

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Кафедра «ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ»**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему

Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров

Выполнил: студент 4-курса
направления “Гражданско-правовая
деятельность”

Акилов Саидакромхон Акмалович

Научный руководитель: доцент
кафедры “Трудовое право и право
социального обеспечения”, к.ю.н.
Гасанов Михаил Юсупович

Ташкент- 2014

Оглавление.

Введение.

Глава 1. Понятие индивидуальных трудовых споров и органы по их рассмотрению.

1.1. Понятие и причины возникновения индивидуальных трудовых споров.

1.2. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Глава 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

2.1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссиях по трудовым спорам.

2.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

2.3. Исполнение решений органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Заключение.

Список использованной литературы.

Введение

Действующий Трудовой Кодекс РУз решает задачу создания работникам благоприятных условий для проявления ими своих способностей к труду и обеспечения социальной защиты тех, кто в ней особенно нуждается. Актуальность выбранной темы в настоящее время состоит в том, что характерным для трудового законодательства Узбекистана стало расширение договорного метода регулирования трудовых отношений, направленного на сбалансирование интересов работодателей и работников. Трудовой кодекс РУз, выделяющий правовое регулирование трудовых споров в отдельную главу, являющийся основополагающим законом в сфере труда, усиливает отраслевую принадлежность норм этой сферы, путем установления особенностей в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров. Актуальность выбранной темы о регулировании индивидуальных трудовых споров определяется еще и тем, что при многообразии форм собственности, работодатели, в лице частных предпринимателей, директоров ООО и других, уходя от уплаты налогов, не оформляют должным образом трудовые отношения с работниками, нарушая тем самым их конституционное право на труд и социальную защиту, гарантированную новым трудовым законодательством, что приводит к увеличению трудовых споров в судах. Реализация конституционного права каждого на судебную защиту его прав и свобод, формирование современной и эффективной системы способов разрешения трудовых споров - важнейшие и весьма острые проблемы, решение которых требует комплексного подхода. Эти и другие обстоятельства и определяют актуальность избранной для выпускной-квалификационной работы темы исследования.

Целью работы является изучение основных теоретических и практических вопросов рассмотрения и разрешения индивидуальных

трудовых споров. Основные задачи исследования состоят в том, чтобы проанализировать основные положения трудового законодательства Республики Узбекистан, регулирующие рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Крайне важно выявить его достоинства и недостатки. Цель работы заключается во всестороннем изучении особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Объектом исследования выступают общественные правоотношения по регулированию индивидуальных трудовых споров.

Предметом исследования является порядок урегулирования трудовых споров.

При написании работы были поставлены следующие **задачи**:

Во-первых рассмотреть общую характеристику индивидуальных трудовых споров;

Во-вторых, проанализировать правовой статус комиссии по трудовым спорам;

В-третьих, изучить особенности рассмотрения трудовых споров в районных судах;

В этой связи в дипломной работе рассматриваются не только понятие, виды, структура, подведомственность трудовых споров, но и особенности разрешения индивидуальных трудовых споров, меры по устранению причин, порождающих трудовые споры.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что вопросы правового регулирования индивидуальных трудовых споров впервые комплексно были изучены в рамках выпускной квалификационной работы. В работе большое внимание было уделено особенностям правового регулирования индивидуальных трудовых споров в трудовом праве. По результатам исследования были разработаны предложения и рекомендации по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Практическое значение данной работы заключается в том, что выводы и заключения по данному исследованию, например, касающиеся

порядку рассмотрению индивидуальных трудовых споров в Комиссиях по трудовым спорам можно будет применять при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на предприятиях.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемой литературы.

Глава 1. Понятие индивидуальных трудовых споров и органы по их рассмотрению.

1.1. Понятие и причины возникновения индивидуальных трудовых споров.

Важнейшими направлениями государственной политики являются обеспечение законности, предотвращение случаев нарушения законодательства, обеспечение привлечения к ответственности виновных предприятий и их должностных лиц. Законодательство нашей страны предусматривает правовые аспекты и организационные мероприятия по быстрому и законному решению конфликтов возникающих в процессе трудовых отношений.

Организована система государственных органов, на которых возложена задача рассмотрения и решения трудовых споров. Ежегодно ими рассматривается и решаются сотни тысяч конфликтных дел в целях обеспечения законности.

Своевременное законное и эффективное рассмотрение и решение трудовых споров является не только способом защиты и обеспечения конституционных прав работников, оно также отвечает и интересам работодателей, поскольку их права и законные интересы защищаются законом.

За годы независимого развития нашей страны вместо бывшей советской правовой системы начала формироваться национальная правовая система основывающаяся на принципах демократии, общечеловеческих норм и ценностей, неприкосновенности прав человека. Трудовое право занимает

особое положение в национальной системе права и имеет немаловажное значение в обеспечении и защите трудовых прав и свобод работников.

Некоторые исследователи-правоведы считают, что трудовые споры необходимо воспринимать как объективное явление, показывающее динамику нашей социальной жизни и нашего развития, решая их, надо усовершенствовать правовые механизмы защиты прав граждан, находить современные методы и формы рассмотрения и решения конфликтных моментов.¹

С точки зрения права трудовые споры являются продуктом противостояния прав, обязанностей и интересов работодателя и работника.²

Под индивидуальными трудовыми спорами подразумеваются конфликты, возникшие между работодателем и работником по применению условий, предусмотренных в трудовом законодательстве, других нормативных актах, в трудовом договоре, заключенном с работником.

Однако, правильное определение трудовых споров предполагает наличие конфликта, который не может быть разрешен иначе, как с участием третьей стороны, обладающей правом рассматривать подобные конфликты.

Помимо работника (физического лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем) выделяется в качестве "стороны" указанного спора также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем ("бывший работник"), или лицо, желающее заключить трудовой договор и поступить на работу, но которому в этом отказано работодателем. В законодательной формулировке отражено то, что возникновению индивидуального трудового спора предшествуют переговоры сторон трудового правоотношения, т.е. необходимость урегулировать возникшие разногласия, что определено в понятии: "индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником...". Иногда термины "разногласие" и "спор" рассматриваются как синонимы,

¹ Й.Турсунов, Ш.Газиев. Трудовые споры. Учебное пособие. Т.ТДЮИ.2008. с.9

² Там же...с.12

хотя не любое разногласие есть спор. С момента возникновения разногласий обычно ведутся переговоры с работодателем самим работником или с участием его представителя. Если же в ходе непосредственных переговоров разногласия не удастся урегулировать, неурегулированные разногласия переходят в «катеорию» в трудовой спор при обращении работника в юрисдикционный орган: КТС или суд для разрешения спора с соблюдением установленных процессуальных и процедурных норм. Необходимость урегулирования возникших разногласий, а не спора предусмотрена ТК (ч. 1 ст. 263 ТК РУз), где установлено, что " если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем ", то индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС. В юридической литературе также проводится различие между понятиями "конфликт" и "трудовой спор". При этом подчеркивается, что конфликт может "тлеть", когда стороны не предпринимают никаких усилий, чтобы его погасить, а разрешение такого конфликта возможно самими сторонами добровольно в результате переговоров. Но если этого не происходит, то возникает необходимость привлечения к разрешению указанного конфликта специальных уполномоченные на это органы и "конфликт перерастает в трудовой спор"³

Таким образом, трудовыми спорами могут называться не просто конфликты, возникающие по поводу трудовых отношений, конфликты, которые могут быть разрешены только при участии органа, специального органа, уполномоченного рассматривать подобные конфликты. Конфликты, которые можно разрешить иначе не представляют собой той особой значимости, а потому не считаются трудовыми спорами. В таких случаях для решения конфликта нет необходимости в применении специальных правовых методов, предусмотренных в законодательных актах. Практика показывает,

³ "Трудовое право России: Учебник" под ред. А.М. Куренного . М. "Юристь", 2004. С.453

что значительная часть трудовых споров возникает вследствие недостаточного знания трудового законодательства.

Во многих случаях к возникновению трудовых споров приводят различные причины, такие как, например, разное толкование трудового законодательства, не создание условий труда, предусмотренных законом, изменение условий труда без учета требований трудового законодательства, неправильная организация труда на предприятии, незаконные действия совершенные работодателем или работником, пробелы в законодательстве, а также другие объективные и субъективные причины.

На первый взгляд трудовые споры являются общественными отношениями, возникающими в период с принятия на работу работника до его увольнения, но на самом деле их сфера намного шире. Так, например, спорные моменты возникающие во время отказа гражданину, который обратился в предприятие с просьбой принятия на работу будут рассматриваться согласно ст. 78 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Поэтому они тоже считаются трудовыми спорами.

Кроме этого, конфликты между бывшим работником, с которым прекращен трудовой договор и работодателем тоже считаются трудовыми спорами, которые возникают после прекращения трудового договора.

Трудовые споры относительно коллективов, возникшие между представительными органами работников и работодателем также относятся к трудовым правовым конфликтам. Однако данный вид трудовых споров не является предметом настоящего исследования, потому не будет рассматриваться.

Законодательство нашей страны предусматривает необходимые правовые организационные меры по быстрому и законному решению конфликтов, возникающих в момент трудовых отношений.

Трудовое законодательство Республики Узбекистан предусматривает определенный порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров. в законодательном порядке установлены органы, полномочные рассматривать

трудовые споры и выносить решения, которым обязаны подчиняться стороны конфликта, разработаны общие принципы и правила рассмотрения трудовых споров.

В соответствии со ст.259 ТК, индивидуальные трудовые споры - это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором. В этих случаях стороной спора в интересах работника может выступать представительный орган работников. Таким образом, исходя из смысла данной статьи ТК ясно, что индивидуальные трудовые споры возникают между работником (одним) и работодателем (одним), они не возникают только по поводу применения действующих норм Трудового кодекса. Значит спор возникает вследствие нарушения или неудовлетворения одной стороны в отношении другой какого-либо интереса. В этом случае определяется правомерность предъявления претензий и обязанность их удовлетворения.

Еще одним из условий возникновения трудовых споров правового характера является совокупность недостатков в нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые отношения. К ним относятся:

- законодательно не отрегулированные отношения между работником и работодателем в конкретной области трудовых отношений, что приводит к нарушению интересов той или иной стороны;

- неконкретность формулировок в нормативно-правовом акте, что позволяет двояко толковать то или иное отношение, приводящее к нарушению прав;

- «моральное» старение той или иной нормы права, возникающее по причинам динамики хозяйственного процесса, возникновение новых форм трудовых отношений, не урегулированных правом.

Учитывая особенности правового регулирования наемного труда в силу чего трудовое законодательство осуществляет функции социальной защиты

работников, иногда, индивидуальные трудовые споры преследуют чисто субъективный интерес работодателя или работника.

Однако, трудовые споры, как правило, носят объективный характер и являются важным элементом в трудовом процессе.

Примером обстоятельств, порождающих трудовые споры, являются:

- плохо организованный производственный процесс;
- неэффективная система оплаты труда;
- несоответствующая стандартам и техническим условиям технология выполнения работ и оказания услуг, некачественное оборудование и материалы, плохие инструменты и т.д.

Таким образом, причины возникновения трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений в связи с применением, толкованием законодательства о труде, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора. Иными словами – это нарушения, каких либо прав работника или его обязанности перед предприятием.⁴

Согласно статье 268 Трудового Кодекса к лицам, которые могут обратиться в суд для защиты своих прав при трудовых конфликтах могут быть отнесены физические лица или органы, которые имеют право на такое обращение в целях защиты интересов работодателя и работника, которые непосредственно являются сторонами отношений трудового договора.

Они, обращаясь в суд для решения трудового спора, не ставят перед собой цели защиты собственных интересов, а все свои усилия направляют на защиту интересов работника или работодателя, и тем самым стремятся обеспечить законность трудовых отношений, установить социальную справедливость.

Мы попытаемся рассмотреть своеобразные особенности субъектов, которые могут обратиться с обвинением в суд от имени работника:

⁴ Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. М., 2001. С. 14.

1. Профессиональный союз или другие представительные органы работников. Согласно статье 23 Трудового Кодекса представительные органы работников (часто, профсоюз), имеет право на защиту их интересов в органах, которые рассматривают трудовые споры.

В Законе Республике Узбекистан “О гарантиях деятельности и прав профессиональных союзов” предусматривается что профессиональные союзы могут защитить права работников посредством суда. В таких случаях профессиональные союзы от своего имени выдвигают обвинения. Предметом обвинения является нарушенное право работника работодателем. Следует отметить, что в 2012 году через Республиканские профсоюзные комитеты были устранены около 500 тысяч различных правонарушений относительно прав работников, в том числе было подано обращение в суды для решения этих проблем.⁵

2. Государственная инспекция трудового права. На плечи этого органа государственного контроля, который входит в ведомство Министерства труда и социальной защиты Республики Узбекистан была возложена задача осуществления государственного контроля за исполнением трудового законодательства всеми видами предприятий несмотря на форму имущества и хозяйственной деятельности. Участие данного органа в правовых отношениях относящихся к трудовым конфликтам и общие права в сфере защиты нарушенных прав работников со стороны работодателя закреплено Трудовым Кодексом, законодательными актами разработанными на его основе.

Государственной инспекцией трудового права защита прав работников, в том числе право обращение от своего имени в суд с заявлением защитить нарушенные права работников закреплено в Положении “О государственной правовой инспекции труда при Министерстве труда и социальной защиты

⁵ Курултойдан курултойгача. Материалы внеочередного съезда Федерации профсоюзов Узбекистана.Т. Совет федерации профсоюзов. 2013. с.47

населения Республики Узбекистан” утвержденный Постановлением кабинета министров Республики Узбекистан № 29 от 19.02.2010 года .

3. Прокурор. Согласно Закону Республики Узбекистан “О прокуратуре” в редакции от 29 августа 2001 года основными задачами органов прокуратуры Республики Узбекистан являются обеспечение верховенства закона, укрепление законности, защита конституционного строя Республики Узбекистан, прав и свобод граждан, интересов общества и государства защищаемых законом, пересечение правонарушений и их профилактика. Значит, прокурор имеет ряд полномочий в обеспечении справедливого решения трудовых споров.

Ст.26 названного закона дает право прокурору обращаться в суд с обвинением в целях защиты прав других лиц. Согласно данной статье, если были нарушены права и свободы граждан, которые должны быть защищены в судебном порядке, но гражданин из-за плохого здоровья, возраста или по другим причинам не может защитить свои права и свободы, обвинение подает прокурор, который поддерживает его на суде.

Хотя в ст. 268 Трудового Кодекса определены круг лиц, которые имеют полномочия независимо обращаться в суд в целях защиты нарушенных прав работников, на наш взгляд их ряд следует существенно расширить.

Известно, что лица не достигшие 18 лет могут участвовать в отношениях трудового договора. Но такие лица исходя из их физического-психологического и интеллектуального состояния не всегда могут самостоятельно защитить свои права. Поэтому в правилах института опекунов следует учесть использование трудовых отношений и защиту интересов граждан, которые не могут самостоятельно защитить свои права из-за физического и духовного несовершенства их законными представителями.

Мы считаем, что следует внести дополнение в ст.268 Трудового Кодекса, в котором следует предусмотреть право родителей, опекунов или других их законных представителей несовершеннолетних на защиту прав и

законных интересов лиц, не достигших 18 лет в суде, включая их право на обращение в суд.

А также, ст. 268 в целях защиты интересов работодателя должен быть дополнен новым правилом, где вышестоящий орган предприятия (высший государственный орган или ассоциация, объединение, членом которого является негосударственная организация) для защиты интересов предприятия от своего имени может подать заявление, который дает право начать судебное разбирательство.

Следует учесть, что в отношениях касающихся трудовых споров лицо или полномочия государственного органа начавшее судебное разбирательство от своего имени для защиты интересов работника или работодателя наряду с законодательными актами, которые были охарактеризованы выше определены Гражданским процессуальным кодексом и другими законодательными документами принятыми на его основе.

Трудовые споры рассматриваются и в административном порядке. В таких отношениях участвуют не только работник и работодатель (непосредственный начальник работника), но и вышестоящие органы. В таких случаях полномочия вышестоящего органа (руководитель непосредственного руководителя работника) утверждены специальными актами законодательства.

Важное значение в обеспечении законности деятельности участников трудового спора и в отношениях связанных с ними играет правильное определение их правового статуса.

Предметом индивидуального трудового спора является существо требований работника, т. е. требования о восстановлении его нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат в соответствии с положениями закона, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (в том числе локальных нормативных правовых актов), или

предусмотренных условиями коллективного договора, трудового договора. Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т. д. Разногласие лежит в основе индивидуального трудового спора. Оно, как правило, возникает по поводу применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора. Именно поэтому индивидуальные трудовые споры (в отличие от коллективных трудовых споров) являются спорами юридического характера, возникающими в связи с толкованием, применением трудового законодательства. В связи с этим, основываясь на опыте западных стран, индивидуальные трудовые споры в юридической литературе именуется конфликтами права.

Причины индивидуальных трудовых споров - это обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием законодательства о труде, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора. Причины возникновения трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений в связи с применением, толкованием законодательства о труде, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора. Иными словами – это нарушения, каких либо прав работника или его обязанности перед предприятием. Причинами трудовых споров являются негативные факторы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Причины возникновения индивидуальных трудовых споров условно можно разделить на 2 большие группы: объективные и субъективные. К группе объективных причин относятся противоречия, закономерно вытекающие из отношений собственности, отношений наемного труда и др.

Например, среди таких причин можно назвать нарушение работодателем прав работника на своевременную оплату труда, вызванное тяжелым экономическим положением работодателя, в частности в связи с отсутствием денежных средств на расчетном счете. К группе субъективных причин относятся противоречия, не имеющие характера объективно обусловленных закономерностей, которые определяются в большей степени недостатками и ошибками деятельности субъектов. К субъективным причинам можно отнести неверное толкование правовой нормы (условия коллективного договора, трудового договора); нарушение трудовых прав работника, вызванное наличием внутриличностного конфликта между работником и должностным лицом (при условии, что это повлекло за собой разногласие, которое в дальнейшем было передано на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа).

В юридической литературе, помимо причин, выделяют также условия возникновения индивидуальных трудовых споров. Под такими условиями понимают факторы, которые способствуют возникновению разногласий. Например, наличие противоречивых интересов работодателя и работника в сфере применения наемного труда, изменение экономических отношений в целом, другие обстоятельства могут быть объективными условиями, порождающими индивидуальный трудовой спор. Такие противоречия создают объективную основу для возникновения различных разногласий в области социально-экономических и трудовых отношений. Однако эти обстоятельства могут и не повлечь за собой возникновение индивидуального трудового спора. Непосредственным источником возникновения трудового спора они не являются. Источником (причиной) возникновения трудового спора могут стать действия (бездействие) работодателя или работника в области применения наемного труда, например нарушение работодателем процедуры увольнения работников по сокращению численности (штата) в результате изменения финансово-экономического положения организации. Примером субъективных условий возникновения индивидуальных трудовых

споров можно назвать пороки индивидуального правосознания работодателей, предпринимателей, должностных лиц, работников, низкий уровень правовой культуры участников производственного процесса. На практике эти условия нередко приводят к массовому незаконному правоприменению, нарушающему законные права и интересы как работников, так и работодателей. Указанные выше обстоятельства представляют собой своего рода предпосылку для возникновения индивидуального трудового спора, однако они не являются источником трудового спора до тех пор, пока разногласия, вызванные указанными обстоятельствами, не будут в дальнейшем переданы на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа. В юридической литературе условия возникновения индивидуальных трудовых споров подразделяют на 3 большие группы: условия экономического, юридического и социального характера. К условиям экономического характера относится, в частности, изменение экономических отношений, повлекшее за собой финансовую нестабильность организации. К условиям юридического характера можно отнести наличие противоречий, пробелов в трудовом законодательстве, отсутствие необходимых знаний в области права и т.д. Условием социального характера является, например, несоразмерность установленного размера оплаты труда прожиточному минимуму. Основания для классификации индивидуальных трудовых споров могут быть различными. Так, в зависимости от содержания трудового спора они подразделяются на споры об установлении условий труда и споры по применению установленных условий труда. В зависимости от вида спорного правоотношения они подразделяются на споры, возникающие из:

- трудовых правоотношений;
- правоотношений по трудоустройству;
- правоотношений по защите персональных данных работника;
- правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- правоотношений по возмещению материального ущерба, причиненного организации;

- правоотношений по возмещению ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением своих трудовых обязанностей;

- правоотношению по защите (самозащите) трудовых прав работника;

- а также споры, связанные с установлением, изменением индивидуальных условий труда. Самостоятельным основанием для классификации индивидуальных трудовых споров выделяют также институт трудового права. Здесь выделяют споры, связанные с применением норм, составляющих следующие институты: "трудовой договор"; "рабочее время и время отдыха"; "оплата и нормирование труда"; "гарантии и компенсации"; "дисциплина труда"; "профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации"; "охрана труда"; "материальная ответственность сторон трудового договора". В свою очередь, индивидуальные трудовые споры можно подразделить на подвиды исходя из конкретного предмета предъявляемых работником требований. Так, споры, связанные с применением норм, регламентирующих материальную ответственность сторон трудового договора, могут быть классифицированы следующим образом:

- о возмещении материального ущерба работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться;

- о возмещении материального ущерба работнику за ущерб, причиненный имуществу работника;

- о возмещении морального вреда;

- о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю.

Трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые, на индивидуальные и коллективные.

К спорам искового характера, как правило, относят разногласия, имеющие место в связи с применением нормативно-правовых актов о труде и трудовых договорах, а к спорам неискового характера - разногласия,

возникающие в связи с установлением новых условий труда, не урегулированных нормативно-правовыми актами и соглашениями о труде.

Таким образом, индивидуальный трудовой спор можно определить как спор о реализации права, предусмотренного трудовым законодательством, коллективными и другими договорами о труде или об установлении нового трудового субъективного права, который возникает между администрацией и работником с момента обращения работника в орган, предусмотренный правом.

Трудовые споры также можно разделять на споры:

- из трудовых правоотношений;
- из правоотношений по трудоустройству (к примеру, спор в связи с отказом в приеме на работу по брони инвалида или другого лица, с которым наниматель обязан заключить трудовой договор);
- из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда (к примеру, оспариваются действия санитарного, технического или правового инспектора, наложившего штраф на должностное лицо);
- из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве (к примеру, направления на повышение квалификации в другую местность);
- из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятия (к примеру, оспаривание размера произведенного нанимателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб);
- из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе;
- из правоотношений профкома с работодателем по вопросам труда, быта, культуры (к примеру, трудовые споры о сроках пересмотра норм выработки);
- из правоотношений трудового коллектива с нанимателем (к примеру, при выборах и утверждении хозяйственных руководителей и др.);

- из социально-партнерских правоотношений.

Со стороны работников может проявляться негативное отношение к трудовым обязанностям в виде прогулов, пьянства на работе, некачественного выполнения производственных заданий и т.п., вынуждает нанимателя накладывать на такого работника взыскания, которые он начинает оспаривать;

незнание или плохое знание трудового законодательства, как нанимателем, так и многими работниками, иными словами, низкая правовая культура. Если наниматель недостаточно знает трудовое законодательство, то естественно, что он будет нарушать и правила, установленные этим законодательством, такие как порядок заключения и расторжения трудового договора, перевод на другую работу, создание необходимых условий труда, изменение режима работы и т.д.

На возникновение трудовых споров влияют, кроме причин, также и условия или обстоятельства спора.

Под такими условиями понимают – те обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения и вызывают не урегулированные разногласия между субъектами трудовых отношений.

Условия бывают:

а) экономического характера – к ним относятся, например, финансовые проблемы предприятия, которые препятствуют полной и своевременной выплате заработной платы;

б) социального характера, – например, растущая разница в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников;

в) юридического характера – к таким условиям относится сложность восприятия трудового законодательства для работников и администрации.

Это свидетельствует о слабом знании работниками своих трудовых прав и обязанностей, способов защиты своих прав, слабая подготовка

профсоюзных лидеров к защите трудовых прав и законных интересов работников и т.д.

По отношению к спорящей стороне, условия носят объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства отрасли или же имеющиеся недостатки в самом трудовом законодательстве.

Имея характер, связанный с производством и правовым его регулированием, в первом случае относится к организации производства, а во втором – с принятием норм права, регулирующих трудовые отношения.

Условия производственного характера связаны с недостатками в организации труда, к примеру, с нарушением в снабжении материалами, что служит причиной неритмичности работы, с необходимостью работы в выходные дни, в ночное время, что вызывает споры по оплате труда.

Иногда из-за плохой организации труда работники не знают своих должностных обязанностей и поэтому их не выполняют. Отсюда часто могут возникать споры о дисциплинарных взысканиях.

Уровень трудовой и производственной дисциплины снижает плохая организация труда и производства, неорганизационный досуг, отсутствие формальных условий быта,

Обстоятельствами возникновения трудовых споров являются уровень инфляции, зарегламентированность экономических отношений в противовес законам хозяйствования в условиях рынка.

Таким образом, причины возникновения трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений в связи с применением, толкованием законодательства о труде, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора.

1.2. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Согласно ст.262 ТК РУз органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам и суды. 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.(ст.276 ТК РУз) К ним относятся: вышестоящие в порядке подчиненности органы; иные органы, уполномоченные в соответствии с законами разрешать споры, возникающие с работниками, отнесенными к отдельной категории.⁶

Для осуществления своих функций такие органы наделены определенными властными (юридическими) полномочиями. Поэтому органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются юрисдикционными. Они обладают определенной компетенцией, т.е. совокупностью определенных полномочий (прав и обязанностей) в сфере своей деятельности. Следует отметить, что каждый юрисдикционный орган наделен определенной компетенцией, под которой понимаются его полномочия по осуществлению охраны (восстановлению) нарушенных субъективных прав работников (в ряде случаев — работодателей). Другими словами, компетенция есть совокупность прав и обязанностей соответствующих юрисдикционных органов по осуществлению возложенных на них задач и функций, а также по использованию предусмотренных законом методов и форм в установленной законом сфере их деятельности.⁷

⁶ Например, пункт 25 Положения о прохождении службы в государственных налоговых органах Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 05.05.2000 г. N 180; пункт 41 Положения о прохождении службы в Департаменте по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при Генеральной прокуратуре Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 06.07.2001 г. N 291 в редакции утв. Постановлением Кабинета Министров РУз от 05.12.2013г. №318

⁷ Трудовое право. Учебник для ВУЗов под ред. О.Б.Смирнова. М. Российская Академия труда и социальных отношений.2004. с.463

Вместе с тем тот или иной юрисдикционный орган наделен полномочиями разрешать не все, а только такие индивидуальные трудовые споры, которые исключительно ему подведомственны.

Каждый орган рассматривает споры своей подведомственности, которая определяется как компетенция соответствующих юрисдикционных органов по рассмотрению тех или иных индивидуальных трудовых споров. Она определяется видом трудового спора по субъектам, участвующим в споре, и по его содержанию.

Подведомственность - это определение по свойствам и содержанию трудового спора, в каком первоначальном органе должен решаться спор. Таким образом, подведомственность трудовых споров следует понимать как распределение компетенции по их рассмотрению между юрисдикционными органами, наделенными правом рассматривать трудовые споры и выносить в правовом отношении обязательные для субъектов трудового правоотношения решения. По мнению И.А.Костян, определить подведомственность трудовых дел определенному юрисдикционному органу — значит выяснить, какие именно из них по закону, где, в каком порядке подлежат рассмотрению. Принимая дело к производству, соответствующий юрисдикционный орган должен выяснить, вправе ли он рассматривать данное трудовое дело, не отнесено ли оно законом к ведению какого-либо другого органа. Подведомственность в данном случае рассматривается в качестве предпосылки права работника на обращение за восстановлением нарушенных, по его мнению, прав.

Таким образом, подведомственность — это признак, являющийся внешним показателем компетенции юрисдикционного органа по разрешению конкретных индивидуальных трудовых споров. Другими словами, это юридическое закрепление круга вопросов, составляющих предмет индивидуального трудового спора, для рассмотрения которого законом установлены определенная процедура и органы, способные наиболее эффективно разрешить спор по существу. Таким образом, понятие

подведомственности индивидуальных трудовых споров в трудовом праве употребляется как предметная компетенция тех или иных органов специализированной трудовой юрисдикции.⁸

Правильное установление подведомственности того или иного спора имеет большое практическое значение, так как решение спора некомпетентными органами не имеет юридического значения (юридической силы) и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Юристы, например, Е.Терентьева, отмечают, что общепризнанного определения подведомственности в юридической, и в частности процессуальной, литературе, к сожалению, нет.⁹

Термин "подведомственность" означает "подвести под ведомство", вести какой-либо юридически значимый вопрос в системе учреждений (органов), в ведении которого этот вопрос (дело) находится, т.е. термин относится к органу, который вправе вести это дело.

Судебная практика. Исковые требования работодателя к бывшему генеральному директору о запрете препятствовать деятельности нового руководителя и передачи ему штампов, печати, трудовых книжек, финансовых, учредительных документов и пр., направлены на разрешение корпоративного конфликта, а именно спора о том, кто вправе осуществлять полномочия единоличного исполнительного органа. данный вопрос связан с предпринимательской и иной экономической деятельностью организации, поэтому спор не является трудовым, т.к. он возник не из-за наличия разногласий между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства.

В числе органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров предусмотрены Комиссии по трудовым спорам. (ст.260 ТК РУз) Действующий Трудовой кодекс РУз не содержит понятия комиссии по трудовым спорам, однако его определение дано некоторыми

⁸ Трудовое право. Учебник для ВУЗов под ред. О.В. Смирнова. М. Российская Академия труда и социальных отношений.2004. с.463

исследователями.¹⁰ так, согласно определению В.Л.Гейхмана и И.К.Дмитриевой, комиссия по трудовым спорам является постоянно действующим самостоятельным юрисдикционным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чем-то утверждении. Другие авторы определяют комиссии по трудовым спорам в качестве смешанного паритетного органа, который организуется на предприятиях из представителей работников и работодателя для разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих при применении нормативных актов о труде.¹¹ Учитывая, что действующий Трудовой кодекс ставит КТС в один ряд с судом в качестве органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, можно сделать вывод, что КТС должна руководствоваться теми же принципами, которыми руководствуется суд в своей деятельности. А именно, при разрешении трудовых споров комиссия по трудовым спорам независима и руководствуется во всей своей деятельности законами о труде и иными нормативными актами. характерно, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, инициатором создания КТС может выступить любая из сторон, как представитель работников (в РФ - традиционно- профсоюз), так и работодатель, включая работодателя - физическое лицо. При этом указанная инициатива требует письменного оформления. Работодатель и представительный орган при получении письменного предложения о создании КТС обязаны в течение 10 дней направить своих представителей в КТС. Законодательство Республики Узбекистан, определив порядок организации КТС в коллективном договоре, в принципе, тоже намекает, что инициатором создания КТС может быть любая из сторон в силу ст. 31 ТК РУз, в соответствии с которой, инициатором переговоров по заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из

¹⁰ В.Л.Гейхман,И.К.Дмитриева. Трудовое право. Учебник для ВУЗов. –М. «ИД Юрайт». 2011. с.452;Н.Нурғалиева, С.А.Бухарбаева Трудовые споры: принципы и порядок разрешения. Алма-аты. 2004. С.82;А.В.Смолярчук. Законодательство о трудовых спорах. М. Издательство Московского Университета. 2004. С.66

¹¹ А.В.Смолярчук. Законодательство о трудовых спорах. М. Издательство Московского Университета. 2004. С.66

сторон, а также ч.1ст. 262, предусматривающую, что создание КТС может быть предусмотрено в коллективном договоре, т.е. в зависимости от инициативы какой-либо из сторон, хотя прямого указания в Трудовом кодексе на это нет. Трудовой кодекс Российской Федерации подробно определяет порядок создания КТС, например, определяет полномочия работодателя и общего собрания коллектива по назначению или избранию представителей КТС, дополнительные льготы и гарантии членам КТС для участия в работе по разрешению трудовых споров. Национальное трудовое законодательство предоставляет решать такие вопросы в коллективно-договорном порядке, что в принципе, при условии соблюдения принципов и порядка заключения коллективного договора также отвечает интересам сторон.

Индивидуальный спор по вопросам применения права, рассматривается по выбору работника в комиссиях по трудовым спорам или в суде, о чем прямо указано в ст. 280 ТК РФ ч.2, а в соответствие со ст. 260 ч.3, индивидуальный трудовой спор по вопросам установления условий труда разрешаются работодателем и соответствующим профсоюзным органом или иным представительным органом работников. По мнению О.Б.Буяновой, поскольку статья Трудового кодекса определяет компетенцию судов по рассмотрению трудовых споров, становится очевидным, что все остальные категории споров (кроме тех, по которым установлен в законе специальный порядок) рассматриваются комиссией по трудовым спорам. К таким относятся например, споры о признании недействительными условий трудового договора; рабочем времени; времени отдыха; об оплате труда; о гарантийных компенсационных выплатах; переводах, перемещениях, изменении существенных условий трудового договора; привлечении работника к дисциплинарной ответственности и т.д.¹²

Количественный состав КТС определяется в коллективно-договорном порядке и единственным условием является равное количество

¹² Буянова М.О. Трудовое право России. - "Проспект", 2009 г.

представителей от обеих сторон (работника и работодателя), хотя полномочия по участию в составе КТС должны быть оформлены в соответствующем порядке (ст. 262 ч. 3) - члены комиссии от профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников утверждаются постановлением (решением) соответствующего органа, а представители работодателя - его приказом. Если сравнить с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», то в ст. 12 Закона мы можем наблюдать противоречащую действующему законодательству норму, которая гласит, что «профсоюзы рассматривают индивидуальные трудовые споры членов профсоюза с администрацией и принимают по ним постановления в соответствии с законодательством».¹³ Данный факт позволяет нам говорить о необходимости изменения формулировки содержащейся в вышеназванном законе, и приведению ее в соответствие с действующим Трудовым кодексом.

По нашему мнению, следует также расширить возможности сторон трудового спора для разрешения трудового спора во вне судебном порядке. В связи с этим, нам представляется возможным говорить о необходимости внедрения института посредника (арбитра) для разрешения индивидуального трудового спора, и предоставить работнику для разрешения спора обратиться в любой из органов по желанию. При этом, арбитр должен быть согласован между работодателем и профессиональным союзом. Это поможет уменьшить затраты на содержание комиссии по трудовым спорам и увеличит оперативность принятия решения по трудовому спору.

Сроки полномочий КТС также определяется коллективным договором. Изучение правовой и научной литературы, изданной до 1991 года, показало, что КТС существовали еще в советские времена, более того, их деятельность

¹³ Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»// Вестник Верховного Совета Республики Узбекистан, 1992, N 9, ст.344

была урегулирована в централизованном нормативном порядке.¹⁴ В то время КТС были обязательным первичным органом по рассмотрению большинства трудовых споров и образовывались на всех предприятиях, где были созданы первичные профсоюзные организации (читай практически на всех предприятиях). Сроки полномочий определялись сроком полномочий, на который избирался местный комитет профсоюза – 1 год. Были установлены специальные правила выдвижения представителей сторон для участия в КТС, их замены, пересмотра количественного состава, выделения временных представителей в случае отсутствия постоянного представителя, серьезно обсуждался вопрос о досрочном отзыве представителя из состава КТС, членами КТС могли быть только руководители – как представители работодателя и профсоюзного комитета. Как видим к работе КТС, как органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров советское законодательство относилось очень серьезно. Без рассмотрения в КТС трудовой спор не мог рассматриваться в суде. Таким образом, можно сделать вывод, что КТС в свое время были достаточно авторитетным органом по рассмотрению трудовых споров.

В настоящее время все организационные вопросы, связанные с деятельностью КТС переданы в ведение коллективно-договорных актов. Взаимоотношения между представительными органами работников и работодателей должны строиться на основе социального партнерства, предусматривающего переговоры и заключение коллективного договора, определяющего взаимные обязательства сторон в сфере трудо-социальных отношений, складывающихся на предприятии. Однако, практика рассмотрения трудовых споров в суде и отсутствие данных о количестве рассмотренных трудовых споров в КТС показывает, что в настоящее время в силу неразвитости социально-партнерских отношений на предприятиях, непонимания эффективности и полезности рассмотрения трудовых споров на

¹⁴ Например, Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957г., а потом Законом СССР «О порядке рассмотрения трудовых споров» 1987г.

самом предприятии, недоверия в конце концов представительным органам, практически все обращения с просьбой разрешить трудовой спор направляются либо в суд либо в вышестоящие контролирующие или надзорные органы.

Российское трудовое законодательство признает рассмотрение трудовых споров в КТС достаточно эффективным.¹⁵ К его явным преимуществам относится то, что рассмотрение спора происходит в коллективе работников, где обычно знают участников трудового спора и обстоятельства его возникновения. По мнению ряда авторов, у конкретного работодателя легче установить обстоятельства дела, собрать необходимые документы, иные доказательства и др.¹⁶

Нормы подведомственности относятся к гражданско-процессуальному институту независимо от того, в каком законе эти нормы помещены. В большинстве случаев эти нормы включаются в процессуальные законы, но в некоторых случаях они помещаются и в материальные законы.

А.М. Куренной в учебнике “трудовое право России” отметил, что еще профессор И.М.Зайцев подведомственность определил "как свойство дел, в силу которого их рассмотрение и разрешение отнесено законом к ведению определенного юридического органа".¹⁷

По действующему законодательству с помощью подведомственности устанавливаются, в частности, правомочия судов осуществлять правосудие по тем или иным гражданским делам.

После определения категорий индивидуальных трудовых споров, подведомственных судам, необходимо четко обозначить их подсудность, что и было сделано в процессе исследования.

Подсудность - это распределение между судами судебной системы РФ всех индивидуальных трудовых споров, подведомственных судам общей юрисдикции.

¹⁵ В.Л.Гейхман, И.К.Дмитриева. Трудовое право. Учебник для ВУЗов. –М. «ИД Юрайт». 2011.с.321

¹⁶ "Трудовое право России: Учебник" под ред. А.М. Куренного. М. "Юрист", 2004 с.457

¹⁷ Там же... С. 452

Подсудность трудовых споров в основном соответствует правилам подсудности других категорий гражданских исков. Но при этом надо учитывать, что здесь имеются некоторые своеобразные особенности. По общим правилам трудовые споры рассматриваются межрайонными судами по гражданским делам, которые находятся на территории где расположен (место постоянного жительства, принятый на учет как юридическое лицо) ответчик. Но вместе с этим конфликты о нанесении ущерба могут быть рассмотрены на территории постоянного жительства истца. Кроме этого имеются еще несколько исключений. Вышестоящие суды (суды областей и города Ташкента по гражданским делам, Верховный суд Узбекистана) могут рассмотреть конфликты, если считают нужным их рассмотрение первой инстанцией и для этой цели востребовать любое дело на свое делопроизводство. Рассмотрение и разрешение трудовых споров в апелляционном и кассационном порядке осуществляется согласно нормам гражданского процессуального законодательства.

Разрешение конфликтов в судебном порядке во всем мире признан самым эффективным и объективным методом защиты прав и это основывается на правилах международного права о праве каждого гражданина требовать рассмотрения своих исков независимыми и объективными судами.

Вопросы регулирования индивидуальных трудовых споров в зарубежных странах анализируются в курсе "Сравнительное и международное трудовое право" И.Я. Киселева (М., Дело, 1999 г.).¹⁸

Согласно его исследованиям, правовое регулирование индивидуальных трудовых споров в зарубежных странах сводится к правовому регулированию «трудоого процесса, который предполагает наличие специальных судебных органов и судей, способных квалифицированно и в краткие сроки разрешить заявление работника или работодателя.» В настоящее время специализированные суды по трудовым делам существуют

¹⁸ И.Я. Киселев "Сравнительное и международное трудовое право" М., Дело, 1999 г.

во многих странах: Великобритании, Германии, Австрии, Бельгии, Швейцарии, Швеции, Норвегии, Финляндии, Канаде, Новой Зеландии, Японии, Израиле, Франции. И.Я.Киселев условно выделяет две модели организации судов по трудовым делам. Во-первых, суды по трудовым делам создаются на двусторонней паритетной основе из судей, которые выдвигаются объединениями предпринимателей и профсоюзами. Во-вторых, состав суда по трудовым делам формируется из профессионального судьи и двух общественных судей, которые назначаются по представлению работодателей, их объединений и профсоюзов.¹⁹ Названные модели организации судов по трудовым делам используются в различных странах.

К примеру, во Франции суды по трудовым делам осуществляют свою деятельность на двусторонней паритетной основе. Кандидаты на должность судьи по трудовым делам выдвигаются организациями работодателей и профсоюзами, они избираются сроком на пять лет. Выборы судей осуществляет каждая сторона, то есть объединения работодателей и профсоюзы, они проходят по отдельным избирательным коллегиям, которые формируются для рабочих, служащих и работодателей. Наличие юридического образования не является обязательным условием для избрания судьей по трудовым делам.

К подсудности трудовых судов во Франции отнесены споры между работодателями и работниками, вытекающие из трудового договора и договора ученичества, а также иски о возмещении вреда, причиненного в результате несчастных случаев на производстве. Стороной в трудовом суде могут выступать как частные, так и государственные организации. Однако трудовые споры государственных служащих не отнесены к компетенции трудовых судов.

Трудовые дела во Франции рассматриваются специализированными отделами, создаваемыми по отраслевому и субъектному признакам. В частности, существуют отделы по рассмотрению трудовых споров в

¹⁹ Там же...

промышленности, торговле, сельском хозяйстве, а также споры высших служащих и других работников, например надомников. Каждый отдел состоит из двух бюро: бюро примирения и судебного бюро. Первоначально заявление по трудовым спорам рассматривается в бюро примирения, где спор может быть урегулирован путем заключения мирового соглашения. Стадию примирения осуществляет присутствие, состоящее из судей от обеих сторон, то есть работников и работодателей. Примирение фиксируется в протоколе, который имеет силу судебного решения. В случае отсутствия согласованного решения в бюро примирения трудовой спор рассматривается судебным бюро с исследованием юридически значимых обстоятельств на предмет их подтверждения и опровержения совокупностью допустимых, достоверных и достаточных доказательств. Судебное бюро состоит как минимум из двух судей: по одному от работников и работодателей, на его заседании обязательно присутствие секретаря суда.

Процесс по трудовым делам во Франции проходит по правилам ГПК с весьма значительными особенностями. К их числу следует отнести: 1) проведение разбирательства на началах устности; 2) бесплатность и быстрота судебного разбирательства; 3) активное участие судей в исследовании представленных доказательств; 4) особые правила представительства работников профсоюзом, делегатом персонала, коллегами по работе, родственниками. На стадии кассации трудовые дела рассматриваются во Франции профессиональными судьями в социальной секции гражданской палаты Кассационного суда, решения которого имеют прецедентное значение, то есть подлежат применению при разрешении аналогичных дел в судебном бюро.

Вторая модель формирования судов по трудовым делам применяется в Израиле. Система трудовых судов Израиля состоит из Национального трудового суда и пяти окружных судов. Окружные суды разрешают дела по первой инстанции, а Национальный трудовой суд выступает в качестве апелляционной инстанции, он может рассматривать по первой инстанции

наиболее сложные трудовые дела. Решения Национального трудового суда могут быть обжалованы в Верховный Суд Израиля лишь в исключительных случаях, в частности при рассмотрении им трудового дела по первой инстанции.

В трудовые суды Израиля входят профессиональные судьи (председатели коллегий) и представители общественности, которые назначаются на три года министрами юстиции и труда по рекомендации объединений работодателей и профсоюзов. Трудовые суды Израиля разрешают индивидуальные и коллективные трудовые споры, а также споры в сфере социального обеспечения. При рассмотрении трудовых споров они также применяют специальные процессуальные правила. В частности, трудовой суд по трудовым делам вправе затребовать от сторон трудового спора письменные показания под присягой при подготовке дела к слушанию, что сокращает продолжительность судебного разбирательства, позволяет сторонам оценить доводы друг друга и прийти к компромиссному решению. Таким образом, вторая модель организации судов по трудовым делам предполагает формирование профессиональных составов по разрешению трудовых конфликтов, что приводит к существенному расширению их компетенции. В данном случае они рассматривают не только отдельные индивидуальные трудовые споры, но и коллективные трудовые споры, а также конфликты, возникающие в сфере социального обеспечения. Наиболее четко вторая модель прослеживается на примере системы трудовых судов Германии.

Система трудовых судов Германии включает в себя три инстанции. В первой инстанции суды по трудовым делам рассматривают споры в составе профессионального судьи, являющегося председательствующим, и двух общественных судей. Профессиональные судьи в суд по трудовым делам назначаются на основании общих требований, предъявляемых к судьям, президентом страны. Общественные судьи обладают теми же правами, что и профессиональный судья, что позволяет сделать вывод об их независимости.

Общественные судьи назначаются на четыре года министром труда по представлению профсоюзов, объединений трудящихся, имеющих социальную или профессионально-политическую ориентацию, а также по рекомендации союзов работодателей (§ 20 Закона о судах по трудовым спорам). Общественные судьи от наемных работников могут быть выдвинуты из числа работников, продолжающих трудиться, а также бывших наемных работников, имеющих соответствующий стаж, они могут являться членами или руководящими работниками профсоюза и соответствующего объединения трудящихся (§ 23 Закона о судах по трудовым спорам). Общественными судьями от работодателей могут стать члены управления органа юридического лица, управляющие фирмой, директора предприятий или руководители отделов кадров, имеющие полномочия по найму работников, а также сотрудники, служащие и члены правлений союзов предпринимателей (§ 22 Закона о судах по трудовым спорам).

Для назначения общественным судьей по трудовым делам в суд первой инстанции необходимо, чтобы кандидат имел возраст не менее 25 лет и трудился либо занимался предпринимательской деятельностью на территории юрисдикции соответствующего суда. Для назначения в земельный суд по трудовым спорам, который является судом второй инстанции, кандидат в общественные судьи должен достигнуть возраста 30 лет и иметь стаж работы в качестве общественного судьи в суде первой инстанции не менее четырех лет. Судьей Федерального суда по трудовым делам может стать гражданин в возрасте не менее 35 лет, обладающий особыми знаниями и опытом работы в области трудового права, знающий трудовой процесс и имеющий стаж работы в суде первой или второй инстанции не менее четырех лет (§ 21, 37, 43 Закона о судах по трудовым спорам).

В первой инстанции суд по трудовым делам рассматривает дела в составе председательствующего - профессионального судьи и двух общественных судей, назначенных по рекомендации объединений

работников и работодателей. Палаты земельного суда по трудовым делам рассматривают дела в качестве суда второй инстанции в составе председательствующего - профессионального судьи и двух общественных судей, назначенных от работников и работодателей. Федеральный суд по трудовым спорам в Касселе выступает в качестве суда третьей инстанции, он состоит из девяти коллегий, включающих по два профессиональных судьи и двух общественных судей, назначенных по рекомендации организаций наемных работников и объединений работодателей.

Трудовые суды Германии рассматривают как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры, в частности, споры о толковании положений соглашений и колдоговоров, о статусе профсоюзов и представителей работников в организации.

Суды первой инстанции в Германии используют упрощенный порядок взыскания задолженности. В этом случае взыскатель не обращается в суд с исковым заявлением, а выступает с ходатайством о вынесении приказа об уплате просроченного долга. На основании претензии взыскателя, оформляемой в произвольной форме, суд по трудовым делам выдает типовой приказ о взыскании долга, который может быть опротестован должником в течение одной недели. После получения такого протеста назначается срок для устного слушания дела, которое рассматривается в обычном порядке.

Устное разбирательство назначается по каждому исковому заявлению, оно начинается с примирительного производства, которое проводится председателем суда по трудовым делам. Если одна из сторон не явилась на примирительное разбирательство либо оно закончилось безрезультатно, то открывается спорное производство по делу. Спорное производство по общему правилу проходит в одно судебное слушание. В связи с чем до его проведения должны быть определены юридически значимые обстоятельства, а также распределено бремя доказывания между сторонами трудового спора. После чего суд принимает решение на основании представленных сторонами трудового спора доказательств. В случае неявки одной из сторон трудового

спора по ходатайству другой стороны решение выносится в порядке заочного производства. На заочное решение в течение одной недели может быть принесен протест стороной трудового спора.

Как правило, суд по трудовым делам выносит решение непосредственно после устного разбирательства. Однако в исключительных случаях, например, с целью достижения мирового соглашения или при особой сложности трудового дела, может быть установлен особый срок для вынесения судебного решения, который не должен превышать по общему правилу трех недель.

На решение суда по трудовым спорам может быть подана апелляционная жалоба в земельный суд по трудовым делам, если стоимость иска по имущественным спорам превышает 800 марок или суд по трудовым делам в своем решении указал на допустимость подачи апелляционной жалобы. Суд по трудовым делам обязан указать в своем решении на допустимость апелляционной жалобы по делам, имеющим принципиальное значение, выходящим за рамки частного случая судебной практики, в частности по делам о коллективных правах работников.

На решения земельного суда по трудовым делам может быть подана кассационная жалоба в Федеральный суд по трудовым спорам, если на это указано самим земельным судом или Федеральным судом по трудовым делам (§ 72 Закона о судах по трудовым спорам). Земельный суд по трудовым делам обязан допустить подачу кассационной жалобы, если судебное дело имеет принципиальный характер, то есть служит развитию или унификации права, либо в случае так называемой дивергенции, то есть различного толкования правовой нормы в двух судебных решениях. Отказ земельного суда в подаче кассационной жалобы может быть обжалован в Федеральный суд по трудовым делам. Федеральный суд по трудовым делам допускает подачу кассационной жалобы по принципиальным делам, а также в случае дивергенции, то есть различного толкования правовой нормы в судебных решениях.

Глава 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

2.1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссиях по трудовым спорам.

Все юрисдикционные органы (в том числе и КТС) наделены государственно-властными полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры путем вынесения решения, обязательного для исполнения сторонами спора. Кроме того, за ними закреплено право охранять (восстанавливать) нарушенные субъективные права работников и их законные интересы по требованию заинтересованной стороны.

Так, в компетенцию КТС входит право осуществлять прием заявлений работников, проводить подготовку заседания комиссии, в том числе запрашивать у работодателя документы, необходимые для рассмотрения дела по существу, приглашать специалистов, экспертов, свидетелей и т. п. Суды общей юрисдикции, в частности, наделены полномочиями осуществлять досудебную подготовку дела, вызывать в судебное заседание стороны, свидетелей, в ходе досудебного разбирательства допрашивать свидетелей, экспертов, назначать экспертизу по делу, изучать письменные материалы дела и т. д.

Ранее было сказано, что является предметом рассмотрения в КТС. однако хотелось бы конкретизировать их в соответствии с действующим законодательством. Так, исходя из смысла статьи 280, в КТС могут быть рассмотрены трудовые споры по вопросам применения положений законодательных и иных нормативных актов о труде, а ст.263, определяющая компетенции КТС, указывает, что КТС рассматривают споры, за исключением тех, по которым установлен иной порядок их рассмотрения (статьи 269, 276). Таким образом, в КТС могут рассматриваться большинство споров, возникающих между работником и работодателем, в связи с

применением трудового законодательства, коллективного договора или коллективного соглашения, правил внутреннего трудового распорядка, инструкций, положений и других нормативных актов, регулирующих трудовые отношения. Изучая статьи Трудового кодекса, можно с уверенностью сказать, что к такого рода спорам могут быть отнесены, например споры, связанные с оплатой труда, дополнительными выплатами в виде премиальных, компенсационными выплатами, удержаний из заработной платы, применения дисциплинарных взысканий, за исключением прекращения трудового договора за совершение работником виновных действий, не предоставления отпуска, незаконного перевода или привлечения к сверхурочным работам, а также к работам в выходные и праздничные дни и т.д. Очевидно, что КТС могут играть большую роль в укреплении законности в области трудовых отношений, если умело использовать механизм рассмотрения трудовых споров КТС, предусмотренный Трудовым кодексом.

Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется Трудовым Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан.

Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Комиссии по трудовым спорам рассматривают индивидуальные трудовые споры за исключением тех, по которым установлен иной порядок их рассмотрения²⁰.

²⁰ Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554 – ст. 263

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительных причин может быть вынесено решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно²¹.

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 должно присутствовать равное количество членов комиссии представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

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 стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

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.

²¹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554 – ст. 264

Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В решении комиссии по денежным требованиям должна 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.

Изучение деятельности организаций и предприятий, основанных на различных формах собственности показывает, из-за того, что во многих из них не существует профсоюзов, а в тех, где они есть, их деятельность не отвечает требованиям времени, не были созданы комиссии по трудовым спорам.²²

В некоторых из них такие комиссии созданы, но их деятельность нужно оценить как неудовлетворительную.

Возникновение такого положения во многом обуславливается рыночными отношениями и усилением диктата работодателя. Но, несмотря на это надо обратить внимание на усиление деятельности комиссий трудовых споров, как экономичное и полезное правовое средство решения индивидуального трудового спора.

2.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

Право на обращения в суд по трудовым спорам относится к работникам и работодателям. Но вместе с ними, согласно 268-ой статье Трудового кодекса Республики Узбекистан в суд с заявлением о рассмотрении и разрешении трудовых споров могут обратиться также правовой инспектор труда и профсоюзный комитет.

²² Й.Турсунов, Ш.Газиёв. Трудовые споры. Учебное пособие. Т.ТГГЮИ.2010г. с.37

По нашему мнению, надо расширить круг лиц имеющих право обратиться в суд с исковым заявлением о защите интересов работников. Для защиты интересов работников, не достигших 18 лет такое право надо дать их родителям, опекунам, возможно органам опеки и попечительства, комиссии по делам несовершеннолетних, имеющим законное право защищать их интересы, и это полностью соответствует общим принципам гражданского права. Кроме этого, вышестоящим организациям предприятий и организаций нужно давать такое право, чтобы они могли подавать иски в суды с просьбой защищать интересы подчиненных себе организаций.

Сроки обращения в суд по трудовым спорам установлены в Трудовом кодексе и других нормах трудового законодательства. Так, согласно 270-ой статье Трудового кодекса установлены следующие сроки обращения в суды или в Комиссии по трудовым спорам:

по спорам о восстановлении на работу – в течении одного месяца со дня выдачи копии приказа о расторжении трудового договора с работником;

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 уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

По спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается.

Работники, обратившиеся в суд с требованиями, исходящими из отношений трудового права освобождаются от судебных издержек.

При этом работники освобождаются от выплаты госпошлины, так и от других издержек, связанных с рассмотрением иска в суде. Закон, освобождая работника, обратившегося в суд за разрешением трудового спора от выплаты

судебных издержек исходит из того, что материальная несостоятельность работника не должна приводить к его незащищенности от нарушения прав.

Необходимо отметить, что разрешение споров в гражданско-процессуальном порядке основано на принципах, определенных Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан. Так, правосудие по гражданским делам осуществляется только судом и на началах равенства перед законом и судом всех граждан независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, социального происхождения, убеждений, личного и общественного положения, а также других обстоятельств.(ст.6 ГПК РУз) При осуществлении правосудия по гражданским делам судьи независимы и подчиняются только закону. Судьи разрешают дела на основе закона, в соответствии с обстоятельствами дела, в условиях, исключающих постороннее воздействие на судей. (ст.7 ГПК РУз) Судопроизводство по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон. Какое-либо вмешательство в деятельность судей по отправлению правосудия недопустимо и влечет ответственность по закону. (ст.8 ГПК РУз) Помимо этого Гражданский процессуальный кодекс устанавливает принципы гласности, непосредственности и устности судебного разбирательства, разрешение дела на основании действующего законодательства (ст.ст.10-12 ГПК РУз)

Рассмотрение трудовых споров в суде выделяются и особенностями сроков начала рассмотрения иска. Например, согласно ст. 131 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан: подготовка рассмотрения гражданских исков в суде должно проводиться в течение не позднее десяти дней со дня принятия заявления. В отдельных случаях, согласно обоснованному решению судьи, эти сроки могут быть продлены до двадцати дней.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством РУз и ТК (ст.268-275). Рассмотрению индивидуальных трудовых споров в суде

свойственны некоторые процессуальные особенности. Подведомственность индивидуальных трудовых споров суду установлена законом в соответствии с действующей системой органов по рассмотрению данных споров. При этом суд может выступать инстанцией, разрешающей индивидуальный трудовой спор, который уже был рассмотрен в КТС. В этом случае в суд обращается с заявлением работник или работодатель либо профессиональный союз, защищающий интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам. Так, в соответствии со ст. 267 ТК РФ, если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила трудовой спор, заинтересованный работник вправе перевести его рассмотрение в районный (городской) суд. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу. Если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам, в суд может обратиться с заявлением и прокурор. Иски трудовых правовых отношений должны рассматриваться не позднее десяти дней со дня подготовки рассмотрения дела судом первой инстанции, если стороны расположены в одном районе или городе, а в других случаях в течении двадцати дней. Другие гражданские иски должны рассматриваться не позднее одного месяца со дня подготовки дела к рассмотрению.

Непосредственно в судах рассматриваются трудовые споры:

- 1) если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;
- 2) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания

прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

3) о возмещении работником материального вреда работодателю;

4) о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

5) об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 Трудового кодекса;

б) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников²³.

Трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в районных (городских) судах.

Наиболее распространены на практике споры о восстановлении на работе. Обстоятельства, при которых работники обращаются в суд с подобными исками, главным образом зависят от основания увольнения.

Судебная практика. 1.04.2009 г. истица подала заявление о прекращении трудового договора по собственному желанию, не указав в нем даты, с которой она просила ее уволить. Между тем в тот же день был издан приказ о прекращении с истицей трудового договора. Предъявляя иск, работница указала, что преждевременное увольнение лишило ее возможности отозвать свое заявление. Такое ее намерение подтверждалось в том числе, заявлением о восстановлении на работе, которое она подала 3.04.2009г. непосредственно работодателю, но тот ей отказал. В связи с этим решение суда об удовлетворении исковых требований является законным²⁴

²³ Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554 – ст. 269

²⁴ Из материалов архива Ташкентского городского суда – 2009г.

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 спорам²⁵.

При этом необходимо отметить, что профессиональный союз имеет право представлять своего члена в судебном разбирательстве. Данное право закреплено в ст. 268 Трудового Кодекса Республики Узбекистан. Однако, в соответствии со ст.52 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан, договорными (добровольными) представителями могут быть:

- 1) адвокаты;
- 2) родственники по прямой восходящей и нисходящей или боковой линии, а также супруг (супруга) либо его (ее) родственники;
- 3) работники юридических лиц — по делам этих юридических лиц;
- 4) уполномоченные представители некоммерческих организаций — по делам членов этих организаций;
- 5) уполномоченные представители некоммерческих организаций, которым законом предоставлено право защищать права и интересы других лиц;
- 6) один из соучастников по поручению других соучастников;
- 7) лица, допущенные судом, рассматривающим дело, в качестве представителей физических лиц²⁶.

Следовательно, профсоюзы частично подпадают под действие п. 5 указанной статьи, однако по нашему мнению необходимо внести соответствующие изменения в указанную статью и отдельным пунктом указать права профессиональных союзов представлять интересы работника в судах общей юрисдикции.

²⁵ Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554

²⁶ Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан // НБДЗ «Lex.uz»

Согласно общим правилам подсудности, заявления к организациям подаются по месту нахождения их органов. Гражданские дела возбуждаются в суде путем подачи заявления в письменной форме. Принятие заявлений производится в судах председателем суда, его заместителем или судьей. Вопрос о возбуждении гражданского дела решается судьей, о чем выносится определение суда. (ст.ст. 145, 148, 151 ГПК РУз)

После принятия заявления и возбуждения гражданского дела судья производит подготовку дела к судебному разбирательству с целью обеспечения своевременного и правильного рассмотрения и разрешения дела в ходе которого проводит опрос сторон в порядке подготовки дела с целью выяснения возможности заключения мирового соглашения сторонами. (ст. 159 ГПК РУз)

Разбирательство гражданского дела происходит в открытом заседании суда с обязательным извещением лиц, участвующих в деле.

В заседании суда председательствует председатель этого суда, его заместитель или судья.

Председательствующий руководит судебным заседанием, обеспечивая полное, всестороннее и объективное выяснение всех обстоятельств дела, прав и обязанностей сторон, воспитательное воздействие судебного процесса, устраняя из судебного разбирательства все не имеющее отношение к рассматриваемому делу.

В случае возражения кого-либо из лиц, участвующих в деле, экспертов, специалистов, переводчиков, свидетелей против действий председательствующего, эти возражения заносятся в протокол судебного заседания и вопрос разрешается судом.

Председательствующий принимает необходимые меры к обеспечению в судебном заседании надлежащего порядка. В ходе рассмотрения дела по существу, суд заслушивает объяснения лиц, участвующих в деле, исследует представленные сторонами доказательства, вызывает и допрашивает свидетелей, экспертов и специалистов.(ст.ст.165-193 ГПК РУз) В судебном

разбирательстве особое значение при рассмотрении дела по существу имеют судебные прения – речи лиц, участвующих в судебном разбирательстве, мнение прокурора, после чего суд удаляется для вынесения решения. Суд выносит решение именем Республики Узбекистан.

Решение суда выносится немедленно после разбирательства дела. (ст.203 ГПК РУз). Рассматривая индивидуальные трудовые споры, суд руководствуется нормами трудового законодательства и гражданского процессуального законодательства, а также соблюдает руководящие постановления Верховного Суда РУз. Одним из важнейших для судов при рассмотрении дел, связанных с трудовыми спорами является Постановление Пленума Верховного суда РУз №12 от 17 апреля 1998 года «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)». Так, при разрешении споров относительно законности прекращения трудового договора суды должны выяснить, были ли учтены условия и порядки законности прекращения трудового договора указанные в части 2 статьи 100 Трудового Кодекса Республики Узбекистан; предупредил ли работодатель работника о расторжении трудового договора согласно конкретному обоснованию; учтены ли требования части 3 статьи 100 Трудового Кодекса Республики Узбекистан о недопущении прекращения трудового договора по инициативе работодателя во время временной нетрудоспособности или в период трудового отпуска работника; учтены ли дополнительные гарантии, обозначенные в законодательстве при расторжении трудового договора с отдельными категориями работников.

Судебная практика. Работница обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, поскольку организация-работодатель, как она выяснила, не была ликвидирована, однако были проведены увольнения некоторых работников по данному основанию. Суд удовлетворил требования работницы и восстановил ее на работе.²⁷

²⁷ Из материалов архива Ташкентского городского суда – 2009 г.

При незаконном прекращении трудового договора или в случаях незаконного перевода работника на другую работу он должен быть восстановлен на прежнюю работу, а возмещение нанесенного ему вреда возлагается на работодателя. При рассмотрении таких споров согласно статьи 111 Трудового Кодекса работодатель обязан доказать обоснованность прекращения трудового договора или перевода его на другую работу.

Под возмещением нанесенного работнику вреда подразумевается: безусловная выплата зарплаты за период вынужденного прогула (статья 275 Трудового Кодекса), возмещение дополнительных затрат связанных с подачей жалобы по случаю расторжения трудового договора или перевода на другую работу, возмещение морального вреда. Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя, суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

Судебная практика. 7.08.2012г. А. устроилась в ООО «Кит-финанс» на должность начальника отдела контроля. Помимо заработной платы работодатель обязался выплачивать премию из расчета 100% от общей годовой зарплаты по следующей схеме: 50% по истечении 6 месяцев с момента начала работы, следующие 50% - по истечении 12 месяцев с момента начала работы. однако спустя почти три месяца (25.11.2012) руководство ООО «Кит финанс» приняло решение сократить штат компании. Причиной послужило уменьшение объема предоставляемых услуг. Под сокращение попала и А. На следующий после принятия указанного решения день, 26.11.2012 г. ее предупредили о прекращении с ней трудового договора по п.1.ч.2 ст.100 ТК РУз. А не согласилась с таким решением работодателя и подала в суд. Основным доводом для признания его незаконным она считала нарушение процедуры прекращения трудовых отношений по данному основанию. В частности, ей за два месяца ни разу не предложили вакантных должностей, которые по ее сведениям имелись в организации. Помимо этого, истица полагала, что поскольку ей не выплатили премию, предусмотренную

трудовым договором, пропорционально отработанному времени, то были занижены размеры компенсации за неиспользованный отпуск и выходного пособия. Суд первой инстанции не нашел нарушений процедуры увольнения истца: сокращение штата находится в компетенции органа управления компании, работник своевременно предупрежден о предстоящем прекращении трудового договора, а вакантные должности, по квалификационным требованиям которых работник мог бы их занять в организации на тот период отсутствовали. Вакантные должности, о которых упоминала истица были должности, которые также подлежали сокращению немного позже. Работодатель доказал фактическое сокращение штатов, показав суду новое штатное расписание. Тем не менее, суд признал требования А. о выплате ей причитающейся премии законными и обоснованными на основании выводов, сделанных при изучении трудового договора, где было указано, что премия гарантировалась работодателем и не зависела от конкретных результатов работника. Кроме того, работодатель не представил доказательств нарушения А. положений этого документа и локальных правовых актов ООО «Кит-финанс».²⁸

Значение имеют и другие постановления по трудовым делам, такие, например, как Постановление Пленума Верховного суда РУз №18 от 19 декабря 2003 года «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

С учетом всех обстоятельств дела и на основе закона суд принимает обоснованное и мотивированное решение, в котором содержится вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая удовлетворению в пользу работника, либо сумма, взыскиваемая с работника в погашение материального ущерба, нанесенного имуществу работодателя (организации - юридическому лицу либо индивидуальному предпринимателю). В случае

²⁸ Из материалов архива Ташкентского городского суда – 2009г.

увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе. При вынесении такого решения орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. По требованию работника суд может вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.²⁹ В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом. Если формулировка причины увольнения признана неправильной или не соответствующей действующему законодательству, суд обязан изменить ее и указать в решении в точном соответствии с законом и ссылкой на соответствующую статью закона. При условии, что указанная формулировка, внесенная в трудовую книжку работника, препятствовала его поступлению на новую работу, суд одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула. При наличии соответствующего заявления работника суд выносит решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию с выплатой всех причитающихся ему сумм за время вынужденного прогула и др. (ст.272 ТК РУз) Закон устанавливает ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

При этом обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных

²⁹ ст.ст. 272, 187 ТК РУз, Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28.04.2000 г. № 7 "О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда"

работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Судебное решение по трудовому делу будет законным, если оно вынесено с точным соблюдением норм ГПК и в соответствии с нормами трудового законодательства, соглашениями, коллективным договором иными локальными нормативными актами, применяющимися к данному трудовому правоотношению, из которого возник трудовой спор.

Судебная практика. Д. в иске указала, что была принята в ООО «Кохинур» на должность инспектора по кадрам, допущена к работе начальником отдела кадров и в течение 12 дней выполняла свои обязанности, по истечении которых ей сообщили об отказе в заключении трудового договора. считая, что фактический допуск к работе является доказательством заключения с нею трудового договора, истица просила восстановить ее на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда. Межрайонный суд, отказывая в удовлетворении исковых требований указал фактическое допущение работника может считаться правомочным при условии если такое допущение было осуществлено непосредственно лицом, обладающим правом приема на работу или с его ведома. Таких доказательств суду предоставлено не было.³⁰

Окончание производства по делу без вынесения *судебного решения* также может быть в 2 формах: прекращение производства по делу и оставление заявления без рассмотрения. Эти формы окончания дела существенно отличаются друг от друга.

Так, суд оставляет заявление без рассмотрения, если, например:

- 1) заявление подано недееспособным лицом;
- 2) заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим полномочий на ведение дела;

³⁰ Из материалов архива Ташкентского городского суда – 2009 г.

3) в производстве суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;

4) стороны, не просившие о разбирательстве дела в их отсутствие, не явились без уважительных причин по вторичному вызову, а суд не считает возможным разрешить дело по имеющимся в деле материалам;

5) истец, не просивший о разбирательстве дела в его отсутствие, не явился в суд по вторичному вызову, а ответчик не требует разбирательства дела по существу.(ст.97 ГПК РУз)

Другое дело, когда производство по делу прекращается.(ст.100 ГПК РУз) Суд прекращает производство по делу, если например,

1) дело неподведомственно суду;

2) имеется вступившее в законную силу вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда или определение суда о принятии отказа истца от заявленных требований или об утверждении мирового соглашения сторон;

3) истец отказался от заявленных требований и отказ принят судом;

4) стороны заключили мировое соглашение и оно утверждено судом;

5) ответчик признал требования истца при подготовке дела к судебному разбирательству и признание принято судьей;

6) между сторонами заключено третейское соглашение о передаче данного спора на разрешение третейского суда;

7) после смерти гражданина, являвшегося одной из сторон по делу, спорное правоотношение не допускает правопреемства. (ст. 100 ГПК РУз)

При прекращении производства по делу истец лишается права вторичного обращения в суд с иском к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же основаниям (ст. 102 ГПК РУз), а при оставлении заявления без рассмотрения он вправе предъявить тот же иск в общем порядке после устранения условий, указанных в законе (ст.99 ГПК РУз). Об этом должно быть указано судом в соответствующем определении.

2.3. Исполнение решений органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

По правилам, установленным Законом РУз «Об исполнении судебных актов и актов иных органов», решения комиссий по трудовым спорам и решений, постановлений, определений судов по гражданским делам подлежат обязательному исполнению. на основании принимаемых судебных актов судами для исполнения решения выдается исполнительный лист, в случае вынесения решения комиссии по трудовым спорам – это удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. 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, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в 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.

В соответствии со ст. 16 ГПК РУз, вступившие в законную силу решение, определение, постановление и приказ суда обязательны для всех государственных органов, организаций, должностных лиц и граждан и подлежат исполнению на всей территории Республики Узбекистан.

Решение суда по трудовому спору приводится в исполнение, по общему правилу, после вступления его в законную силу. Но исполнение решений по некоторым трудовым спорам отличается определенными особенностями. В числе особенностей исполнения решений по трудовым спорам – немедленное исполнение решений по некоторым трудовым делам.

К их числу относятся - решение суда о восстановлении на работе 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 задержке работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, выносит соответственно определение или решение о выплате работнику среднего заработка или разницы 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 ее решения, определение о выплате 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.(ст.273 ТК РУз)

Особенность немедленного исполнения решений заключается в том, что и при таком немедленном исполнении могут быть обжалованы или опротестованы вынесенные решения. При отмене решения в порядке надзора по трудовому спору обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению КТС или суда, допускается, только если отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах. При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного

или переведенного работника орган, принявший решение, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки. Такое решение выносит орган, принявший решение о восстановлении работника на работе, при его обращении с заявлением о неисполнении вынесенного решения. Во всех случаях, если решения суда по трудовым спорам добровольно не выполняются, при обращении работника осуществляется принудительное исполнение в установленном порядке через службу судебных исполнителей.³¹

В исполнительном документе должны быть указаны:

- 1) наименование суда или иного органа, выдавшего исполнительный документ;
- 2) дело, по которому выдан исполнительный документ, и его номер;
- 3) дата принятия судебного акта или акта иного органа, подлежащего исполнению;
- 4) наименование взыскателя и должника, их адреса; для физических лиц - дата и место рождения должника, его место работы;
- 5) резолютивная часть судебного акта или акта иного органа;
- 6) дата вступления в силу судебного акта или акта иного органа;
- 7) дата выдачи исполнительного документа и срок предъявления его к исполнению.

Исполнительный документ, выданный на основании судебного акта, подписывается судьей и заверяется гербовой печатью суда.(ст. 8 Закона) Судебные исполнители исполняют возложенные на них задачи во взаимодействии с государственными органами, кредитными и иными организациями. Указанные органы и организации обязаны оказывать содействие судебным исполнителям в обеспечении принудительного исполнения судебных актов и актов иных органов.

³¹ Закон Республики Узбекистан от 29.08.2001 г. «Об исполнении судебных актов и актов иных органов»

Исполнительный акт о восстановлении на работу работника (в случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу) должен исполняться немедленно.

Исполнение исполнительного акта о восстановлении на работу считается законченным со времени принятия приказа работодателем об отмене своего незаконного приказа о расторжении трудового договора или о переводе на другую работу и как только работник приступит исполнению своих прежних обязанностей.

Кроме этого немедленно исполнению подлежат решения Комиссии по трудовым спорам (или суда) о выплате зарплаты работнику на срок не более трех месяцев. В противном случае комиссиями трудовых споров на основании своих решений выдается удостоверение и по нему решение комиссий трудовых споров исполняется в принудительном порядке.

Бывают случаи, когда работодатель, опасаясь ответственности за неисполнение, все же не спешит с исполнением решения суда о восстановлении на работу, т.е. задерживает исполнение. О.В.Смирнов так определяет задержку исполнения решения суда. Под задержкой исполнения решения о восстановлении на работе понимается:

- издание работодателем приказа о восстановлении работника на прежней работе с сохранением всех существенных условий труда, обусловленных трудовым договором, иными локальными нормативными актами;
- непредоставление работнику работы в соответствии с его трудовой функцией, предусмотренной трудовым договором, действовавшим до увольнения работника или перевода его на другую работу, признанных судом незаконными;
- поручение работнику другой работы, не предусмотренной трудовым договором, изменение существенных условий труда.³²

³² Трудовое право. Учебник для ВУЗов под ред. О.В.Смирнова. М. Проспект.2004. С.480

Задержка исполнения судебного решения по вине работодателя влечет за собой юридическую ответственность. Неисполнение судебного решения, а также несвоевременное его исполнение влечет за собой материальную ответственность работодателя перед работником в соответствии с требованием ст. 274 ТК РУз.

Заключение.

В процессе исследования была дана общая характеристика законодательства об индивидуальных трудовых спорах; показаны органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, охарактеризованы подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров; был проанализирован порядок рассмотрения трудовых споров; показаны особенности обжалования решений КТС и перенесения рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суд; проанализированы особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

В работе были исследованы материалы судебной практики, иллюстрирующие теоретические положения.

Проведенные в работе исследования позволяют сделать ряд выводов.

1. Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
2. Право на обращения в суд по трудовым спорам относится к работникам и работодателям. Но вместе с этим, согласно 268-ой статье Трудового кодекса Республики Узбекистан в суд с заявлением о рассмотрении и разрешении трудовых споров могут обратиться: инспектор по трудовому праву, профсоюзный комитет.

По нашему мнению, надо расширить круг лиц имеющих право обратиться в суд с исковым заявлением о защите интересов работников. Для защиты интересов работников, не достигших 18 лет такое право надо дать их родителям, опекунам, возможно органам опеки и попечительства, комиссиям по делам несовершеннолетних, имеющим законное право защищать их интересы, и это полностью соответствует общим принципам гражданского права.

3. Статья 260 ТК Руз определяет в качестве органов, полномочных рассматривать индивидуальные трудовые споры – комиссию по трудовым спорам и районные (городские) суды. Если сравнить с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», то в ст. 12 Закона мы можем наблюдать противоречащую действующему законодательству норму, которая гласит, что «профсоюзы рассматривают индивидуальные трудовые споры членов профсоюза с администрацией и принимают по ним постановления в соответствии с законодательством».³³ Данный факт позволяет нам говорить о необходимости изменения формулировки содержащейся в вышеназванном законе, и приведению ее в соответствие с действующим Трудовым кодексом.

4. По нашему мнению, следует также расширить возможности сторон трудового спора для разрешения трудового спора вне судебном порядке. В связи с этим, нам представляется возможным говорить о необходимости внедрения института посредника (арбитра) для разрешения индивидуального трудового спора, и предоставить возможность работнику для разрешения спора обратиться в любой из органов по желанию. При этом, арбитр должен быть согласован между работодателем и профессиональным союзом. Это поможет

³³ Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»// Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1992, N 9, ст.344

уменьшить затраты на содержание комиссии по трудовым спорам и увеличит оперативность принятия решения по трудовому спору.

5. Круг работников (госслужащих) чьи трудовые споры должны рассматриваться в специальном порядке, не определены в Трудовом Кодексе. Поэтому при определении такой категории лиц следует обращаться к ряду законодательных актов. В их число входят назначаемые, утверждаемые или избираемые руководящие должностные лица (хокимы, министры, руководители управлений, судьи, прокуроры и т.д.). Считаем необходимым определить данный список в специальном законе «О государственной службе». Тем более, что ч.2ст.18 предусматривает, что особенности регулирования труда госслужащих устанавливаются законом.
6. Учитывая судебную практику европейских государств можно предложить использование института общественных судей при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также дел в сфере социального обеспечения и в нашей судебной системе. Например, в суде первой, кассационной, надзорной инстанции дела могут рассматривать судебные составы, состоящие из профессионального судьи, являющегося председательствующим, и двух общественных судей, назначенных по рекомендации профсоюзов и объединений работодателей. Наличие такого судебного состава позволяет обеспечить эффективное рассмотрение трудовых споров независимым судом, что подтверждается многолетней практикой большинства зарубежных стран.
7. Для быстрого реагирования на действия (бездействие) по самозащите трудовых прав может быть введен институт мировых общественных судей. Общественный мировой судья также может назначаться по рекомендации профсоюзов и работодателей и их объединений. Общественные мировые судьи в пределах соответствующих судебных участков должны рассматривать споры,

отнесенные к компетенции КТС, а также об оценке действий (бездействия) по самозащите трудовых прав. Разбирательство заявлений общественными мировыми судьями должно проходить в рамках одного заседания на основании представленных сторонами трудового спора доказательств. Решения общественного мирового судьи могут обжаловаться в соответствующий судебный состав по трудовым делам. Введение института общественных судей и мировых общественных судей позволяет обеспечить быстрое и качественное рассмотрение трудовых дел независимым и беспристрастным судом, созданным с соблюдением закона.

Список использованной литературы:

Руководящая литература:

1. Каримов И.А. Модернизация страны и построение сильного гражданского общества – наш главный приоритет // Наша главная задача – дальнейшее развитие страны и повышение благосостояния народа. – Т.: Узбекистан, 2010.

2. Каримов И.А. «Подготовка образованного и интеллектуально развитого поколения – как важнейшее условие устойчивого развития модернизации страны». Выступление Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на открытии Международной конференции 17 февраля 2012 года. <http://www.press-service.uz/>

3. Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2012 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2013 год от 18 января 2013 года. <http://www.press-service.uz/>.

Нормативно-правовые акты Республики Узбекистан

1. Конституция Республики Узбекистан. – Т.: «Узбекистан». 2013.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. - Т.: «Узбекистан», 2012.
3. Гражданско-процессуальный кодекс Республики Узбекистан. - Т.: «Адолат», 2011.
4. Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности. – Т.: «Адолат», 1995 г.
5. Закон Республики Узбекистан «О прокуратуре» от 29 августа 2001 года. – Т., «Адолат», 2001.
6. Закон Республики Узбекистан. «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 02.07.1992 г. В настоящий Закон внесены

изменения в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 07.12.2001 г.

7. Закон Республики Узбекистан от 06.05.1993 г. «Об охране труда». В настоящий Закон внесены изменения в соответствии с Законом РУз от 01.05.1998 г., Законом РУз от 12.05.2001 г. – Ведомости Верховного Совета РУз, 1993, № 5.

8. Закон Республики Узбекистан о занятости населения (Новая редакция от 1 мая 1998 г).- Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. № 5-6, 1998.

9. Закон Республики Узбекистан "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан" от 30.08.1995 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан 1995, N 9, ст. 183.

10. Закон Республики Узбекистан "Об исполнении судебных актов и актов иных органов" от 29.08.2001 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан 2001, N 9-10, ст. 169.

11. Закон Республики Узбекистан "О судах" (Новая редакция). Утверждена Законом РУз от 14.12.2000 г. I // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан 2002, N 1, ст. 20; 2004, N 1-2, ст.18.

12. Закон «Об обращениях граждан» (Новая редакция). Утверждена Законом от 13.12.2002 г. N 446-II // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2003, N 1, ст.7.

13. Закон Республики Узбекистан “Об исполнении судебных актов и актов иных органов” от 29.08.2001 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 2001 г. № 9-10, ст. 169.

14. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей» от 19 декабря 2003 года № 18.

15. Постановление Пленума Верховного суда о применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта) от 2 мая 1997 года. Сборник Постановлений Пленума Верховного

суда Республики Узбекистан. Т.2 - Т.: Шарк, 1999.

16. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении законодательства о возмещении морального вреда» от 28 апреля 2000 года. - Сборник Постановлений Пленума Верховного суда Республики Узбекистан. Т.: Шарк, 1999.

17. Положение о прохождении службы в государственных налоговых органах Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 05.05.2000 г. N 180;

18. Положение о прохождении службы в Департаменте по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при Генеральной прокуратуре Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 06.07.2001 г. N 291

Учебники и учебно-методические пособия

1. Киселев Н.Я. "Сравнительное и международное трудовое право". - М. Дело, 1999
1. Гасанов М.Ю. , Соколов Е.А., "Трудовой договор (контракт) в Республике Узбекистан ". В 3-х книгах.- Ташкент, 1996.
2. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А., «Трудовой договор (контракт). В вопросах и ответах». - Т.: Мир экономики и права, 1998.
3. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Рабочее время и время отдыха. – Т.: «Ўқитувчи», 2002.
4. Й.Турсунов, Ш.Газиёв. Трудовые споры. Учебное пособие. Т.ТДЮИ.2008.
5. Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. М., 2001. 214с.
6. Трудовое право России: Учебник под ред. А.М. Куренного. М. "Юристъ", 2004 457 с.
7. В.Л.Гейхман, И.К.Дмитриева. Трудовое право. Учебник для ВУЗов. – М. «ИД Юрайт». 2011. 452 с.
8. Буянова М.О. Трудовое право России. - "Проспект", 2009 г.

9. Н.Нургалиева, С.А.Бухарбаева Трудовые споры: принципы и порядок разрешения. Алма-аты. 2004.210 с.;
10. А.В.Смолярчук. Законодательство о трудовых спорах. М. Издательство Московского Университета. 2004. С.268

Периодическая литература:

1. Журнал «Трудовые споры. Практика разрешения трудовых конфликтов». №12 декабрь 2010; №3 март 2011
2. Трудовое право в России и за рубежом. № 3 2011.