

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКАХ И КОМПЕНСАЦИЯХ:
ИССЛЕДОВАНИЕ УЗБЕКИСТАНА, РОССИИ И ГЕРМАНИИ**

Балтаниязов Дастан Рустемович

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13363281>

Аннотация. В статье представлен сравнительный анализ положений, касающихся ежегодных отпусков, денежной компенсации и дополнительных отпусков за работу в неблагоприятных условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

Рассматриваются аналогичные положения трудового законодательства России и Германии, выявляются различия и сходства в регулировании прав работников. Особое внимание уделяется минимальной продолжительности ежегодного отпуска, условиям выплаты денежной компенсации и нормам, касающимся труда во вредных и неблагоприятных условиях. Исследование направлено на выявление лучших практик и предложение улучшений в трудовое законодательство Узбекистана с учетом международных стандартов.

Ключевые слова: Трудовое законодательство, неблагоприятных условиях, ежегодных отпусков, международным стандартам, сравнительный анализ.

**COMPARATIVE ANALYSIS OF PROVISIONS OF LABOR LEGISLATION ON
ANNUAL LEAVE AND COMPENSATION: A STUDY OF UZBEKISTAN, RUSSIA AND
GERMANY**

Abstract. The article presents a comparative analysis of provisions concerning annual leave, monetary compensation and additional leave for work in unfavorable conditions stipulated by the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. Similar provisions of the labor legislation of Russia and Germany are considered, differences and similarities in the regulation of workers' rights are revealed. Particular attention is paid to the minimum duration of annual leave, conditions for payment of monetary compensation and standards concerning work in harmful and unfavorable conditions. The study is aimed at identifying best practices and proposing improvements to the labor legislation of Uzbekistan taking into account international standards.

Keywords: Labor legislation, unfavorable conditions, annual leave, international standards, comparative analysis.

В современных условиях труда вопросы, связанные с ежегодными отпусками, денежными компенсациями и защитой прав работников, трудящихся в неблагоприятных условиях, приобретают особую актуальность. Трудовое законодательство играет ключевую роль в регулировании этих аспектов, обеспечивая баланс между интересами работников и работодателей.

В Республике Узбекистан регулирование вопросов ежегодных отпусков, компенсаций за неиспользованный отпуск и дополнительных отпусков за работу в неблагоприятных условиях осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом. Однако эти нормы требуют анализа и сопоставления с практиками других стран, чтобы определить их соответствие международным стандартам и выявить возможности для совершенствования.

В данной статье будет проведен сравнительный анализ положений Трудового кодекса Республики Узбекистан, касающихся ежегодных отпусков, компенсаций и работы в неблагоприятных условиях, с аналогичными нормами трудового законодательства России и Германии. Цель исследования заключается в выявлении сходств и различий в регулировании этих вопросов, а также в предложении рекомендаций по улучшению трудового законодательства Узбекистана на основе лучших международных практик.

Исследование опирается на анализ статей 217, 234, 482 и 483 Трудового кодекса Республики Узбекистан, а также на изучение соответствующих норм трудового законодательства России и Германии.

Статья 234 Трудового кодекса Республики Узбекистан регулирует порядок выплаты денежной компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск, как в случае прекращения трудового договора, так и по желанию работника в период работы. Важно отметить несколько ключевых аспектов этой нормы¹:

1. Компенсация при прекращении трудового договора: При расторжении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Это положение защищает права работников, гарантируя, что они получают справедливую компенсацию за неиспользованные отпускные дни, что является важным аспектом социальной защиты.

2. Компенсация по желанию работника в период работы: Работники могут получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, превышающий минимальную его продолжительность, установленную статьей 217. Это положение предоставляет гибкость в управлении отпускными днями, что может быть полезно для работников, предпочитающих денежную компенсацию вместо удлиненного отпуска.

3. Ограничения по социальным отпускам и дополнительным отпускам для особых категорий работников: Определенные категории работников (молодежь до 18 лет, работники с инвалидностью I и II групп) и социальные отпуска не могут быть заменены денежной компенсацией. Это решение отражает принцип социальной справедливости и заботы о наиболее уязвимых группах работников, гарантируя им реальный отдых.

Статья 234 обеспечивает достаточно гибкую систему управления отпускными днями, одновременно учитывая интересы работников и работодателей. Однако важно отметить, что эта гибкость не должна приводить к излишнему снижению фактического отдыха работников. Необходимы дополнительные меры контроля и мониторинга, чтобы работодатели не злоупотребляли возможностью денежной компенсации, заменяя обязательный отдых работников².

Несмотря на достоинства статьи 234, существуют определенные недостатки, которые могут негативно сказываться на практике ее применения:

1. Риски сокращения фактического отдыха: Предоставление возможности замены части отпуска денежной компенсацией может привести к снижению фактического отдыха работников. Особенно это касается работников, которые из-за финансовых обстоятельств

¹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан

² Трудовой кодекс Республики Узбекистан

или высокого уровня трудовой нагрузки могут предпочесть компенсацию вместо полноценного отдыха. Это может приводить к перегрузке, усталости и снижению общей производительности труда, что противоречит принципам охраны труда и здоровья работников.

2. Неопределенность в практике применения: Статья 234 не дает четких указаний на то, каким образом работодатель должен согласовывать с работником замену отпуска денежной компенсацией. Это может привести к ситуации, когда работодатели оказывают давление на работников, заставляя их соглашаться на компенсацию вместо отдыха, что может подорвать права работников на свободный выбор.

Хотя статья 234 предоставляет работникам и работодателям определенную гибкость, важным аспектом является предотвращение злоупотреблений и защита прав работников на полноценный отдых. Возможно, следует рассмотреть внесение изменений в законодательство, которые бы ограничивали количество дней отпуска, подлежащих замене на денежную компенсацию, и усиливали контроль за соблюдением этой нормы. Такие меры могли бы способствовать лучшему балансу между трудом и отдыхом, а также укрепить социальную защиту работников.

1. Россия

В Трудовом кодексе Российской Федерации аналогичное регулирование представлено в статье 126, которая также предусматривает возможность замены части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Основные положения включают³:

- При увольнении работника ему выплачивается компенсация за все неиспользованные дни ежегодного отпуска. Это положение аналогично узбекскому законодательству и направлено на защиту прав работников.

- В России, как и в Узбекистане, возможна замена части отпуска (превышающей минимальную продолжительность) денежной компенсацией. Однако для таких выплат требуется письменное заявление от работника, и работодатель не может заставить сотрудника выбирать компенсацию вместо отпуска.

- В России также существуют ограничения на замену отпуска денежной компенсацией для работников до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на вредных условиях труда. Эти категории работников должны использовать отпуск в натуре.

Российское законодательство аналогично узбекскому в части защиты прав на отпуск и компенсацию, но имеет более четко прописанные процедуры, требующие письменного согласия работника. Это помогает избежать давления со стороны работодателей, что может быть полезным дополнением для узбекского законодательства⁴.

2. Германия

³ Трудовой кодекс Российской Федерации

⁴ Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. Авторы: Лушников А.М., Лушникова М.В., и др. М.: Проспект, 2023.

В Германии регулирование отпусков и компенсаций существенно отличается и является более строгим. Основные положения немецкого законодательства о труде включают⁵:

- В соответствии с Федеральным законом о труде Германии (Bundesurlaubsgesetz), компенсация за неиспользованный отпуск возможна только в случае, если отпуск не мог быть использован по объективным причинам, например, из-за увольнения. В других случаях замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

- В Германии закон строго регулирует использование отпусков. Работодатель обязан предоставить работнику возможность использовать отпуск, и если работник не использует его по своей вине, отпуск не переносится на следующий год и не компенсируется денежно.

Это положение существенно отличается от узбекского и российского законодательства, подчеркивая важность фактического отдыха.

- В Германии также существуют особые правила для молодых работников и работников с особыми потребностями, которые должны использовать отпуск в натуре и не могут отказаться от него в пользу денежной компенсации⁶.

Немецкое законодательство значительно строже по отношению к замене отпуска денежной компенсацией, что подчеркивает важность фактического отдыха для здоровья работников. Такой подход снижает риски перегрузки и стресса среди работников и может рассматриваться как пример для улучшения законодательства Узбекистана, особенно в части ограничения возможности замены отпуска на денежную компенсацию.

Проведенный анализ положений статьи 234 Трудового кодекса Республики Узбекистан и их сравнительное рассмотрение с аналогичными нормами трудового законодательства России и Германии выявили как сильные, так и слабые стороны существующего регулирования.

С одной стороны, узбекское законодательство предоставляет работникам и работодателям определенную гибкость в управлении отпускными днями, что может быть полезным в различных трудовых ситуациях. Однако существует риск, что чрезмерная гибкость может привести к злоупотреблениям, снижению фактического отдыха и, как следствие, ухудшению здоровья и продуктивности работников. В этом контексте Германия демонстрирует более строгий подход, направленный на обеспечение полноценного отдыха, который защищает работников от возможных негативных последствий чрезмерной работы.

Российское законодательство, в свою очередь, показывает пример более четкого регулирования процесса замены отпуска денежной компенсацией, требующего письменного согласия работника. Это предотвращает давление со стороны работодателей и защищает право работников на отдых.

На основании проведенного анализа можно предложить следующие рекомендации для совершенствования трудового законодательства Республики Узбекистан:

1. Установление ограничений на замену отпуска денежной компенсацией:
Введение предельного количества дней отпуска, которые могут быть заменены

⁵ Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) – Федеральный закон о труде Германии

⁶ Шрайбер Х. Обеспечение прав работников на отдых в трудовом законодательстве Германии. Журнал "Европейское право", 2023, №3, с. 45-60.

компенсацией, поможет гарантировать, что работники будут получать достаточное количество времени для отдыха.

2. Усиление контроля за соблюдением норм: Необходимо усилить контроль за соблюдением статьи 234, чтобы предотвратить возможные злоупотребления со стороны работодателей. Это может включать регулярные проверки и более строгие санкции за нарушения.

3. Учет международного опыта: Следует учитывать международный опыт, в частности германский, который акцентирует внимание на необходимости фактического использования отпуска. Такой подход может способствовать повышению уровня здоровья и благополучия работников.

Таким образом, улучшение трудового законодательства Республики Узбекистан в соответствии с лучшими международными практиками позволит создать более сбалансированную и справедливую систему защиты прав работников, обеспечивая их право на полноценный отдых и одновременно учитывая интересы работодателей.

REFERENCES

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан..Доступно на: lex.uz
2. Трудовой кодекс Российской Федерации..Доступно на: consultant.ru
3. Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) – Федеральный закон о труде Германии. Доступно на: gesetze-im-internet.de
4. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. Авторы: Лушников А.М., Лушникова М.В., и др. М.: Проспект, 2023.
5. Шрайбер Х. Обеспечение прав работников на отдых в трудовом законодательстве Германии. Журнал "Европейское право", 2023, №3, с. 45-60.