

**ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ТРУДОВЫХ СПОРОВ В УСЛОВИЯХ
БИЗНЕС-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Абдуллоева Муяссархон Камолиддин кизи

Магистрантка ТГЮУ по направлению Трудовое право

Email: muyassar1020@gmail.com

Аннотация: Настоящая статья посвящена изучению правового регулирования бизнес-ориентированных трудовых отношений в Республике Узбекистан. На основании анализа действующего трудового законодательства, включая Трудовой кодекс 2022 года, а также зарубежного и международного опыта, изучаются теоретические основы, правовая сущность и нормы бизнес-ориентированного регулирования труда. Особое внимание уделяется вопросам правового регулирования трудовых отношений в малом бизнесе и у индивидуальных предпринимателей, применению принципа «employment at will», соглашениям о неконкуренции, дополнительно механизмам разрешения трудовых споров в условиях рыночной экономики. Основываются предложения по совершенствованию национального законодательства с учётом международных стандартов МОТ и зарубежной практики.

Ключевые слова: бизнес-ориентированные трудовые отношения, трудовые споры, Трудовой кодекс Узбекистана, employment at will, non-compete agreement, малое предпринимательство, индивидуальный предприниматель, микрофирмы, сравнительное трудовое право.

Abstract (English):

This article examines the legal regulation of business-oriented labor relations in the Republic of Uzbekistan. Based on analysis of current labor legislation, including the 2022 Labor Code, as well as foreign and international experience, the author explores

the theoretical foundations, legal nature, and key elements of business-oriented labor regulation. Special attention is paid to labor relations in small businesses and sole proprietorships, the employment at will doctrine, non-compete agreements, and labor dispute resolution mechanisms under market economy conditions. Proposals for improving national legislation in line with ILO standards and advanced foreign practice are substantiated.

Keywords: *business-oriented labor relations, labor disputes, Labor Code of Uzbekistan, employment at will, non-compete agreement, small business, individual entrepreneur, micro-enterprises, comparative labor law.*

ВВЕДЕНИЕ

Экономический рост и активное реформирование правовой системы Республики Узбекистан требуют необходимость кардинального пересмотра подходов к правовому регулированию трудовых отношений. Принятие Трудового кодекса Республики Узбекистан, осуществление Стратегия развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы, а также последующее объединение страны в глобальное экономическое пространство создают новые условия для формирования бизнес-ориентированного трудового права.¹

Система бизнес-ориентированных трудовых отношений предполагает такую модель правового регулирования, при которой нормы трудового законодательства согласовано сочетают защиту прав работников обеспечивая бизнес рост. Эта модель, получившая большое распространение в экономически

¹ 1.Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28 января 2022 года № УП-60.

развитых государствах, шаг за шагом внедряется и в правовую систему Узбекистана.

Высокую важность в этом контексте приобретает правовое регулирование трудовых споров — одного из наиболее непростых институтов трудового права, непосредственно затрагивающих интересы как работников, так и работодателей. Трудовые споры представляют собой обязательный элемент рыночных трудовых отношений, а эффективность механизмов разрешения во многом определяет условия инвестиций страны и конкурентоспособность национального бизнеса.

Целью настоящей статьи является совокупность исследований правового регулирования бизнес-ориентированных трудовых отношений в Республике Узбекистан с учётом зарубежного опыта, международных стандартов и современное развитие трудового права. Методологическую основу исследования составляют общенаучные (анализ, синтез, системный подход) и специально-юридические методы: сравнительно-правовой, формально-юридический, историко-правовой, а также метод правового моделирования.

Трудовые отношения в современных условиях модифицируются, обусловленные переходом от административно-командной к рыночной модели экономики. На этом фоне категория «бизнес-ориентированные трудовые отношения» (business-oriented labor relations) приобретает концептуальный смысл, отражая новую модель правового регулирования труда.

Под бизнес-ориентированными трудовыми отношениями следует понимать систему правоотношений между работниками и работодателями, правовое регулирование которых построено на принципах экономической эффективности,

гибкости, свободы договора и минимизации избыточных административных ограничений при одновременном обеспечении базовых трудовых прав и гарантий. Данная концепция опирается на признание того, что развитие предпринимательства и защита прав работников не являются взаимоисключающими целями — они взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Неотъемлемой частью бизнес-ориентированной модели является эффективный способ разрешения трудовых конфликтов. Понятие о трудовом споре, указано в статье 541 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Согласно данной статье, 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.²

В юриспруденции сформированы различные подходы к определению понятия трудового спора. Авторы Ю. Турсунов и М. Усманова рассматривают как разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства или установления условий труда. Также подчеркивают, что такие споры возникают в рамках трудовых правоотношений и требуют разрешения в установленном порядке.³ Таким образом, правовая природа трудового спора в контексте бизнес-ориентированных трудовых отношений включает несколько обязательных элементов: присутствия разногласий между сторонами; определённый субъектный состав — работник и

² Трудовой кодекс Республики Узбекистан 30.04.2023, <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

³ Ю. Турсунов, М. Усманова «Трудовое право» 2012, www.library.tsul.uz

работодатель или их объединения; предмет спора, связанный с правами и обязанностями из трудовых или связанных напрямую с ними правоотношений; процессуальный элемент в виде обращения в компетентный орган.

Анализ зарубежного опыта позволяет установить значительное разнообразие национальных моделей бизнес-ориентированного регулирования трудовых отношений.

В Трудовом кодексе Российской Федерации трудовые споры регулируются разделом XIII: глава 60 (статьи 381–397) посвящена индивидуальным трудовым спорам, а глава 61 (статьи 398–418) — коллективным трудовым спорам. Закон предусматривает рассмотрение индивидуальных трудовых споров как судами, так и комиссиями по трудовым спорам (КТС), что закрепляет возможность досудебного урегулирования конфликтов между работником и работодателем.⁴ Институт КТС в Российской Федерации играет значимую роль в практике разрешения трудовых споров.

Далее, казахстанская модель, закреплённая Трудовым кодексом 2015 года, предусматривает функционирование согласительных комиссий. Значительным достижением Казахстана является активное развитие института медиации в трудовых спорах, закреплённого Законом «О медиации» 2011 года. Медиация как альтернативный способ урегулирования трудовых конфликтов в наибольшей степени отвечает принципам бизнес-ориентированного подхода.⁵

Итак, рассмотренные подходы к пониманию бизнес-ориентированных трудовых отношений и анализ зарубежного опыта показывают, что такие

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026)
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683

⁵ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.,
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

отношения предполагают развитие гибких правовых механизмов и расширение альтернативных способов разрешения трудовых споров. Это позволяет обеспечить более сбалансированное сочетание интересов работников и работодателей и служит основой для дальнейшего анализа практических аспектов их реализации.

Совокупность правовых норм регулирования трудовых отношений в Республике Узбекистан составляет иерархия нормативных актов. В статье 37 Конституцией Республики Узбекистан закреплено право каждого человека на труд и запрет принудительного труда. Трудовой кодекс Республики Узбекистан является основным единым систематизированном нормативным актом, внесшим принципиально новые изменения и подходы к регулированию трудовых отношений.⁶

Новый Трудовой кодекс Республики Узбекистан содержит ряд принципиально важных нововведений с точки зрения бизнес-ориентированного подхода. Законодатель существенно расширил сферу договорного регулирования трудовых отношений, предоставив сторонам трудового договора большую свободу в определении условий труда. Кроме того, упрощены процедуры оформления трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства, расширены возможности применения нестандартных форм занятости.

Ключевыми изменениями Трудового кодекса Республики Узбекистан является закрепление системы разрешения трудовых споров, включающей: статья 547 регламентирует, создание комиссии по трудовым спорам (КТС), создаваемые в организациях по инициативе работников и (или) работодателя;

⁶ КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН, 01.05.2023 <https://lex.uz/docs/6445147>
SJIF: 5.051

суды общей юрисдикции — для споров, не подлежащих рассмотрению КТС; примирительные комиссии, посредников и трудовой арбитраж — для коллективных трудовых споров. Согласно статье 558 Трудового кодекса Республики Узбекистан 9 категорий индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в суде.⁷

Классификация трудовых споров является важной с позиций бизнес-ориентированного подхода, закреплённая в ТК РУз. Согласно 542 Трудового Кодекса по субъектному составу различаются индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры. В зависимости от способа разрешения трудовые споры могут носить исковой либо неисковой характер.

К спорам искового характера (споры о праве) относятся споры, возникающие по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, трудового договора. Индивидуальные и коллективные споры искового характера рассматриваются в органах по рассмотрению трудовых споров. К спорам неискового характера (споры об интересе) относятся коллективные и индивидуальные трудовые споры, возникающие по вопросам установления новых и изменения существующих условий труда (включая оплаты труда), заключения, изменения коллективных соглашений, коллективного договора либо локальных актов, которые в соответствии с законодательством принимаются по согласованию с представителями работников. Коллективные и индивидуальные трудовые споры неискового характера разрешаются посредством применения примирительно-посреднических процедур или процедуры урегулирования спора при содействии

⁷ Трудовой кодекс Республики Узбекистан 30.04.2023, <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

медиатора.⁸ По характеру разногласий — споры о праве (rights disputes) и споры об интересах (interests disputes), что полностью соответствует международной классификации, закреплённой в конвенциях МОТ № 87 и № 98.⁹

Как отмечают О.В. Смирнов и И.О. Снигирёва, разграничение индивидуальных и коллективных трудовых споров является ключевым для определения процессуального порядка их урегулирования. С точки зрения бизнес-ориентированной концепции, именно примирительные процедуры и альтернативные способы разрешения споров наиболее полно отвечают потребностям предпринимательской среды, поскольку позволяют сохранить деловые отношения сторон.¹⁰

В рамках бизнес-ориентированного подхода особую значимость приобретают альтернативные и примирительные способы разрешения трудовых споров, поскольку они способствуют снижению конфликтности, сокращению временных и финансовых издержек, а также сохранению стабильных трудовых и деловых отношений. Одним из ключевых аспектов бизнес-ориентированного трудового права является специальное регулирование трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства — микрофирмах и у индивидуальных предпринимателей (ИП). Новый Трудовой кодекс впервые закрепил ряд специальных норм, учитывающих специфику трудовых отношений в микрофирмах и у ИП. Данные нормы закреплены в главе 29 Трудового Кодекса и отличаются большей диспозитивностью, а именно предоставляют сторонам

⁸ Трудовой кодекс Республики Узбекистан 30.04.2023, <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

⁹ Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» (1948).
Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949)

¹⁰ Смирнов О.В., Снигирёва И.О. Трудовое право: учебник. — М.: ТК Велби, 2007. — 600 с.
<https://www.at.alleng.org>

значительное более широкие возможности для самостоятельного определения условий труда. В частности, упрощены требования к содержанию трудового договора, расширена сфера применения срочных трудовых договоров, а также предусмотрена возможность более гибкого регулирования рабочего времени.¹¹ Данные новшества направлены на снижение административной нагрузки на субъекты малого предпринимательства и повышение адаптивности трудовых отношений к условиям ведения бизнеса.

При возникновении индивидуального трудового спора в условиях микрофирм и деятельности индивидуальных предпринимателей на практике основным органом рассмотрения этих споров становится суд. Это связано с тем, что комиссии по трудовым спорам в данном секторе, как правило, не создаются. На мой взгляд, такая ситуация объективно снижает доступность защиты трудовых прав работников, поскольку судебное разбирательство требует больше времени, ресурсов и юридической подготовки по сравнению с досудебными механизмами урегулирования споров.

С учётом зарубежного опыта и специфики нашей правовой системы необходимо разработать специальные механизмы урегулирования трудовых споров в субъектах малого предпринимательства. Например введение отраслевых примирительных комиссий; создание бесплатных медиационных служб для работников малого бизнеса; упрощение процедуры судебного рассмотрения трудовых споров с небольшой суммой требований. В целом, несмотря на расширение гибкости трудового регулирования в Трудовом кодексе, механизмы разрешения трудовых споров в сфере малого бизнеса остаются

¹¹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан 30.04.2023, <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

недостаточно развитыми. Преобладание судебного порядка снижает доступность защиты прав работников, поэтому требуется развитие более простых и эффективных досудебных процедур.

Далее рассмотрим новые элементы для нашего трудового законодательства принципы «employment at will» и «non-compete agreement». Принцип «employment at will» (занятость по собственному усмотрению) является одним из ключевых элементов американской модели трудового законодательства и одновременно — наиболее обсуждаемым элементом бизнес-ориентированной концепции. Согласно данному принципу трудовые отношения могут быть прекращены любой из сторон в любое время без указания причин и без предварительного уведомления, если иное прямо не предусмотрено договором или законодательством.

Awang Long (2023–2024) в своей научной работе пишет, что данный принцип «employment at will» обеспечивает оптимальную гибкость трудового рынка. Работодатели получают возможность быстро адаптировать численность персонала к меняющимся рыночным условиям, а работники — свободно менять место работы без ограничений.¹²

Действующее трудовое законодательство основывается на конкретных основаниях прекращения трудового договора по инициативе работодателя, закреплённых в статье 161 Трудового кодекса. Такой подход обеспечивает высокий уровень защиты занятости, но значительно ограничивает гибкость управления персоналом и нередко становится причиной появления новых

¹² Awang Long (2023–2024) “Legal Certainty of Employment Contracts under Flexible Labor Reforms”
<https://ejournal.stih-awanglong.ac.id/index.php/awl/article/view/1886>
SJIF: 5.051

трудовых споров, связанные с оспариванием правомерности применения конкретного основания увольнения.

По- моему мнению полное заимствование доктрины «employment at will» для Узбекистана в настоящее время представляется нецелесообразным. Вместе с тем элементы большей свободы при расторжении трудовых отношений с компенсацией работнику — по образцу так называемой «золотой формулы», применяемой в ряде европейских стран, — заслуживают внимания как перспективное направление реформирования законодательства.

Соглашение о неконкуренции (non-compete agreement, NCA) это значимый инструмент бизнес-ориентированного трудового права, получивший широкое распространение в мировой практике. Данный инструмент права представляет собой условие в договоре, ограничивающее право работника после прекращения трудовых правоотношений переходить к конкурентам работодателя или создавать конкурирующий бизнес в течение определённого периода на определённой территории. Главной целью такого соглашения является защита коммерческих интересов работодателя и коммерческой тайны. современные исследования подчеркивают, что такие соглашения одновременно выполняют защитную функцию для бизнеса и могут оказывать негативное влияние на мобильность работников, уровень заработной платы и инновационную активность на рынке труда .¹³

В правовой системе Республики Узбекистан NCA как самостоятельный институт прямо законодательно не урегулирован. Новый Трудовой кодекс не содержит специальных норм о соглашениях о неконкуренции. Отсутствие

¹³ <https://www.researchgate.net/publication/369094518> Non-compete clauses and worker mobility
SJIF: 5.051

специального правового регулирования NCA порождает значительную правовую неопределённость и потенциал для трудовых споров, что также подтверждается международной практикой, где отсутствие чётких критериев допустимости таких соглашений приводит к судебным конфликтам и необходимости их ограничения принципами разумности и соразмерности.¹⁴

Логично будет закрепить в Трудовом кодексе Республики Узбекистан специальные нормы, регулирующие условия действительности соглашений о неконкуренции. В частности, следует установить: максимальный срок действия NCA (не более двух лет); обязательность разумного географического и предметного ограничения; требование выплаты работнику компенсации за период действия NCA; запрет NCA для работников, не имеющих доступа к конфиденциальной информации или клиентской базе.

Рассмотренные выше институты «employment at will» и «non-compete agreements» демонстрируют различные подходы к регулированию трудовых отношений в условиях бизнес-ориентированной модели. Если первый направлен на обеспечение максимальной гибкости прекращения трудового договора, то второй — на защиту интересов работодателя после прекращения трудовых отношений. В условиях Республики Узбекистан полное заимствование зарубежных моделей представляется нецелесообразным, однако их отдельные элементы могут быть адаптированы с учётом национальной правовой системы. В частности, развитие сбалансированного регулирования увольнений и введение чётких правил применения соглашений о неконкуренции способствовали бы повышению правовой определённости и снижению конфликтности в трудовых отношениях.

¹⁴ <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum/article/view/11488>
SJIF: 5.051

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение следует отметить, что проведённое исследование подтверждает устойчивую тенденцию трансформации трудового законодательства Республика Узбекистан в сторону формирования более гибкой, договорной и бизнес-ориентированной модели регулирования трудовых отношений. Принятие нового Трудового кодекса Республики Узбекистан стало началом существенного продвижения в сторону бизнес-ориентированной модели. Новый Кодекс расширил сферу договорного регулирования, ввёл институт КТС для досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров, закрепил гибкие механизмы урегулирования коллективных споров. Нормы нового Трудового Кодекса целостно соответствуют международным стандартам и доктринальным подходам.

Вместе с тем анализ показал, что процесс модернизации трудового права сопровождается рядом институциональных и практических вызовов, включая недостаточную развитость досудебных процедур, ограниченность специализированной судебной защиты и отсутствие чёткого регулирования отдельных инструментов, таких как соглашения о неконкуренции. Это свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования правового регулирования на основе баланса интересов работников и работодателей. В целом, перспективное развитие трудового законодательства должно быть направлено на формирование устойчивой и сбалансированной системы, в которой гибкость трудовых отношений будет сочетаться с эффективными гарантиями защиты трудовых прав. Такой подход позволит повысить правовую определённость, снизить уровень конфликтности и обеспечить устойчивое развитие рынка труда в условиях современной экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Республики Узбекистан (принята на референдуме 30 апреля 2023 года). — Ташкент, 2023.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798 // Национальная база данных законодательства РУз. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
3. Закон Республики Узбекистан «О медиации» от 3 июля 2018 года № ЗРУ-482.
4. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28 января 2022 года № УП-60.
5. Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» (1948).
6. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949).
7. Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951).
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 2024 г.).
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V.
10. Ю. Турсунов, М. Усманова «Трудовое право» 2012, www.library.tsul.uz
11. Смирнов О.В., Снигирёва И.О. Трудовое право: учебник. — М.: ТК Велби, 2007. — 600 с.

-
12. Awang Long (2023–2024) “Legal Certainty of Employment Contracts under Flexible Labor Reforms” <https://ejournal.stih-awanglong.ac.id/index.php/awl/article/view/1886>