

К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ И КЛАССИФИКАЦИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Исмамова Замира Рустамовна

магистрант Университета международной экономики и дипломатии.

e-mail: zamiraismatovaa@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21931022>

Трудовые отношения являются одной из ключевых сфер правового регулирования, поскольку затрагивают интересы как работников, так и работодателей. В процессе их возникновения, изменения и прекращения между сторонами могут возникать разногласия, связанные с применением законодательства о труде, условиями трудового договора и реализацией трудовых прав и обязанностей. Конституция Республики Узбекистан в статье 42 закрепляет право каждого на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы.¹

На современном этапе развития общества одной из важнейших задач государства является обеспечение свободы населения, что предполагает не только регулирование механизмов защиты прав граждан, но и выработку действенных превентивных мер, направленных на уменьшение количества нарушений.² В свою очередь реализация конституционных гарантий предполагает прежде всего эффективное функционирование правовых инструментов урегулирования трудовых конфликтов.

Определение понятия трудового спора имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Поскольку любое явление берет свое начало с определения понятия, трудовой спор также требует раскрытия своего лексического значения. Новая редакция Трудового кодекса Республики Узбекистан 2023 года впервые закрепила нормативное толкование трудовых споров и их видов. Согласно которой трудовыми спорами являются неурегулированные разногласия между работодателем и работником либо между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, трудового договора, а также по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда.³

Из вышеизложенного вытекает, что коллективные трудовые споры могут быть рассмотрены через призму двух ключевых элементов: сторон и предмета. Сторонами трудовых споров выступают работодатель и работник. Но их количество может варьироваться в зависимости от того, интересы скольких людей были затронуты в той или иной ситуации. Если сложившиеся обстоятельства коснулись одного человека, спор рассматривается как индивидуальный. При наличии двух и более сотрудников, а также их представителей спор признается коллективным.

Что же насчет предмета, то законодатель прямо подчеркивает несколько оснований, формирующих трудовое разногласие:

¹ Статья 42 Конституции Республики Узбекистан

² Новицкая М. В. Причины и условия возникновения трудовых споров // Вестник Могилевского института МВД. – 2020. – С. 100.

³ Статья 541 Трудового кодекса Республики Узбекистан от 30.04.2023 года

- 1) применение трудового законодательства;
- 2) применение иных правовых актов о труде;
- 3) применение правил охраны труда;
- 4) применение трудового договора;
- 5) установление новых условий труда;
- 6) изменение существующих условий труда.

Под «применением» подразумевается осмысление и использование положений регуляторов трудовых отношений. Стороны и их представители могут по-разному понимать одну и ту же правовую норму, когда один утверждает, что его права нарушены, а другой искренне верит в обратное. Таким образом первые четыре пункта связаны непосредственно с несоблюдением, по мнению одной из участников спора, указанных «правил».

Последних двух пунктов объединяет словосочетание «условия труда». Под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов, в которых осуществляется трудовая деятельность работника, в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором. К социальным факторам относятся размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия. К производственным факторам относятся технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия.⁴ Как правило они обговариваются в начале трудовых отношений, а именно до заключения трудового договора.

При приеме на работу работодатель предварительно (до подписания трудового договора) обязан ознакомить лицо, поступающее на работу, с:

- содержанием той работы, для выполнения которой это лицо принимается на работу;
- условиями труда, в которых будет выполняться работа, обусловленная трудовым договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.⁵

До сотрудничества стороны согласовывают условия взаимодействия, включая характер и график выполняемой работы, а также размер вознаграждения за имеющиеся у потенциального работника навыки и знания. Очевидно, что по истечении времени, достигнутые соглашения могут меняться. В преобладающем числе случаев это происходит по инициативе работников, когда те требуют условия лучше. Небезынтересно, что по сути своей как установление новых условий труда, так и изменение существующих означает модификацию договоренностей. «Установление» представляет собой добавление новых предпочтений для работников, а изменение – улучшение.

Примечательно классификация трудовых споров косвенно заложена в ее дефиниции. По субъектному составу трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные, а по характеру на исковые и неисковые.⁶

От правильной квалификации возникшего разногласия зависит порядок его разрешения, компетенция соответствующих органов и применяемые правовые механизмы.

В связи с этим особое значение приобретает вопрос о классификации трудовых споров.

⁴ Статья 134 Трудового кодекса Республики Узбекистан от 30.04.2023 года

⁵ Статья 123 Трудового кодекса Республики Узбекистан от 30.04.2023 года

⁶ Статья 542 Трудового кодекса Республики Узбекистан от 30.04.2023 года

Целесообразно выделить, что оба вида – индивидуальные и коллективные трудовые споры – могут носить исковой или неисковой характер.

Исковой характер трудовых споров определяется в сфере применения:

- трудового законодательства;
- правовых актов о труде и правил охраны труда;
- трудового договора.

То есть исковой характер коррелирует с предполагаемым или фактическим нарушением трудовых прав работника/работников либо, в некоторых случаях, работодателя. Трудовой спор искового характера зачастую также обозначается как «спор о праве» и рассматривается в суде или ином компетентном органе.

К спорам неискового характера относятся трудовые споры обусловленные:

- установлением новых условий труда;
- изменением существующих условий труда (включая оплаты труда);
- заключением коллективных соглашений и коллективных договоров;
- изменением коллективных соглашений и коллективных договоров.

Трудовой спор неискового характера именуется также «спором об интересе», когда у субъектов правоотношения отсутствуют юридические претензии по причине нарушения одной сторон прав другой. Кроме того, иногда их называют экономическими, подчеркивая неправовой характер.⁷ Наиболее ярким примером трудового спора неискового характера может выступать конфликт, связанный с требованием работников о повышении заработной платы: когда работодатель своевременно осуществляет оплату труда не ниже установленного законодательством минимального размера. Иными словами, надлежащим образом выполняет свои обязанности. Однако оклад не меняется на протяжении длительного времени, что ухудшает финансовое состояние работников. Это особенно критично в условиях инфляции, когда стоимость жизни динамично растет с каждым годом.

Обобщая вышеизложенное, выдвигаем собственную интерпретацию явления коллективных трудовых споров. Коллективный трудовой спор – это нерешённое разногласие между работодателем и работниками, связанное с нарушением трудового законодательства либо недостижением компромисса относительно условий труда. Данное изложение весьма лаконичное. Мы не отделяем нарушение трудового договора от нарушения трудового законодательства, поскольку убеждены в том, что неисполнение условий трудового договора, не противоречащих законодательству, приравнивается к несоблюдению последнего. Ранее мы выясняли, что установление и изменение условий труда, в сущности, также идентичны, соответственно объединили их в одну единую синтаксическую конструкцию.

На наш взгляд, действующий Трудовой кодекс Республики Узбекистан содержит наиболее корректное определение понятия и видов трудовых споров. К такому выводу мы пришли в результате сравнительного анализа правовой основы других государств. В научном сообществе опыт Российской Федерации нередко позиционируется в качестве ориентира при разработке и внедрении нормативных новелл в различных сферах общественных отношений.

⁷ Петров А. Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право // Журнал Высшей школы экономики №3 С. 89

Следовательно, мы обратились к Трудовому кодексу Российской Федерации, где коллективный трудовой спор трактуется как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.⁸

Еще в 2014 году А. Я. Петров верно подметил, что предмет трудового спора в понимании российского законодательного органа – это:

- 1) установление и изменение условий труда (включая заработную плату);
- 2) заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений;
- 3) отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

В данном контексте споры о праве не включены в определение понятия «коллективный трудовой спор». ⁹ Это существенно подрывает значение коллективных трудовых споров в системе социально-партнерских отношений. Необходимо дополнить его, включив в него «коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства». ¹⁰ Однако Трудовой кодекс Российской Федерации не признает «вопросы о применении трудового законодательства и трудового договора» признаком коллективного трудового спора. Несмотря на это резонно акцентируется, что споры о невыполнении коллективного договора следует относить к коллективным трудовым спорам, поскольку речь идет о правах и интересах группы работников, закрепленных в локальном документе. После достижения соглашения и заключения коллективного договора у его сторон появляются соответствующие обязанности, связанные с его выполнением. Существовавшие изначально законные интересы сторон коллективного правоотношения реализуются в субъективные права с соответствующими обязанностями.¹¹

Список использованной литературы

1. Конституция Республики Узбекистан. — Ташкент, 2023.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года № ЗРУ-798.
3. Новицкая М. В. Причины и условия возникновения трудовых споров // Вестник Могилевского института МВД. — 2020. — С. 100–104.
4. Павловская О. Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2009.
5. Петров А. Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2014. — № 3. — С. 86–101.
6. Стрыгина М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Воронеж, 2012.

⁸ Статья 398 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026)

⁹ Петров А. Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 3. С. 86–101.

¹⁰ Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2009. С. 8.

¹¹ Стрыгина М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис.... канд. юрид. Наук. Воронеж, 2012. С. 22.