрено в ст. 97 ТК Республики Узбекистан, где отмечается, что:

«Трудовой договор может быть прекращен:

1) По соглашению сторон. По этому основанию могут быть прекращены все виды трудового договора любое время;

2) По инициативе одной из сторон;

3) По истечению срока;

4) По обстоятельствам независимым от воли сторон;

5) По основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Условие о прекращении трудовых отношений в трудовом договоре может быть оговорено сторонами только в том случае если это допускается законом;

6) В связи с не избранием (не прохождением по конкурсу) на новой срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе). (пункт 6 введен Законом Республики Узбекистан от 1 мая 1998 года – Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1998 г. №5-6, ст. 102).

Эти основания можно сгруппировать следующим образом:

1) Прекращение трудового договора по соглашению сторон;

2) Прекращение трудового договора по инициативе один из его сторон;

⁷⁹ См. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовой договор (контракт) в Республике Узбекистан. Т., ИПК «Шарк», 1996 г., с.170; Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с.196.

⁸⁰ Советское трудовое право. Учебник. М., «Юридическая литература», 1985 г., с. 231-232.

3) Прекращение трудового в связи с истечением срока его действия;

4) Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящих от воли сторон.

Некоторые авторы, последнее, четвертое основание называют «прекращением трудового договора по инициативе определенных органов»⁸¹. Такое определение не совсем отражает положение трудового законодательства Республики Узбекистан, так как п.5. ст.106 ТК предусматривает прекращение трудового договора в связи со смертью работника, которого никак нельзя называть прекращением трудовых правоотношений по инициативе определенных органов.

В трудовом законодательстве определено, что трудовой договор по соглашению его сторон может быть прекращен в любое время и это относится ко всем видам трудового договора (срочный, с неопределенным сроком и т.д.)

Прекращение трудового договора по инициативе его сторон и в связи с истечением срока регулируются специальными нормами Трудового Кодекса и будет рассмотрен нами в отдельном параграфе.

Расторжение трудового договора по п.5, ст. 97 ТК Республики Узбекистан, т.е. в связи с наступлением оснований, предусмотренных в трудовом договоре, допускается лишь в том случае, если включение таких оснований в текст трудового договора допускается законом. Так, в Примерном трудовом договоре о найме руководителя Исполнительного органа акционерного общества утвержденного постановлением КМ Республики Узбекистан от 19 апреля 2003 года № 189 предусмотрены такие специальные основания прекращения трудового договора с руководителем Исполнительного органа акционерных обществ.⁸² (п. 9.2.2 «Примерного договора»).

Исходя из общих принципов трудового законодательства можно утверждать, что в трудовой договор в качестве основания прекращения трудового договора не может быть, включены основания, ущемляющие права работников, унижающие его честь и достоинство.

Прекращение трудового договора в связи с не избранием либо отказом от участия в выборах (конкурсе) является новым основанием, неизвестным ранее. Основанием для расторжения трудового договора является результаты выборов или конкурса, оформленные надлежа-

⁸¹ Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с.197.

⁸² Собрание Законодательства Республики Узбекистан. 2003 г., № 7-8, ст. 63.

шим образом или факт не подача заявления (отказ от баллотирования в выборах) для участия на конкурсе.

§ 7. Прекращение трудового договора по инициативе работника

Распоряжаться своим физическим и интеллектуальным потенциалом – одно из основных социально-экономических прав граждан в Республике Узбекистан и неотъемлемая свобода личности.

Исходя из этого закон предоставляет работнику право свободно определять место работы, профессию, должность.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан неуклонно руководствуясь этими принципами, закрепляет в своих нормах, что:

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, письменного предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Как отмечено в ч II, п.15 постановлении Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12: «Прекращение трудового договора допускается только на основании письменного заявления работника, которое должно отражать его действительное желание оставить работу на данном предприятии».⁸³ Изучение судебной практики и практики профессиональных союзов по трудовым правовым спорам наглядно показывает, что на предприятиях, учреждениях и организациях нередко нарушаются права работника и допускается расторжение трудового договора с ним якобы по их инициативе, но при поверхностной проверке таких фактов становятся очевидным, что там истинное желание работника уволиться отсутствуют. Судами и иными проверяющими органами подобные нарушения впоследствии устраняются.⁸⁴

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения. Но тогда, по моему мнению расторжение трудового договора должно квалифицироваться не по ст. 99 ТК Республики Узбекистан, а п.1, ст. 97 ТК Республики Узбекистан, которое предусматривает прекращение трудового договора по соглашению сторон.

⁸³ Сборник постановлений Пленума Верховного суда Республики Узбекистан. 1991-1998 г., в двух томах, 2 том. ЦПК «Шарк», 1999 г., с.240.

⁸⁴ Так, см. ????

В течении срока (до издания приказа руководителя предприятий об увольнении) предупреждения, предусмотренного в ч.1 ст. 99 ТК Республики Узбекистан им установленного соглашением сторон, работник вправе отозвать поданное заявление. Такой отзыв заявления осуществляется путем предъявления устного требования о возврате заявления или подачи другого заявления, которое по своему содержанию отменяет прежнее.

Ранее действовавшими нормами трудового законодательства предусматривалось что, если на место увольняющегося с работы работника работодателем приглашен другой работник, которому не допускается отказ в приёме на работу, то это являлось основанием для отказа в возвращении заявления об уходе и работник соответственно увольнялся. В ныне действующем Трудовом Кодексе такое положение отсутствует, и нет ясности по решению проблемы в подобных ситуациях.

Издание приказа об увольнение до истечения срока предупреждения без согласия работника, бесспорно, оцениваются как незаконное увольнение.

По истечении установленного срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, такие приказа о прекращении трудового договора и произвести с ним расчет. Не допускается задержка работодателем прекращения трудового договора по инициативе работника, в том числе в связи с не завершением начатой работы, не подписанием обходного места, не передачей, числящихся за работником материальных ценностей.

Заявление работника о прекращение трудового договора утрачивают силу, о прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускаются, если по истечении срока предупреждения, трудовой договор не был прекращен и трудовые отношения продолжаются.

Если в течении срока предупреждения работником допускаются нарушения трудовой дисциплины (прогул, появление на работу в нетрезвом виде и т.д.) то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по соответствующим основаниям, а не по инициативе работника.

Если заявление работника о прекращении трудового договора обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление на очное отделение учебного заведения, уход на пенсию, избрание на выборную должность, состояние здоровья, необходимость ухода за

больными членами семьи, инвалидом 1-ой группы, переезд мужа или жены в другую местность для постоянной работы и т.д.) работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Датой подачи заявления считается день его вручения работодателю (руководителю, его заместителю, секретарю приемной, в отдел кадров, канцелярию, отправления через учреждение связи и т.д.) срок предупреждения начинается исчисляться со следующего дня после дня вручения. В срок предупреждения включаются все дни по календарю (выходные и праздничные дни).

§ 8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовое законодательство, предоставляя неограниченное право работнику при прекращении трудового договора по его инициативе, ограничивает работодателя в жестких рамках, предусмотрев исчерпывающий перечень случаев, когда допускается расторжение трудового договора по его инициативе. В этом ярко выражается гуманистический принцип законодательства, по которому признается приоритетность отдельного работника перед правами работодателя, и это полностью соответствует международно-правовым стандартам по труду.

Для признания расторжения трудового договора по инициативе работодателя законным, должно быть выполнено, по меньшей мере, два важных условия: во-первых, такое расторжение должно осуществляться по причине, предусмотренным в трудовом кодексе (основания прекращения) и во-вторых, работодатель при прекращении трудового договора обязан строго соблюдать установленные процедурные требования (например, предварительные предупреждение, предложение другой работы и т.д.).

Несоблюдение хотя бы одного из этих условий является достаточным основанием для признания увольнения незаконным и восстановления уволенного работника на прежнюю работу с возмещением ущерба.

Перечень общих оснований (для всех работников), по которым работодатель может по своей инициативе уволить работника, установлен в части 2, ст.100 ТК Республики Узбекистан. Согласно этой статье, обоснованность прекращения трудового договора означает наличие одной из следующих причин:

1) изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидация предприятия;

2) несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;

3) систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей;

4) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора работника определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка:

трудовым договором между собственником предприятия и руководителем предприятия;

положениями и уставами о дисциплине в отношении отдельных категорий работников.

Вопрос о том, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей грубый характер, решается в каждом конкретном случае, исходя из тяжести совершенного проступка и последствий, которые это нарушение повлекло или могло повлечь.

5) прекращение трудового договора с совместителями в связи с приёмом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда;

6) прекращение трудового договора с руководителем предприятия в связи со сменой собственника.

Не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

Установленный в ч. 2, ст. 100 ТК перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя не обя-зывает администрацию предприятия прекращать трудовой договор. Целесообразность увольнения работника в каждом случае обсуждается и решается индивидуально в рамках законодательства о труде.

Теперь рассмотрим более детально вышеуказанные основания прекращения трудового договора (контракта) по инициативе работода-теля.

1. Увольнение вследствие изменений в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изме-нение численности (штата) работников или изменение характера работы, либо ликвидация предприятия.

Возникновение и развитие рыночных отношений в нашей стра-не, все более усиливающаяся конкуренция между хозяйственными субъектами на товарном рынке заставляет предприятия организации искать рациональные, современные и эффективные способы произ-водства и организации труда, широко применять современные и нау-коемкие технологии. Это все естественно приводит к унификации производства, сокращению применяемой живой рабочей силы. Кроме того, рыночная конъюнктура, своей динамичностью и изменчивостью постоянно заставляет предпринимателей приспосабливаться к этим изменениям, корректировать параметры производства, сокращать объемы работ, численность (штата) работников.

В рыночных условиях невыдерживание конкуренции некоторы-ми предприятиями и их банкротство является естественным процессом и происходит постоянно. У нас, в Узбекистане такой процесс начался уже давно и продолжается в данное время.⁸⁵

Кроме судебного порядка, юридическое лицо может быть лик-видировано и по решению его учредителей (его участников), по поручению учредителей его органами. Порядок ликвидации юридиче-ского лица определяется законодательными актами.⁸⁶

Трудовое законодательство Республики Узбекистан предусматривает дополнительные гарантии для отдельных категорий работни-ков.

⁸⁵ Как отмечает М. Абдулсаломов за период с полугодия 2003 года хозяйственными судами Республики Узбеки-стан объявлены банкротами 544 предприятий, а в Германии за 1 полугодия 2003 года признано банкротами бо-лее 18000 предприятие. См. «Халк сузи», 9 сентября 2003 г., №186.

⁸⁶ Закон Республики Узбекистан от 24 апреля 2003 г. «О банкротстве» (новая редакция); Положение о проведе-нии ликвидационного производства предприятия-банкрота. Также: Зарегистрировано Минюстом Республики Узбекистан 22 декабря 2003 г. № 993. См. Сборник законода-тельства о предпринимательстве, том 1. Т., 2002 г.

В частности, ст. 237 и ст. 238 ТК Республики Узбекистан, допуская прекращение трудового договора по инициативе работодателя при полной ликвидации юридического лица, тем не менее, строго обязывает его трудоустроить беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, лиц воспитывающих детей без матери в этом возрасте.

Ст. 246 ТК Республики Узбекистан устанавливает дополнительные гарантии в отношении работников, моложе восемнадцати лет, обязывая при таких случаях брать предварительное согласие местных органов по труду (районный (городской) отдел по труду).

Такие дополнительные гарантии установлены и для ряда других категорий работников, пользующихся особой защитой в связи с определенными обстоятельствами (например, депутаты всех уровней представительные органы власти, члены представительных органов работников⁸⁷ и ряд других).

На практике очень часто трудовой договор прекращается по инициативе работодателя по причине сокращения штатов или численности работников. Однако в трудовом законодательстве официальное определение сокращения штатов отсутствуют и это часто приводит к конфликтным ситуациям, разночтению. Под сокращением штатов (численности) работников надо понимать упразднение отдельных штатных единиц, структурных подразделений предприятия по распоряжению вышестоящих органов (для государственных организаций, учреждений), собственника или органа, уполномоченного собственником. Применение новой технологии и техники (автоматизация и механизация производства, применение новых организационных схем). Очень часто является причиной сокращения численности (штатов), хотя объемы производства при этом не сокращаются, а наоборот увеличиваются.

Законность и обоснованность сокращения численности (штатов) можно проверить различными способами. В частности, наличие распоряжения о сокращении штатов вышестоящих организаций, собственника или органа, уполномоченного собственником, штатное расписание с надлежащей корректировкой, фактическое сокращение объемов производства товаров или услуг и другие факты бесспорно

⁸⁷ Так, работавшие на предприятии председателем профсоюзного комитета (не освобожденный) Тожибоев был уволен работодателем по сокращению штатов. Районный суд принимая решение о восстановлении его на прежнюю должность, указал грубое нарушение со стороны работодателя гарантии, предусмотренные в ст. 25 ТК Республики Узбекистан для членов представительных органов работников. См. Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан, 2002 г., №3-4, с.39.

указывает о действительно имеющем месте сокращения численности (штатов) работников.

Трудовое законодательство Республики Узбекистан при сокращении штатов дает преимущество определенным категориям работников и при этом высококвалифицированные работники высокими производственными результатами пользуются беспспорным преимуществом при оставлении на работе.

Так, согласно ст. 103 ТК Республики Узбекистан:

При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- 1) работникам, имеющим двух или более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;
- 4) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессионально-технические учебные заведения, в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности;
- 5) лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;
- 6) инвалидам войны и приравненным к ним лицам, участникам;
- 7) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; инвалидам, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах; участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон, и другим приравненным к ним лицам.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства учитываются в случае, если работники не обладают преимущественным правом оставления на работе по другим основаниям.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (п.2, ч. 2, ст. 100 ТК).

В данном пункте предусмотрено два самостоятельных основания прекращения трудового договора, которые взаимосвязаны лишь по формальным причинам и выражаются в формулировке «не соответствие занимаемой должности». Первое — недостаточность квалификации является параметром, характеризующим профессиональные, квалификационные качества работника. А второе, основание связано с физиологическим и психоневрологическим состоянием работника.

Недостаточная квалификация выражается в отсутствии или недостаточности для решения конкретных производственных задач знаний, навыков.

Как отмечается в п. 28 Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г. №12: «- Несоответствие работника должно подтверждаться конкретными фактами (актами проверки, рапорта непосредственного руководителя, отчеты, материалы аттестации, другие документы, подтверждающие низкое качество работы, выпуск бракованной продукции, не выполнения объема работы, норм выработки и т.д.)».⁸⁸

Не явка работника на заседании аттестационной комиссии по неуважительным причинам, где он должен был проходить аттестацию не является основанием для увольнения его по п.2, ч. 2, ст. 100 ТК Республики Узбекистан, так как комиссия должна решить вопрос о достаточности его квалификации в его присутствии. Такой взгляд подтвержден надзорной практикой Верховного суда Республики Узбекистан по делу о восстановлении на работу Очилова С.⁸⁹

Ряд ученых юристов считает, что единственным основанием для признания работника несоответствующим занимаемой должности является заключение аттестационной комиссии.

⁸⁸ Именем закона. Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан. 1998 г., № 1-2, с. 119.

⁸⁹ См. Бюллетень Верховного Суда Узбекской ССР, 1990 г., №1, с. 79.

Так, авторы комментария центра солидарности новому ТК Российской Федерации утверждают, что «не соответствие работника занимаемой должности можно подтвердить аттестацией. Следовательно, необходимо проводить аттестацию работнику, которую Кодекс рассматривает в качестве единственного доказательства для признания работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации».⁹⁰ Такой же взгляд выдерживает и ряд другие авторы.⁹¹

На практике предприятий нередко под видом аттестации предпринимается попытка избавиться от неугодных для администрации работников и грубо ущемляются права и законные интересы отдельных работников. Этому в какой-то мере способствует отсутствие законодательно разработанного типового положения по проведению аттестации работников для всех отраслей экономики страны. По этому, считаем настало время приступать и к такой работе.

Это сыграло бы большое профилактическое значение в предотвращении трудовых правовых споров и помогло бы укреплению законности в трудовых правоотношениях.

Второе основание признание работника не соответствующим занимаемой должности – ухудшение здоровья, лишаящее работника продолжать выполнять свою трудовую функцию по данной должности (работе) – устанавливается заключением медицинских учреждений и поэтому не вызывает больших споров.

Как отмечается в п. 28 Постановлении Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г. №12: «само по себе ухудшение состояния здоровья работника, подтвержденное медицинским заключением, в том числе и установленная ему инвалидность, не может служить достаточной причиной для прекращения трудового договора по п.2, ч. 2, ст.100 РК Республики Узбекистан, если работник справляется с порученной работой. Прекращение трудового договора по несоответствию вследствие состояния здоровья, независимо от того справляется ли работник с выполняемой работой, или нет, допустимо лишь в том случае, если в соответствии с медицинским заключением выполнение данной работы противопоказано работнику или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых

⁹⁰ Комментарий центра солидарности к ТК РФ. Сайт Профсоюзная учеба <http://BCA.uzru/prof>. С. 21.

⁹¹ Бриллиантов Н.А. Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с.205; Пашков А.С. Советское трудовое право. М., «Юридическая литература», 1988 г., с. 92 и другие авторы.

им граждан».⁹² Например, работник подвергся инфекционной болезни, водитель автотранспортного средства потерял зрение выше допустимого уровня, работник получил травму, вследствие чего потерял возможность выполнять физический труд и т.д.

3. *Прекращение работодателем трудового договора за систематические нарушения трудовых обязанностей работником.* Согласно ст. 176 ТК Республики Узбекистан «Работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, бережно относиться к имуществу работника».

Работодатель обладает определенными полномочиями, способствующих поддержанию дисциплины на своем предприятии. Одним из таких полномочий является увольнение работника, грубо и систематично нарушающего трудовую дисциплину, пренебрегающего своими трудовыми обязанностями.

Как правильно подмечает Н.А. Бриллиантов: «При переходе к рыночным отношениям требуются более строгое соблюдение трудовой дисциплины, ибо нарушения причиняют большой ущерб деятельности предприятий, существенно влияет на получение прибыли».⁹³

П.3, ч.2, ст. 100 ТК предусматривает увольнения за «Систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течении года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер общественного воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актах о труде за предыдущие нарушение трудовой обязанности».

Прекращение трудового договора по п.3, ч.2, ст.100 ТК Республики Узбекистан является дисциплинарным взысканием. По этому это мера дисциплинарного воздействия должна применяться в рамках правил привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренной в ст. ст. 182-183 ТК Республики Узбекистан. Увольнение по этому основанию законно при наличии следующих обстоятельств:

⁹² Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан. 1991-1998. Т. ИПК «Шарк», 1999 г., т. 2, с. 252-253.

⁹³ Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с.206.

1) если работником совершено виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, вытекающих из содержания трудового договора;

2) если работником допущено систематическое (не менее двух раз в течении календарного года) нарушение своих трудовых обязанностей;

3) если работодателем применено взыскание дисциплинарного, материального или общественного характера.

4. *Увольнения работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.*

Прекращение трудового договора по этому основанию также является дисциплинарным взысканием, как и предыдущее и по этому должно применяться строго в рамках дисциплинарной ответственности (с соблюдением процедуры и сроков привлечения и дисциплинарной ответственности и других правил).

В отличие от ранее действовавшего оснований увольнения за совершение прогула или отсутствие на работе более трех часов, новая конструкция п.4,ч.2, ст.100 ТК является новым. Под понятием однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей подразумеваются виновные, противоправные перечень таких грубых нарушений в нормах трудового законодательства не предусмотрен и не конкретизируются, а п. 4, ч.2, ст.100 ТК определяет что, перечень однократных грубых нарушений, за которые может последовать увольнение работника определяется локальными актами предприятий такими как:

А) правила внутреннего трудового распорядка;

Б) положения и уставы и дисциплины в отношении отдельных категорий работников.

Круг перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей для различных предприятий, профессий, категорий работников может быть различными. Для одних предприятий это – прогул или отсутствие на работе более трех часов, появление на работе в нетрезвом виде; для других – совершения однократное виновного действия, приводящие к утрате доверия со стороны работодателя, разглашение коммерческой тайны предприятие, совершение хищение имущества предприятия; для третьих это нарушение технологического режима, не соблюдение правил техникой безопасности, грубое обращение с клиентами предприятий, другие виновные действия (кляуза, создание скандальных ситуации и др.).

Как отмечается в п. 34 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г. №12: «Не допускается прекращение с работником трудового договора по п.4. ч. 2, ст.100 ТК, если на предприятии отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, нарушен установленный законом (ст.174 ТК) порядок их утверждения, либо если правила внутреннего трудового распорядка не содержат перечня грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых трудовые отношения с работником могут быть прекращены».⁹⁴ Попросту говоря на тех предприятиях, где не предусмотрен перечень грубых нарушений трудовых обязанностей работников п.4,ч.2, ст.100 ТК не применим, и не действует.

В практике судов Республики Узбекистан встречаются случаи неправильного решения трудовых правовых споров между работниками и работодателями без учета вышеупомянутых положений трудового законодательства.

Так, Рауф Хамидов, работавший АОО «Охангаронцемент» начальником службы внутренней охраны после очередного трудового отпуска не был допущен к выполнению своих трудовых обязанностей и переведен без его согласия на другую постоянную работу. Он продолжал ходить на работу, однако отказал приступать к новой работе из за чего был уволен по п.4. ч.2, ст.100 ТК за совершенный прогул.

Ташкентский городской суд, рассмотрев данный спор в первой инстанции восстановил Хамидова на свою должность и отметил, что со стороны Р.Хамидова не было допущено никакого виновного действия, которое можно было бы квалифицировать как однократное грубое нарушение трудовой обязанности.⁹⁵ Можно привести ряд других примеров подобного рода.⁹⁶

5. Прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда.

⁹⁴ Сборник Постановлений Пленума Верховного суда Республики Узбекистан. Т.2. Т. , ИПК «Шарк», 1999г., с.258.

⁹⁵ См. Именов закона. Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан. 2001 г., №3-4, с.46-47.

⁹⁶ Например: см. Изложение трудового спора по иску Т. о восстановлении на работу. Обзор судебной практики за 2002 г., №1. Т., 2002 г., с.13; Определение Верховного суда Республики Узбекистан по делу о восстановлении на работу Чернишова А.В. См. Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан, 1991 г., №3, с.85; Определение по делу о восстановлении на работу Мун М.Н. См. Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан, 1989 г., №1, с.69 и другие споры.

Как уже отмечалось выше, совместительство есть выполнение работником помимо своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, как вытекает из этого определение, работник, занятый по совместительству является более гарантированным, так как имеет другую постоянную оплачиваемую работу.

Исходя из этого законодательство о труде представляет работодателю, где работает совместитель более широкие полномочия по увольнению работающего по совместительству.

Как известно, прием на работу совместителя является временной мерой и работодатель заинтересован при первой возможности заменить совместителя на постоянного работника.

Кроме того, на предприятии являющимся основной работой совместителя или же предприятие, где он работает по совместительству, введение ограничения работы по совместительству является основанием для увольнения совместителя.

Законодательство не предусматривает предварительного предупреждение работника-совместителя или же выплаты ему каких-либо пособий.

Как известно, ст.237 ТК Республики Узбекистан запрещает увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также других лиц воспитывающих детей этого возраста по инициативе работодателя. Однако, насколько это правило приемлемо и целесообразно в отношении женщин, работающих по совместительству, в законе не указано. Приходится считать, что гарантии применяется в полном объеме и в данном случае.

6. Прекращение трудового договора с руководителем, его заместителями и главным (старшим) бухгалтером в связи со сменой собственника.

Создание многоукладной экономики, базирующейся на различных формах собственности одно из существенных свойств общества рыночной отношения. Процессы приватизация и разгосударствления, осуществляемые в глобальном масштабе направлены на достижение этой цели.

Трудовое законодательство нового (предприятия путем разгосударствления приватизации или иным образом) собственника предприятий гарантирует свободно распоряжаться своей собственностью, преобразовывать утвердившиеся производственных схемы и отноше-

ния, осуществлять реструктуризационные изменения, вводить новые правила оперативного управления.

Однако закон также защищает права работников, в том числе корпус руководящих работников, предоставляет им определенные социально-экономические гарантии при смене собственника.

Одним из важных прав нового собственника предприятие является право на самоличное управление предприятием или поручение этой работы своим доверенным лицам. В этих целях он сможет прекращать трудовой договор с руководством, возглавлявшим предприятия до приобретения и продолжающим после смены собственника. Первоначально полномочия по прекращению трудового договора ограничивался руководителем. Однако, законом Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года круг руководящих работников был расширен и включил в себя наряду с руководителем и его заместителей, главного бухгалтера, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера-работника осуществляющего функции главного бухгалтера.⁹⁷

Прекращение трудового договора с вышеназванными руководящими работниками сменившего собственника предприятий, новым собственником допускается в течении трех месяцев со дня приобретения предприятия в собственность. По истечении этого срока расторжение трудового договора с руководящими работниками по п.6, ч.2, ст.100 не допускаются. Однако в этот срок не включается период временной нетрудоспособности, время нахождения в отпусках, иные периоды отсутствия на работе по уважительным причинам.

По этим основаниям увольняется только руководитель, его заместители, главный (старший) бухгалтер предприятия и это правило не применяются в отношении помощников руководителя, руководителей служб, структурных подразделений и к другим категориям работников.

Руководящим работникам (руководитель, его заместители, главный (старший) бухгалтер), с которым новый собственник предприятия расторгает трудовой договор по п.6, ч.2, ст.100 ТК Республики Узбекистан предоставляются гарантии, предусмотренные для работников, увольняемых в связи с сокращением штатов (работ) (п.1, ч.2, ст.100).

⁹⁷ Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2001 г., №5, ст.89.

Смена собственника не влияет на трудовые отношения других категорий работников и они могут быть уволены лишь на общих основаниях.

Как отмечается в п.40 Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г., №12: «При разрешении споров, связанных с прекращением трудового договора с руководителем, его заместителями и главным (старшим) бухгалтером предприятия по п.6, ч.2, ст.100 ТК, необходимо выяснить, сменился ли в действительности собственник предприятия. В частности, не может рассматриваться как смена собственника изменение ведомственной подчиненности государственного предприятия»⁹⁸.

§ 9. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя и гарантии защиты прав работников

Трудовое законодательство Республики Узбекистан в целях обеспечения гарантий трудовых прав работников, защиты их материальных и иных интересов, предотвращение возможного произвола со стороны работодателя устанавливает ряд процедур в порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя. К таким процедурным вопросам можно отнести следующие:

1) Необходимость предварительного письменного предупреждения работодателем работника о предстоящем увольнении по инициативе работодателя;

2) Необходимость получения предварительного согласия профсоюзного комитета на увольнение работника, если это специально оговорено в коллективном соглашении или коллективном договоре;

3) В предусмотренном законом порядке и при наличии возможности обязанность работодателя перевести увольняемого работника на другую работу на том же предприятии (обязанность предложить другую работу);

4) Необходимость выплаты пособия в размерах, предусмотренных законом;

5) Необходимость увольнения по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, отсутствия на работе по уважительным причинам;

6) Соблюдение дополнительных гарантий, предусмотренных законом при прекращении трудового договора по инициативе работода-

⁹⁸ Имяем Закона. Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан. 1998 г., №1-2. с.125.

теля для определенных категорий работников (беременных женщин и женщин, имеющих детей, депутатов, работников не достигших восемнадцати лет, членов представительных органов работников и др.).

Согласно ст.102 ТК Республики Узбекистан:

Работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

1) не менее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100);

2) не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100).

По соглашению между работником и работодателем предусмотренное пунктами 1 и 2 части первой настоящей статьи предупреждение может быть заменено денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения.

Предупреждение, предусмотренное пунктом 2 части первой настоящей статьи, не производится при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если медицинским заключением выполнение данной работы ему противопоказано. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере двухнедельного заработка.

При прекращении трудового договора с руководителем предприятия в связи со сменой собственника этого предприятия (пункт 6 части второй статьи 100) новый собственник обязан письменно (под роспись) предупредить руководителя о предстоящем прекращении трудовых отношений не менее чем за два месяца или выплатить ему соразмерную компенсацию.

В случаях прекращения трудового договора в связи с совершением работником виновных действий (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) работодатель не менее чем за три дня извещает работника о прекращении трудовых отношений или выплачивает ему соразмерную компенсацию.

В течение срока предупреждения, за исключением предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи с совершением виновных действий, работнику предоставляется право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы за это время для подыскания другой работы. В срок предупреждения работника не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. Работодатель также не позднее, чем за два месяца обязан довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

В соответствии со ст.101 ТК Республики Узбекистан:

«Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускаются без предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором. Согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников не требуются при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

- в связи с ликвидацией предприятия;
- с руководителем предприятия по любому из оснований, предусмотренных в части второй ст.100 ТК Республики Узбекистан; по п.6 части второй ст.100».

Из вышеизложенного вытекает, что получение предварительного согласия профсоюзного комитета не всегда являются обязательными, и это правило касается лишь тех случаев, когда такой порядок предусмотрен специально в коллективном соглашении (отраслевом или региональном), коллективном договоре предприятий.

Как уже отмечалось выше, законодательством предусмотрены дополнительные гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя. В частности:

1) в ст. 237-238 ТК Республики Узбекистан:

Прекращение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, а также лицами, осуществляющие воспитание детей этого возраста, по инициативе работодателя не допускаются, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством со стороны местных органов по труду.

3) В соответствии со ст.18 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»⁹⁹ и ч.2, ст.25 ТК Республики Узбекистан:

Наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия местного органа труда.

4) Согласно ст. 6 Закона «Об основных государственной молодежной политики в Республике Узбекистан»¹⁰⁰ ст. 246 ТК Республики Узбекистан:

Прекращение трудового договора с работниками, моложе восемнадцати лет, по инициативе работодателя допускается, помимо соблюдения общего порядка прекращения трудового договора, только с согласия местного органа труда.

Изучение судебной практики по трудовым спорам о восстановление на работу свидетельствует о немалых фактах нарушений законодательных гарантии со стороны работодателей предприятий, организации.

§ 10. Порядок прекращения срочного трудового договора по инициативе сторон

Срочный трудовой договор, это – соглашение между работником и работодателем, согласно которого трудовое правоотношение устанавливается на заранее определенный срок, по истечении которого каждый из сторон сможет прекратить его.

В соответствии со ст. 76 ТК Республики Узбекистан:

⁹⁹ Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1992 г., №9, ст.344.

¹⁰⁰ См. Новые законы Узбекистана. № 5. Т., «Адолат». 1993 г.

«Срочный трудовой договор может заключаться:

- в случаях, когда договора на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника;

- с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера;

- в иных случаях, предусмотренных законом».

Срочный трудовой договор может быть прекращен по следующим основаниям:

а) в связи с истечением его срока;

б) по инициативе работника, в том числе из-за виновного действия или бездействия работодателя;

в) по инициативе работодателя, в том числе из-за виновного действия или бездействия со стороны работника;

г) в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон трудового договора.

Как указано в ст. 105 ТК Республики Узбекистан:

Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока.

Если по истечении срока трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон в течение одной недели не потребовала их прекращения, то договор считается продолженным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращается со дня возвращения этого работника на работу.

Как отмечалось выше, работнику законом представлено право прекратить в любое время по своему усмотрению срочный трудовой договор до истечения его срока. однако, в этом случае он обязан предупредить работодателя в письменном виде за две недели.

Срочный трудовой договор, заключенный с работником может прекращаться по инициативе работодателя на общих основаниях, предусмотренных в ст. ст. 100, 101, 102 ТК Республики Узбекистан.

Если в письменном трудовом договоре в качестве дополнительного условия предусмотрена взаимная ответственность сторон в случае досрочного прекращения, то возникает соответствующая материальная ответственность виновной стороны перед другой стороной.

Согласно ст. 104 ТК Республики Узбекистан:

В срочном трудовом договоре может быть предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки при досрочном его прекращении, согласно которому работодатель выплачивает работнику неустойку, если трудовые отношения прекращены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника (пункты 1, 2, 5 и 6 части второй статьи 100), а работник выплачивает неустойку работодателю, если трудовые отношения прекращены по инициативе работника (статья 99), а также по основаниям, связанным с виновными действиями работника (пункты 3 и 4 части второй статьи 100). Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты.

Размер неустойки может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником периода и других обстоятельств.

Размер неустойки, выплачиваемой работником, не может превышать размера неустойки, выплачиваемого работодателем.

Работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно прекращен по его инициативе в случаях, предусмотренных частью пятой статьи 99 настоящего Кодекса.

В случае отказа одной из сторон выплаты неустойки ее взыскание производится в судебном порядке.

В соответствии с п.8-9 Постановление Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г. №12 при разрешении споров о выплате неустойки необходимо иметь в виду следующее:

- условие о неустойке может быть включено по соглашению сторон в содержание только срочного трудового договора;
- размер неустойки определяется по соглашению сторон и может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником срока и др. обстоятельств;
- стороны освобождаются от выплаты неустойки, если в трудовом договоре не определен ее размер;
- размер неустойки, выплачиваемой работником, не может превышать размера неустойки выплачиваемого работодателем. В то же время трудовой договор может предусматривать выплату работодателем неустойки в повышенном размере;
- выплата неустойки работником производится только при досрочном прекращении срочного трудового договора по его инициативе (ст.99 ТК), а также по инициативе работодателя по основаниям, свя-

занным с виновным поведением работника (пункты 3 и 4 части второй ст. 100 ТК). Включение в срочный трудовой договор обязательства работника выплатить неустойку при досрочном его прекращении по иным основаниям признается неправомерным;

- работодатель выплачивает работнику неустойку при досрочном прекращении по его инициативе срочного трудового договора по основаниям, не связанным с виновным поведением работника (пункты 1, 2, 5 и 6 части второй ст. 100 ТК).

- работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор был досрочно прекращен по его инициативе в случаях, когда подача заявления о прекращении трудовых отношений обусловлена невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, избрание на выборную должность и др.). В связи с тем, что Трудовой кодекс (часть пятая ст. 99 ТК), содержит лишь примерный перечень обстоятельств, обуславливающих невозможность продолжения работником работы на данном предприятии, суды с учетом конкретных материалов дела могут принимать во внимание и иные обстоятельства (состояние здоровья работника, необходимость ухода за членом семьи – инвалидом, направление мужа для прохождения военной службы в другую местность и т.п.), при наличии которых работник может освобождаться от выплаты неустойки.

§ 11. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон

Статья 106 ТК Республики Узбекистан предусматривает случаи, когда исходя из государственных и общественных интересов, восстановления справедливости и законности, по объективным причинам трудовой договор прекращается независимо от воли работника или работодателя.

П. 1. Ст. 106 ТК предусматривает расторжение трудового договора при призыве работника на военную или альтернативную службу.

В соответствии с п.2 ст. 15 Закона Республики Узбекистан от 3 июля 1992 года: «Руководители предприятий, учреждений, организаций обязаны обеспечить своевременную явку их на призывной пункт».¹⁰¹

¹⁰¹ Вестник Верховного Совета Республики Узбекистан, 1992 г., №10, ст. 401.

При увольнении работника в связи с призывом на действительную военную службу ему выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

Как указано в ст. 8 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения»: «Работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в запас или в отставку, имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев.

П. 2, ст. 106 ТК Республики Узбекистан предусматривает увольнение работника при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу.

Такая необходимость возникает тогда, когда ранее работавший на этой работе работник был уволен работодателем или по требование иных органов, но в последствие восстановлен на прежней должности решением суда или в связи с реабилитацией на основании оправдательного приговора.

В подобных ситуациях прежде чем прекращать трудовой договор по п. 2, ст. 106 ТК, работодатель обязан предложить увольняемому работнику другую работу в соответствии с его квалификацией и состоянием здоровья. Отсутствие возможности перевести работника на другую работу или отказ работника от перехода на такую работу дает основание работодателю прекратить трудовой договор.

Как отмечено в Постановлении Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г., №12 (п.41):

Прекращение трудового договора по п.2 ст.106 ТК производится в случаях, когда восстановление на прежней работе работника ранее ее выполнявшего, согласно законодательству является обязанностью работодателя. К таким случаям относятся:

- восстановление на прежней работе по решению суда, вышестоящего органа, по решению самого работодателя, в том числе и принятому по требованию органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде (например, по протесту прокурора, предписанию правового инспектора труда) работника с которым трудовой договор был незаконно прекращен;

- восстановление на прежней работе по решению органов, указанных в предыдущем абзаце, а также по решению комиссии по трудовым спорам работника незаконно переведенного на другую работу;

- возвращение на прежнюю работу в связи с увольнением в запас или отставку работника, призванного на военную или альтерна-

тивную службу, если со дня его призыва до дня возвращения на работу прошло не более трех месяцев (часть третья ст.68 ТК);

- удовлетворение требования истца о признании его принятым на работу в связи с признанием необоснованности отказа в приеме на работу незаконным.

В связи с тем, что Трудовой кодекс относит прекращение трудового договора по п. 2 ст. 106 ТК к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, прекращение трудовых отношений по данному основанию, как и по всем остальным основаниям, предусмотренным в ст. 106 ТК, производится без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

П. 3, ст. 106 ТК Республики Узбекистан предусматривает прекращение трудового договора при вступлении в законную силу приговора суда, исполнения предусмотренного в нем уголовного наказания не дает возможность работнику продолжать работу на данном предприятии, в учреждении.

По этому основанию работник может быть уволен с работы, если он осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы. К таким уголовным наказаниям можно отнести:

А) лишение свободы;

Б) лишение определенного права, когда это касается занимаемой должности или профессиональной деятельности;

В) арест;

Г) исправительная работа не по месту работу.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с осужденным работником после того, как приговор вступления в силу извещает об этом в письменном виде суд, рассмотревший уголовное дело в отношении работника.

Применение в отношении осужденного наказания, не связанного с лишением свободы не дает работодателю права прекратить трудовой договор с работником.

Как правильно отмечает Н.А. Бриллиантов: «Не допускается увольнения работника, совершившего преступление, если он приговорен судом к наказанию, не исключающему возможность продолжения данной работы (например, к исправительным работам по месту работу)».¹⁰²

В случае дальнейшей реабилитации осужденного работника все его социально-экономические права восстанавливаются, и он подле-

¹⁰² Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 г., с.217.

жит восстановлению на прежней должности, с последующим увольнением того работника, который был принят на его должность.

П. 4. Ст. 106 ТК Республики Узбекистан предусматривает прекращение трудового договора с работником в связи с нарушением установленных правил приема.

Данная мера преследует, прежде всего, охрану жизни и здоровья работника, интересы законности и правопорядка.

Допущенные нарушения правил приема на работу, как правило, выявляются при проверке государственными и общественными органами деятельности предприятий, организаций.

Прибегнуть к таким крайним мерам, как увольнение работника, принятого на работу с допущением нарушения установленных правил допускается в крайних случаях, когда отсутствует возможность устранения допущенного нарушения. В случае наличия возможности устранить нарушения с перевода на другую работу, восполнение имеющиеся пробелы и т.д.) прекращении трудового договора не допускается.

Как указывается в Постановлении Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г., №12 (п.43) к случаям нарушения установленных правил приема на работу можно отнести:

- прием на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока;
- прием на работу на одном и том же государственное предприятие служащих, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст.79 ТК). Изъятия из правила об ограничении совместной службы родственников установлены приложением №3 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 133 от 11 марта 1997 г. (СП Правительства Республики Узбекистан, 1997, № 3 ст.11);
- прием несовершеннолетних или женщин на работы, на которых применение их труда запрещено законодательством.

Рассматривая споры, связанные с прекращением трудовых отношений по данному основанию, суды должны устанавливать, какое конкретно нарушение было допущено при приеме на работу и может ли оно служить основанием для прекращения трудового договора. При этом следует учитывать, что прекращение трудового договора по п.4 ст. 106 ТК допускается только в том случае, если нарушение, до-

пущенное при приеме, не может быть устранено и препятствует продолжению работы.

П. 5, ст. 106 ТК предусматривает прекращение трудового договора в связи со смертью работника.

Основание для прекращения трудового договора работодателем является предоставление родственниками умершего копии свидетельства о смерти или же вступившего в силу определения суда о признании гражданина умершим (или же, копии свидетельства о смерти, полученной на основании определения суда). Ни в коем случае не допускается прекращение трудового договора в связи со смертью без соответствующего документа, бесспорно свидетельствующего кончине работника.

При прекращении трудового договора по этому основанию заработная плата, отпускные и другие выплаты, не полученные ко дню смерти покойного работника, выдаются членам семьи, а также лицам, находящимся вследствие нетрудоспособности на иждивении умершего. Такие выплаты наследственную массу не включаются и не наследуются.

П. 6, ст. 106 ТК Республики Узбекистан ссылается на другие случаи, предусмотренные законом, когда допускается прекращение трудового договора от обстоятельств, не зависящих от воли сторон.

Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г., №12 к таким случаям относится:

- прекращение трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов (органы надзора за охраной труда, комиссии по делам несовершеннолетних), если продолжение работы угрожает здоровью несовершеннолетнего или сопряжено с иным ущербом для него (ст. 247 ТК); прекращение трудового договора со служащим альтернативной службы по требованию органов альтернативной службы.

§ 12. Оформление прекращения трудового договора и производство расчетов с работником. Отстранение от работы. Незаконный перевод или увольнение работников и его последствия

Прекращения трудового договора юридически оформляются путем издания приказа (распоряжения), руководителем предприятия, обладающим правом приема и увольнения работников. В приказе об увольнении должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками статьей 87, 89, 97, 100, 105, 106 ТК Республики Узбекистан либо иных нормативных актов, предусматривающих дополнительных оснований прекращения трудового договора со ссылкой на статью (пункт) Кодекса либо нормативных актов.

При прекращении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру (докторантуру) и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе о прекращении трудового договора указываются эти причины.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы. Это положение трудового законодательства имеет большое практическое значение. Так, иногда работник перестает ходить на работу, и по истечении значительного времени решаются вопросы о его увольнении.

В таких случаях следует считать днем прекращения трудового договора на день издания приказа об увольнении, а день, предыдущий фактическому прекращению работы увольняемым работником.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать уволенному работнику его надлежащее оформленную трудовую книжку и копию приказа об увольнении.

Порядок оформления в трудовой книжке прекращения трудового договора и занесения сведений об этом предусмотрено в «Инструкции о ведении трудовых книжек», зарегистрированной Министерством Юстиции Республики Узбекистан от 29 января 1998 года № 402. Согласно этой инструкции, в трудовую книжку запрещается вносить запись о причине прекращения трудового договора и делается запись лишь о том, что «Трудовой договор прекращен».

Своевременная выдача копии приказа об увольнении имеет большое значение, так как, согласно ст. 270 ТК Республики Узбекистан срок давности по обращения за разрешением трудового спора начинается течь со дня вручения копий приказа о прекращении трудового договора.

При прекращении трудового договора по определенным обстоятельствам уволенному работнику выплачивается выходное пособие.

В соответствии со ст. 109 ТК Республики Узбекистан выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора:

- по инициативе работодателя, кроме прекращения договора в связи с нарушением работником его трудовых обязанностей;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных пунктами 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса. При прекращении трудового договора по пункту 4 статьи 106 настоящего Кодекса выходное пособие выплачивается, за исключением случаев, когда установленные правила приема были нарушены по вине работника (сокрытие приговора суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, предоставление подложных документов т.п.);
- в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая статьи 89).

Размер выходного пособия не может быть менее среднего месячного заработка.

Выходное пособие не следует путать с компенсационными выплатами, выплачиваемых при определенных обстоятельствах. Так, согласно ст. 102 ТК Республики Узбекистан по соглашению между работником и работодателем предварительное предупреждение об увольнении (ст. 89, ч.3; ст.100, ч.2, п.п. 1,2, 3, 6 ТК Республики Узбекистан) может быть заменено денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения. В случае неответствия работника выполняемой работы (занимаемой должности) по состоянию здоровья ему выплачивается компенсация вместо срока предупреждения.

Сроки выплаты работодателем причитающейся работнику заработной платы при прекращении трудового договора строго установлены и запрещено их нарушать.

В соответствии со ст. 110 ТК Республики Узбекистан сроки выплаты причитающихся увольняемому работнику заработной платы зависят от того, по чьей инициативе прекращается трудовой договор.

Так, при прекращении трудового договора по инициативе работодателя причитаются работнику суммы должны быть выплачены:

1) работнику, продолжающему работать до дня прекращения трудового договора, в день прекращения договора;

2) работнику, не работающему ко дню прекращения трудового договора, - в день предъявления им требования о расчете.

При прекращении трудового договора по инициативе работника причитающаяся ему заработная плата при отсутствии спора о ее размере должна быть выплачена:

1) работнику, обязанному по закону или договору предупредить работодателя о прекращении трудового договора, - не позднее того дня, когда работник, согласно предупреждению, вправе был оставить работу;

2) работнику, не обязанному предупредить работодателя о прекращении договора, - не позднее дня, следующего за днем оставления работы.

В случае спора о размере причитающейся работнику при прекращении трудового договора суммы работодатель обязан в сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, выплатить неоспариваемую им сумму.

При переводе и увольнении работников работодатель должен строго соблюдать требование законодательства. За незаконный перевод или увольнения работников работодатель несет перед ними материальную и моральную ответственность.

В соответствии со ст. 271 ТК Республики Узбекистан под незаконным переводом либо увольнением следует понимать прекращение или перевод работника без законного основания или с нарушением установленного порядка.

Под термином прекращение трудового договора без законного основания следует подразумевать увольнение работника по инициативе работодателя по основанию, которое не предусмотрено в ч.2, ст.100 ТК Республики Узбекистан.

Под термином увольнение с нарушением установленного порядка надо понимать прекращение договора без соблюдения установленных правил. Например, увольнение без предварительного предупреждения, без предварительного получения согласия профкома, когда это необходимо увольнение беременных женщин по инициативе работодателя и т.д.

Согласно ст. 111 ТК Республики Узбекистан:

«В случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе самим работодателем, судом либо иным компетентным органом.

При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора или перевода.

Если коллективным соглашением или коллективным договором предусмотрено предварительное согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, то суд выясняет, было ли получено предварительное согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников».

Как указано в Постановлении Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г., №12 (п.46) при восстановлении работника на работе на работодателя возлагается обязанность возмещение причиненного работнику вред.

Возмещаемый работнику вред состоит из:

- А) оплаты за период вынужденного прогула;
- Б) компенсации произведенных фактических затрат;
- В) компенсация морального вреда.

За просрочку выдача надлежащее оформленной трудовой книжки и за задержку расчета на работодателя возлагается дополнительная материальная ответственность перед работником.

Отстранение от работы – это временная мера, направленная на временное приостановления действия трудового договора в связи с определенными обстоятельствами, выражающаяся в недопущении работника к выполнению своих трудовых функций с приостановлением начисления заработной платы.

Отстранять работника от работы возможно только лишь в предусмотренном законом случаях работодателем либо другим компетентным органом.

Так, согласно ст.113 ТК Республики Узбекистан работодатель обязан отстранять от работы в следующих случаях:

- 1) при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (независимо от степени опьянения);

2) при уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или выполнения рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований.

Кроме того, согласно п.3, ст.27 Закона Республики Узбекистан от 3 июля 1992 года «О Государственном санитарном надзоре»¹⁰³ должностные лица Государственного санитарного надзора при осуществлении надзорной деятельности имеют право отстранять работников предприятий, являющихся потенциально опасными для окружающих людей в эпидемиологическом или инфекционном плане.

Такое отстранение осуществляется соответствующим решением должностного лица Госсаннадзора. Такие же полномочия предоставлены ряду других надзирающих органов должностные лица госэнергонадзора, гостехнадзора и т.д.).

В соответствии со ст. 255 Уголовно-процессуального кодекса Республики Узбекистан: «Дознаватель, следователь, прокурор или суд вправе отстранять обвиняемого, подсудимого от должности, если есть достаточные основания полагать что, оставаясь на прежней работе, он будет препятствовать установлению истины по уголовному делу, возмещению ущерба, причиненного преступлением, или продолжать преступную деятельность».¹⁰⁴ Об этом дознаватель, следователь и прокурор выносят постановление, а суд определение.

В случае незаконного отстранения виновные лица (работодатель, государственный орган надзора, следственно-прокурорские и судебные органы) несут материальную и моральную ответственность перед незаконно отстраненным работником.

По окончании надобности решение об отстранении работника от работы отменяется, и работник приступает к выполнению своих трудовых обязанностей.

¹⁰³ Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан. 1992 г. №9. ст. 355

¹⁰⁴ УПК Республики Узбекистан. Т., 2001 г., с.435.

ГЛАВА VIII. Рабочее время и время отдыха.

§ 1. Понятие и виды рабочего времени

Право на ограниченное рабочее время и гарантированный отдых – важное Конституционное право граждан (ст. 38 Конституции Республики Узбекистан).

Как пишет В.Г. Малов:

«Рабочее время как условие труда в значительной степени определяет уровень жизни трудящихся. От его продолжительности зависит качество свободного времени, используемого для отдыха, удовлетворение культурных и иных потребностей людей».¹⁰⁵

Основное правовое значение рабочего времени заключается в том, что с его помощью определяются меры труда, которые используются кроме юридическими, другими науками, такими как экономика и социология. Ими изучаются тот или другой аспект рабочего времени как общественно-социального явления.

Трудовое право, регулируя вопросы рабочего времени, добывается установления меры труда и здоровых условий труда для производственной деятельности работников предприятия.

«Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих по найму, осуществляется как для создания условий, необходимых для рационального использования рабочего времени, так и в целях охраны труда и обеспечения реализации каждым работником закрепленного в ст. 38 Конституции Республики Узбекистан права на отдых».¹⁰⁶

Узбекистан, приобретя государственную независимость и провозгласив приоритет международно-правовых актов, с первого дня своей независимости начал рассматривать и ратифицировать эти акты, в том числе и по вопросам трудового права.¹⁰⁷ В настоящее время по признанию международных экспертов по социально-экономическим правам, трудовое законодательство Республики Узбекистан по основным параметрам соответствует международным стандартам.

Правовое понятие рабочего времени впервые приводится в трудовом законодательстве. Так, в соответствии со ст. 114 «Рабочим

¹⁰⁵ Трудовое право. Учебник. М., «Простекст», 1998 г., с.219.

¹⁰⁶ Гасанов М Ю , Соколов Е.А. Рабочее время и время отдыха. Т., «Укитувчи», 2000 г., с.5

¹⁰⁷ Республикой Узбекистан ратифицированы: 30 сентября 1991 г. «Всеобщая декларация прав человека»; 31 августа 1995 года Международному Пакту ООН «Об экономических, социальных и культурных правах»; 6 мая 1995 года Конвенция МОТ №47 «О сокращении продолжительности работы до сорока часов в неделю»; «О годовых оплачиваемых отпусках»№52; «О занятости»№122 и ряд других конвенций в области труда. См. Новые законы Узбекистана. №11. Т., 1996 г., с. с. 76-87.

считается время, в течение которого работник и соответствии с распорядком или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности».

Правовой регламентацией рабочего времени гарантируются права граждан на отдых, т.е. нормы рабочего времени неразрывно связаны с нормами времени отдыха.

Рабочее время регулируется наряду с государственными законодательными актами (ТК, Законы, Указы Президента, Постановления Правительства) и локальными нормами, принимаемыми непосредственно на предприятиях и в организациях. Более того, эти локальные акты постепенно занимают преобладающее место среди норм, регулирующих рабочее время.

В состав института рабочего времени включаются продолжительность, распределение рабочего времени по календарным периодам.

Рабочим временем являются период времени, когда работник был занят выполнением своих трудовых обязанностей, а также время простоя, привлечения и выполнению государственных обязанностей, оплачиваемые перерывы и т.д.

Рабочее время разнородное и можно определенно характеризовать отдельные его виды, такие как:

1. нормальное;
2. сокращенное;
3. неполное;
4. сверхурочное;
5. ночное;
6. суммирование и др.

Основной мерой продолжительности рабочего времени является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность работ в часах в течении семидневной календарной недели и это является своего рода мерилкой, при определении характера рабочего времени.

Нормальное рабочее время для работников на предприятиях и организациях установлено не более 40 часов. При этом форма собственности предприятия, организационно-правовая форма хозяйствующего субъекта, вид деятельности не имеет значения и эти нормы носят общеобязательный характер.

Сокращенное рабочее время устанавливается с учетом производственных, социальных, возрастных и иных факторов и преследует

целью создание режима, усиление защиты жизни и здоровья отдельных категорий трудящихся.

Согласно ст.116 ТК Республики Узбекистан:

Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста (статья 242);
- работникам, являющимся инвалидами 1-ой и 2-ой групп (часть третья статьи 220);
- работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 117).

Для лиц, не достигших 18 летнего возраста устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- от шестнадцати лет – не более тридцати шести часов в неделю;
- от пятнадцати до шестнадцати лет (учащихся в возрасте от 14 до 16 лет, работающих в период каникул) – не более двадцати четырех часов в неделю;
- учащихся, работающих в течении учебного года в свободное от учебы время (после учебных часов, выходные дни) не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени (от 16 до 18 лет – не более 18 часов в недели).

Согласно ч.3, ст.220 ТК Республики Узбекистан инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

Работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда устанавливаются. Сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю и подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

Перечень таких работ на предприятии и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены – работодателем после согласования с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, на оснований аттестации рабочих мест в установленном порядке.¹⁰⁸

Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, предельная продолжительность рабочего времени устанавливается правительством Республики Узбекистан.

Так, согласно Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан» утвержден перечень работников, профессий, производств и рабочих мест и продолжительность рабочего времени при их выполнении. В данном перечне использованы различные меры, предусмотрены различные величины рабочего дня от четырех до пяти часов в день (всего из групп работников, занятых в особо вредных и особо тяжелых видах работы).

Кроме того, этим же постановлением КМ Республики Узбекистан утвержден перечень работ, имеющих особый характер. (Приложение №4 к Постановлению), который включает в себя работы и профессии 19 групп, для которых сокращенная предельная продолжительность установлена различными способами: еженедельная предельная норма, еженедельная или ежегодно предельная продолжительность рабочего времени.

Характерными чертами сокращенного рабочего времени являются то, что:

- 1) его количество определено законодательными актами;
- 2) является императивным указанием законодателя, является обязательным для всех предприятий независимо от формы собственности;
- 3) сокращение рабочего времени не является основанием для уменьшения оплаты труда.

¹⁰⁸ См. «Методика оценки условий труда и аттестация рабочих мест по условиям труда», зарегистрированный Минюстом Республики Узбекистан 28 мая 1996 г., №247. В сборнике «Нормативные акты» по льготному пенсионному обеспечению и охране труда в Республике Узбекистан. Т., «Адолат», 2000 г., с.433.

Неполное рабочее время – эта продолжительность рабочего дня или недели меньше установленной и определяемая по соглашению сторон.

Так, ст. 119 ТК Республики Узбекистан определяет, что:

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (статья 229), а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав и оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Неполное рабочее время существенно отличаются от сокращенного рабочего времени.¹⁰⁹

По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида – до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи работодатель обязан установить им неполный рабочий день или неделю.

При неполном рабочем времени оплата производится пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

§ 2. Режим рабочего времени на предприятиях

Под режимом рабочего времени в трудовом праве понимается распределение времени работы в пределах суток или другого календарного периода, начало и окончание еженедельной работы (схемы), начало и окончание перерывов дня отдыха и питания, выходных дней¹¹⁰.

Трудовым кодексом Республики Узбекистан определен общий порядок установления режима рабочего времени. Конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха в целях рационального использования трудового потенциала работников, и создания наиболее благоприятных условий для высокопроизводительного

¹⁰⁹ См. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Рабочее время и время отдыха. Т., «Ўситувчи», 2000 г., с.с. 70-72.

¹¹⁰ См. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Рабочее время и время отдыха. Т., «Ўситувчи», 2000 г., с.85.

труда устанавливается самими работодателями по согласованию с представительными органами работников.

Так, согласно ст. 120 ТК Республики Узбекистан:

«Вид рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем) и режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смены сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену) устанавливаются на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии – по согласию между работником и работодателем.

Привлечение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается».

Общий порядок установления режима рабочего времени предусмотрен в «Примерных правилах внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования», утвержденный Министерством труда по согласованию с Советом Федерации профсоюзов Узбекистан и Палатой товаропроизводителей и предпринимателей Узбекистана 7 мая 1999 года и зарегистрированный Министерством Юстиции Республики Узбекистан 14 июня 1999 г. №746.

Государственными органами власти на местах устанавливаются дни и часы работы предприятий и организации, связанные с обслуживанием населения¹¹¹. Время начала и окончания работы в министерствах и других республиканских учреждениях устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.¹¹²

Режим рабочего времени в двух и более сменной работы предприятий определяется графиком сменности. Согласно п. 4.8 Примерного правила внутреннего трудового распорядка: «В подразделениях (участках), работающих посменно, продолжительность рабочей смены, порядок их чередования, время обеденного перерыва или время для приема пищи, предоставление выходных дней определяется графиком сменности, утверждаемым руководителем предприятий по согласованию с профсоюзным комитетом».

¹¹¹ См. ч.2, ст. 25 Закон Республики Узбекистан от 2 сентября 1993 г., «О государственной власти на местах». Ведомости Верховного совета Республики Узбекистан, 1993 г., №9, ст. 320.

¹¹² См. ст.6 Закон Республики Узбекистан от 29 августа 2003 года «О Кабинете Министров Республики Узбекистан», Собрание Законодательства Республики Узбекистан, 2003 г., №19, ст. 169.

При составлении графиков сменности должны учитываться требования трудового законодательства и физиологически оптимальная организация труда.

Разделение рабочего дня на части является своеобразным режимом рабочего времени. Разделение рабочего дня допускаются в случаях, специально предусмотренных законодательством и закрепляется в локальных актах предприятия, при их отсутствии в трудовом договоре. Заключаемом между работником и работодателем.

Учет рабочего времени ведется работодателем в целях точного измерения меры труда и для точного обеспечения исполнения законодательства о рабочем времени.

В трудовом законодательстве предусмотрены режимы рабочего времени с поденным, недельным и суммированным его учетом.

При поденном учете устанавливается норма продолжительности ежедневной работы обеспечивается распорядком дня или графиком сменности. Такой вид учета применяется и при пятидневным, а также шестидневным рабочей неделей.

При недельном учете определяется норма продолжительности работы в пределах недели.

При суммированном учете рабочего времени устанавливаются норма продолжительности рабочего времени за определенный учетный период.

Согласно ст. 123 ТК Республики Узбекистан: «На предприятии может вводиться суммированный учет рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 115-118). При этом учетный период не должен быть более одного года, а продолжительность ежедневной работы (смены) свыше двенадцати часов. Порядок применения суммированного учета рабочего времени, а также меры, направленные на выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой работникам ежемесячно в течение учетного периода, устанавливается коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе (часть пятая статьи 220 и статьи 228, 245)».

Ночное время работы в связи со своей особенностью регулируются в специальных нормах трудового законодательства. В соответствии со ст. 122 ТК:

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности, в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Как указано в ст. 220 ТК привлечении инвалидов на работе в ночное время допускается только с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями. Такие же правила установлены в ст.228 ТК, согласно которой беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов – до 16 лет) без их согласия не могут быть привлечены к работам в ночное время, при этом беременные женщины и женщины, имеющие детей до трех лет, допускаются при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери ребенка.

В соответствии со ст.245 ТК привлечения лиц моложе 18 лет и ночным работам вовсе запрещается.

Сверхурочная работа, это работа сверх установленного рабочего времени (сверх рабочего дня, смены) трудовым законодательством Республики Узбекистан предусмотрены специальные правила привлечения и сверхурочным работам и их организации.

Сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены).

Сверхурочные работы могут применяться с согласия работника.

При продолжительности рабочей смены 12 часов, а также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

Привлечение инвалидов, беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 14 (дети инвалиды до 16) лет допускаются лишь случаях их согласия. Ст. 245 ТК категорически запрещает привлечение к сверхурочным работам лиц. Моложе 18 лет.

Порядок оплаты за сверхурочное время регламентируется специальными правилами (ст. 157 ТК Республики Узбекистан).

Продолжительность сверхурочной работы, производимой по распоряжению работодателя, не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и ста двадцати часов в год.

На работах с тяжелыми и вредными условиями труда сверхурочные работы не могут превышать 2 часов в день.

Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе и сверхурочных работ.

§ 3. Понятие и виды времени отдыха

Конституция Республики Узбекистан (ст. 38) провозглашает: «Работающие по найму имеют право на оплачиваемый отдых». В национальной системе трудового законодательства предусмотрены гарантии права на отдых, соответствующие международным стандартам.

Легальное определение времени отдыха предусмотрено в ст. 126 ТК Республики Узбекистан, согласно которого: «Время отдыха – время, в течении которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению».

Право на отдых конкретизируются наряду с законодательными актами и локальными нормативными актами, принимаемыми предприятиями и организациями.

Виды времени отдыха предусмотрены в ТК Республики Узбекистан, различают следующие виды времени отдыха:

- 1) обеденный перерыв (время для отдыха и питания в течении рабочего времени (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный отдых);
- 4) ежегодные нерабочие праздничные дни;
- 5) ежегодный основной и дополнительный отпуск.

Перерывы для отдыха и питания.

Работнику в течение рабочего дня (смены) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут быть предусмотрены и другие перерывы в течение рабочего дня (смены).

П. 4.7 Примерные Правила внутреннего трудового распорядка полностью повторяют ч.3, ст. 127 ТК Республики Узбекистан относительно работ, где по производственным условиям не предоставляется возможность для обеденного перерыва, уточняет, что краткосрочный перерыв для приёма пищи в рабочее время должен быть предоставлен работнику в объеме не менее 30 минут.

Кроме того, в локальных актах предприятия могут быть предусмотрены кратковременные перерывы для отдыха и личных потребностей (на тяжелых физических работах, открытом воздухе в холодное время, высоко интенсивных работах, на работах с психологическими и умственными напряжениями и т.д.). Такие кратковременные перерывы включаются в состав рабочего времени и соответственно оплачиваются.

Ежедневный отдых. Продолжительность ежедневного (ежедневного) отдыха между окончанием работы (смены) и ее началом (началом смены) следующий день не может быть менее 12 часов.

Как уже отмечалось выше, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) определяются в зависимости от того, сколько дней продолжается рабочая неделя с пятью или шестью рабочими днями, установленном сокращенное рабочее времени или нет) и исходя из этих факторов продолжительность ежедневного отдыха может быть разной; конкретные размеры ежедневного отдыха предусматриваются в локальных актах предприятий.

Выходные дни (еженедельный отдых). Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей недели работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при 6 дневной рабочей недели – один день.

Общим выходным днем является воскресенье. Там, где в силу необходимости (предприятия бытового, транспортного, торгового и иного видов обслуживания) не может быть предоставлен еженедельного отдыха в общие выходные дни (суббота и воскресенье), выходные дни предоставляются в другие дни недели. На предприятиях и подразделениях с непрерывным производством (безостановочные технологические режимы) выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой смене работников в соответствии с графиком сменности.

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен – определяемом работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Привлечение инвалидов к работе в выходные дни, допускаются только с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Согласно ст. 228 ТК Республики Узбекистан не допускаются привлечение к работам в выходные дни беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), без их согласия.

Ст. 245 ТК Республики Узбекистан запрещает привлекать лиц, моложе 18 лет к работам в выходные дни.

Ежегодные праздничные (не рабочие) дни.

Праздничные (не рабочие) дни как дополнительные дни отдыха предоставляются всем работникам, работающим на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от формы собственности и организационно-правовой формы на основании Трудового кодекса и Закона Республики Узбекистан от 2 июля 1992 года «О праздничных днях».¹¹³

Согласно этим законодательным актам праздничными (не рабочими) днями являются:

1 января – Новый Год;

¹¹³ См. Новые законы Республики Узбекистан. 6-выпуск. Т., «Адолат», 1993 г., с.144 (с последующими дополнениями и изменениями).

8 марта – День женщин;

21 марта – Праздник Навруз;

9 мая – День памяти и Почестей;

1 сентября – День Независимости;

1 октября – День учителя и наставника;

8 декабря – День Конституции;

первый день религиозного праздника «Руза хаит»(Ийд-ал - Фитр);

первый день религиозного праздника «Курбан хаит»(Ийд-ал-Адха).

Работа в праздничные (не рабочие) дни запрещается.

Привлечение работников к работе в эти дни по распоряжения работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательными актами.

В праздничные (не рабочие) дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и иным условиям (непрерывно действующие предприятия, охрана объектов, обеспечение их безопасности др.) работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Компенсация и оплата работы в праздничные (нерабочие) дни производится в соответствии с законом.

Согласно трудовому законодательству ряда стран, при совпадении выходного и праздничного дня выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день.¹¹⁴

Как было отмечено выше, работа в праздничные дни запрещается и предусмотрены исключительные случаи, когда можно привлечь работников на работу в праздничные дни. Однако, в Трудовом Кодексе отсутствует специальная оговорка на счет ограничения привлечения на работу в праздничные (нерабочие) дни инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей работников, не достигших 18 лет и других категорий работников. По нашему мнению этот пробел необходимо заполнить.

¹¹⁴ С* Например, согласно трудовому законодательству Российской Федерации (ст. 1), Республики Казахстан установлены такие правила.

§ 4. Трудовые отпуска

Трудовой отпуск это определенный период времени, не менее установленной законодательством продолжительности, ежегодно предоставляемый каждому работнику для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.¹¹⁵

Всем работникам, в том числе и работающим по совместительству, предоставляются ежегодные трудовые отпуска. Право на трудовой отпуск предоставляется всем работникам (независимо от формы собственности предприятия, срока трудового договора постоянный, временный, сезонный). Отпуск предоставляется один раз за каждый рабочий год, который не совпадает с календарным годом, и исчисляется со дня поступления работника на данное предприятие.

Трудовым законодательством установлены правила исчисления трудового стажа, дающего право на отпуск. Так, согласно ст. 142 ТК Республики Узбекистан: «В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается:

- фактически проработанное в течение рабочего года время;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель;
- время оплачиваемого вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора или переводе работника на другую работу, если впоследствии работник был восстановлен на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и иными локальными актами предприятий, условиями трудового договора.

В коллективном договоре, ином локальном акте предприятия, трудовом договоре может быть, в частности, предусмотрено включение в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, времени отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель.

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы, дающего право на получение ежегодных дополнительных отпусков.

¹¹⁵ Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Рабочее время и время отдыха. Т., «Укитувчи», 2000 г., с.219.

В соответствии с законодательством, стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск входят кроме времени, когда работник непосредственно занимался трудовой деятельностью еще следующие периоды:

а) когда работник в предусмотренном законодательстве случаях был занят государственным и общественным работам;

б) прохождение военных сборов;

учебные отпуска, с сохранением среднего заработка;

г) время, когда работник являлся временно нетрудоспособным и ему выплачивалось пособия по государственному социальному страхованию;

д) другие периоды, предусмотрены трудовым законодательством, локальными актами.

Время отбывания уголовного наказания в виде исправительных работ (ст. 46 УК Республики Узбекистан) в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж, дающий право на получение оплачиваемого трудового отпуска не засчитывается. Осужденным к исправительным работам во время отбывания наказания очередной отпуск не предоставляется, за исключением учителей и преподавательного состава учебных заведений. Согласно ст.96 уголовно-исполнительного кодекса Республики Узбекистан «Отчисления из заработной платы осужденных к лишению свободы на государственное социальное страхование не производятся»¹¹⁶, а значит, этот период в трудовой стаж не засчитываются.

Трудовое законодательство различает три вида трудового отпуска:

1) Основное нормальный трудовой отпуск;

2) Основной удлиненный трудовой отпуск;

3) Ежегодный дополнительный отпуск

Ежегодный основной отпуск считается базовым отпуск, он предоставляемым всем работникам в минимальном или удлиненном виде.

Минимальный трудовой отпуск продолжительностью не менее 15 рабочих дней является базовым показателем для исчисления отпуска. Во всех случаях, когда законодательными или локальными актами не предусмотрено предоставление удлиненного отпуска, трудовой отпуск предоставляется в объеме 15 рабочих дней.

¹¹⁶ Уголовно-исполнительный кодекс Республики Узбекистан «Народное слово», 6 ноября 1997 г., № 110.

Основной удлиненный трудовой отпуск – это отпуск продолжительностью более 15 рабочих дней. Такой отпуск устанавливается законодательными или локальными актами и круг лиц пользующихся таким правом в настоящее время достаточно широк.

Так, согласно ст.135 ТК Республики Узбекистан: «С учетом возраста и состояния здоровья ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

- лицам моложе 18 лет – 30 календарных дней;
- работающим инвалидам 1 и 2 групп – 30 календарных дней.

Отдельным категориям работников в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств устанавливаются удлиненные отпуска в соответствии с законодательством.

Предоставление ежегодных удлиненных отпусков, помимо установленных законодательными или иными нормативными актами о труде, может быть предусмотрено также условиями трудового договора.

Отдельным группам работников, в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств, устанавливается удлиненный трудовой отпуск. К ним относятся:

а) учителя, профессорско-преподавательский состав ВУЗов и (СУЗов,) отдельные работники учреждения народного образования;

б) отдельные категории работников здравоохранения;

в) ряд категорий государственных служащих, инженерно-технические, административно-управленческие работники.¹¹⁷

г) работники прокуратуры (соответствии с ч.3, ст.41 Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре», им предоставляются трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней с нарастанием по мере увеличения выслуги лет;¹¹⁸

д) судьям (в соответствии со ст.74 Закона Республики Узбекистан о судах судьям предоставляются ежегодный трудовой отпуск в продолжительностью 36 рабочих дней);¹¹⁹

е) депутаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан (им предоставляются трудовой отпуск в продолжительностью 36 рабочих дней) ст.29 Закона Республики Узбекистан «О статусе депутатов в Республике Узбекистан»;¹²⁰

¹¹⁷ Согласно п.6 Постановление Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года до принятия соответствующего акта сохраняется ранее установление продолжительно ст. отпусков для отдельных категорий государственных служащих. См. ТК Республики Узбекистан, Т., «Адолат», 1999 г.

¹¹⁸ Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2001 г., №20, ст.139.

¹¹⁹ Собрание Законодательства Республики Узбекистан.

¹²⁰ Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1995 г., №6, ст.114.

ж) в других случаях, предусмотренных в законе.

Ежегодный дополнительный отпуск – отпуск, предоставляемый отдельным категориям работников сверх основного отпуска в связи с характером их труда либо в качестве поощрения за длительную работу, а также в случаях, предусмотренных законодательством как дополнительные гарантии за определенную деятельность. В соответствии со ст.136 ТК Республики Узбекистан: «Дополнительные отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с неблагоприятными условиями труда и особым характером (статья 137);
- выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях (статья 138);
- в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, условиями трудового договора».

Условия, порядок и продолжительность ежегодного дополнительного трудового отпуска работникам, занятым на работах в особо вредных и особо тяжелых условиях труда определяется Правительством Республики Узбекистан.

Так, согласно Постановлению Кабинета Министерства Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133 «Об утверждении нормативных документов, необходимых по реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан»¹²¹ утвержден перечень работников, работающих в особо вредных и особо тяжелых условиях труда. В данном постановлении предусматривается предельная продолжительность рабочего времени и минимальная продолжительность дополнительного отпуска. Продолжительность дополнительного отпуска этим категориям работников не может быть менее 12 рабочих дней¹²².

Ежегодный дополнительный отпуск за работу с неблагоприятными условиями труда предоставляется работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, биологических и иных производственных факторов.

Перечень работ, профессий и должностей на предприятиях, дающих право на дополнительный отпуск, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления определяются отраслевыми соглашениями, коллективным договором (а если он не заклю-

¹²¹ СП Республики Узбекистан, 1997 г., №3, ст.11.

¹²² См. Нормативные акты по льготному пенсионному обеспечению и охране труда в Республике Узбекистан. Т., «Адолат», 2000 г., с. 124-128.

чается – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников) на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Постановлением КМ Республики Узбекистан от 29 июля 1993 г. №378 утверждено «Положение о Государственной экспертизе условий труда»,¹²³ которым определен порядок установления на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности и условий труда. На основании Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» и вышеназванного постановления Правительства Министерством Юстиции Республики Узбекистан 25 мая 1996 г., за №247 зарегистрирована методика оценки условий труда и аттестация рабочих мест по условиям труда».

В соответствии с этой методикой определяется перечень вредных и тяжелых работ, содержания представляемых льгот, работникам занятых на этих работах, в том числе порядок, условия и продолжительность дополнительных отпусков работодателем по согласованию с профсоюзным комитета или иным представительный органам работников на основании заключения социально созданного постоянно действующего аттестационной комиссии рабочих мест.

Перечень районов с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями и минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска определяется правительством Республики Узбекистан.

Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами может предусматриваться предоставление работникам ежегодных дополнительных отпусков и в других районах с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями.

В соответствии со ст. 232 ТК Республики Узбекистан женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих дней. Это льгота также относится к лицам, воспитывающим детей без матери (ст. 238 ТК Республики Узбекистан). Такие льготы

¹²³ См. Нормативные акты по льготному пенсионному обеспечению и охране труда в Республике Узбекистан. Т. «Адолат», 2000 г., с.124-128.

представлены и другим категориям работников, в связи с определенными обстоятельствами.¹²⁴

Предприятие, организация самостоятельно решает и закрепляет в локальных актах (в коллективных договорах, специальных положениях, в трудовом договоре, заключаемое с работником) порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за особые заслуги, за длительный самоотверженный и добросовестный труд. Такие дополнительные отпуска поощрительного характера направлены прежде всего на закрепление хороших кадров на предприятии и устанавливаются в воспитательных целях.

Порядок предоставления ежегодного трудового отпуска

Трудовым законодательством Республики Узбекистан определен порядок предоставления трудового ежегодного отпуска за первый и за последующие годы. Согласно ст.143. Т.К. Республики Узбекистан:

Ежегодный основной отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы.

Рабочий год исчисляется со дня начала работы по трудовому договору.

До истечения шести месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:

Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;

Инвалидам 1 или 2 групп;

Лицам, моложе восемнадцати лет;

Военнослужащим срочной службы, уволенным в запас и поступившим на работу;

Совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы;

Обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, высших и средних специальных учебных заведениях, институтах и на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, если они хотят приурочить свой ежегодный отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения дипломных, курсовых, лабораторных и других учебных работ;

Работникам, высвобожденным в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ,

¹²⁴ Например: Закон «О прокуратуре».

повлекших изменения численности работников, изменением характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия.

Преподавательскому составу школ, профессионально – технических училищ, высших и средних специальных учебных заведений, институтов и курсов повышения квалификации и переподготовки кадров ежегодный отпуск в первый рабочий год предоставляется в период летних каникул полной продолжительностью независимо от времени поступления их на работу в данное учебное заведение с оплатой пропорционально отработанному времени.

Отпуск должен предоставляться ежегодно до окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая двенадцать рабочих дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течение которого она подлежит обязательному использованию.

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска работникам, моложе восемнадцати лет, а также ежегодных дополнительных отпусков, указанных в статье 137 настоящего кодекса.

Ежегодный основной отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпуском.

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым до начала календарного года работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

Отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

Одиноким родителям и женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида – до шестнадцати лет);

Инвалидам 1 и 2 групп;

Участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

Лицам, моложе восемнадцати лет;

Обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях (статья 250);

В других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Работающим мужчинам ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено по соглашению между работником и работодателем.

Работники имеют право на перенесение или продление отпуска:

При временной нетрудоспособности;

При наступлении срока отпуска по беременности и родам;

При совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;

При выполнении государственных или общественных обязанностей, если законодательными или иными нормативными актами предусмотрено освобождение от работы для их выполнения.

Если причины, препятствующие использованию отпуска, наступили до его начала, то по соглашению между работником и работодателем устанавливается новый срок использования отпуска. В тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска, отпуск продлевается на соответствующее число дней или по соглашению работника с работодателем неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

Работник обязан уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию отпуска.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если он не был своевременно извещен о времени начала отпуска в установленный срок или ему до начала отпуска не была произведена оплата за время отпуска.

Разделение ежегодного трудового отпуска на части допускаются лишь по желанию работника, на основании его письменного заявления. При этом одна из частей отпуска не должна быть менее двенадцати рабочих дней.

Отзыв из ежегодного трудового отпуска допускается исключительно с согласия работника. Не использованная часть отпуска переносится на другой период времени в течении данного рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год.

Отказ со стороны работника, находящегося в очередном трудовом отпуске от предложения работодателя прервать отпуск и приступить к рабочему не может быть послужить основаниям наложения взыскания.

Продолжительность отпусков исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета шестидневной рабочей недели.

Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска и являющиеся нерабочими при определении длительности отпусков не учитываются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (в том числе и удлиненным)

Во всех случаях при суммировании отпусков, установленных законодательством, их общая продолжительность не может превышать сорока восьми рабочих дней.

При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени их длительность определяется путем деления полного размера каждого отпуска на двенадцать и умножения на число полных месяцев работы. При этом излишки, равные пятнадцати и более календарным дням, округляются до месяца, а менее пятнадцати дней отбрасываются.

§ 5. Социальные отпуска

Социальные отпуска – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей с сохранением рабочего места (должности), с сохранением или без сохранения заработной платы в связи с обстоятельствами, предусмотренными законодательством.

Социальные отпуска для трудового законодательства новый термин. Однако, отпуска входящие в систему социальных отпусков существовали и раньше в разрозненном виде.

Ныне действующий трудовой кодекс наряду с внесенным определенными изменениями в содержание этих отпусков, собрал их в единую систему.

В соответствии со ст. 149 Т.К. республики Узбекистан:

Работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:

По беременности и родам (статья 233);

По уходу за детьми (статьи 232,234,235);

В связи с обучением (статьи 252,253,254,256);

Творческие отпуска(статья 258).

Теперь более подробно рассмотрим каждый из этих отпусков.

Отпуск по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Порядок и условия предоставления этого вида социального отпуска более подробно предусмотрен в «Положение о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию», зарегистрированного Министерством юстиции Республики Узбекистан от 8 мая 2002 года №1136 (п.4, п.п 40-48)¹²⁵.

Во время отпуска по беременности и родам сохраняется место работы и средняя зарплата. Отпуск по беременности предоставляется так же лицам усыновивших новорожденного ребенка из родильного дома или из дома ребенка (ст.235 Т.К. Республики Узбекистан).

На основании листка нетрудоспособности выданного медицинскими учреждениями издается приказ руководителя о предоставлении отпуска по беременности и родам.

Отпуск по уходу за детьми

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, устанавливаемом законодательством.

Женщина по ее желанию предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего дня или по соглашению работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получения пособия (часть первая настоящей статьи).

¹²⁵ См. Бюллетень нормативных актов Министерства, Государственных комитетов и Ведомств Республики Узбекистан. 2002г. №6.

За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы.

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в трудовой стаж, в том числе и в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, а также в ином локальном акте предприятия либо в трудовом договоре.

Во время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет осуществляется выплата пособия в установленном законодательством порядке¹²⁶.

Этот вид социального отпуска, в случае продолжения работы матерью ребенка может быть представлен другим взрослым членам семьи. Во время ухода за ребенком место работы матери сохраняется.

По истечении срока этого отпуска, т.е. по достижении ребенком двух лет, женщине по её письменному заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Но этот период женщине не выплачивается пособия, но её место сохраняется.

Основанием для предоставления этих отпусков является заявление матери ребенка и документ свидетельствующий о рождении ребенка.

Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до двух и до трех лет, имеют право в любое время объявить о своем выходе на работу не дожидаясь достижения ребенком двух или трех лет. В этом случае день, когда женщина приступила к своим обязанностям считается заем увольнение для лица, работающего на её месте.

Начало и окончания отпуска матери или другого лица, осуществляющего уход за ребенком, не достигшем двух или трех лет, на основании заявления матери (или другого лица) оформляется приказом работодателя.

Отпуска работников в связи с обучением

Государство и общество заинтересованно в повышение профессионального, интеллектуального потенциала, делового уровня работника. Поэтому трудовое законодательство предусматривает ряд гарантий, лицам успешно обучающимся с отрывом от производства в

¹²⁶ См. «Положение о порядке назначения и выплаты работающим матерям, осуществляющим уход за детьми, не достигшего двух лет». Зарегистрированное Министерством Юстиции Республики Узбекистан от 14 марта 2002 года. Бюллетень нормативных актов Министерств Госкомитетов и ведомств Республики Узбекистан, 2002г. №5.

учебных заведениях. Одним из таких гарантий является предоставление учебного отпуска.

Статья 248 Т.К. республики Узбекистан определила что:

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве, повышающим квалификацию или обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Отпуска, предоставляемые работникам, в связи с учебой можно разделить на следующие группы:

1) социальные отпуска, предоставляемые при поступлении в учебное заведения;

2) отпуска, предоставляемые в течении учебного процесса (во время учебно – лабораторных сессий);

3) учебные отпуска, предоставляемые для защиты диплома и квалификационных экзаменов;

4) другие отпуска, предоставляемые в связи с учебой.

5) Кроме того такие учебные отпуска можно делить по видам учебных заведений (общеобразовательные школы, средне специальные учебные заведения, высшие учебные заведения).

Статья 254 Т.К. республики Узбекистан установлено что:

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при поступлении в высшие учебные заведения продолжительностью не менее чем пятнадцать календарных дней, а в средние специальные заведения – не менее десяти календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно.

Статья 256 Т.К. республики Узбекистан предусматривает учебное отпуска в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях. Согласно этой статье:

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно- экзаменационной сессии: для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях – не менее двадцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях – не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях- не менее тридцати календарных дней ежегодно; для обучающихся

на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях - не менее тридцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях - не менее двадцати календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях - не менее сорока календарных дней ежегодно; на период сдачи выпускных экзаменов в высших и средних специальных учебных заведениях - не менее тридцати календарных дней; на период подготовки и защиты дипломного проекта в высших учебных заведениях - четыре месяца, в средних специальных учебных заведениях - два месяца.

Работникам, обучающимся на последних курсах высших и средних специальных учебных заведений, для подготовки материалов к дипломному проекту предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью тридцать календарных дней. На период указанного отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

В настоящее время в связи с изменениями происходящими в системе образования, отдельная норма трудового кодекса логически не всегда совпадает с реальной жизнью.

Творческие отпуска

Одним из видов социальных отпусков являются творческие отпуска. Согласно статье 258 Т.К. республики Узбекистан:

для завершения кандидатской или докторской диссертаций, а также написания учебников и учебно-методических пособий; лицам, успешно сочетающим производственную или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляются творческие отпуска с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы.

Порядок предоставления творческих отпусков и их продолжительность определяются законодательством.

Так, постановлением Кабинета Министров республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133 утвержден «Порядок предоставления творческих отпусков»¹²⁷. Данный нормативный акт определяет порядок, условия и основания предоставления творческих отпусков творческим работникам учебных заведений, научно исследовательских учреждений и других организаций.

¹²⁷ См. приложение №7 к постановлению КМ Республики Узбекистан от 1997г., №133. СП Республики Узбекистан 1997, №3.

Такие творческие отпуска предоставляется для завершения кандидатской или докторской диссертации, для подготовки учебников и учебных пособий.

Отпуска без сохранения заработной платы

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

Участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним льготам лицам-до четырнадцати календарных дней ежегодно;

работающим инвалидам 1 и 2 группы- до четырнадцати календарных дней ежегодно;

женщинам по уходу за ребенком в возрасте от двух до трех лет (статья 234);

женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет,- до четырнадцати календарных дней ежегодно (статья 232);

в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора.

ГЛАВА IX. Правовое регулирование оплаты труда.

§ 1. Понятие и характеристика заработной платы

В статье 23, п.3 «Всеобщий декларации прав человека» принятой ООН 10 декабря 1948 года утверждается, что:

«Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойной человека существование для него самого и его семьи дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения».¹²⁸

На настоящем этапе перехода к рыночной экономике законодательство Республики Узбекистан в своих нормах закрепило такие принципы оплаты труда, как равное вознаграждения за равный труд, вознаграждения за труд без какой-либо дискриминаций, недопустимость государственного ограничения максимального размера оплаты труда и другие.

Как определяется в части 1, статьи 153 Т.К. Республики Узбекистан:

Размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо максимумом.

Оплата труда, являясь частью внутреннего валового продукта и национального дохода, предназначенная для работников, предполагает наличия правовых механизмом распределения. Такой правовой и экономический механизм опираются ни то, что во-первых, часть законов предприятий распределяется в соответствии с величиной вложенного работником в производство труда;

Во-вторых, высококвалифицированный труд при равных затратах оплачивается выше, чем неквалифицированный труд и это стимулирует работника к повышению квалификации;

В-третьих, труд в тяжелых и трудных условиях оплачивается выше и этим способом компенсируются дополнительные затраты работников. Всё это способствует реализации принципа оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством.

Как утверждает О.В.Смирнов: «Правовое содержание оплаты труда определяется экономическими факторами и формируется в условиях рынка труда, где функционирует два собственника: работода-

¹²⁸ «Всеобщая декларация прав человека ООН Республика Узбекистан ратифицирована первые дни независимости-30 сентября 1991 года см. Международные конвенции по защите прав человека и борьбе с преступностью». Сборник международных соглашений и рекомендаций. Т. ИПК «Шарк», 1995г. с. 75.

тель – собственник средств производства, нуждающихся в рабочей силе, и гражданин- собственник рабочей силы, нуждающиеся в получении денежной суммы за использование»¹²⁹

Заработная плата это плата за работу, за выполнение трудовой функции, определяемый трудовым договором, и его размер зависит от результата (количества и качества) труда, дохода предприятия, от уровня налогообложения. Заработная плата по этим признакам отличается от других видов доходов таких как: пенсии, пособия, гарантийные и компенсационные выплаты.

Заработная плата работников состоит из двух частей: гарантированная часть и подвижная часть. Финансируемая часть заработной платы образуются из тарифной ставки или должности оплата, которой мало зависит от уровня дохода и других факторов. Некоторые авторы называют гарантированной частью заработной платы работников. Минимальная месячная заработная плата, установленная указом Президента Республики и индексируется время от времени, в зависимости от инфляционных процессов, других негативных экономических процессов.¹³⁰

Минимальная заработная плата вводится организациями, финансируемыми из бюджета за счет государственного бюджета;

Предприятиями и организациями, действующими на принципах само обеспечения – за счет собственных денежных средств.

Работнику, отработавшему полный месяц и выполнявшему свои производственные задачи, зарплата не может быть ниже официально установленного минимального размера. В коллективном договоре предприятий может быть установлен для работников данного предприятия минимальный уровень заработной платы, отличающийся от официально установленного (в сторону увеличения официально установленного).

В минимальную заработную плату не включаются премии, доплаты, надбавки, районные коэффициенты и другие поощрительные выплаты.

Передвижная часть заработной платы, являясь не гарантированной, меняется в силу ряда факторов (конкретные результаты труда, доходность предприятия, рынка, условия налогообложения и т.д.) ис-

¹²⁹ Трудовое право. Учебник. М. «Проспект», 1998г. с.248.

¹³⁰ Последний раз повышение заработной платы было указом Президентом Республики Узбекистан от 1 апреля 2003 года, согласно которому минимальная месячная зарплата была установлена в размере 5440 сумов. См. «Правда востока». 3 апреля 2003 года.

ходя из этих факторов меняются и размеры различных премий и надбавок.

Условия трудового договора по оплате труда можно изменить лишь с согласия работника, условия оплаты труда, закрепленные в локальных актах предприятий (коллективный договор, положения об оплате труда, должностная оплата и другие) можно изменить с согласия профсоюзного комитета и других представительных органов работников.

Работодатель имеет право изменить условия труда, касающиеся оплаты труда в исключительных случаях, таких как:

А) изменения в технологии, организации производства и труда, когда причина условия оплаты труда не могут быть сохранены.

Б) в других случаях, предусмотренных законом о предстоящем изменении условий труда, касающийся оплаты труда работник должен не позднее, чем за два месяца.

§ 2. Тарифная система заработной платы

В целях повышения стимулирующих роли заработной платы и к высокопроизводительному труду в условиях рыночных отношений, обеспечения непосредственной зависимости размера оплаты труда от его сложности и квалификации работников установлено обязательное применения единой тарифной сетки по оплате труда, основанной на 22 разряда для всех организаций, находящихся на бюджетном финансировании, государственных, акционерных предприятий.

Размер тарифной ставки (оклад должностного лица) для конкретной работы (должности) определяется путем умножения установленной тарифной ставки начального (нулевого) тарифа, разряда на тарифный коэффициент, соответствующий данной должности.

Согласно Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 июля 2000 года №280 в настоящее время действует следующая Единая Тарифная Сетка по оплате труда:

Разряд коэф- фициент	Разряд коэффициента	Разряд коэффициента	Разряд коэф- фициента
0 1000	6 3205	12 4873	18 6930
1 2014	7 3484	13 5288	19 7273
2 2216	8 3773	14 5606	20 7620
3 2439	9 4064	15 5931	21 7973
4 2681	10 4361	16 6259	22 8382
5 2937	11 4663	17 6593	

На основании этой таблицы можно определить тарифную ставку конкретного работника. Например, мастер производственного участка, обладающий 4 тарифном разрядом согласно ЕТС имеет начальный должностной оклад в размере 11191 сум 86 тийин ($5440 \cdot 2861 = 11191860$).

Схемы должностных разрядов работников учреждений в организациях на бюджетном финансировании разрабатываются и утверждаются вышестоящей организацией в соответствие с установленной отраслевой классификацией организаций по оплате труда, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения.

Предприятия, организации и учреждения, осуществляющие свою финансовую деятельность на основе самокупаемости устанавливают схему разрядов 22 разрядный ЕТС самостоятельно, а государственные предприятия, кроме того, согласовывают разряды с Министерством труда и социальной защиты населения.

Вопросы разработки установления системы тарифных разрядов регулируются Постановлением Кабинета Министров, рекомендациями Министерства труда и социальной защиты населения и другими нормативными, в том числе локальными актами.

Нормирование труда.

На предприятиях и организациях является составной частью тарификации оплаты труда базируется на данных тщательного анализа технологического процесса, опыта работы квалифицированных работников.

Вопросы нормирования труда регулируются инструкцией по статистике численности и заработной платы работающих по найму, зарегистрированной Министерством Юстиции Республики Узбекистан №788 от 30 июля 1999 года.

Законодательство устанавливает следующие виды норм труда: нормы выработки, норма времени, норма обслуживания нормативной численности.

Нормы труда являются обязательными для работающего и систематическое невыполнение этих норм по причине недостаточной квалификации или состояния здоровья является основанием для перехода или увольнение по инициативе работодателя (п.2, ч. 2, ст.100 Т.К. Республики Узбекистан)

Нормы труда на государственных предприятиях и организациях разрабатываются и утверждаются законодательным путем, в предприятиях, базирующихся на негосударственных формах собственно-

сти, самими работодателями по согласованию с профсоюзным комитетом.

§ 3. Система заработной платы

Под системой заработной платы понимается способ установления соотношения между мерой труда и размером вознаграждения за труд.¹³¹

Затраты труда измеряются либо рабочим временем, использованным для производства продукции, либо количеством изготовленной продукции в натуральных величинах (штук, кило). В зависимости от учета труда, применяется повременная и сдельная система заработной платы.

В соответствие со статьей 153 Т.К. Республики Узбекистан.

Размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо максимумом.

Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты устанавливаются в коллективных договорах, а также иных локальных актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Для работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, а также государственных предприятий минимальный уровень условий оплаты труда устанавливается законодательством.

В местностях с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к оплате труда.

Перечень местностей, в которых применяются районные коэффициенты и надбавки, а также порядок их применения и величина устанавливаются правительством Республики Узбекистан.

Повременная система заработной платы

При этой системе труд оплачивается по твердым тарифным ставкам (месячный, дневной, почасовой) в соответствии с фактически отработанным временем.

Повременная система оплаты труда бывает простой или повременно-премиальной.

¹³¹ См. Советское трудовое право. Учебник. Под редакцией проф. А.С. Пашкова. М., «Юридическая литература», 1988г., с364.

Значительная часть государственных служащих, административно-управленческих работников на предприятиях, организациях вознаграждаются по повременной системе оплаты труда, на основании ЕТС.

Сдельная система заработной платы

Применяется как правило, в отношении работников, занятых на рабочих профессиях.

Для эффективного применения сдельной системы заработной платы необходимо наличие точного учета произведенных работ или изделий, возможность установление количественных показателей затрат труда.

Сдельная система оплаты труда имеет несколько разновидностей в виде прямой сдельной, сдельно-прогрессивной системы заработной платы.

При прямой сдельной системе заработной платы оплата производится по одним и тем же расценкам в соответствие с фактической выработкой, и заработная плата работника растет прямо пропорционально выполненной работой.

При сдельно-прогрессивной системе расценка за единицу выработанной продукции возрастает в зависимости от степени перевыполнения нормы выработки. В пределах нормы выработки оплата производится по обычным расценкам, а сверх установленной нормы — повышенным расценкам.

Аккордная сдельная система применяется, как правило, на строительных работах и характеризуется тем, что заработная плата работников устанавливается по действующим расценкам на весь заданный отчет работы.

Премияльная система

Оплата труда — предусматривает выплату работникам особого вознаграждения в виде премии сверх основного заработка при достижении заранее установленных показателей работы.

Показатели и условия применения премияльной системы заработной платы предусматривается в коллективном договоре и иных локальных актах (положения о премировании) предприятий.

Особым видом материального стимулирования является вознаграждения работников по итогам годовой работы предприятия (тринадцатая и четырнадцатая зарплата).

Основные условия и порядок выплаты премии по итогам годовой работы определяется специальными положениями, разрабатывае-

мым и утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

§ 4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы

Тарифные ставки и должностные оклады рассчитаны на определенные условия, на выполнения работ по специальности или должности, обусловленной трудовым договором, в нормальное рабочее время. Однако иногда работник исполняет свои обязанности в условиях, отличающихся от нормальных. В таких случаях труд работника оплачивается по особым правилам. К таким случаям, когда условия выполнения работы считаются отклонением от нормальных условий можно отнести следующее:

1. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. Ч.2, статья 95 Т.К.Республики Узбекистан определяет, что в период временного перевода на другую работу оплата труда работников производится по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка. Такие же правила установлено в статьях 226, 227 ТК. Республики Узбекистан

2. Оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер оплаты труда работников за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, а также при совместительстве определяется по соглашению сторон трудового договора за фактически выполняемую работу.

3. Оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни. Работа сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников.

По желанию работника, работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день либо сверхурочной работы

отпущеном оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочного считается работа сверх нормального количество часов за учетный период.

Нарушения работодателем порядка привлечения к сверхурочным работам (например, привлечения несовершеннолетних, работа сверх установленной максимальной продолжительности и т.д.) не лишает работника право на их оплату.

4. Оплата работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере.

Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (должностные оклады).

Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен - работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Коллективным договором, а если он не заключен - по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, может быть предусмотрена повышенная оплата труда за работу в вечернюю смену. Вечерней считается смена, предшествующая ночной.

5. Оплата времени простоя или изготовления продукции, оказавшейся браком.

При изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простоем не по вине работника за ним сохраняется средний заработок.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен, определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат.

§ 5. Общие условия и порядок выплаты заработной платы работникам предприятий

Место, сроки и порядок выплаты заработной платы твердо установлены трудовым законодательством, и это является гарантией обеспечения законных прав работников.

Сроки оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном акте и не могут быть реже одного раза каждые полмесяца. В исключительных случаях для отдельных категориях работников правительством Республики Узбекистан могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня оплаты с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в соответствии со статьей 110 ТК РУз.

В коллективном договоре может быть предусмотрена ответственность работодателя за задержку по его вине оплаты труда работнику по сравнению с установленными сроками.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи, а также лицам, находящимся вследствие нетрудоспособности на иждивении умершего.

Выплата заработной платы работникам производится, как правило в месте выполнения ими работы.

При сдельной системе оплаты труда работникам выдается аванс за первую половину месяца в счет фактического заработка, рассчитываемого по окончании месяца.

Руководитель предприятия имеет право в исключительных случаях выплатить отдельным работникам заработную плату за будущее время.

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя причитающаяся работнику заработная плата, при отсутствии спора о ее размере, должна быть выплачена:

- 1) работнику, продолжающему работать до дня прекращения трудового договора в день прекращения договора;
- 2) работнику, не работающему ко дню прекращения трудового договора,- в день предъявления им требования о расчете при прекращении трудового договора по инициативе работника причитающаяся

ему заработная плата, при отсутствии спора о её размере,. Должна быть выплачена:

1) работнику, обязанному по закону или договору предупредить работодателя о прекращении трудового договора,- не позднее того дня, когда работник, согласно предупреждению,. Вправе был оставить работу;

2) работнику, не обязанному предупредить работодателя о прекращении договора, - не позднее дня, следующего за днем оставления работы.

В случае спора о размере причитающейся работнику при прекращении трудового договора суммы работодатель обязан в сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, выплатить неоспариваемую им сумму.

В целях обеспечения защиты прав и интересов работников Кабинет Министров Республики Узбекистан принял Постановление от 19 марта 2002 года № 88 «О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы,¹³² согласно п.1 данного постановления, начиная с 1 апреля 2002 года предприятиям и организациям, независимо от формы собственности, категорически запрещено осуществлять выплату заработной платы в натуральной форме товарами, за исключением сельскохозяйственной продукции собственного производства и продуктов её переработки по договорным ценам, выдаваемых сельскохозяйственными товаропроизводителями по письменному заявлению работника.

Внесены соответствующие изменения в Трудовой Кодекс Республики Узбекистан Законом Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 2002 года, согласно которому запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных правительством¹³³ Республики Узбекистан (изменения внесены в статью 153 Т.К.Республики Узбекистан).

Согласно Постановлению Кабинета Министров Республики от 19 марта 2002 года, № 88 установлена персональная ответственность руководителей всех уровней за своевременную и полную выплату заработной платы работникам.

Так же установлен порядок, согласно которому работодатель обязан «Извещать в обязательном порядке в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей-

¹³² Собрания Законодательства Республики Узбекистан, 2002г. №5-6, ст.41.

¹³³ см. Собрание Законодательства республики Узбекистан, 2002г. №19, ст. 144.

ся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате».

Согласно статье 164 ТК, удержания из заработной платы работника строго ограничены и допускаются по общему правилу с его письменного согласия. Однако, в ниже перечисленных случаях независимо от согласия работника производятся следующие удержания из заработной платы.

1) налогов и других обязательных платежей, установленных в Республике Узбекистан;

2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов;

3) для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или в возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В этих случаях работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения неправильно исчисленной выплаты. Если этот срок пропущен или работник оспаривает основания или размер удержания для погашения аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки и в связи с переводом на работу в другую местность, то погашение задолженности производится в судебном порядке;

4) при прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в части четвертой статьи 89, пунктах 1 и 2 части второй статьи 100, пунктах 1 и 2 части второй статьи 106 трудового кодекса, а также в связи с поступлением на учебу или уходом на пенсию;

5) для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника;

6) штрафа, предусмотренного пунктом 2 части первой статьи 181 трудового кодекса.

При каждой выплате заработной платы общий размер удержания не может превышать пятидесяти процентов причитающейся работнику оплаты труда.

ГЛАВА X. Гарантийные и компенсационные выплаты.

§ 1. Понятие и правовое значения гарантийных и компенсационных выплат

Трудовое законодательство Республики Узбекистан закрепляет за каждым работником широкий круг прав и свобод, предусматривают экономические и правовые средства их обеспечения. Такие экономические и юридические средства, способствующие реализации этих прав и свобод, называются правовыми гарантиями.

Гарантийные и компенсационные выплаты- это один из видов таких гарантий, направленных на фактическую реализацию конкретных прав.

Гарантийные выплаты, это выплаты предусматривающие сохранение заработной плата полностью или частично в то время когда работник освобожден от своих прямых трудовых обязанностей и привлечен к выполнению государственных и иных, предусмотренных законодательством, обязанностей.

Компенсационные выплаты- это выплаты, направленные на возмещение дополнительных повышенных расходов, понесенных работником при выполнении трудовых обязанностей.

Главная цель гарантийных выплат- это охрана заработной платы, охрана материальных интересов работника а так же членов его семьи, не допущение ухудшения их материального положения, жизненного уровня, по причине, связанной с выполнением гражданского долга и обязанности работника.

§ 2. Гарантийная выплата

Гарантийная выплата направлены на обеспечение осуществления социально- экономических, политических прав и свобод, а также на исполнение определенных гражданских обязанностей.

Гарантийная выплата это денежные выплаты, осуществляемые для сохранения среднего заработка работника, когда он по уважительным причинам не выполняет своих трудовых функций, занимается государственными, общественными и иными обязанностями.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997года № 133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации трудового Кодекса Республики Узбекистан»¹³⁴ связанных с выполнением работниками государственных или

¹³⁴ См. СП Республики Узбекистан, 1997г. №3, статья 70.

общественных обязанностей, а также совершением действием в интересах общества».

Согласно этого порядка определяется понятие и содержания гарантийных выплат, перечень действий, являющихся государственными или общественными обязанностями.

Так, согласно п.1 данного порядка к государственным и общественным обязанностям, при выполнении которых осуществляется гарантийная выплата относятся:

- осуществление избирательного права;
- выполнения депутатских обязанностей;
- участие в работе ВТЭК;
- выполнение воинского долга;
- явка к дознавателю, следователю, прокурору, в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, перевозчика, понятых (на основании повестки);
- участие в суде в качестве народного заседателя, общественного защитника, представителя общественных объединении, трудовых коллективов.

Особенности каждого из этих случаев гарантийных выплат предусматриваются в соответствующих отраслевых законодательных актах (Законы о выборах, Закон о статусе депутатов, Закон о всеобщей воинской обязанности, Закон об охране здоровья населения, УПК и ГПК Республики Узбекистан и другие законодательные акты).

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей . (при осуществлении избирательного права, выполнении депутатских обязанностей, участии в работе врачебно-трудовой экспертной комиссии, выполнении воинских обязанностей, при вызове в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых, а равно участии в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых коллективов, а также в других случаях, предусмотренных законом). На время выполнения этих обязанностей за работником сохраняется средний заработок.

При совершении работником действия в интересах общества (ликвидации последствий аварии, стихийных бедствий, спасение

жизни человека и в других случаях) за ним сохраняется на этот период средний заработок.¹³⁵

Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови для переливания.¹³⁶

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуска.¹³⁷

В период освобождения от работы в день обследования и сдачи крови для переливания, а также дни отдыха за работником сохраняется средний заработок.

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя, трудового коллектива, а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются коллективным договором, но не могут быть ниже среднего заработка.

Работникам, подлежащим обязательным медицинским осмотрам, за период обследования в стационарных медицинских учреждениях для определения их годности к работе предоставляются гарантии, предусмотренные законодательством.¹³⁸

Порядок исчисления среднего заработка, причитающийся работнику для осуществления гарантийных выплат определяются Правительством Республики Узбекистан.¹³⁹

§ 3. Компенсационные выплаты

Как уже отмечалось выше, компенсационные выплаты – это денежные суммы. Выплачиваемые работнику в целях возмещения его денежных или материальных затрат, который он произвел в связи с исполнением своих трудовых обязанностей и в интересах работодателя.

Трудовое законодательство основывается на принципе полного возмещения затрат работника в процессе трудовых отношений.

¹³⁵ См. 17.15 Закон Республики Узбекистан «О защите населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера». «Новые Законы Узбекистана», №22, т. «Аюлат», 2000г, статья 268. (смотри также ст.13 Закона «О гражданском запрете», «Новые Законы Узбекистана», №23, т. «Аюлат», 2001 года, статья 240).

¹³⁶ См. ст. 17 Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1996 года «Об охране здоровья граждан. Ведомости Олий Мажлиси Республики Узбекистан.. 1996г, статья 128»

¹³⁷ см. ст. 15 Закона республики Узбекистан от 30 августа 2002 г. «О донорстве крови и её компонентов». Собрание Законодательства Республики Узбекистан. 2002г, №17-18, ст.128.

¹³⁸ см. ст. 24-25 ТК Республики Узбекистан .

¹³⁹ см. Приложение №6 (порядок исчисления среднего заработка). Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997г. №133. СП Республики Узбекистан. 1997г. №3, ст.70.

- 1) компенсационные выплаты при командировках;
- 2) компенсации расходов при переезде на работу в другую местность;
- 3) амортизационные выплаты.

Кроме того, встречаются компенсационные надбавки и доплаты, связанные с условиями труда.

Теперь рассмотрим более подробно эти компенсационные выплаты.

Компенсационные выплаты при служебных командировках

Служебная командировка это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Поездка работника, работа которого постоянно протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер, согласно трудового договора, не считается служебной командировкой, и компенсационные выплаты не предусмотрены. Расходы таких работников компенсируются другими способами, которые оговариваются в трудовом договоре, иных локальных актах.

Командированный работник обязан точно в срок выполнить служебное поручение работодателя.

Распоряжения работодателя о направлении работника на служебную командировку является обязательным для работника, нарушения которого оценивается как нарушение трудовых обязанностей, со всеми вытекающими последствиями.

Однако, запрещено направлять на командировку лиц, достигших восемнадцати лет. направления беременных женщины, женщина имеющих малолетних детей, воспитывающих детей такого возраста допускаются лишь с их согласия (статья 228. 238 Т.К. Республики Узбекистан).

Порядок и условия направления в служебную командировку, его предельные сроки, гарантии и компенсации при служебных командировках регулируются соответствующими законодательными актами.¹⁴⁰

При командировках и разъездном характере работ возмещению подлежат:

Расходы на проезд;

Расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, в том числе по найму жилого помещения;

¹⁴⁰ см. «Инструкция о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан». Зарегистрировано МЮ РУз. 29.08.2003 г.

Иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и условия отправления работников на командировку зарубежные государства и нормы компенсации расходов при заграничных командировках регулируются специальными нормативными актами.¹⁴¹

При проезде на работу в другую местность возмещению подлежит:

- расходы по переезду и провозу имущества;
- расходы по устройству на новом месте;
- иные расходы, понесенные работником, по согласию с работодателем.

Порядок и условия компенсации работнику, переехавшего на работу в другую местность регулировалось Постановлением от 15 июля 1981 года №677 бывшего Совета Министров СССР «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность»¹⁴²

В настоящее время согласно статье 173 Т.К. Республики Узбекистан. При использовании работником принадлежащего ему имущества с согласия работодателя и в его интересах возмещению за счет работодателя подлежат амортизации транспортных средств и расходы на их эксплуатацию, а также амортизации инструмента, других технических средств либо иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работником и работодателем.

¹⁴¹ См. Порядок выдачи средства для расходов служебных командировок за пределы Республики Узбекистан. Зарегистрировано МЮ РУз 5 июня 2000 г. №932

¹⁴² См. СН СССР, 1981 год, №71, статья 123.

ГЛАВА XI. Трудовая дисциплина и правовые меры её укрепления.

§ 1. Понятия трудовой дисциплины и методы укрепления

Трудовая дисциплина, это та связующая и организующая сила, без которой коллективный труд и достижение коллективного результата немислимо. Благодаря трудовой дисциплине обеспечивается специальный режим, столь необходимый для совместного, согласованного труда многочисленных работников.

Содержание трудовой дисциплины включает в себя взаимные обязанности работника и работодателя должна добросовестно и точно выполнять свои обязанности.

В соответствие со статьями 176-177 обязанности работника и работодателя определяется следующим образом:

Работник обязан добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя.

Работодатель обязан правильно организовать труд работников, создавать условия труда работникам, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечить трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быть, заключать коллективные договоры в соответствие с настоящим Кодексом.

Наряду с этим под дисциплиной труда необходимо понимать совокупность правил, регламентирующих поведение работника и работодателя, которое иногда выходит за рамки локальных актов предприятий, норм трудового законодательство.

На предприятиях и организациях укрепление трудовой дисциплины обеспечивается двумя способами, это: метод убеждения и метод принуждения, которые нашли свое отражение в содержании статьи 179 Т.К. Республики Узбекистан, где указываются:

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам.

Метод убеждения включает в себя организационно- воспитательных мер способствующие и формированию высокой ответственности и дисциплинированности, которая достигается путем всестороннего развития культурно- нравственных начал, утверждения социальной справедливости, поощрения достигнутых успехов.

Метод принуждение предполагает применение в отношении нарушителей дисциплины и дезорганизаторов, дисциплинарных и общественных мер воздействия.

Наличия четкого трудового распорядка является значительным факторам при достижении высокой производительности и эффективности на предприятиях.

Трудовой распорядок является составной частью правил трудового распорядка предприятий.

В настоящее время разработаны и зарегистрированы «Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования».¹⁴³ Правила предприятиям и организациями разрабатываются правила внутреннего распорядка и утверждается руководителям.

Кроме правил внутреннего распорядка в некоторых отраслях экономики и народного хозяйство применяются Уставы о дисциплине и других специальные акты.

Примерные правила внутреннего документа приемлемого для всех отраслей народного хозяйства содержат в себе пять разделов:

1. общее положения;
2. порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора;
3. обеспечение дисциплины труда и ответственности;
4. рабочее время и время отдыха;
5. разрешения разногласий сторонами трудового договора.

Как отмечено в примерных правилах трудового распорядка, указанные в нем нормы носят согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, С учетом Трудового кодекса, других законодательных актов о труде, коллективных договорах и других локальных документов предприятия, разрабатывают и утверждают собственные правила внутреннего трудового распорядка.

¹⁴³ Зарегистрировано Министром Юстиции Республики Узбекистан от 14 июля 1999 года. №746.

Уставы о дисциплине, применяемых в некоторых отраслях народного хозяйства, разрабатывается с учетом Примерных правил трудового распорядка.

В некоторых отраслях народного хозяйства при регулировании внутреннего трудового распорядка широко используются различные технические правила, инструкции, в том числе должностные инструкции, различные положения о структурных подразделениях и другие нормативные акты.

§ 2. Поощрение - как меры укрепления трудовой дисциплины на предприятиях

Одной из самых эффективных мер воспитательного характера, способствующих сплочению коллектива, укреплению дисциплины и оздоровлению морально-психологического климата на предприятиях, является поощрения отличившихся работников. Своевременное и справедливое поощрение непременно ориентирует работников на плодотворный и самоотверженный труд, помогает повышению производительности и улучшению качества труда.

Поощрение за успехи в работе, это - публичное признание заслуг, награждение, оказание общественной почести отдельным работникам.

Меры поощрения подразделяются: по способу воздействия на работников- на моральное и материальное;

По оформлению и закреплению в правовых актах - на правовые и внеправовые;

По органам их применяющим- на выносимые государственными актами и органами общественных объединений, трудовым коллективом¹⁴⁴.

Выделяют такие меры поощрения, как поощрение за успехи в работе и поощрение за особые трудовые заслуги работника.

В примерных правилах трудового распорядка в качестве успехов в работе предусмотрены такие показатели, как надлежащее выполнение трудовых обязанностей, достижение высоких результатов труда, продолжительная и безупречная работа и другие успехи. (п.32 Примерного правила).

Особые трудовые заслуги выражаются в совершение в интересах предприятия экстраординарных действий (изобретение нового

¹⁴⁴ См. Абрамова А.А. Советское трудовое право. Учебник «Юридическая литература», 1988 год. статья 370.

способа производства, проявление, новаторства в труде, достижение необычных высоких производственных и иных результатов и т.д.)

Успехи в работе поощряются непосредственно предприятием (работодателем, трудовым коллективом).

За особые трудовые заслуги работник представляется к государственным наградам, порядок, условия награждения, виды наград определяются специальными законодательными актами.¹⁴⁵

Как установлено в примерных правилах, за успехи в работе могут быть применены следующие меры поощрения:

- благодарность;
- награждение денежной премией;
- награждение ценными подарками.

Поощрение объявляются приказом, издаваемыми руководителем предприятия.

Сведения о поощрениях и награждениях в обязательном порядке вносятся запись в трудовую книжку работника.

Перечень поощрительных мер, предусмотренных в Примерных правилах являются примерными, и работодатель по согласованию с представителями работников может предусмотреть в своих правилах внутреннего трудового распорядка другие различные меры поощрения материального и морального характера.

§ 3. Меры принуждения как метод укрепления трудовой дисциплины. Дисциплинарные проступки и дисциплинарная ответственность работников

В укреплении трудовой дисциплины и профилактике дисциплинарных нарушений со стороны работников наряду с поощрительными мерами большое значение имеют и принуждающие меры, предусмотренные в трудовом законодательстве.

Однако, трудовое законодательство Республики Узбекистан при привлечение работников к дисциплинарной ответственности, предоставляют ему гарантии, обеспечивающие защиту от необоснованного и незаконного привлечения и дисциплинарной ответственности. Прежде всего эти гарантии выражаются в том, что правовые основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, сроки наложения наказания, круг должностных лиц, имеющие полномо-

¹⁴⁵ См. Закон Республики Узбекистан от 22 декабря 1995 года «О государственных наградах» (Ведомства Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1995, №12, статья 266; 1996. №5-6, статья 63; №9, статья 120; 1998, №9, статья 163; 2006 год, №7, статья 202.)

чия привлечения к ответственности заранее установлено законодательством, и работнику предоставлено право обжаловать решение о его привлечению к дисциплинарной ответственности.

Но, тем не менее, работодатель имеет право и обязан, навести порядок на предприятия и в этих целях вести дисциплинарного производство в отношении своего работника.

Дисциплинарная ответственность следует отличать от административной ответственности, которая применяется за нарушения установленных правил в области управления и привлекаются уполномоченными государственными органами управления за конкретные административные правонарушения, предусмотренные кодексом об административных правонарушениях.

Под дисциплинарной ответственностью надо понимать применение руководителем предприятия в отношении виновного в совершении дисциплинарного проступка работника мер взыскания предусмотренных в законодательных и локальных актах.

Обязательными условиями наступления дисциплинарной ответственности работника являются:

А) совершение работником, состоящим в трудовых правоотношениях с работодателем виновного действия или бездействия;

Б) противоправность (но не общественно опасная) совершенного работником деяния;

В) очевидность наступления материального или морального вреда.

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности должно обеспечиваться соблюдение законности и социальной справедливости, целесообразности, неотвратимость наказаний и гарантий работнику.

Трудовое законодательство различают общую и специальную дисциплинарную ответственности (статья 175 ТК. Республики Узбекистан).

Общая дисциплинарная ответственность регулируются примерными правилами трудового распорядка и общими нормами трудового законодательства. Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, независимо от ведомственных подчинении, формы собственности предприятие.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) выговор;

2) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требованием статьи 164 настоящего Кодекса;

3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящей статьей, запрещается.

Порядок применения дисциплинарного взыскания строго установлено в трудовом законодательстве и нарушение процедурных правил при привлечение работника к ответственности со стороны работодателя квалифицируется как нарушения гарантированных прав работника и является основанием для отмены наказания компетентными органами, рассматривающими соответствующий трудовой спор.

Дисциплинарное взыскание применяются лицами, которым предоставлено право приема на работу (статья 82).

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания за ранее совершенный им проступок.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельство его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

За каждый проступок может быть применено только один дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово- хозяйственной деятельности- позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудового коллектива или непосредственного руководителя работника.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе, учитывая обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, отношение к труду, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, соблюдение работодателем порядка наложения взыскания, признать применение к работнику дисциплинарного взыскания незаконным и вынести решение о его отмене.

Особенности расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя за совершение работником виновного действия или бездействия, оцениваемое как систематическое или однократное грубое нарушение трудовых обязанности подробно изложены в Постановлении Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №17 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)¹⁴⁶ (п.т. 20-22, 29-38).

Дисциплинарная ответственность отдельных категорий государственных служащих (следственно-прокурорские, судебные и ряд других органов) регламентируются специальными актами Республики Узбекистан.¹⁴⁷

¹⁴⁶ См. Сборник постановлений Пленума Верховного суда Республики Узбекистан. 1991-1998 г.

¹⁴⁷ см. например: Законы Республики Узбекистан «О судах», «о прокуратуре» и др.

ГЛАВА XII. Охрана труда.

§ 1. Понятие охраны труда и его правовое значение

В Конституции Республики Узбекистан провозглашено: «Право на жизнь есть неотъемлемое право каждого человека»(статья 24). Также в статье 37 Конституции гарантируется право каждого на справедливое условия труда.

Право граждан на безопасные для жизни и здоровья условия труда конкретизируется в законодательных актах об охране труда таких, как: Трудовой кодекс, «Закон об охране труда», «Об охране здоровья граждан», в других подзаконных актах Республики Узбекистан.

Охрана труда как правовой институт, объединяет в себе нормы законодательства, направленные на обеспечения здоровых и безопасных условий труда для всех работающих (независимо от того, работает ли человек по найму или по основанию членства) эти нормы безусловно распространяются на лиц, работающих по трудовому договору на предприятиях и организациях независимо от формы собственности.

Охрана труда представляет собой систему законодательства в Республики Узбекистан, а так же социально-экономических, организационно-правовых, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий, обеспечивающих безопасность здоровья и работоспособность человека в процессе труда.

В широком смысле слова охрана труда включают в себя комплекс различных вопросов, относящихся к различным институтам трудового законодательства. В узком смысле под охраной труда подразумевается правила техники безопасности и производственной санитарии.

Сущность государственной политики Республики Узбекистан в области охраны труда изложена в статье 4 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда». Согласно которой:

Государственная политика в области охраны труда основывается на принципах:

Приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатом производственной деятельности предприятия;

Координации деятельности в области охраны труда с другими направлениями экономической и социальной политики;

Установления единых требований в области охраны труда и систематического контроля за состоянием окружающей среды на рабочих местах:

Осуществления надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны труда на предприятиях;

Участия государства в финансировании охраны труда;

Подготовки специалистов по охране труда в высших и средних специальных учебных заведениях;

Стимулирования разработки и внедрения безопасной техники, технологии и средств защиты работающих;

Широкого использования достижений науки, техники и передового отечественного и зарубежного опыта по охране труда;

Бесплатного обеспечения работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием;

Проведения налоговой политики, способствующих созданию здоровых и безопасных условий труда;

Обязательности расследования и учета каждого несчастного случая на производстве и каждого профессионального заболевания и на этой основе информирования населения об уровне производственного травматизма и профессионального заболевания;

Социальной защиты интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания;

Всемерной поддержки деятельности профсоюзов и других общественных объединений, предприятий и отдельных лиц, направленной на обеспечения охраны труда;

Международного сотрудничества при решении проблем охраны труда.

Правовое регулирование охраны труда осуществляется наряду с общими нормами законодательства и специальными нормативными положениями Правительства, другими уполномоченными органами управления, а также локальными актами, разрабатываемыми и утверждаемыми непосредственно на предприятиях и организациях.

Правовое регулирование охватывает такие направления деятельности, как:

А) разработка и принятие нормативно-правовых актов;

Б) систематическое осуществление профилактических мероприятий, направленных на предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний, создание благоприятных условий труда;

В) улучшение условий труда на предприятиях;

Исходя из этих положений в нормах института охраны труда содержится:

А) нормы общих требований охраны труда;

Б) профилактические нормы;

В) нормы, обязывающие работодателей к выполнению требований по охране труда;

Г) нормы дополнительных требований по охране труда для отдельных категорий работников;

Охрана труда, являясь объектом многочисленных правоотношений между работником и работодателем, их представительными органами, регулируются нормами и другими отраслями правовой системы (административное право).

Государственное управление охраной труда осуществляются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Кабинет Министров Республики Узбекистан совместно с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана устанавливают уровни требований, необходимые для обеспечения безопасности труда на производстве, путем разработки и принятия научно-обоснованных стандартов, правил и норм охраны труда, окружающей среды, а также финансируют республиканские целевые программы по улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и контролирует их выполнение.

Министерства и ведомства по согласованию и соответствующими профсоюзными органами разрабатывают и финансируют отраслевые программы по улучшению условий труда.

Администрация предприятий, наниматель, собственник либо уполномоченный им орган управления (в дальнейшем именуется «администрацией») обеспечивает на предприятиях выполнение требований стандартов, правил и норм по охране труда, а также обязательств, предусмотренных коллективным договором.

Работники предприятий обязаны соблюдать требования правил и норм по охране труда, установленные соответствующими законодательными и нормативными актами республики, коллективными договорами.

Установлено, что при проектировании, строительстве и эксплуатации предприятий и объектов, выпуске и ремонте средств производства (станков, инструментов)

Должна строго соблюдаться требование и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.

Финансирование охраны труда осуществляется государством, а также за счет добровольных взносов.

Каждое предприятие выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом коллективным договором.

Средства по охране труда не могут быть использованы в иных целях.

Условия труда на предприятиях, на каждом рабочем месте должна соответствовать требованиям стандартов, правил и норм по охране труда.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на предприятии, организации контроль за опасными и вредными производственными факторами возложены на работодателя.

На производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, производимых на особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам по нормам установленным органами государственного управления выдаются бесплатно специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие средства, молоко и другие равноценные пищевые продукты, лечебно-профилактическое питание.

Министерства, ведомства и другие отраслевые органы управления координируют и контролируют работу по охране труда в подведомственных предприятиях и организациях.

На предприятиях, с численностью работающих 50 и более человек создаются служба по охране труда из числа лиц, имеющих специальную подготовку, а насчитывающих 50 и более транспортных средств, кроме того, создаются службы по безопасности дорожного движения. На предприятиях с меньшей численностью работающих и количеством транспортных средств выполнение функций службы по охране труда возлагаются на одного из руководителей.

Службы охраны труда и безопасности дорожного движения работают по положениям, согласованным с профсоюзным комитетом и по своему статусу приравниваются к основным службам предприятия и подчиняются его руководителю.

Специалисты служб охраны труда имеют право контролировать соблюдение всеми работниками правил и норм по охране труда, выдавать руководителям структурных подразделений обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, а также вносить представления руководителям предприятий о привлечении к ответственности лиц, нарушающих законодательства об охране труда.

Специалисты служб охраны труда и безопасности дорожного движения ликвидируются только в случае прекращения деятельности предприятия.

§ 2. Право и обязанности сторон трудового договора по охране труда

Нормы общих и специальных законодательных актов по охране труда предусматривают взаимные права и обязанности участников трудового отношения, с помощью которых определяются содержания этих отношений.

Согласно статье 20 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда»:

Работники предприятия имеют право требовать, а администрация обязана предоставлять им информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, полагающийся при этом средства индивидуальной защиты, льготах и компенсациях.

Как устанавливает статья 213 ТК Республики Узбекистан:

При заключении трудового договора и при переводе на другую работу работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, полагающихся в связи с этим льготам и компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан также информировать работников или их представителей о состоянии охраны труда на конкретных местах в производстве.

Работник немедленно извещает работодателя о возникновении в процессе работы обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. При подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением охраны труда, работодатель принимает меры по их устранению. Если необходимые меры не были приняты, работник вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его

жизни или здоровью. На этот период за работником сохраняется его средний заработок.

Работники предприятия, наряду с правами несут определенные обязанности, которые являются составной частью трудовой дисциплины.

Они обязаны строго соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, использовать и правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты (спец одежды, спец обуви, очки, маски и др). виновное не использование работником этих средств защиты квалифицируются как нарушение трудовой дисциплины и может послужить основанием привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Если в правилах по технике безопасности в качестве обязательных условий допуска к определенной работе предусмотрено специальное обучение и сдачи экзаменов, то без обучения и сдачи экзаменов работник не допускается к таким работам.

Большая роль в обеспечении здоровых и безопасных условий труда на производственных участках принадлежит работодателю. Основные обязанности работодателя по охране труда предусмотрены в Трудовом кодексе, в законе «Об охране труда», других нормативно-правовых актах.

К основным обязанностям работодателя по охране труда относятся:

А) организации предварительного и периодического медицинского осмотра (ст.215ТК Республики Узбекистан);

Б) меры по проведению инструктажа и обучения работников по охране труда (ст.215 ТК Республики Узбекистан)

В) обеспечение систематического и эффективного контроля над выполнением норм и правил по технике безопасности со стороны работников;

Г) обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием молоком, газированной водой (ст.217 ТК Республики Узбекистан);

Д) организация медицинской помощи на производстве за свой счет (ст. 221 ТК Республики Узбекистан);

Е) своевременное и объективное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 222 ТК Республики Узбекистан);

Ж) осуществление профилактических мероприятий в целях предотвращения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

З) обязанность перевести работника на другую легкую работу на основании медицинского заключения, когда возникает такая необходимость (ст.218 ТК Республики Узбекистан).

§ 3. Правила и инструкции по охране труда

Правила и инструкции по охране труда разрабатываются на уровне межотраслевых и отраслевых органов государственного управления и устанавливают единое требование для всех предприятий, организаций, независимо от формы собственности и ведомственной подчиненности.

Эти правила и инструкции детализируют право и обязанности участников трудовых правоотношений по охране труда.

Единые и межотраслевые нормы закрепляются в государственных стандартах системы безопасности труда утверждаемых Госстандартом Республики Узбекистан.

Непосредственно предприятиями и организациями разрабатываются и утверждаются стандарты предприятия, системы стандартов безопасности труда.

В настоящее время действует «Типовое положение об организации работ по охране труда», утвержденное Министром труда по согласованию СТК Узбекистана от 29 июня 1996 года и зарегистрированное Министерством Юстиции Республики Узбекистан от 14 августа 1996г, №273.

Данное Типовое положение определяет задачи по обеспечению безопасности условий труда работников на предприятиях, в особенности организации работы по охране труда в министерствах, корпорациях, иных отраслевых органах, на предприятиях, разграничивают полномочия руководителей различных уровней по организации охраны труда, предусматривают методы и способы контроля и анализа состояния охраны труда

При определении требований по охране труда и обеспечению прав работников на безопасные и благоприятные условия труда важное место занимает Центр нормирования и охраны труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, который проводит Государственную экспертизу условий труда. Порядок проведения Государственной экспертизы условий труда определен Положением, утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 29 июля 1993 года №378.

В реализации конституционных прав граждан на здоровые и безопасные условия труда важное значение имеет оценка условий труда на предприятиях и организациях. Главным Государственным санитарным врачом и постановлением Министерства труда Респуб-

лики Узбекистан от 19 марта 1996 года, Утверждена Методика оценка условий труда и аттестация рабочих мест по условиям труда»,¹⁴⁸ которая является обязательным для всех предприятий, организаций независимо от формы собственности.

Результаты, оценки и аттестации рабочих мест являются основанием для отнесения той или иной работы по своему характеру к вредным или тяжелым работам, предоставление работникам, занятым на этих работах гарантий и компенсаций.

Основные положения по разработке инструкции по охране труда содержатся в «Положение и разработке инструкции по охране труда», утвержденным Министерством труда и согласованным СФТ Госгортехнадзором Республики Узбекистан от 4 декабря, 1999 года.¹⁴⁹

По данным Положениям установлен единый порядок разработки, согласования, утверждения инструкций по охране труда, а так же требования к их построению, содержанию оформления. Эти требования распространяются на деятельности Министерств, ведомств, корпораций, концернов, ассоциаций, объединений, организации и предприятий, независимо от способов производства и форм собственности, а так же лиц, осуществляющих их разработки.

В Приложение №6 предусмотрена «Типовая инструкция по охране труда для рабочих всех профессий».

§ 4. Специальные нормы по охране труда для отдельных категорий работников

Трудовое законодательство Республики Узбекистан учитывая определенные психофизиологические и социальные факторы устанавливает особые, повышенные меры охраны труда отдельных категории работников. Такие особые меры охраны жизни и здоровья в процессе производства применяются к беременным женщинам, к женщинам имеющим несовершеннолетних детей, инвалидам, молодежи не достигшей восемнадцати летнего возраста, отдельным лицам, болеющим социально значимыми болезнями и другим работникам предусмотренным в законодательстве.

Содержание особых мер по охране труда выражаются в:

А) предоставлении особых гарантий и льгот;

¹⁴⁸ Данная «Методика» зарегистрирована Министерством юстиции Республики Узбекистан от 28 мая 1996 года №247.

¹⁴⁹ Положение зарегистрировано Министерством Юстиции Республики Узбекистан от 7 января 2002года, №870.

Б) запрещением применения труда этих категорий в определенных сферах;

В) установлении ограничения в отдельных вопросах.

Охрана труда женщин. Конституция и другие законы Республики Узбекистан предоставляет женщинам равные с мужчинами права во всех областях социально-экономической и политической жизни.

Однако, женский организм имеет свои особенности и фактически равноправие мужчин и женщин обеспечивается с учетом этих особенностей.

Запрещается применение труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Запрещается подъем и перемещение женщинами тяжестей, превышающие предельно допустимые для них норм.

Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжести устанавливаются Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.

Министерством труда и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан 21 декабря 1999 года утвержден «Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда»,¹⁵⁰ который состоит из 44 разделов.

Главным государственным санитарным врачом Республики Узбекистан от 18 марта 1996 года СанПиН № 0051-96 утвержден «Санитарные нормы предельно-допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»¹⁵¹

Беременным женщинам в соответствие с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, или они переводятся на более легкую работу исключая воздействие не-

¹⁵⁰ Данный список зарегистрирован Министерством Юстиции Республики Узбекистан 5 января 2000 года №865.

¹⁵¹ См. Нормативные акты по льготному пенсионному обеспечению и охране труда в Республики Узбекистан. Т. «Адолат». 2000 год, с. 584.

благоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней заработной работе.

До решения вопроса о предоставлении женщине более легкой или исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего месячного заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на более легкую или исключаяющую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

Установленные ограничения в отношении женщин по вопросам привлечения их к работе в выходные дни и праздничные дни, сверхурочным работам, ночным работам и другие льготы по существу являются проявлением заботы об их жизни и здоровье.

Охрана труда инвалидов. Закон Республики Узбекистан «О социальной защите инвалидов». Трудовой кодекс и ряд других законодательных актов предусматривает ряд льгот и дополнительных гарантии для инвалидов, престарелых и страдающих отдельными видами заболеваний.

Работодатель обязан принимать инвалидов, направленных биржей на работу в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.

Рекомендации ВТЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателям.

Инвалидам 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

Инвалидам 1 и 2 групп предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней.

Привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также сверхурочным работам и работы в выходные дни допускается только с их согласия при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациям.

Министерством Юстиции Республики Узбекистан от 18 ноября 1999 года №839 зарегистрирован «Порядок приведения аттестации

рабочих мест при использовании труда инвалидов на производстве», целью которого является реализация конституционных прав граждан с ограниченными возможностями на безопасные условия труда, соответствующие их состоянию и профессиональной ориентации.

Установлены дополнительные гарантии и другим лицам, страдающими отдельными видами заболеваний.

Так, в соответствие со ст.11 Закона Республики Узбекистан «о защите населения от туберкулеза», принятым Олий Мажлисом от 11 мая 2001 года, больным туберкулезом оказывается содействие при трудоустройстве. При утрате временной трудоспособности за ними сохраняется место работы и выплачивается пособия. Также гарантии установлены для ВИЧ инфицированных и больных СПИДом,¹⁵² психически расстроенным больным гражданам.¹⁵³

Министерством юстиции Республики Узбекистан зарегистрирован «Список работ и видов профессий, запрещенных для лиц, инфицированных ВИЧ \ СПИД»¹⁵⁴

Охрана труда несовершеннолетних работников.

Несовершеннолетние работники приравнены к совершеннолетним и пользуются равными с ними правами.

Вместе с этим, с учетом их возраста, физических, интеллектуально- психических особенностей законодатель предоставляет им ряд дополнительных льгот и гарантий в трудовых правоотношениях.

Ст.241 ТК Республики Узбекистан устанавливает, что:

Запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет, на работах с неблагоприятными условиями труда, подземных и иных работах, которые могут навредить здоровью, безопасности или нравственности этой категории работников.¹⁵⁵

Не допускается переноска и перемещение лицами, моложе восемнадцати лет, тяжестей, превышающих установленные нормы.

Список работ, предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей лицами, моложе восемнадцати лет, устанавливаются Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Со-

¹⁵² см. ст. 10 Закон Республики Узбекистан «О профилактике заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ – инфекция)». Новые законы Республики Узбекистана №22, т. «Адолат», 2000г, с.216.

¹⁵³ см. ст. 8 Закона Республики Узбекистан «О психиатрической помощи»новые законы Узбекистана.

¹⁵⁴ См. регистрационный №881 от 25 января 2000г. Бюллетень №1 министерств, госкомитетов и ведомств Республики Узбекистана. 2000 г, №2, ст.14.

¹⁵⁵ В настоящее время Министерством Юстиции Республики Узбекистана от 9 июня 2001 года № 1040 зарегистрировано «Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». См. Бюллетень №1 Министерств, Госкомитетов и ведомств Республики Узбекистан 2001 год, № 1, с 168.

ветом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.¹⁵⁶

Ст. 214 ТК Республики Узбекистан предусматривает, что лица, не достигшие восемнадцати лет принимаются на работу после предварительного медицинского осмотра и до достижения восемнадцати лет периодически проходят медицинский осмотры.

Трудовое законодательство предусматривает несовершеннолетним работникам ряд дополнительных гарантий при приеме, переводе и увольнении, в регулировании рабочего времени и времени отдыха, цель которых охрана здоровья подрастающего поколения.

§ 5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Согласно ст.222 ТК Республики Узбекистан «работодатель обязан своевременно проводить расследования и учет несчастных случаев на производстве». Главной целью расследования и учета несчастных случаев на производстве являются: защита прав и законных интересов пострадавшего работника, при смерти членов его семьи, устранение причин и условий, приводящих к нарушениям правил охраны труда.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 июня 1997 года №286. Утвержден «Положение о расследовании и учета несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве».¹⁵⁷ Этим положением устанавливается единый порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве для всех предприятий и организаций.

П.2 данного Положения определяет случаев производственных травм, подлежащие к расследованию и учету.

Несчастные случаи на производстве с одним работником, расследуются комиссией, созданной непосредственно работодателем в течении трех дней и результаты оформляются актом формы Н-1, один экземпляр которого выдается на руки работника.

Несчастные случаи связанные с:

Групповыми (два и более работником) несчастными случаями;

Со смертельным исходом;

С тяжелым исходом подлежит специальному расследованию.

¹⁵⁶ «Санитарные нормы предельно- допустимых нагрузок для подростков при подъеме и перемещении тяжестей вручную». Утвержден Главным Государственным Санитарным врачом Республики Узбекистан от 19 марта 1996 года.

¹⁵⁷ СП Республики Узбекистан. 1997год, №6, ст.21

Специальные расследование в зависимости от последствий, производятся комиссией создаваемой управлением по труду областей, Министерством труда и социальной защиты населения. Расследование несчастного случая при котором погибло пять и более человек, проводится комиссией созданной Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Максимальный срок специального расследования 15 дней и результаты оформляются актом Н-1, один экземпляр которого выдается потерпевшим работникам или членам их семей.

За своевременное, полное и объективное расследования, оформление его результатов, точный учет происходивших несчастных случаев несет ответственность работодатель.

Акты расследования несчастного случая на производстве в дальнейшем являются основанием для возмещение вреда.

ГЛАВА XIII. Материальная ответственность сторон трудового договора.

§ 1. Понятия и условия материальной ответственности трудового договора

Рыночные принципы введения хозяйствования выдвигают задачу бережно и эффективно использовать имеющиеся материальные и иные ресурсы предприятий, налагает дополнительную ответственность участникам трудовых правоотношений по обеспечению экономических интересов друг друга.

В результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей может быть причинен материальный ущерб, которого необходимо будет возмещать работнику или работодателю. Трудовое законодательство определяет порядок и условия возмещения этого ущерба в котором проявляется защитная и восстановительная функция трудового права.

Ст. 185 ТК Республики Узбекистан устанавливает, что:

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред другой стороне, возмещает его по правилам, установленным настоящим Кодексом и другими нормативными актами о труде.

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор может конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности.

Как явствует из содержания этой статьи, нормы трудового законодательства устанавливают принципы, согласно которым материальная ответственность работника перед работодателем, как правило, является ограниченной в пределах его месячной заработной платы, тогда как работодатель всегда перед своим работником несет полную ответственность.

Такой «режим» в отношении ответственности работника объясняется тем, что «признавая юридическое равенство со сторон трудо-

вого договора (контракта), законодательство учитывает, что работодатель:

- 1) экономически всегда сильнее отдельного работника;
- 2) организует процесс труда и несет в связи с этим ответственность за возможного риска к возникновению неблагоприятных последствий;

- 3) как собственник имущества несет бремя его содержания и риск случайной гибели или случайного повреждения». ¹⁵⁸ Сюда еще можно добавить, что работодатель (собственник, предприниматель) распоряжается полученным доходом от предприятия, а работник ограничивается выплаченной зарплатой. Среди юристов-правоведов уже начинается складываться мнение о целесообразности сохранения хотя бы в малых и частных предприятиях ограниченной материальной ответственности и о его соответствии к новым реалиям рыночных принципов.

Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за вред, причиненный ею другой стороне в результате своего виновного, противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено законодательством о труде Республики Узбекистан. То есть, материальная ответственность сторон трудового договора наступает при наличии следующих условий:

- 1) при наступлении реального ущерба, под которым предполагается повреждение, утеря, уничтожение материальных ценностей, произведения дополнительных расходов, иное реальное нанесение ущерба материальным интересам потерпевшей стороны;

- 2) виновное воздействие или бездействия означает виновное (умышленно или по неосторожности) совершение или не совершение определенных действий, в результате которого возник материальный ущерб. Общий принцип права- «нет вины- нет ответственности» за некоторыми исключениями применимо в данном случае полностью.

Не виновное причинения материального ущерба (в состоянии необходимой обороны, крайней необходимости, оправданного хозяйственного риска в связи с выполнением законных распоряжений работодателя, в состоянии недееспособности и в других случаях) всегда освобождает от материальной ответственности виновного причинителя ущерба.

- 3) противоправность действия или бездействия лица, причинившего ущерб выражается в том, что он своими виновными деяния-

¹⁵⁸ Шеломов Б.А. Трудовое право. Учебник, М., «Проспект», 1998 год, с.328.

ми допускает нарушения конкретных норм законодательства, локальных актов или трудового договора. Вред, причиненный правомерными действиями или бездействиями не подлежит возмещению.

4) Наконец, последнее условия для привлечения к материальной ответственности необходимо наличия причинной связи между виновным, противоправным действием или бездействием лица и наступившим материальным ущербом. Отсутствие причинной связи доказывает что нет основания для привлечения к материальной ответственности.

Глубокое и всесторонние знания условий возникновения материальной ответственности в трудовых отношениях способствует избежанию ошибок при разрешении конкретных споров, вытекающих из материальной ответственности, и тем самым, укреплению законности и правопорядка на предприятиях.

Вопросы применения норм трудового законодательства о материальной ответственности изложены в Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Узбекистана от 14 декабря 1990 года № 5-пл-90 (с последующими дополнениями и изменениями) «О применении Республики законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации».¹⁵⁹

§ 2. Материальная ответственность работника

Материальная ответственность работника заключается в том, что он обязан возместить ущерб причиненной его виновными и противоправными деяниями (действием или бездействием) в пределах и размерах, предусмотренных трудовым законодательством. При этом трудовое законодательство, обязывает работодателя создавать работнику необходимое для обеспечения полной сохранности имущества, гарантируя работнику сохранение определенной платы.

К материальной ответственности можно привлечь только работника, состоящего с предприятием трудового договорного правоотношения. Как указано в п.5 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Узбекистана № 5-10- 90:

В случае причинения ущерба лицом, не состоящим с предприятием в трудовых отношениях, возмещения ущерба производится по нормам гражданского права».¹⁶⁰

¹⁵⁹ Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан. 1991 год. №3, с. 54-62; 1993 год. №1; 1994 год. №3.

¹⁶⁰ Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан. 1991 год, №3, с.55.

Ст. 198 ТК Республики Узбекистан устанавливает, что:

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный вред.

Под прямым действительным вредом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя, а также необходимость для работодателя произвести излишние выплаты.

Работник несет материальную ответственность за прямой действительный вред, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им вреда иным лицам.

Материальная ответственность работника исключается, если вред возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

Согласно п.16 Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан № 5-10-90 от 14 декабря 1990 года «к нормальному производственному риску, в частности, можно отнести:

- установку новых видов оборудования, внедрение новых технологических процессов, новых методов и способ труда;
- использование новых видов материалов взамен других, во избежание остановки производства и прекращения работы предприятия;
- освоение выпуска продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления более эффективных конструкций и моделей вместо предусмотренных договорами и плановыми заданиями;
- заключения в интересах предприятия договоров с другими организациями о поставки ими продукции или выполнения работ во исполнение договорных обязательств, принятых данным предприятием перед третьими организациями;
- временная приостановка строительных работ на одном объекте с целью ускорения строительства другого объекта, имеющий более важное назначение;
- освоение новых форм организации труда;
- убытки, возникшие в результате изменения в рыночной конъюнктуре и др».¹⁶¹

¹⁶¹ Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан. 1991 год, №3, с.57-58.

материальная ответственность по трудовому праву отличается от гражданской правовой ответственности за причиненный вред следующими особенностями:

а) по объектам: в трудовом праве объектом материальной ответственности работника являются различные имущества и другие материальные ценности, принадлежащие предприятию, где он работает. В гражданском праве любая вещь независимо от того кому она принадлежит;

б) по субъектному составу: в трудовой правовой материальной ответственности участвует работодатель и связанный с ним трудовым договором работник. В гражданском праве могут участвовать любое физическое или юридическое лицо и наличие между ними договорной или какой-либо другой связи не обязательно;

в) в трудовом праве в отношении работника применяется, как правило, ограниченная материальная ответственность. В гражданском праве ограниченная материальная ответственность отсутствует;

г) материальная ответственность и имущественная ответственность регулируются нормами самостоятельных отраслей законодательства. Имеются и ряд других отличий.

Как уже отмечалось, работник возмещает работодателю лишь прямой ущерб, а не полученные доходы, косвенные убытки не возвращаются.

Работники несут ответственность за ущерб, причиненный непосредственно работодателю.

Работодатель (юридическое или физическое лицо, наниматель работника) возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей.¹⁶² в таких случаях у него возникает право на регрессный иск в отношении своего работника, виновного в причинение ущерба третьему лицу.

Трудовое законодательство Республики Узбекистан устанавливает два вида материальной ответственности работника: ограниченную и полную.

Ограниченная материальная ответственность

В соответствии со ст. 201 ТК Республики Узбекистан:

¹⁶² Так, суд по уголовным делам Жизинского вилоята возложил обязанность возмещение материального ущерба, образовавшийся в связи с совершением авто аварии осужденному по делу, когда как он управлял транспортное средства, принадлежавшие Галларольского МТП. На основании протеста Верховного Суда данный части приговора отмечен. См. Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан, 2002 год, №3-4, с.55.

Работник за причиненный вред, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Должностные лица, виновные в незаконном переводе на другую работу, несут материальную ответственность в пределах, установленных статьей 274 настоящего Кодекса.

Ограниченная материальная ответственность наступает, в частности, в случаях:

А) за порчу или уничтожение имущества работодателя (здание, сооружение, станков), а также изделий из материалов, полуфабрикатов;

Б) за недобор денежных сумм, утрату, обесценение документов, излишняя выплата, дополнительные расходы.

Ограниченная материальная ответственность работника в таком размере наступает, в месячных должностных окладах наступает в случаях, прямо предусмотренных в законе.

Так, статья 274 ТК Республики Узбекистан определяет, что:

В случае причинения должностным лицом вреда работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, или работнику, суд возлагает обязанность возместить причиненный вред на это должностное лицо. Такая обязанность возлагается, если прекращения трудового договора, или перевод произведен с явным нарушением закона или если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

В соответствии п.51 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)». Такая ответственность возлагается на должностное лицо, если прекращения трудового договора или перевод с очевидным нарушением закона, а также, если должностное лицо задержало исполнение суда о восстановление на работу.

Под очевидным нарушением закона следует понимать прекращение трудового договора:

- по основаниям, не предусмотренным законом;
- по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, если необхо-

димость поручения такого согласия предусмотрена коллективным договором;

по инициативе работодателя с лицами моложе восемнадцати лет, лицами избранными в состав представительных органов работников и не освобожденных от производственной работы, а также избранных в состав представительных органов в течении двух лет после окончания их выборных полномочий без представительного согласия местного органа по труду;

- с женщинами в случаях, указанных в статье 237 ТК (с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей до трех лет), когда работодателю было известно об обстоятельствах, исключающих возможность прекращения трудового договора;

- в связи с неудовлетворительными результатами испытания работника если при приеме на работу в соответствии с законом (ст.84 ТК) испытание не устанавливается;

- когда работник уволен за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей, в то время, как в локальных актах предприятия перечень грубых нарушений не определен;

- по инициативе работника, когда его заявление об увольнении отсутствует;

- в связи с истечением срока трудового договора в то время, как трудовой договор заключен на неопределенный срок;

- в иных случаях, когда работодателем грубо нарушены условия законности или установленный порядок прекращения трудового договора.

Перевод работника на другую работу признается произведенным с очевидным нарушением закона, если он осуществлен:

А) без согласия работника (кроме случаев когда работник переводится в связи с производственной необходимостью);

Б) на работу противопоказанную работнику по состоянию здоровья, если об этом работодатель заранее не знал;

В) в связи с производственной необходимостью либо простоем без согласия работника, если в локальных актах не предусмотрены случаи временного перевода на другую работу в связи с простоем или производственной необходимостью;

Г) в иных случаях, когда работодатель грубо нарушает установленный законом порядок переводов на другую работу.

Если ко времени рассмотрения дела в суде должностное лицо, который подписал приказ о незаконном увольнении или переводе,

уволен с предприятия, то суд вправе возложить на него материальную ответственность за это, так как прекращение трудового договора не освобождает его от обязанности возместить причиненный вред.

Полная материальная ответственность работников.

Полная материальная ответственность заключается в том, что работник, виновный в причинении ущерба имуществу работодателя, в предусмотренных законом случаях обязан будет возместить его независимо от суммы в полном объеме.

Перечень обстоятельств причинения ущерба, когда материальная ответственность определена в статье 202 ТК Республики Узбекистан не подлежит расширительному толкованию.

К таким случаям относятся:

1) не обеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора.

Работник непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора. Договор о полной материальной ответственности, заключенный работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, признается недействительным.

С работником, достигшем восемнадцатилетнего возраста, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен специальный письменный договор о полной материальной ответственности.

Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организация сможет заключать письменные договоры о полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки и продажи, перевозка или применения в процессе производства, утвержден коллегией Министерства Труда Республики Узбекистан постановлением от 2 апреля 1996 года №2\4. Этим же постановлением коллегии Министерства Труда утвержден примерный договор о полной материальной ответственности.¹⁶³

Если письменный договор заключен не был или выполняемая работа либо занимаемая должность не предусмотрены в примерном перечне, на работника может быть возложена только ограниченная

¹⁶³ см. Налоговые и таможенные вестн. 1996 год. №38.

материальная ответственность. На основании письменного договора работник несет полную ответственность за любой вид ущерба. (по неосторожности либо умышленно).

Полная материальная ответственность работников бывает индивидуальная (когда за имущества несет ответственность один работник) или коллективная (бригадная)- года за сохранности имущества отвечают группа работников совместно (члены всей бригады и группы).

При установлении конкретного виновного из числа членов бригады на него возлагается материальная ответственность в полном объеме и при этом другие члены бригады, освобождаются от ответственности.

Необходимо отметить, что заключенный договор должен соответствовать по основным параметрам содержания и форме Примерного договора о полной материальной ответственности.

В случае, когда ущерб наступил в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением со стороны работодателя своих обязанностей, вытекающих из договора, заключенного с работником (работниками), может быть освобожден от полной материальной ответственности.

На каждом предприятии, организации исходя из Типового перечня определяется:

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен- по соглашению между работодателем и профсоюзном комитете либо иным представительным органом работников. В таком же порядке устанавливается перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, может вводиться коллективная материальная ответственность.

Если работа, на которую претендует работник, требует заключения договора о полной материальной ответственности, а работник не согласен заключить такой договор, работодатель вправе отказать ему в приеме на работу.

Договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных ра-

ботнику, коллективу, и устанавливает их дополнительные права, обязанности и ответственность.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за не обеспечение сохранности. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

По договору о коллективной материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за не обеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности отдельной членов бригады, то он должен доказать отсутствие своей вины.

На предприятиях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой), по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

Заключение письменного договора с работником, не достигшем восемнадцати лет является ничтожным и не может служить основанием возложения полной материальной ответственности на несовершеннолетнего работника.

Полная ответственность за не обеспечение сохранности ценностей, полученных по разовому документу (доверенность) (п.2, ст.202 ТК).

Согласно трудовому законодательству, работодатель вправе поручить любому работнику (независимо от трудовой функции, должности) разовую работу, связанную с материальными или денежными ценностями.

В таких случаях работник, получивший под отчет по разовой доверенности или другими разовыми документами (напр. Накладные, квитанции и т.д.) имущество или другие ценности, несет полную материальную ответственность за ущерб, возникший в результате не обеспечения сохранности этих ценностей. разовая доверенность не может выдано работнику, не достигшему восемнадцати лет.

Доверенностью признается письменное полномочие, выдаваемое предприятием доверенному лицу для получения товарных и материальных ценностей от поставщиков в установленном законодательством порядке.

Порядок оформления и выдачи доверенностей, порядок осуществления доверенным лицом (работником) своих полномочий и пределы его ответственности предусматриваются специальными законодательными актами.¹⁶⁴

Работник, получивший товарно-материальные и другие ценности несет полную материальную ответственность независимо от формы вины (неосторожность или умысел).

Умышленное причинение вреда всегда является основанием для привлечения к полной материальной ответственности. При привлечение к полной материальной ответственности формы умысла (прямое или косвенное) не имеет значения.

Полная материальная ответственность за причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического состояния.

Вне зависимости от вида имущества, которому причинен ущерб, форма вины, в случае причинения ущерба работником, находившемся в нетрезвом состоянии, наступает полная материальная ответственность. При этом не имеет значения степень опьянения, причина возникновения (алкогольная, наркотическая либо токсическая). Состояние опьянения может быть доказано различными способами (медицинское освидетельствование, свидетельские показания составленным актом и т.д.).

Однако, как указано в п.25 Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 14 декабря 1990 года (с последующими дополнениями и изменениями): «Нетрезвое состояние работника может послужить основанием к возложению на него полной материальной ответственности лишь в тех случаях, когда нетрезвое состояние явилось причиной возникновения ущерба, либо причиной увеличения его размеров».¹⁶⁵

Полная материальная ответственность за причинения вреда в результате преступных действий (бездействия) работника, установленных приговором суда, вступившего в законную силу.

Работник, причинивший ущерб работодателю уголовно наказуемыми действиями несет полную материальную ответственность, независимо от занимаемой должности и выполняемой работы. Так же

¹⁶⁴ См. «Положение о порядке выдачи доверенностей на получение товарно-материальных ценностей и отпусков по доверенности», утвержденным Министерством финансов Республики Узбекистан и зарегистрированный Министерством Юстиции Республики Узбекистан от 27 мая 2003 года, №1245. см. Бюллетень нормативных актов Министерств, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан, 2003год, № 9-10, с.55.

¹⁶⁵ Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан, 1991 год, №3, с.60.

не имеет значение совершение преступления умышленно или по неосторожности.

Полная материальная ответственность работника, причинившего ущерб работодателю в результате совершения преступления наступает независимо от того, какое наказание назначено (исправительные работы, штраф либо другое уголовное наказание).

Вынесение оправдательного приговора по реабилитирующим основаниям (статья 83 УПК Республики Узбекистан) исключает полную материальную ответственность работника о этому основанию.

Однако, вопрос о том, как быть в случаях, когда уголовное дело прекращается на стадии предварительного следствия по нереабилитирующим основаниям (статья 84 УПК Республики Узбекистан). За малозначительностью, в связи с изданием акта амнистии либо помилования и остается не ясным.

По этому поводу хочется считать, что п.3, статья 144 КЗоТ Республики Узбекистан, действовавший до принятия нынедействующего Трудового Кодекса был более удачным. Так как там полная материальная ответственность работника не связывалась лишь обвинительным приговором, и решение органов предварительного следствия также воспринималось как основание для возложения работнику полной материальной ответственности.¹⁶⁶ Нам кажется было бы разумно вернуться к этой формулировке и изложить в новой редакции п.5, статья 202 ТК Республики Узбекистан.

Полная материальная ответственность в связи с ущербом, причиненным путем разглашения коммерческих тайн работодателя.

Данное основание полной материальной ответственности работников для законодательства Республики Узбекистан является новшеством и оно введено в контексте рыночных реформ и рыночных принципов охраны не только материальных, но и интеллектуальных интересов работодателей.

Вопросы связанные с понятием и содержанием коммерческой тайны способы правовой охраны этих тайн, как объект собственности определенных лиц в теоретическом плане только начинает разрабатываться и можно утверждать что судебная либо какая-либо другая практика по этому поводу еще не успела сформироваться. Однако исходя из принципа все объемной гарантированности права собствен-

¹⁶⁶ Кодекс законов о труде Республики Узбекистан. Т. «Адолат». 1994 год. с.66.

ности коммерческой тайны как вид собственности должна всемерно охраняться.

В настоящее время предусмотрены Гражданским кодексом Республики Узбекистан (глава 64, статья 1095-1097) общие вопросы защиты нераскрытой информации от незаконного использования, начало формироваться отраслевым законодательством в этом направлении.¹⁶⁷

Исходя из сложившегося положения законодательства, можно утверждать, что для того, чтобы привлечь работника к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо соблюдать следующие главные требования:

1) информацию, которую работник предположительно несанкционированно разглашал, действительно должна быть коммерческой, охраняемой тайной работодателя;

2) работник, которому инкриминируется разглашения такой информации должна знать об особой сохранности этой информации;

3) работник должен быть заранее предупрежден о недоступности разглашения этих сведений и дать об этом письменную расписку работодателю и в дальнейшем, умышленно или по неосторожности не должен допускать несанкционированное распространение этих сведений. Если будет отсутствовать хотя бы одно из этих требований, то работника нельзя привлекать к полной материальной ответственности по этому основанию.

В принципе мы считаем, что стало актуальным рассмотрение этого вопроса Верховным Судом Республики Узбекистан и дачи более подробного разъяснения по всем этим вопросам.

Полная материальная ответственность работника в случаях, предусмотренных законами, а также постановлениями Правительства Республики Узбекистан.

Так статья 15 Закона Республики Узбекистан от 31 августа 2000 года «О связи» устанавливает полную материальную ответственность провайдеров, за незанесенный ущерб пользователю путем утраты ценностей.¹⁶⁸

Порядок возмещения ущерба

В трудовом законодательстве предусмотрен порядок определения размера причиненного работодателю материального ущерба и

¹⁶⁷ см. Закон Республики Узбекистан «Об охране банковских тайн», Закон Республики Узбекистан «о принципах и гарантиях свободы информации», Закон Республики Узбекистан «Об изобретениях, полезных моделях и промышленных образцах»

¹⁶⁸ Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан 2000 год. №7-8, ст.210.

способы его возмещения, при этом, приоритетными признаются интересы работника.

До принятия решения о возмещении вреда конкретным работникам работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного вреда и выявления причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения вреда является обязательным. Работник имеет право ознакомиться со всеми материалами проверки.

Размер причиненного работодателю вреда определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Размер вреда, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам, исчисляется исходя из балансовой стоимости материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостатке, умышленном уничтожении порче имущества работодателя, относящегося к основным средствам, а также в остальных случаях размер вреда исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день рассмотрения дела компетентным органом.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера вреда, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактически размер превышает его номинальный размер.

Работник виновный в причинении вреда работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение вреда осуществляется в пределах, предусмотренных Законом.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение вреда с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении вреда с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении вреда, прекратил трудовое и отношения уклоняется от возмещения вреда, то непогашенная задолженность взыскивается на основании исполнительных надписей нотариальных органов.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного вреда равноценное имущество или исправить поврежденное.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного вреда, не превышающий средней месячной заработной платы, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня обнаружения вреда.

Если сумма причиненного вреда, подлежащего взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения вреда, взыскание осуществляется в судебном порядке.

Вред, причиненный предприятию его руководителем, работающим по трудовому договору, заключенному с собственником предприятия или уполномоченным им органом, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом.

Взыскание вреда, причиненного руководителем предприятия, осуществляется в судебном порядке по заявлению собственника этого предприятия или уполномоченного им органа.

Решение о взыскании вреда, причиненного имуществу работодателя, может быть обжаловано в суд.

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер вреда, подлежащего взысканию.

Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера вреда, подлежащего взысканию.

Снижение размера вреда, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если вред причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

§ 3. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику

Работодатель обязан бережно относиться к жизни и здоровью, имуществу и иным правам и интересам своего работника. При этом закон возлагает на работодателя повышенную ответственность перед работниками. Так, согласно статье 185 ТК Республики Узбекистан договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, чем предусмотрено законом, т.е. работодатель всегда несет полную материальную ответственность перед работником.

В настоящее время к объектам, которым может быть причинен ущерб, который может быть возмещен, законодатель относит следующее:

- А) жизнь работника;
- Б) здоровье (работоспособность) работника;
- В) имущество работника;

Г) имущественное право и неполученные доходы в связи с незаконным лишением возможности работать;

Д) моральный ущерб (физические или нравственные страдания).

Согласно статье 189 ТК Республики Узбекистан, статья 28-29 Закона «Об охране труда работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, либо в связи со смертью работника.

Общие вопросы возмещения вреда регулируются Гражданским Кодексом Республики Узбекистан (глава 57, ст.ст 985-1030 ТК).

Детальное регулирование возмещение ущерба регулируются «Правилами возмещения работодателями ущерба, причиненные здоровью работников увечьем, профессиональные заболевание либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей» утвержденный Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60.¹⁶⁹

Некоторые особенности применения законодательство о возмещении вреда предусматриваются в Постановлении Верховного Суда Республики Узбекистан от 11 сентября 1998 года № 21 «О практике судов по возмещении материального ущерба, причиненного преступлением».¹⁷⁰

Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы на транспорте, предоставленным работодателем.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным, связанным с исполнением трудовых

¹⁶⁹ Собрание Законодательства Республики Узбекистан. 2005 год, № 5-6, ст.35.

¹⁷⁰ Именем Закона. Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан, 1998 год. №3, с.63.

обязанностей повреждением здоровья, если не докажет, что вред причинен не по его вине.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник впоследствии непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Работодатель несет материальную ответственность перед работником за виновное причинения вреда, и отсутствие вины является, как правило, основанием для освобождения от ответственности работодателя. Так, суд города Андижана удовлетворил иск Исакова к Андижанскому областному отделению Центрального банка о возмещении материального ущерба в размере 51216 сум 90 тийин, возникшего 1972 году на железнодорожном переезде при поездке Исакова на работу на своем транспортном средстве. На основании протеста председателя Верховного Суда Республики Узбекистан данное решение суда было отменено президиумом суда Андижанского вилоята и при этом отмечено, что в данном инциденте вина работодателя полностью отсутствует, а надлежащим ответчиком является совершенно другое лицо.¹⁷¹

Большое значение имеет правильное определение размера ущерба в спорах по этим категориям дел.

Возмещение вреда состоит в ежемесячной выплате в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующие степени утраты им профессиональной трудоспособности, в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья, а также в выплате в установленных случаях единовременного пособия.

Степень утраты профессиональной трудоспособности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК).

При назначении выплаты возмещения получаемый потерпевшим заработок, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются. При этом сумма возмещения вреда потерпевшим-инвалидам по трудовому увечью не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Если в причинение вреда наряду с работодателем виновен и сам работник (грубая неосмотрительность или неосторожность), то в этом случае применяется смешанная ответственность и объем возла-

¹⁷¹ см. Изменен Закона, Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан, 1997 год, №4, с. 29-30.

гается на работодателя ответственности соответственно уменьшается. Однако, такая смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Степень утраты профессиональной трудоспособности потерпевших вследствие трудового увечья определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК).

Одновременно с определением степени утраты профессиональной трудоспособности при наличии оснований устанавливается соответствующая группа инвалидности и определяется нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи.

Степень утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья определяется в порядке, установленном Республики Узбекистан.

Полагающиеся в соответствие с настоящими Правилами денежные суммы в возмещение ущерба, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора.

Суммы возмещение ущерба подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в установленном законом порядке.

При повышении минимального размера заработной платы в централизованном порядке все суммы возмещения ущерба увеличиваются пропорционально.

Размер возмещения ущерба определяется в процентах к заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности.

При возмещении заработка или его части пенсии по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие виды пенсий, назначенные как до, так и после трудового увечья, в счет возмещения ущерба не засчитываются. Также не засчитывается в счет возмещения ущерб заработок, получаемый потерпевшим после увечья. При этом сумма возмещения ущерба потерпевшим-инвалидам по трудовому увечью не может быть ниже 50% минимальной заработной платы, установленной в Республики Узбекистан.

В составе заработка, из которого нечисляется размер возмещения ущерба, учитываются все виды вознаграждения за работу, включая оплату за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни и за совмещение, кроме всякого рода выплат единове-

менного характера. За период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие.

Авторский гонорар учитывается наравне с заработком за другую работу.

Стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается (по желанию обратившегося за возмещением ущерба) к заработку.

Помимо возмещения утраченного заработка, других видов возмещения ущерба работодатель выплачивает потерпевшему работнику единовременное пособие.

Размер единовременного пособия определяется коллективным договором (либо коллективным соглашением), но не может быть менее годового заработка пострадавшего.

В случаях смерти работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан возместить вред нетрудоспособным лицам, а также лицам, не достигшим шестнадцати лет, состоявшим на иждивение умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенку умершего, родившемуся после его смерти, а также одному из родителей, супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми- братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшим трех лет.

Иждивенчество предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются:

Лица, старше шестнадцати лет, если они стали инвалидами до достижения этого возраста;

Мужчины, достигшие шестнадцати лет, и женщины - пятидесяти пяти лет;

Лица, признанные в установленном порядке инвалидами.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте шестнадцати лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем до восемнадцати лет.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия по случаю потери кормильца, а равно другие пенсии, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения

вреда на каждого иждивенца не может быть ниже 50 % минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднего месячного заработка умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Для определения размера возмещения вреда каждому из лиц, имеющих право на возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на всех указанных лиц, делится на их число.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке:

Если средства на содержание взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом;

Если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом их материального положения и возможности умершего при жизни оказать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно лица как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда лицам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключает из заработка кормильца, затем, определяется размер возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

В связи со смертью работника (кормильца) лицам, находившимся на иждивении умершего, выплачивается единовременное пособие, размер которого не может быть меньше шести средних годовых (за 72 месяца) заработков умершего.

Заявление о возмещении вреда подается работодателю, который несет ответственность за причиненный ущерб работнику.

При ликвидации или реорганизации предприятия заявление подается его правопреемнику.

К заявителю о возмещении ущерба прилагается заключение ВТЭК о степени утраты профессиональной трудоспособности и в со-

ответствующих случаях о нуждаемости потерпевшего в дополнительных видах помощи.

Для продления платежей в возмещении ущерба представляются те же документы.

К заявлению о возмещении ущерба гражданам, имеющим право на возмещение по случаю потери кормильца, прилагаются:

А) копия свидетельства органа записи актов гражданского состояния (ЗАГС) о смерти кормильца;

Б) справка жилищно-эксплуатационного органа или председателя схода или председателя махаллинского комитета (или другие документы) о составе членов семьи умершего, в том числе находившихся на его иждивении, либо копия соответствующего решения суда;

В) справка жилищно-эксплуатационного органа или председателя схода или председателя махаллинского комитета о том, что родитель, супруг или другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшем 3 лет, не работает;

Г) справка учебного заведения о том, что имеющие право на возмещение ущерба граждан в возрасте 16 до 18 лет учатся в очных учебных заведениях.

Для продления платежей представляются документы, подтверждающие право на дальнейшее получение возмещения ущерба (справки об учебе и другие).

В справке соответствующего жилищно-эксплуатационного органа или председателя схода или председателя махаллинского комитета (или других документах) о составе членов семьи кормильца, в том числе находившихся на иждивении умершего, указывается фамилия, имя, отчество, год и месяц рождения каждого члена семьи.

В отношении лиц, имеющих право на возмещение ущерба, которые проживают в городской местности в домах, принадлежащих им на праве частной собственности, справка заверяется председателем махаллинского комитета.

Факт нахождения на иждивении при отсутствии соответствующих документов и невозможности их восстановления, а также при несогласии заинтересованного гражданина, со справкой может устанавливаться судом.

Работодатель обязан содействовать заявителю в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении

ущерба, и в соответствующих случаях истребовать их от других организаций.

По просьбе потерпевшего или других заинтересованных граждан профсоюзный комитет предприятия или иной уполномоченный работниками представительный орган выделяет своего представителя для участия в переговорах с работодателем на стороне потерпевшего, либо потерпевшей может нанять адвоката за счет работодателя.

Работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении ущерба и принять соответствующее решение в десятидневный срок.

Решение оформляется приказом администрации предприятия. Приказ должен быть мотивированным, в нем указываются граждане, которым устанавливается возмещение ущерба, его размер на каждого члена семьи и сроки выплат.

Копия приказа работодателя о возмещении ущерба или мотивированный письменный отказ вручается заинтересованным гражданам в десятидневный срок со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами.

Задержка рассмотрения заявления или вручения копии приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении ущерба.

При несогласии заинтересованного гражданина с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается судом. Профсоюзный комитет предприятия или иной уполномоченный работником представительный орган вправе с согласия заинтересованных граждан обратиться с заявлением в суд и принять участие в процессе.

К искам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника (со смертью работника в связи с производственной травмой, профзаболеванием), срок обращения в суд (срок исковой давности) не устанавливается.

Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору вред личным вещам или другому имуществу работника, возмещает этот вред в натуре. В случае невозможности возмещения вреда в натуре или с согласия работника стоимость имущества в полном объеме по ценам, действующим в данной местности.

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в

результате незаконного отказа в приеме на работу, незаконного прекращения трудового договора или перевода работника на другую работу и несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров по этим делам, задержки выдачи трудовой книжки, распространения любым способом порочащих работника сведений, если они не соответствовали действительности, а также в других случаях.

Моральный вред (физические или нравственные страдания) возмещается в денежной или материальной форме и в размере, определенном по соглашению между работодателем и работником, а в случае смерти работника, связанной с исполнением трудовых обязанностей работодателем и членами семьи умершего работника. При возникновении спора по возмещению морального вреда этот вопрос рассматривается судом.

Особенности применения действующего законодательства о возмещении морального вреда разъяснены в Постановлении Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 года, №7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда»¹⁷²

Согласно п.2 настоящего постановления «Под моральным вредом понимаются нравственные и физические страдания (унижения, физическая боль, ущербность, дискомфортное состояние, причиненными действиями (бездействиями)), испытываемые (переживаемые) потерпевшим в результате совершенного против него правонарушения.

Объектами противоправных действий (без действий) могут быть принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальных благ (жизнь, здоровья, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность).

В соответствии со статьей 112 ТК суд в праве обязать работодателя, компенсировать причиненные работнику нравственные страдания в связи с незаконным прекращением трудового договора или переводом на другую работу.

Такая обязанность может быть возложена на работодателя при необоснованном применении дисциплинарного взыскания, отказе в переводе на другую работу, отстранением от работы, в случае задержки выдачи трудовой книжки, а также заработной платы и других выплат.

¹⁷² Именем закона. Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан 2000год, № 2-3, с. 74.

При определении размера морального вреда учитываются и субъективные моменты (субъективная оценка потерпевшего), а также объективные данные, свидетельствующие о степени нравственности и физических страданий.

Исходя из этого, размер компенсации морального вреда не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении имущественного вреда.¹⁷³

Моральный вред возникает в случае распространения порочащих честь и достоинство лица, если эти сведения не соответствуют действительности. В случае соответствия с действительностью вопрос о возникновении морального вреда не удовлетворяется. (ст.100 ТК Республики Узбекистан).¹⁷⁴

¹⁷³ Так, например: судом Сырдаринского вилоята удовлетворены исконные требования А.Парбаева и Р.Хусанова о взыскании морального вреда в размере 4141356 сумми 4565890 сумов соответственно (десятикратный размер материального ущерба, нанесенная в результате вынужденного прогула). Верховный суд отменял решения суда указав необходимость обоснование решение суда. 1998 год, № 1-2, с. 67. см. Именем закона. Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан.

¹⁷⁴ так. Гражданин К. обратился в суд с иском возмещения морального вреда нанесенного путем обсуждения на ученом совете его деятельности. Суд рассмотрел дело, в иске отказал в связи с тем, что эти сведения в действительности имели место. См. Обзор судебной практике № 1. 2002год. с. 20-21.

ГЛАВА XIV. Трудовые споры и порядок их разрешения.

§ 1. Понятие, причины возникновения и общая характеристика трудовых споров

Трудовым правоотношениям, как и другим видам общественных отношений, протекающим в жизненном пространстве общества применим философский закон единства и борьбы противоположностей, отражающий динамизм и развитие объективных социальных процессов.

В процессе трудовых правоотношений объективно возникают различные конфликтные ситуации между работником и работодателем, эффективное и рациональное разрешение которых имеет большое значение для обеих сторон. Правильное с точки зрения закона и справедливое решение этих споров является важным позитивным фактором, стабильно обеспечивающим высокую производительность труда, здоровую морально-психологическую атмосферу в трудовом коллективе.

В действующем трудовом законодательстве предусмотрены достаточно эффективные способы и механизмы разрешения трудовых споров, которые по своему содержанию полностью соответствуют интересам и работника, и работодателя.

Причинами возникновения трудовых споров на предприятиях и организациях являются различные экономические и социальные явления. К ним можно отнести, как недочеты и упущения со стороны работодателя, так и незнание закона работниками, и вследствие этого, излишняя претензионность со стороны последних.

Как отмечает И.О. Снигирева: «Трудовыми спорами являются разногласия между работником и работодателем, не урегулированные путем непосредственных переговоров сторон или с участием профсоюза (профкома), по вопросам установления или изменения условий труда и их применения: заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения по социально- трудовым вопросам.

Для их разрешения законом установлен соответствующий порядок, то есть определенные формы (процедуры) и сроки подачи заявлений (исков), их рассмотрения, принятия по ним решений и их исполнения».¹⁷⁵

В юридической науке четко разграничивают условия и причины возникновения трудовых споров. При этом под условиями подразуме-

¹⁷⁵ Трудовое право. Учебник. М., «Проспект», 1998 год, с.370.

меваются та сложившиеся негативная обстановка (производственного, правового, экономического и иного характера), которые способствуют возникновению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе (низкий уровень условий труда, отсутствия воспитательных работ и т.д.).

Причинами возникновений споров между работником и работодателем являются конкретные события, юридические факты, совершаемые со стороны работодателя или работника (например: перевод работника на другую работу, лишения премии, задержка зарплаты и т.д.).

Условия возникновения трудовых споров можно разделить на:

- А) экономические;
- Б) юридические;
- В) социально обусловленные.

Для устранения условий возникновения трудовых споров необходимо вести работу на всех уровнях: начиная от предприятий, организаций до законодательных органов, довести уровни заработной платы в отраслях экономике до уровня, соответствующего минимальной потребности людей, обеспечивающего достойную жизнь как работнику, так и членам его семьи.

Трудовые споры можно сгруппировать, классифицировать по различным признакам.

По субъектному составу их можно разделить на индивидуальные и коллективные споры.

По содержанию их можно делить на споры, по установлению условий труда и на споры по применению установленных условий труда.

По сущности, споры можно разделить на споры искового характера и неисковые споры, которые определяют порядок установления новых правомочий.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

Комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, указанных статьей 269 настоящего Кодекса:

Районными судами.

Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Право работника и работодателя на разрешения трудового спора закреплено в Конституции Республики Узбекистан (статья 44), Закон

Республики Узбекистан «Об обращениях граждан».¹⁷⁶(статья 3), Трудовом кодексе (статья 8,16), ГПК Республики Узбекистан (статья 1,148)¹⁷⁷ и других законных и незаконных нормативно-правовых актов.

Статья 44 Конституции закрепляет, что «Каждому гарантируется судебная защита его прав и свободы, право обжалования в суд незаконных действий государственных органов, должностных лиц, общественных объединений».

А статья 8 ТК устанавливает что: «Каждому гарантируется защита трудовых прав, которая осуществляется органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, а также органами по рассмотрению трудовых споров».

Главные принципы разрешения трудовых конфликтов закреплены в нормы общего и трудового законодательства Республики Узбекистан.

К таким органам рассмотрения трудовых органов можно отнести:

А) гарантированность и реальная обеспеченность правовой защиты через уполномоченные органы;

Б) бесплатное рассмотрение споров в различных органах для работника;

В) равенство сторон трудового договора при обращении за разрешением спора в суд.

Г) доступность обращения в суд;

Д) гласность;

Е) обеспечение законности и социальной справедливости при разрешении споров;

Ж) гарантированность исполнения решения органа, рассмотревшего трудовой спор в сущность и содержание всех этих принципов, раскрывается в конкретных нормах трудового права, гражданско- процессуального права и других нормах отраслевого законодательство.

Трудовым законодательством установлены сроки обращения в суд либо в иные органы, компетентным в рассмотрении трудовых споров (сроки исковой давности). Эти сроки значительно отличаются

¹⁷⁶ Собрание Законодательства Республики Узбекистан. 2003 год. № 1-2

¹⁷⁷ Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан . Т. Министерство Юстиции Республики Узбекистан. 2001 год. с.4.

от сроков исковой давности, предусмотренных в гражданском законодательстве (ст. 150, 151 ТК Республики Узбекистан).

Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам устанавливаются следующие сроки:

По спорам о восстановлении на работе -- один месяц со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

По спорам о возмещении работником материального вреда, причиненного работодателю, - один год со дня обнаружения работодателем причиненного вреда;

По другим трудовым спорам- три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по неуважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

По спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается.

Подведомственность трудовых правовых споров определяется правилами, предусмотренными в гражданском праве законодательства Республики Узбекистан.

Каждый орган рассматривает и разрешает подведомственные и подсудные ему трудовые споры в пределах своих полномочий.

Некоторые трудовые споры отдельных категорий работников (в основном государственные служащие) рассматриваются в специально установленном порядке. Так, статья 276 ТК устанавливает что:

Трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений и наложения дисциплинарных взысканий, рассматриваются в порядке, установленном законом.

Для рассмотрения и решения трудовых коллективных споров установлен особый порядок. В статье 28 ТК определен, что:

Коллективные трудовые споры- это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (их представительными органами) по поводу установления новых и изменения существующих условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров по поводу установления новых или изменения существующих условий труда устанавливается законом.

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде, включая коллективные договоры, соглашения, локальные акты, принятые по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, подлежат судебному рассмотрению. Коллективные трудовые споры по поводу применения коллективных договоров, соглашений и иных локальных актов, принятых по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, рассматриваются судами по заявлению одной из сторон.

При рассмотрении в судах дел, указанных части третьей настоящей статьи, и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные для индивидуальных трудовых споров.

§ 2. Рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам (КТС)

Индивидуальные трудовые споры, это - не урегулированные мирным путем непосредственно работником и работодателем конфликты по вопросам применения норм трудового законодательства, по установлению, изменению или прекращению трудовых правовых отношений. Индивидуальные трудовые споры возникают так же по применению норм коллективного соглашения, коллективного или трудового договора.

Предметом индивидуальных споров могут быть различные права либо интересы работника или работодателя по различным институтам трудового законодательства.

Непосредственно на предприятиях и организациях трудовые споры могут быть рассмотрены комиссией по трудовым спорам.

Коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работодателям и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам.

Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Члены комиссии от профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников утверждаются постановлением соответствующего органа, а представители работодателя - его приказом.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной из сторон.

На каждом заседании комиссии сторонами назначается председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

Количественный состав и сроки полномочий комиссии по трудовым спорам определяются коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Комиссии по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрения спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. Не случас не явки работника на заседании комиссии без уважительных причин может быть вынесено решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявления повторно.

Работник, профсоюзный комитет или иной представительный орган работников имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от работодателя представления необходимых расчетов и документов.

На заседании должны присутствовать равное количество членов комиссии - представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол.

Решение комиссии по трудовым спорам принимается по соглашению между представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Решение комиссии должно быть мотивированно и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В решение комиссии по денежным требованиям должно быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение подписывается председателем и секретарем заседания. Оно имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии вручается работнику, работодателю и профсоюзному комитету либо иному представительному органу работников в трехдневный срок со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющую силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Закон Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов» принятый Олий Мажлисом 29 августа 2001 года.¹⁷⁸ Предусматривает решения комиссий по трудовым спорам наряду с актами, подлежащими исполнению (п.6, статья 5 настоящего закона).

¹⁷⁸ собрание законодательство Республики Узбекистан 2001 год. № 21, статьи 145.

§ 3. Рассмотрение трудовых споров в суде

В соответствии со статьей 4 Закона Республики Узбекистан «О судах» на суды возложены задачи.

Значительная часть трудовых споров рассматриваются в основном межрайонными судами по гражданским делам, и в подавляющих случаях удовлетворяются иски требования работников. Эффективность судебного рассмотрения трудовых споров обусловлены прежде всего наделением их достаточными полномочиями и достаточно высокой квалификацией судей, осуществляющих судебное разбирательство.

Подсудность трудовых правовых дел определена статьей 141 ГПК Республики Узбекистан. общие правила подсудности искового производства предусмотрено в главе 22 (статьи 241-245) ГПК Республики Узбекистан.

Согласно статье 268 ТК Республики Узбекистан: «Право обращения в суд с заявлением о рассмотрении трудовых споров имеют:

- А) работник;
- Б) профсоюз или иной представительный орган работников;
- В) правовой инспектор труда;
- Г) работодатель;
- Д) прокурор.

По спорам о восстановлении на работу установлен месячный срок обращения в суд со дня вручения работнику копий приказа о прекращении с ним трудового договора, независимо от основания прекращения.

В судебной практике допускаются некоторые ошибки по применению вышеуказанного правила. Так, гражданин Исаев обратился с иском о восстановлении на прежнюю должность в отношении Шурчицкого управления сельского и водного хозяйства и о взыскании материального ущерба в связи с вынужденном прогулом.

Суд, рассмотревший данный трудовой спор в иске работнику отказал, сославшись на то, что срок исковой давности пропущен по неуважительным причинам. Однако, не обратили внимание на то, что хотя Исаев и был уволен 5 апреля 2001 года по п.1, ч2, статья 100 ТК, копия приказа о его увольнение было вручено ему 22 ноября 2001 года, а Исаев обратился с иском в суд 4 декабря 2001 года. Судебная ошибка была исправлена, и Исаев был восстановлен на своей должности.¹⁷⁹

¹⁷⁹ См. Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан. 2002 год, №3-4, с. 38-39.

Исковые заявления по трудовым спорам подаются после разбирательства их в комиссиях по трудовым спорам. Однако работник имеет право обратиться по любым спорам непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Рассмотрение некоторых трудовых споров в связи с их сложностью и необходимостью быстрого, квалифицированного разрешения являются непосредственно суда, т.е. есть категории трудовых споров, которые рассматриваются исключительно в межрайонных судах по гражданским делам.

Так, согласно статье 269:

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры:

1) если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;

2) о восстановлении на работу 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.

Трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в районных (городских) судах.

Трудовые споры о возмещении работодателю материального вреда, причиненного должностными лицами, рассматриваются также хозяйственными судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении хозяйственного спора.

Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

Иски по трудовым спорам подаются по месту нахождения ответчика- работодателя. Однако, согласно ч.9, статье 241 ГПК Республики Узбекистан иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также по месту жительства истца (работника).

К исковому заявлению по трудовым спорам необходимо приложение следующих документов:

А) копия приказов (о приеме, о перевозе, об увольнение или другие приказы);

Б) трудовой договор;

В) решение комиссии по трудовым спорам (если спор предварительно рассмотрен комиссией);

Г) справки о заработной;

Д) другие акты, справки или документы.

В случаях невыполнения требования подсудности и других условий в приеме искового заявления может быть отказано.

При подготовки гражданского дела к судебному рассмотрению судья истребует другие доказательства, принимает меры, для привлечения в качестве третьего лица со стороны ответчика должностных лиц, виновных в совершении нарушения норм трудового законодательства и другие меры.

При рассмотрении трудового договора спора в суде, если гражданское дело возбуждено по исковому заявлению работника, то он считается истцом и пользуется процессуальными правами истца предусмотренными в статье 39 ГПК Республики Узбекистан. тогда работодатель является ответчиком и пользуется процессуальными правами и выполняет обязанности ответчика.

Суд, всесторонне рассмотрев дело выносит соответствующие решение. Если иск работника удовлетворен, то госпошлина и расходы по делу возлагаются на ответчика.

Решение суда по трудовым делам вступает в силу, как правило, по истечении двадцати дней со дня его оглашения либо после рассмотрения апелляционной жалобы и оставления решения суда первой инстанции в силе.

Исполнение судебного решения осуществляется после того, как решение вступает в законную силу.

Однако, по некоторым делам установлен иной порядок исполнения решений суда.

Так, в соответствии со статьей 273 ТК Республики Узбекистан.

Решение суда о восстановлении на работу работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен, а также об изменении формулировки оснований прекращения трудового договора либо решение органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержки работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, выносит соответствующее определение или решение о выплате работнику среднего заработка или разнице в заработке в полном размере за все время задержки.

Если незаконно переведенный работник обратился в суд на основании выданного комиссией по трудовым спорам удостоверения о принудительном исполнении его решения, определения о выплате его работнику заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам, выносит суд.

Немедленному исполнению подлежит также решение органа по рассмотрению трудовых споров о присуждении работнику заработной платы, но не свыше, чем за три месяца.

В случае прекращения трудового договора без законного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежнюю работу органом, рассматривающим трудовой спор.

Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя, суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

Работнику, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа, а при невозможности этого (ликвидация предприятия, сокращения штата) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности), - другая равноценная работа (должность).

В случае признания формулировки причины прекращения трудового договора неправильной или несоответствующей действующему законодательству, суд изменяет формулировку и указывает в решении причину прекращения трудового договора в точном соответствии с действующим законодательством со ссылкой на соответствующие статью (пункт) закона. Одновременно суд решает вопрос о

предоставлении гарантий, предусмотренных законодательством и о размере причитающегося работнику выходного пособия.

По просьбе работника суд может ограничиться вынесением решения об изменении формулировки основания прекращения трудового договора на собственное желание или соглашение сторон.

Если работник считает, что формулировка прекращения трудового договора ущемляет его честь и достоинство, то межрайонный суд по гражданским делам, рассматривая спор, одновременно, по требованию работника, решает вопрос о возмещения ему морального вреда.

Работодатель вправе удовлетворить денежные требования работника за все время без ограничения срока.

При наличии спора о взыскании заработной платы органом по рассмотрению трудовых споров в полном объеме удовлетворяются следующие денежные требования работника:

Об оплате вынужденного прогула, вызванного несвоевременной выдачей работнику трудовой книжки при прекращении трудового договора;

Об оплате вынужденного прогула, вызванного неисполнением работодателем решения органа по рассмотрению трудового спора о восстановлении работника на прежнюю работу;

О выплате причитающейся работнику компенсации за неиспользованный отпуск.

При рассмотрении трудовых споров об оплате работнику времени вынужденного прогула, вызванного незаконным прекращением трудового договора, незаконным переводом на другую работу или незаконным отстранением от работы, денежные требования работника удовлетворяются органом по рассмотрению трудовых споров не более чем за один год.

Другие денежные требования работника подлежат удовлетворению не более чем за три года.

Обратное взыскание работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, а также по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора, допускается только в тех случаях, когда отменное решение было основано на сообщении работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Заработная плата, излишне выплаченная работодателем в добровольном порядке, в том числе при неправильном применении закона,

не может быть удержана обратно, за исключением случаев излишней выплаты вследствие счетных ошибок.

Суммы, излишне выплаченные работнику сообщением с его стороны ложных сведений или представления им подложных документов, взыскиваются с него на основании судебного решения или приговора.

ГЛАВА XV. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства в Республики Узбекистан.

§ 1. Понятие и общие принципы контроля соблюдения трудового законодательства

Как отмечал Президент Республики Узбекистан в своем докладе на 4 сессии Олий Мажлиса Республики Узбекистан второго созыва: «Обеспечение верховенства закона, усиление охраны прав и интересов личности, семьи, общества и государства, повышение правовой культуры и правосознания населения, воспитания законопослушных граждан- это не только цель но и средство, это важнейшее условие построения подлинно демократического, правового государства и гражданского общества с развитой рыночной экономикой»¹⁸⁰

Самым эффективным и правомерным способом обеспечения верховенства закона в социальных и экономических отношениях остается надзор и контроль над соблюдением законности. Государственный и общественный надзор и контроль над соблюдением норм трудового законодательства осуществляются уполномоченными государственными органами, а также общественными объединениями в рамках установленного законодательства.

Государственный надзор это- деятельность компетентных государственных органов, направленных на обеспечение законности, защиту прав и других законных интересов граждан в трудовых отношениях.

Государственный контроль, как совокупность приемов и способов, направленных на обеспечение точного соблюдения законности осуществляется на основании соответствующих законодательных актов. Так, Закон Республики Узбекистан от 24 декабря 1998 года «о государственном контроле деятельности хозяйствующих субъектов»¹⁸¹ устанавливает основные задачи и принципы государственного контроля деятельности хозяйствующих субъектов, взаимоотношения проверяющих и проверяемых организаций, их права, обязанности и пределы ответственности. Согласно статье 4 этого закона «Государственный контроль за деятельностью хозяйствующих субъектов осуществляется путем:

- проверки, в том числе ревизии, встречной проверки, проверки в порядке контроля;

¹⁸⁰ Каримов И.А. Справедливость в приоритете закона «Народное слово», 30 августа 2001 года.

¹⁸¹ См. Новые Законы Республики Узбекистан. №21, Т. «Адедат», 1999 год. с.245.

- анализы статистической и другой информации;
- инспектирование подведомственных органов».

Основными принципами осуществления государственного контроля за деятельностью хозяйствующих субъектов являются:

- 1) законность, объективность и гласность в деятельности контролирующих органов;
- 2) защита прав и законных интересов юридических и физических лиц;
- 3) невмешательство в деятельности хозяйствующих субъектов.

Права и обязанности должностных лиц контролирующих органов при проверке деятельности хозяйствующих объектов предусмотрены в статье 17 «О государственном контроле деятельности хозяйствующих субъектов». В соответствии с этой статьей:

Должностные лица контролирующих органов при проверке деятельности хозяйствующих субъектов в пределах своей компетенции имеют право:

А) требовать от проверяемых субъектов необходимые документы и информации;

Б) выдавать проверяемым субъектом обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений»

В) ставить перед компетентными органами вопрос о привлечении виновных лиц к ответственности;

Г) привлекать в установленном порядке к проверке специалистов;

Д) налагать в предусмотренных законодательством случаях к виновным юридическим либо физическим лицам финансовые и административные санкции;

Е) заходить в помещения, проверять работу станков и оборудования, наблюдать за осуществляемой работой.

Должностное лицо контролирующего органа обязано предъявлять свое служебное удостоверение либо другой специальный документ, подтверждающий его полномочия. Он обязан также в процессе проверки обеспечивать соблюдения государственных секретов, коммерческой и иной тайны предприятия. Он обязан оформлять надлежащим образом результаты проверки путем составления акта (справки, заключения) и принимать меры реагирования в случае выявления фактов правонарушения.

Действия и решения должностных лиц контролирующих органов могут быть обжалованы непосредственно в суд или в вышестоя-

щий в порядке подчиненности органа либо должностному лицу. Подача жалобы не приостанавливает действия должностного лица контролирующего органа, и жалоба рассматривается в порядке и сроки, установленные законодательством.

За допущенные нарушения при проверки, должностное лицо контролирующего органа, привлекается к ответственности в установленном законом порядке.

§ 2. Система надзирающих и контролирующих органов за соблюдением трудового законодательства и их компетенции

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется различными государственными органами, которые по своим целям, задачам, способом осуществления контроля, полномочиями, методами и способами проверки значительно отличаются друг от друга. Но все они преследуют одну и ту же цель - обеспечение законности, прав и интересов участников трудовых правоотношений.

Переходной к рыночным отношениям период характеризовался недостаточно эффективным и бессистемно осуществляемым контролем хозяйствующими субъектами и, в первую очередь, субъектами малого и среднего бизнеса в области трудового законодательства. В результате чего заметно ослабли нравственные, порой и законодательные устои, участились нарушения трудового законодательства со стороны работодателя стали чаще совершаться действия, идущие в разрез с интересами работника, трудового коллектива.¹⁸²

Однако, с укреплением государственности, совершенствованием правовой системы обеспечения законности и правопорядка, контроль стал вновь актуальным и приобрел регулярность и методичность.

Среди государственных органов, осуществляющих надзор за соблюдением закона и иных нормативных актов о труде Конституции Республики Узбекистан, деятельность которого регулируются законом от 30 августа 1995 года «о Конституционном суде Республики Узбекистан».¹⁸³

Согласно статье 1 этого закона:

«Конституционный суд Республики Узбекистан является органом судебной власти по рассмотрению дел о конституционности актов законодательной и исполнительной власти.

¹⁸² см. Наврузов У. Большие точки (огрик пукталар). Отчет о результатах конференции областного профсоюз. «Ишонч» газета. 22 декабря. 1999 года. № 18.

¹⁸³ Новые Законы Узбекистана. №11, г. «Адолат», 1996 год. с.87.

Конституционный суд:

Определяет соответствие законов Республики Узбекистан и иных актов, принятых Олий Мажлисом, указов президента, постановлением правительства Республики и местных органов государственной власти, межгосударственных договорных и иных обязательств Республики Узбекистан Конституции Республики Узбекистан;

Дает толкование норм Конституции и законов Республики Узбекистан;

Рассматривает другие дела».

Судебный контроль.

Статья 64 Закон «О судах» представляет всем судам право давать распоряжения всем предприятиям, учреждениям, организациям, государственным органам и их должностным лицам, общественным объединениям и гражданам, выполнение которых является обязательным. Такие обязательные распоряжения обычно даются для устранения правонарушений, обнаруженных при судебном разбирательстве по уголовным и гражданским делам, в том числе и трудовым делам.

Уголовно-процессуальный кодекс Республики Узбекистан (статья 298) предоставляет судам полномочия в том, что: «Установив в ходе рассмотрения уголовного дела причина преступления и условия, способствующие его совершению, суд выносит частное определение, в котором требует от соответствующих государственных органов, органов самоуправления граждан, общественных объединений, коллективов или должностных лиц предприятий принять меры к устранению этих причин и условий», эти поручения суда об устранении нарушений законности должны быть выполнены всеми, кому они направлены не уклонительно и в срок.

Судам предоставлены и ряд других полномочий по надзору над соблюдением и обеспечением законности при рассмотрении гражданских и уголовных, а также административных дел в суде.

Прокурорский надзор. Статья 118 Конституции Республики Узбекистан устанавливает, что: «Надзор за точным и единообразным исполнением законов на территории законов Республики Узбекистан осуществляет Генеральный прокурор Республики Узбекистан и подчиненные ему прокуроры».

Методы и способы осуществления этих Конституционных задач, возложены на органы прокуратуры, раскрываются в законе Республики Узбекистан «О прокуратуре» (новая редакция).¹⁸⁴

Задачи органов прокуратуры определены в статье 2 Закона «О прокуратуре, согласно которой задачей органов Республики Узбекистан является обеспечение защиты прав свобод граждан, конституционного строя Республики Узбекистан, законных интересов общества и государства.

Одним из основных направлений деятельности органов прокуратуры является надзор за исполнением законов министерствами и ведомствами, общественными объединениями, предприятиями и организациями и другими должностными лицами, надзор за исполнением законов, направленных на обеспечение прав и свобод гражданина.

Закон «О прокуратуре» определяет полномочия прокурора по проверке исполнения законов и обеспечения строжайшего режима законности.

Статья 25 Закона «О прокуратуре» определяет предмет надзора за соблюдением прав и свобод граждан и полномочий прокурора в этой области надзора.

В целях обеспечения законности прокурору предоставлены полномочия издания актов прокурорского надзора, таких как протест, постановление, представление, заявление и предостережения.

Представление прокурора преследует целью устранения нарушений закона, причин и условий этих нарушений. Предостережение направленно на предупреждение лица о недопустимости нарушения закона.

Протест прокурора направлен на отмену акта государственных и иных органов, их должностных лиц, которые противоречат действующему законодательству.

Акты прокурорского надзора должны рассматриваться в установленный срок и по ним приниматься необходимые и исчерпывающие меры, обеспечивающие устранение нарушений законности.¹⁸⁵

В случаях нарушений прав и свобод граждан, защищаемого в судебном порядке, когда гражданин по состоянию здоровья, возрасту или по иным причинам не может лично отстаивать в суде свои права и свободы прокурору предоставлены полномочия предъявлять и под-

¹⁸⁴ Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2001 год, № 20, статья 139.

¹⁸⁵ Закон Республики Узбекистан «О прокуратуре». Собрание законодательных актов Республики Узбекистан, 2001., №20, ст. 139.

держивать в суде иск (например статья 268 ТК Республики Узбекистан).

Ведомственный контроль над соблюдением трудового законодательства осуществляется различными уполномоченными государственными органами управления. К таким органам можно отнести:

1. Министерство труда и социальной защиты населения;¹⁸⁶
2. Государственная правовая инспекция труда при Министерстве труда и социальной защиты населения;¹⁸⁷
3. Агентство по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горный надзор;¹⁸⁸
4. органы государственного санитарного надзора при Министерстве здравоохранения населения;¹⁸⁹
5. органы энергического надзора;¹⁹⁰
6. органы пожарного надзора;¹⁹¹
7. органы Госатомнадзора;
8. органы природоохранного и экологического надзора и другие контролирующие органов.¹⁹²

Права, обязанности, компетенции этих контролирующих органов методы их деятельности закреплены в соответствующих законодательных актах.

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется профессиональными союзами и иными органами представительства работников. Статья 23 ТК Республики Узбекистан предоставляет представительным органам работников право обжаловать в суд решение работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательным или иным образом нарушают права работников.

¹⁸⁶ см. Положение о министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. сб. законодательных актов, 2001 год. № 7, статья 36.

¹⁸⁷ См. «Положение о государственной правовой инспекции труда» утвержденного постановлением КМ Республики Узбекистан от 29 июля 1993 года. № 378. СП. Республики Узбекистан № 7, статья 29.

¹⁸⁸ См. «Положение об агентстве по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору» утвержденным постановлением КМ Республики Узбекистан 7 апреля 2000 года. № 130 (СП Республики Узбекистан, 2000 год, № 4, статья 17)

¹⁸⁹ см. Закон Республики Узбекистан «о государственном санитарном надзоре» от 3 июля 1992 года. С последующими изменениями и дополнениями.

Новые законы Узбекистана № 6. Т., «Аллола», 1993 год, с. 105.

¹⁹⁰ См. Закон Республики Узбекистан «о рациональном использовании энергии» от 25 апреля 1997 года, «новые Законы Узбекистана», №17, Т., «Аллола», 1997 год, с. 132.

¹⁹¹ См. «Положение утвержденный Министерством Внутренних дел Республики Узбекистан»

¹⁹² см. Положение о государственном комитете Республики Узбекистан об охране природы утвержденный Олий Мажлисом Республики Узбекистан от 26 апреля 1996 года. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан 1996 год, № 5-6, статья 70. 2000 год, № 5-6, статья 153.

Полномочия профсоюзов по надзору за соблюдением трудового законодательства закреплены в законе Республики Узбекистан от 2 июля 1992 года «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».¹⁹³

Статья 11 этого закона предусматривает, что: «Профсоюзы контролируют соблюдение администрацией, собственником или уполномоченным им органом управления законодательства о труде и профсоюзах. Администрация обязана рассмотреть представление об устранении нарушений законодательства о труде и профсоюзах в течение месяца сообщить профсоюзу о результатах рассмотрения.

Профсоюзы вправе обращаться в суд с иском о защите трудовых прав трудящихся. С этой целью профсоюзы могут иметь инспекции, службы правовой помощи и другие необходимые органы»

§ 3. Ответственность за нарушения трудового законодательства.

Законодательство Республики Узбекистан предусматривает юридическую ответственность участников трудовых правоотношений (в первую очередь работодателя) и должностных лиц проверяющих государственных и общественных органов за допущения нарушения в области труда.

За допущения нарушения трудового законодательства работодатель (юридическое лицо) привлекаются и экономической ответственности (например, приостановление предприятия или его части, лишение или приостановление специальных разрешений (лицензий)), применение финансовых санкций в виде начетов, штрафов, конфискации полученного дохода и т.д.).¹⁹⁴

Должностные лица работодателей привлекается к правовой ответственности в виде уголовной, административной, материальной и дисциплинарной ответственности за допущения нарушений трудового законодательства.

Так, статья 148 уголовного Кодекса Республики Узбекистан предусматривает, что: заведомо незаконное увольнение с работы или неисполнения решения суда о восстановлении на работе, совершенное после применения административного взыскания за такие же

¹⁹³ См. «Новые законы Узбекистана», № 6, Т., «Адолат», 1993 год, с. 72.

¹⁹⁴ Например, за не создание дополнительных рабочих мест, для инвалидов предприятия, привлекаются к экономической ответственности.

действия является основанием для наложения штрафа либо назначения исправительных работ.

Часть 2, настоящей статьи закрепляет, что: заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщине по мотивам ее беременности или ухода за ребенком привлечет применение уголовного наказания виновному должностному лицу в виде штрафа либо лишения определенного права или исправительных работ.

Уголовный Кодекс Республики Узбекистан предусматривает уголовную ответственность за деяния, выражающиеся в создании условий опасных для жизни и здоровья других лиц, угрозы имущества работодателя в процессе производства, являющиеся грубыми нарушениями техники безопасности и охраны труда, к таким составом преступления можно отнести следующие:

1) нарушений правил обращений со взрывоопасными веществами или пиротехническим изделиям (статья 250 УК Республики Узбекистан);

2) нарушение правил обращения с радиоактивными веществами (статья 253 УК Республики Узбекистан);

3) нарушений правил эксплуатации ядерных установок (статья 225 УК Республики Узбекистан);

4) нарушение правил безопасности при осуществление исследовательских работ (статья 256 УК);

5) нарушение правил охраны труда (статья 257 УК);

6) нарушение правил безопасности горных, строительных или взрывоопасных работ (статья 258 УК Республики Узбекистан);

7) нарушение правил пожарной безопасности (статья 259 УК Республики Узбекистан)

8) кроме вышеуказанных к области трудового законодательства так же относится ответственность, предусмотренная главой 18 УК Республики Узбекистан в виде уголовного наказания за преступление против безопасности движения и эксплуатации транспорта (статьи 260-269 УК Республики Узбекистан). помимо этого надо учесть что в процессе трудовых отношений могут совершаться общие преступления (халатность, злоупотребления, взяточничество, хищения и другие).

Должностных лиц предприятий и организаций за нарушение трудового законодательства можно привлечь к административной ответственности. Так, статья 49 Кодекса Республики Узбекистан об ад-

министративных правонарушениях¹⁹⁵ предусматривает ответственность должностных лиц предприятия, организации за допущенные ими административные правонарушения в виде нарушений требований трудового законодательства об охране труда.

Кроме того, к правонарушениям в области трудового законодательства можно отнести следующие административные правонарушения:

- 1) отказ в приеме на работу лиц, направленными органами по труду (статья 50);
- 2) административное принуждение к труду (статья 51);
- 3) нарушения санитарного законодательства (статья 53);
- 4) нарушение противоэпидемиологических правил;
- 5) нарушение правил, норм, инструкции и других указаний по радиационной безопасности (статья 55);
- 6) нарушение правил, норм, инструкций по безопасному ведению работ в промышленности и на других объектах. подконтрольных органам Агентств Госгортехнадзора (статья 97);
- 7) нарушений правил по учету, хранению и исполнению взрывчатых и радиоактивных материалов (источников) (статья 98);
- 8) нарушение строительных норм и правил (статья 99);
- 9) нарушение правил охраны электрической сети (статья 102);
- 10) нарушение правил безопасности движения на железнодорожном транспорте (статья 113) и ряд других правонарушений, совершаемых должностными лицами предприятий, а также рядовыми работниками.
- 11) Лица, привлекаемые к уголовной либо административной ответственности в полном объеме обеспечиваются правом на защиту ими гарантируется восстановление незаконно нарушенных их прав и интересов.

О материальной и дисциплинарной ответственности работников (в том числе должностных лиц предприятий) мы остановились подробно в предыдущих главах и считаем, что нет необходимости повторять еще раз.

¹⁹⁵ Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан 1995 год, № 3, статья 6; Ведомости Олий Мажлиси Республики Узбекистан 1995 год, № 9, статья 193; №12, статья 56; № 3-4 статья 68; 2003 год, № 1, статья 8.

Глава XVI. Международное трудовое право

Понятие и значение международного правового регулирования труда

В преамбуле Конституции Республики Узбекистан провозглашено признание норм международного права и создание гуманного демократического правового государства, обеспечивающего достаточную уровень жизнь гражданам Республики.

Узбекистан, с первых дней своей независимости упорно стремился к приобщению к мировому сообществу, стал создавать цивилизованное гражданское общество образца передовых демократических стран мира.

Одним из аспектов приобщения нашей страны к развитому миру является законотворческая деятельность государства с учетом международно-правовых стандартов, осуществление правового реформа в целях имплементации всего передового, созданного в течении несколько столетий прогрессивным человечеством в национальное законодательство.

Для глубокого сознания этих широкомасштабных процессов, которые являются неотъемлемой частью создаваемой национальной государственности и новой правовой системы, будущий юрист – правовед должен быть знаком с основными положениями международно-правового регулирования той или иной группы общественных отношений, понять правовые корни этих отношений.

Международно-правовое регулирование трудовых отношений, это способ регламентации труда путем установления общих правил и принципов, признаваемых и применяемых участниками международного соглашения, которые разрабатывались и были приняты на международных форумах.

В международной практике широко используются многосторонние и двухсторонние, универсальные и региональные, обязательные и рекомендательные соглашения в области правового регулирования труда, которые обозначаются различными терминами, такими как международный договор, пакт, соглашения, конвенция, рекомендация и т.д. во всех этих международно-правовых актах выражаются международные стандарты труда, служащие своего рода эталоном при регулировании той или иной группы отношений посредством принятия национального законодательством членами этих международных соглашений.

Как отмечает И.Я.Кисилев: Международные трудовые стандарты- главный результат международно-правового регулирования труда, который представляет собой регламентацию с помощью соглашений государств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защита индивидуальных и коллективных интересов работника.¹⁹⁶

Международные стандарты труда отражают в себе результаты мирового опыта в области регулирования трудовых отношений в межгосударственном плане.

Национальное трудовое законодательство Республики Узбекистан признает безусловный приоритет международных норм. Так, в соответствие со статьей 10 ТК Республики Узбекистан:

Если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированный Узбекистаном конвенцией Международной организации Труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора или конвенции.

Правила международных договоров Республики Узбекистан или ратифицированных Узбекистаном конвенцией Международною Организации Труда применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прямо не урегулированы законодательством.

Как подчеркивает профессор А.Х.Саидов: «Для плодотворного международного сотрудничества по правам человека нужно четко определить соотношения национального законодательства, основанного на принципе суверенитета, и общих глобальных интересов всего человечества. Важно осознать зависимость обеспечения прав и свобод человека не только от внутренних, но и от внешнеполитических факторов».¹⁹⁷

История международно-правового регулирования труда начинается с первых лет прошлого столетия- 20 века. Созданием в 1919 году Международного организации труда процесс формирования международных стандартов труда ускорился, страны- участники МОТ стали проявлять активность в обсуждении и принятия международных соглашений в области трудовых отношений. Это все характеризует на-

¹⁹⁶ Кисилев И.Я. Международное трудовое право. Учебник для ВУЗов м. дело, 1999 год, с.447.

¹⁹⁷ Права человека. Единство общечеловеческого и национального. Сборник международных договоров и законов Республики Узбекистан. том-3, Т., «Шарк», 1995 год, с. 11.

чало нового этапа человеческой цивилизации, торжества человеческого разума.

В настоящее время усилиями ООН, МОТ и других международных глобальных и региональных организаций созданы международные стандарты труда трех уровней: стандарты ООН, стандарты МОТ, стандарты международных организаций, которые отличаются по своим масштабам и всеобъемлимостью.

Стандарты ООН.

ООН как главный международный орган, организующий и координирующий всю гамму деятельности по защите и обеспечению прав человека, внес большой вклад в формирование и формулирование международных стандартов труда. Устав ООН, вся норма творческой деятельности этой главной международной организации насыщено идеями и заботой о человеке, о его правах.

Тем не менее основными международными правовыми документами, устанавливающими международные стандарты в области труда и социальной защиты человека и граждан являются следующие акты:

1. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года.¹⁹⁸

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, от 16 декабря 1966 года.¹⁹⁹

3. Международный пакт о гражданских и политических правах, от декабря 1966 года²⁰⁰ и факультативный протокол к этому пакту.

Всеобщая декларация прав человека, международный акт необязателен для государства, но тем не менее в нем закреплена основные права человека и по этому документ носит программный характер, устанавливающий минимальный стандарты в области прав человека.

Статья 23 провозглашает основные права человека в области труда, признает их как неотъемлемые и неприкосновенные права каждого. Из содержания этой статьи Декларации вытекают следующие основные права человека в области труда:

А) право на труд;

Б) право на защиту от безработице;

В) право на справедливое и удовлетворительные вознаграждения за свой труд;

¹⁹⁸ Ратифицировано Республикой Узбекистан 30 сентября 1991 года.

¹⁹⁹ Ратифицировано Республикой Узбекистан 31 августа 1995 года. см. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан 1995 год, № 9, статья 201.

²⁰⁰ Ратифицирован Республикой Узбекистан 31 августа 1995 года.

См. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1995 год, № 9, статья 202.

Г) право на справедливые и благоприятные условия труда.

Д) право на свободный выбор вид и место работы;

Е) право на защиту от дискриминации;

Ж) право на создание профсоюзов и участвовать в его деятельности;

З) право на отдых.

Вторым важным международно-правовым документом ООН определяющим стандарты труда является международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Он являясь многосторонним договором, обязывает его участников соблюдать установленные стандарты. Статьи 6, 7, 8, 9 этого пакта являются международными стандартами в области труда.

Пакт более подробно регламентирует права человека в области труда.

Международный пакт о гражданских и политических правах в основном посвящается политическим правам человека, но тем не менее в нем предусматриваются отдельные права человека, прямо или косвенно имеющие отношения в области труда. В частности следующие статьи этого пакта можно отнести к правам человека в области труда и занятости:

Статья 8 запрещает содержать в рабстве, запрещает невольный, принудительный труд;

статья 16 признает каждого равноправным субъектом;

статья 27 гарантирует этническим, религиозным, языковым меньшинством равные права и т.д.

наряду с вышеупомянутыми, основополагающими международными актами существуют другие конвенции ООН, предусматривающие защиту отдельных категорий людей (женщин, инвалидов, иммигрантов и других).

Стандарты Международной Организации Труда.

МОТ, являясь специализированным учреждением ООН, вносящий большой вклад в создание международных стандартов труда, в настоящее время действует 181 конвенции и 189 рекомендаций МОТ по различным институтам трудового права. В настоящее время в МОТ входят 174 государства.²⁰¹

МОТ как специализированное учреждение Лиги Нации был образован в 1919 году по 2000 года, состоялись 87 сессий МОТ.

Структура МОТ состоит из:

²⁰¹ Узбекистан был принят членом этой престижной международной организации 2 марта 1992 года.

Международной конференции труда, которая созывается один раз в год. Исполнительными органами МОТ является административный Совет (избирается на принципах при партизме из 56 человек- 28 представительств, 14- предпринимателей, 14- трудящихся).

Международное Бюро Труда - постоянно функционирующий секретариат во главе с генеральным директором.

Нормотворческая деятельность МОТ заключается в разработки организаций обсуждений и принятием Конвенции и Рекомендаций, которые принимаются Генеральной Конвенции МОТ.

Конвенция, будучи обязательным для исполнения международным документом вступает в силу после ратификации обычно не менее двумя государствами- членами МОТ.

Рекомендации МОТ не являются международным договором и не требует ратификации. Однако, члены МОТ должны следовать правилам рекомендации.

Международные акты МОТ можно сгруппировать по следующим направлениям:

- запрет принудительного труда (конвенции №29 и 105; рекомендации № 35,36);
- равенство работников и запрет дискриминации в области труда (конвенции № 111, 117, 156,100; рекомендации № 90, 162,165).
- право на объединения (конвенции № 87, 88; рекомендации № 11, 149, 143).
- регулирование забастовок (конвенция № 87)
- двухстороннее и трехстороннее сотрудничество (конвенции № 144, 150; рекомендация № 94, 113, 129).
- договор производственного ученичества (рекомендация № 17).
- прекращения трудовых правоотношений (конвенции № 158, 173, 95; рекомендации № 95, 166)
- охрана заработка (конвенции № 95, 131; рекомендации № 85, 135).
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха (конвенции № 1, 47, 171, 14, 106, 52, 132, и другие; рекомендации 166, 182, 103 и другие).
- безопасность и гигиена труда (конвенции № 161, 148, 177, 129 и другие; рекомендации № 164, 156, 177 и другие)

Республикой Узбекистан ратифицировано более десяти конвенции МОТ.²⁰²

Региональные стандарты труда.

Региональные стандарты труда разработаны международными организациями. К таким региональным международным стандартам можно отнести следующие:

1) трудовые стандарты Совета Европы, закреплены в Европейской конвенции права человека, Европейской Социальной хартии;

2) трудовые стандарты Европейского Союза (регламенты, рекомендации);

3) трудовые стандарты содружества независимых государств (региональные конвенции, другие региональные межгосударственные акты);

4) трудовые стандарты организации Американских государств;

5) трудовые стандарты Американского единства;

6) трудовые стандарты Арабской организации труда;

7) трудовые стандарты организации экономического сотрудничества и развития.

Все эти трудовые стандарты, имея свои особенности, вытекающие из региональной специфики, основаны на общепризнанных и общечеловеческих принципах, и направлены на защиту и гарантирование одного из основных гуманных прав человека - права на труд.

²⁰² Например, ратифицировано конвенция № 47 «О часовой рабочей неделе» (ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан 1995 год, № 6, статья 131); Конвенция № 52 «Об сплочивание ежегодных отпусков» см. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1995 год, № 6, статья 132; Конвенция № 103 «о защите материнства» см. ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан 1995 год, № 6, статья 133; Конвенция № 122 «об обеспечении занятости», см. Ведомости Олий мажлиса Республики Узбекистан 1995 год, № 6, статья 134 и ряд других конвенций МОТ.

Список рекомендуемых литератур

1. Руководящая литература.

- 1.1. Каримов И.А. Справедливость- в приоритет закона. «Народное слово», 30 августа 2001 года.
- 1.2. Каримов И.А. Либерализация экономики, эффективное использование ресурсов- наше главное направление. НТВ, 2002 год, №8.
- 1.3. Каримов И.А. Утверждение духа предпринимательства в обществе- залог прогресса. НТВ, 2001 год, № 29-30.
- 1.4. Каримов И.А. Процессы преобразований и обновление необратимы. «Народное слово», 2002 год, № 72.

2. Нормативно- правовая литература.

- 2.1. Конституция Республики Узбекистан Т., «Узбекистан», 2003 год.
- 2.2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан Т., издательский дом «Мир экономики и права», 2003 год.
- 2.3. Новые законы Узбекистана. № 1-26, Т., 1992-2002 год.
- 2.4. Собрание законодательства Республики Узбекистан. 2000-2003 год.
- 2.5. Бюллетень Верховного Суда Республики Узбекистан 1991-2002 год.
- 2.6. Бюллетень нормативных актов министерств, государственных комитетов, ведомств Республики Узбекистан. 2000-2003год.
- 2.7. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. Т. 1-2. Международное Бюро Труда. Женева, 1991 год.
- 2.8. Кодекс административных правонарушений Республики Узбекистан. Т., «Адолат», 2001 год.
- 2.9. Уголовный Кодекс Республики Узбекистан. Т., 2001 год.

3. Специальные литературы.

- 3.1. Пашков А.С., Смирнов О.В. Советское трудовое право. Учебник. М., «Юридическая литература», 1985 год.
- 3.2. Советское трудовое право. Под редакцией Б. К. Бегиева. Учебник. М., «Юридическая литература», 1985 год.
- 3.3. Трудовое право. Учебник под редакцией О.В.Смирнова. М., «Прспект», 1998 год.

- 3.4. Толкунов В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебник М., 1995 год
- 3.5. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовой договор (контракт) в Республики Узбекистан. 1-2-3 книги. Т., 1996 год.
- 3.6. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовой договор (контракт), Т., 1998 год
- 3.7. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Рабочее время и время отдыха. Т., «Укитувчи», 2000 год.
- 3.8. Комментарии к законодательству в труде. М., «Юридическая литература», 1975 год.
- 3.9. Комментарии центра солидарности к новому ТК РФ. М, 2000.
- 3.10. Комментарии законодательства РФ об охране труда. М, 2000.
- 3.11. Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое корпоративное право. М., «Норма», 2000г.
- 3.12. Киселев И.Я. Международное трудовое право. М., «Дело», 1999 г.
- 3.13. Трудовое право Франции. Сборник нормативных актов, М., 1985 год.
- 3.14. Сборник законодательных актов о труде. М., «Юридическая литература», 1977 год.
- 3.15. Смирнов В.Т., Собчак А.А. Общее учение о деликатных обязательствах. ЛГУ, Л., 1982.
- 3.16. Архитов В.Т. и другие. Комментарии к положению и порядку рассмотрения трудовых споров. М., «Юридическая литература», 1976 год.
- 3.17. Безин А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казанский университет, 1976 год.
- 3.18. Права человека. М., «Международные отношения», 1989 год.
- 3.19. Lists of ratification be convention and be country. ILO, Geneva, 1994 year.
- 3.20. Быков А.М. Командировки. М., «Юридическая литература», 1989 год.
- 3.21. Германов В.М. Отвечаем на вопросы о трудовом договоре. 1991 год
- 3.22. Дмитриев И.К. Трудовой договор. МГУ, 1991 год.

- 3.23. Особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел. М., МГУ, 1987 год.
- 3.24. Архипов В.Д. Подведомственность трудовых споров. М., 1980 год.
- 3.25. Ливишиц Р.З., Губайс Б.М. Трудовой договор. М., «Науки», 1986 год.
- 3.26. Захаров М.Л., и другие. Комментарий правил возмещения вреда, причиненного работникам. М., 1996 год.
- 3.27. Гражданское, торговое и семейное право капиталистических стран. М., Университет дружбы народов, 1987-год.
- 3.28. Сатарова М. Некоторые проблемы юридической ответственности должностных лиц за вред, причиненный предпринимателем. «Хозяйство и право», 2002 год, № 4, с 78.
- 3.29. Мурадов О. проблема трудоустройства несовершеннолетних, освободившихся из воспитательных колоний. «Хозяйство и право», 2002 год, № 4, с. 85.
- 3.30 Сатарова Г.Д. Коллективный договор на предприятиях малого и среднего бизнеса.
- 3.31. Саримсакова Т.К. Предпринимательство в Республики Узбекистан и отдельные вопросы совершенствования трудового Законодательство. (в сборники материалов научно- практической конференции. ТДЮИ. Т., 2002 год, с.220).
- 3.32. Попин В. Прекращения трудового договора. БВВ, 1995 год, № 3.
- 3.33. Галимов Ю. Экономика- слова женского рода. «частная собственность», 1999 год, № 10 (198).
- 3.34. Брысина Е., Сутюшев А. трудовая миграция: проблема и перспектива. БВВ, 2003 год, № 24.
- 3.35. Соколов Е. Прекращение трудового договора по инициативе работника. банковская ведомость, 1998 год, № 15.
- 3.36. Каримова Д. Менеджмент труда и зарплата. «Частная собственность», 1997 год, № 34.
- 3.37. Согдуллаев Д. «Пора пробудится от спячки». «Народное слово», 13 марта 1998 года.
- 3.38. Ахмедов А. Некоторые проблемы заключения коллективно договора в банковской системе. «Банковские ведомости», 1997 год, № 36.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	3
Раздел 1	
Общая часть	
Глава 1 предмет, метод и система трудового права.	
§1 Понятие и предмет трудового права	5
§2 Метод правового регулирования трудовых отношений	10
§3 Система трудового права. Отграничения трудового права от смежных правовых наук	14
Глава 2. Принципы трудового права.	
§1 Понятие принципов трудового права.....	19
§2 Принципы вытекающие из конституционного права.....	21
§3 Принципы отражающие сущность политики государства в области занятости и регулирования рынка труда	23
§4 Принципы, как определяющие начала в области наемного труда	24
§5 Принципы, отражающие государственную политику в области охраны труда, создания благоприятных условий труда	24
Глава 3. Источники трудового права.	
§1 Понятие и классификация источников трудового права	26
§2 Трудовой кодекс Республики Узбекистан как источник трудового права.....	31
§3 Действие источников трудового права	31
Глава 4. Трудовое правоотношения и его сущность.	
§1 Понятие и общая характеристика трудовых правоотношений	33
§2 Граждане как субъекты трудового права.....	35
§3 Работодатель как субъект трудового права	39
§4 Представительные органы работников и работодателя как субъект трудового права	41
Глава 5. Коллективный договор и коллективные соглашения.	
§1 Коллективный договор и соглашения как форма социального партнерства в сфере трудовых отношений.....	46
§2. Порядок заключения коллективного договора и его основное содержание	
§3 Коллективное соглашения и его содержание.....	49

Раздел 2. Особенная часть.

Глава 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в

Республики Узбекистан.

§1 Понятие занятости и основные черты правовой политики государства в области занятости	52
§2 Понятие высвобождения работников и правовая защита прав высвобождаемых работников	55
§3 Участие государственных и общественных органов, работодателей в обеспечении занятости населения. Трудоустройство граждан	58
§4 Правовой статус безработного. Пособия по безработице и гарантии материальной поддержки безработных	60
Глава 7. Трудовой договор.	
§1 Понятие и значения трудового договора	69
§2 Содержание трудового договора	74
§3 Общий порядок заключения трудового договора	78
§4 Отдельные виды трудового договора	81
§5 Изменение трудового договора	86
§6 Понятие прекращения трудового договора и классификация его оснований	98
§7 Прекращение трудового договора по инициативе работника	101
§8 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	103
§9 Порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя и гарантии защиты, прав работника	115
§10 Порядок прекращения срочного договора по инициативе сторон	118
§11 Прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	121
§12 Оформление прекращения трудового договора и производство расчетов с работником. Отстранения от работы. Незаконное	
увольнение и перевод, и его правовое последствие	126
Глава 8. Рабочее время и время отдыха.	
§1 Понятие и виды рабочего времени	131
§2 Режим рабочего времени на предприятиях	135
§3 Понятие и виды времени отдыха	139

§4 Трудовые отпуска	143
§5 Социальные отпуска	151
Глава 9. Правовое регулирование оплаты труда.	
§1 Понятие и характеристика заработной платы	157
§2 Тарифная система заработной платы	159
§3 Система заработной платы	161
§4 Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда	163
§5 Общие условия и порядок выплаты заработной платы ра- ботникам предприятий	165
Глава 10. Гарантийные и компенсационные выплаты.	
§1 Понятие правовое значение гарантийных и компенса- ционных выплат	168
§2 Гарантийная выплата	168
§3 Компенсационная выплата	170
Глава 11. Трудовая дисциплина и правовые меры ее укреп- ления.	
§1 Понятие трудовой дисциплины и методы ее укрепления	173
§2 Поощрение- как мера укрепления трудовой дисциплины на предприятиях	175
§3 Меры принуждения как метод укрепления трудовой дис- циплины. Дисциплинарные проступки и дисциплинарная от- ветственность	176
Глава 12. Охрана труда.	
§1 Понятие охраны труда и его правовое значение	180
§2 Права и обязанности сторон трудового договора по охра- не труда	184
§3 Правила и инструкции по охране труда	186
§4 Специальные нормы по охране труда для отдельных кате- горий работников	187
§5 Расследование и учет несчастных случаев на производст- ве	191
Глава 13. Материальная ответственность сторон трудового договора.	
§1 Понятие и условия наступления материальной ответст- венности сторон трудового договора	193
§2 Материальная ответственность работников	195

§3 Материальная ответственность работодателя.....	207
Глава 14. Трудовые споры и порядок их разрешений.	
§1 Понятие, причины возникновения и общая характеристика трудовых споров	217
§2 Рассмотрение трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам	221
§3 Рассмотрение трудовых споров в суде	224
Глава 15. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства в Республики Узбекистан.	
§1 Понятие и общие принципы контроля за соблюдением трудового законодательства	230
§2 Система государственных и общественных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудо- вого законодательства.....	232
§3 Ответственность за нарушение трудового законодательст- ва.....	236
Международное трудовое право.	
Глава 16. Понятие и значение международно-правового регулирование труда.....	
Список рекомендуемой литературы	245

ТУРСУНОВ Йулдаш

ТРУДОВОЕ ПРАВО РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

МУХАРРИР: С.САЛИМОВА.

ТЕХНИК МУХАРРИР: А.БОЙМАМАТОВ.

МУСАХХИХ: Н.МИРЗАЖОНОВА.

КОМПЬЮТЕРДА САҲИФАЛОВЧИ: А.ХУДАЙБЕРГЕНОВА.

БОСИШГА РУХСАТ ЭТИЛДИ: 10.12.2005.

ҲАЖМИ: 16,7 б.т. АДАДИ: 500. БУЮРТМА: № 704

ТДЮИ КИЧИК БОСМАХОНАСИДА БОСИЛДИ.

Тошкент шаҳри, Сайилгоҳ, 35.

