



ПРИНЦИПЫ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СФЕРЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Камилова Нармина Фархадовна

*Магистрантка ТГЮУ по направлению Трудовое
право*

E-mail: narmeena2902@gmail.com

Аннотация: В статье проводится комплексный анализ принципов рассмотрения трудовых споров в Республике Узбекистан на основе Трудового кодекса Республики Узбекистан и Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан. Особое внимание уделяется принципам законности, равенства сторон, состязательности, гласности и оперативности. На основе судебной практики выявляются нарушения указанных принципов и предлагаются пути совершенствования правоприменения.

Ключевые слова: трудовые споры, гарантии, отпуск, совмещение работы, Трудовой кодекс.

Annotation: This article provides a comprehensive analysis of the principles governing the adjudication of labor disputes in the Republic of Uzbekistan, based on the Labor Code of the Republic of Uzbekistan and the Civil Procedure Code of the Republic of Uzbekistan. Particular attention is paid to the principles of legality, equality of the parties, adversarial proceedings, openness, and expediency. Based on judicial practice, violations of these principles are identified, and ways to improve the application of the law are proposed.





Keywords: labor disputes, guarantees, vacation, holding multiple jobs, Labor Code.

Annotatsiya: Ushbu maqola O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va Fuqarolik protsessual kodeksiga asoslangan holda mehnat nizolarini ko'rib chiqish tamoyillari bo'yicha keng qamrovli tahlilni taqdim etadi. Xususan, qonuniylik, tomonlarning tengligi, qarama-qarshi sud jarayoni, oshkoralik va samaradorlik tamoyillariga alohida e'tibor qaratiladi. Sud amaliyotiga asoslanib, ushbu tamoyillarning buzilishlari aniqlanadi va qonunni qo'llashni takomillashtirish yo'llari taklif etiladi.

Kalit so'zlar: mehnat nizolari, kafolatlar, ta'til, ish va o'qishni uyg'unlashtirish, Mehnat kodeksi.

Введение

Современное развитие трудовых отношений сопровождается не только усложнением их содержания, но и увеличением числа трудовых споров, особенно в отношении отдельных категорий работников, обладающих специальным правовым статусом. К числу таких субъектов относятся работники, совмещающие трудовую деятельность с обучением.

В условиях активной государственной политики, направленной на развитие человеческого капитала и поддержку молодежи, особое значение приобретает обеспечение реальной возможности совмещения работы и образования. Однако на практике реализация предоставленных гарантий нередко сопровождается конфликтами между работником и работодателем, что обуславливает рост соответствующих трудовых споров.

В этой связи принципы рассмотрения трудовых споров приобретают не только процессуальное, но и материально-правовое значение, выступая



механизмом защиты гарантий работников, совмещающих работу с обучением.

Принципы рассмотрения трудовых споров выступают базисом правоприменительной деятельности, определяя направленность и содержание разрешения конфликтов между работником и работодателем. Они обеспечивают баланс интересов сторон, защиту прав работников и соблюдение процессуальных гарантий [1].

Анализ

Трудовые споры представляют собой юридически значимые разногласия между субъектами трудовых правоотношений по вопросам применения законодательства, условий труда или исполнения трудового договора. Их разрешение осуществляется как в досудебном порядке (комиссии по трудовым спорам или же КТС), так и в судебном порядке.

В условиях государственной политики, направленной на развитие человеческого капитала, обеспечение реальной возможности получения образования без отрыва от производства становится приоритетной задачей. Однако, как отмечают исследователи, на практике реализация предоставленных гарантий нередко сопровождается конфликтами, где работодатель, ссылаясь на производственную необходимость, ограничивает права обучающихся [2].

В связи с этим, принципы рассмотрения трудовых споров не только процессуальное, но и материально-правовое значение, выступая механизмом защиты образовательных гарантий.

Одним из ключевых принципов является принцип законности, который в контексте рассматриваемой темы предполагает строгое соблюдение Главы XV Трудового кодекса Республики Узбекистан. Согласно статье 15 ГПК РУз, «суд обязан разрешать дела на основании закона и внутреннего убеждения, основанного на всестороннем исследовании доказательств» [3]. Данный принцип обеспечивает





легитимность принимаемых решений. Применительно к работникам-студентам означает обязательность предоставления учебных отпусков, указанных в статьях 383–385 ТК РУз, и установления сокращенного рабочего времени, что гарантировано на основании ст. 391 ТК РУз. Нарушение этого принципа часто проявляется в попытках работодателя заменить учебный отпуск денежной компенсацией или отпуском без сохранения заработной платы, что является неправомерным, так как учебный отпуск это гарантия, а не время отдыха.

Не менее важным является принцип равенства сторон, закрепленный в статье 16 ГПК РУз, согласно которому стороны обладают равными процессуальными правами. Несмотря на фактическое экономическое и организационное неравенство обучающегося работника и работодателя, процессуальное равенство позволяет обеспечить справедливость судебного разбирательства. Работодатель часто обладает большими ресурсами для обоснования «производственной необходимости» отсутствия работника на сессии.

Особенностью рассматриваемой категории споров является принцип оперативности. Для работника, совмещающего работу с учебой, защита права на отпуск имеет смысл только в период зачетно-экзаменационной сессии. Затягивание сроков рассмотрения спора делает судебную защиту неэффективной. Согласно положениям Трудового кодекса Республики Узбекистан, комиссии по трудовым спорам обязаны рассматривать заявления в краткие сроки (как правило, в течение 10 дней) [3]. Это обусловлено социальной значимостью трудовых прав и необходимостью их своевременной защиты.

Помимо того, также отмечается и недопустимость преследования за подачу жалобы [4]. Если же ссылаться на международные документы, то Рекомендацией МОТ №130 установлено, что «любой работник... который



считает, что он имеет основания для жалобы, должен иметь право представить такую жалобу без какого-либо для себя ущерба» [5]. Под такими ущербами мы понимаем «давление» со стороны работодателя, психологические воздействия и даже финансовые обременения. Из-за чего на практике работники чаще пренебрегают обращаться с жалобой на работника, боясь негативных для себя последствий. Однако данный принцип никак не закреплён на уровне законодательных актов, а лишь имеет доктринальный характер.

Закрепление принципа недопустимости преследования работника за подачу жалобы находит свое отражение в ряде зарубежных государств, где он рассматривается как неотъемлемый элемент эффективной защиты трудовых прав. В частности, в праве США данный принцип реализуется через так называемые положения о запрете ответных мер или же точнее - «anti-retaliation provisions». Так, в соответствии с Title VII of the Civil Rights Act of 1964 [6], работодателю запрещается применять неблагоприятные меры в отношении работника в связи с подачей жалобы о нарушении его прав. Судебная практика Верховного суда США, а именно в деле *Burlington Northern & Santa Fe Railway Co. v. White*, 548 U.S. 53 (2006), выработала широкий подход к толкованию таких действий, признавая незаконными любые меры, которые могли бы удержать «разумного работника» от обращения за защитой [7].

Вместе с этим, такой же характер имеет принцип доступности и удобства общения работника в юрисдикционный орган. Как нам известно, любое разногласие и конфликты между работников и работодателем перерастает в трудовой спор после обращения в соответствующих юрисдикционный орган. Именно данный принцип будет гарантировать работнику «право принимать непосредственное участие во всех процедурах, предназначенных для рассмотрения и разрешения трудового спора, и для этого ему может быть необходимо большое количество



свободного времени, которого он может не иметь в силу различных обстоятельств»[8].

Анализ судебной практики, например, определения апелляционной инстанции Андижанского областного суда от 20 октября 2022 года (дело №2-1706-2203/6535, апелляционная инстанция - №Ф-3А-89-22) позволяет выявить ряд нарушений принципов рассмотрения трудовых споров. Суд первой инстанции применил меры по обеспечению иска до принятия заявления к производству, что противоречит статье 204 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан, регулирующей подготовку дела к судебному разбирательству. Кроме того, согласно статье 105 ГПК РУз, меры обеспечения допускаются лишь при наличии угрозы неисполнения решения суда, что не было должным образом обосновано.

Апелляционная инстанция также указала на нарушение принципа соразмерности (статья 106 ГПК РУз), поскольку меры обеспечения не соответствовали заявленным требованиям. Более того, отсутствие конкретного размера требований свидетельствует о недостаточном исследовании обстоятельств дела, что нарушает принцип полноты и объективности рассмотрения.

В спорах с обучающимися работниками суды первой инстанции иногда игнорируют материально-правовые гарантии, что приводит к нарушению баланса интересов. Проблема усугубляется при получении работником второго высшего образования. В то время как ТК РУз, в ст. 383 связывает предоставление гарантий с первичным получением образования соответствующего уровня, на практике возникает потребность в расширении этих прав для повышения функциональной мобильности кадров. Исследователи предлагают рассматривать возможность предоставления хотя бы неоплачиваемых отпусков или перехода на неполный рабочий день для таких категорий, чтобы избежать двойственности трактовок и устранить конфликтные ситуации [2].



Заклучение

Проведенный анализ показывает, что нормативная база рассмотрения трудовых споров в Республике Узбекистан содержит достаточно развитую систему процессуальных принципов. Вместе с тем разрыв между закрепленными нормами и их правоприменением остаётся существенным.

Отдельного внимания заслуживает доктринальный характер ряда ключевых принципов, в частности, недопустимости преследования за подачу жалобы и доступности общения с юрисдикционным органом. Пока эти принципы не обретут законодательного закрепления, их реализация будет зависеть от усмотрения правоприменителя, а не от правовой обязанности.

Таким образом, эффективная защита трудовых прав требует не только совершенствования нормативной базы, но и целенаправленной работы по переходу от формального к содержательному применению процессуальных принципов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для вузов//Издательство Юрайт, 2018. – С.432. ISBN 978-5-534-07073-6. URL: <https://urait.ru/bcode/420753>
2. Кургина Т.В., Филин Д.М. Проблема реализации трудовых гарантий лицам, совмещающим работу с обучением//Инновации в науке, 2016. №4-2 (53). – С.201 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-realizatsii-trudovyh-garantiy-litsam-sovmeschayuschim-rabotu-s-obucheniem>
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, ст. 552, 59 // Национальная база данных законодательства. — URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257288>
4. Ашурова Т.Э. Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров//Актуальные проблемы российского права, 2016. №7 (68). – С.99. — URL: <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2016.68.7.093-102>



5.Международная организация труда. Рекомендация № 130 о рассмотрении жалоб на предприятия//МОТ, 1967

URL:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r130_ru.htm

6.Title VII of the Civil Rights Act of 1964//U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 1964. URL:<https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964> >

7.Burlington Northern & Santa Fe Railway Co. v. White//U.S. Supreme Court (Justia), 2006. №548
URL:<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/548/53/>

8.Ашурова Т.Э. Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров//Актуальные проблемы российского права, 2016. №7 (68). – С.97.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsipy-razresheniya-individualnyh-trudovyh-sporov>