

Принцип Недопустимости Ухудшения Правового Положения Работника В Трудовом Законодательстве Республики Узбекистан: Теоретико-Правовой Анализ

Менгтураева Наргиза Хайталиевна

Магистр Ташкентского государственного юридического Университета

Аннотация: В статье рассматривается один из ключевых принципов трудового права Республики Узбекистан – принцип недопустимости ухудшения правового положения работника. Автор анализирует сущность данного принципа, его юридическое содержание, функциональное назначение, механизм реализации, а также особенности его нормативного закрепления в национальном законодательстве. Особое внимание уделяется значению принципа недопустимости ухудшения правового положения работника в контексте защиты трудовых прав и обеспечения социальной справедливости в сфере труда.

Ключевые слова: недопустимости ухудшения правового положения работника, принципы трудового права, защита трудовых прав, трудовое законодательство Республики Узбекистан, трудовой договор, труд.

Принципы трудового права представляют собой основополагающие идеи, выражающие сущность и общую направленность правового регулирования социально-трудовых отношений. Они выступают в качестве руководящих начал, определяющих как содержание конкретных правовых норм, так и характер их применения и толкования. В системе принципов трудового права особое место занимает принцип недопустимости ухудшения правового положения работника, который является ключевым элементом защиты трудовых прав и интересов работников.

Актуальность исследования данного принципа обусловлена необходимостью формирования эффективного механизма правовой защиты работников как экономически более слабой стороны трудовых отношений. В условиях развития рыночной экономики и трансформации социально-трудовых отношений особую значимость приобретает четкое понимание содержания и механизма реализации принципа недопустимости ухудшения правового положения работника.

Целью настоящей статьи является комплексный теоретико-правовой анализ принципа недопустимости ухудшения правового положения работника в трудовом законодательстве Республики Узбекистан.

Принцип недопустимости ухудшения правового положения работника является основополагающим императивным началом трудового права, согласно которому запрещается одностороннее снижение объема трудовых гарантий и прав работника относительно уровня, установленного действующим законодательством, отраслевыми коллективными соглашениями и нормативными правовыми актами более высокой юридической силы. Любые действия работодателя, направленные на умаление трудовых прав работника, признаются противоправными и подлежат безусловной отмене с восстановлением первоначального правового статуса работника.

Данный принцип является логическим развитием социально-защитной функции трудового права и обусловлен объективной необходимостью компенсации экономического неравенства

участников трудовых отношений. Как отмечают исследователи, специфика трудовых отношений проявляется в том, что в них отчетливо прослеживается как общность, так и противоречивость интересов сторон.

С одной стороны и работник и работодатель кровно заинтересованы в продолжении трудового отношения, поскольку оно является условием их существования. Именно трудовое отношение позволяет его сторонам достигать свои цели: работодателю – извлекать прибыль, а работнику получать оплату за труд. С другой стороны, важно подчеркнуть, что цели у субъектов трудового отношения разные. Работодатель стремится извлечь максимальную прибыль при минимальных издержках, включая издержки на заработную, улучшение условий труда. Работник же, наоборот, заинтересован в повышении заработной платы, улучшение условий труда, сокращении продолжительности рабочего времени.¹

Принцип недопустимости ухудшения правового статуса работника отражается в четкой иерархии источников трудового законодательства. Эта система формирует строгую соподчиненность нормативных актов и запрещает внесение в правовые документы нижестоящего уровня каких-либо положений, которые могли бы негативно повлиять на правовое положение работника. Данный принцип обеспечивает защиту трудовых прав путем установления иерархической структуры правовых источников.

Международные стандарты, имеют определяющее значение в системе регулирования трудовых отношений и развитии национального законодательства. В основе международного трудового права лежит принцип неухудшения положения работника, закрепленный в ключевых международных актах – Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и конвенциях МОТ.

Узбекистан, стремясь к интеграции в глобальное сообщество, последовательно принимает и применяет международные трудовые стандарты. Особую значимость среди ратифицированных документов имеют: Конвенцию МОТ №95 «Об охране заработной платы», согласно 1 статье, которого указано, что в целях настоящей Конвенции термин «заработка плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны². Также Конвенцию МОТ №155 «О безопасности и гигиене труда», устанавливающую основные требования к охране труда на рабочих местах³.

Исходной точкой реализации принципа недопустимости ухудшения правового положения работника являются положения Конституции Республики Узбекистан, закрепляющие основы социальной защиты граждан и гарантии трудовых прав. 42 статья Конституции Республики Узбекистан устанавливают такие базовые гарантии как, «Каждый имеет право на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за труд без

¹ Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть.-Т.: Издательство «LESSONPRESS», 2016 г. стр. 9

² Конвенция МОТ №95 «Об охране заработной платы» от г. Женева от 1 июля 1949 года.. ЗРУ-918-сон 12.03.2024. О ратификации Конвенции Международной организации труда № 95 об охране заработной платы (Женева, 1 июля 1949 года)

³ Конвенцию МОТ №155 «О безопасности и гигиене труда» от г. Женева 22 июня 1981 года. ЗРУ-969-сон 02.10.2024. О ратификации Конвенции Международной организации труда № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде (Женева, 22 июня 1981 года)

какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы в порядке, установленном законом.

Минимальный размер оплаты труда определяется с учетом необходимости обеспечения достойного уровня жизни человека.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу, увольнять с работы и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка⁴, которые получают дальнейшее развитие в отраслевом законодательстве.

Международные стандарты существенно повлияли на формирование Трудового кодекса Республики, в котором отражены основополагающие принципы МОТ: запрещение принудительного труда, недопустимость дискриминации, право на достойную оплату и безопасные условия труда. За последние годы трудовое законодательство Узбекистана неоднократно модернизировалось в соответствии с международными обязательствами, что подтверждается принятием обновленного Трудового кодекса и соответствующими изменениями в нормативно-правовой базе трудовых отношений.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан последовательно развивает данный принцип недопустимости ухудшения правового положения работника через систему правовых норм:

1. Общее закрепление принципа- статья 8 Трудового кодекса РУз прямо устанавливает, что любой нормативно-правовой акт не должен ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовым актом, обладающим большей юридической силой. Ни один локальный акт, индивидуальный правовой акт работодателя не может ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовыми актами.⁵

2. Система иерархии источников трудового права- статьи 12-16 Трудового кодекса РУз устанавливают сложную систему соотношения различных источников трудового права:

- Статья 13. Не допускается включение в иные правовые акты о труде правил, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством.⁶
- Статья 14. Запрещается включение в локальные акты правил, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективными соглашениями.⁷
- Статья 15. Локальные акты, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также принятые работодателем единолично, не должны содержать правила, ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором.⁸
- Статья 16. Запрещается включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.⁹

3. Правовые последствия нарушения принципа - статья 17 Трудового кодекса устанавливает, что Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 13, частями первой, второй и четвертой статьи 14, частями первой и второй статьи 15 настоящего Кодекса, влечет за собой недействительность тех положений иных правовых актов о труде, которые ухудшают положение работника. Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 16

⁴ Конституция Республики Узбекистан от 30.04.2023 года 42 статья URL: <https://lex.uz/docs/6445147>

⁵ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 года статья 8 URL: // <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

⁶ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 года статья 13 часть 2 URL: // <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

⁷ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 года статья 14 часть 1 URL: // <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

⁸ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 года статья 15 часть 1 URL: // <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

⁹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 года статья 16 часть 2 URL: // <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

настоящего Кодекса, влечет за собой недействительность условий трудового договора, которые ухудшают положение работника.¹⁰

В рамках правового регулирования трудовых отношений Республики Узбекистан принцип социального партнерства, закрепленный в статье 6 Трудового кодекса, выступает фундаментальным механизмом взаимодействия работников, работодателей и государства, направленным на согласование их интересов в социально-трудовой сфере. Реализация данного принципа осуществляется через многоуровневую систему сотрудничества, включающую гарантированное право на объединение и представительство интересов сторон, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных соглашений и договоров, а также участие представителей работников в процессе принятия локальных актов и разрешении трудовых споров.

Функциональное назначение принципа недопустимости ухудшения правового положения работника проявляется в следующих основных функциях:

1. Социально-защитная функция выступает основополагающей в системе трудового права и отражает его социальное назначение. В научном понимании она представляет собой механизм обеспечения баланса интересов и минимальных стандартов защиты в трудовых отношениях при признании объективной уязвимости работника.
2. Стабилизационная функция проявляется в обеспечении устойчивости правового регулирования и недопущении произвольного снижения достигнутого уровня правовых гарантий в сфере труда. В научном понимании компенсаторная функция представляет собой систему правовых механизмов, направленных на преодоление фактического неравенства субъектов трудовых отношений через юридические гарантии.
3. Компенсаторная функция проявляется через систему самозащиты трудовых прав работников на объединение в профессиональные союзы, право на коллективные переговоры и участие в управлении организацией.¹¹

Принцип недопустимости ухудшения правового положения работника играет ключевую роль в обеспечении социальной справедливости в сфере труда, способствуя формированию баланса интересов работников и работодателей и предотвращая социальную напряженность.

Принцип недопустимости ухудшения правового положения работника выполняет важную роль в развитии трудового законодательства Республики Узбекистан, обеспечивая стабильность правового положения работника, гарантуя последовательное расширение прав и гарантий работников, создавая правовые барьеры для произвольного снижения уровня трудовых прав и способствуя гармонизации трудового законодательства с международными стандартами.

Таким образом, принцип недопустимости ухудшения правового положения работника является фундаментальным элементом системы трудового права Республики Узбекистан, обеспечивающим постепенное развитие трудовых отношений в направлении повышения социальной защищенности работников.

Заключение.

Проведенный теоретико-правовой анализ позволяет сделать вывод о том, что принцип недопустимости ухудшения правового положения работника является одним из ключевых принципов трудового права, имеющим фундаментальное значение для защиты трудовых прав и

¹⁰ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 года статья 17 URL: // <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

¹¹ Т. К. Сергеева (2024). «IN FAVOREM LABORATORIS»: Специально-отраслевое правило толкования и пределы его применения для толкования частно-правовых источников трудового права и трудовых договоров. Философия права, (1 (108)), 47-53.

интересов работников. Следует отметить, что принцип недопустимости ухудшения правового положения работника, несмотря на его фундаментальное значение в системе трудового права, не имеет четкого теоретического определения в юридической доктрине. В настоящее время он закреплен преимущественно на нормативно-правовом уровне через конкретные механизмы реализации в законодательстве разных стран. В связи с этим возникает необходимость сформулировать теоретическое определение данного принципа, которое раскрывало бы его сущность как основополагающей идеи трудового права, направленной на защиту работника как экономически более слабой стороны трудовых отношений. Отсутствие доктринального определения затрудняет системное понимание этого принципа и может создавать сложности при его практическом применении. Теоретическое осмысление принципа недопустимости ухудшения правового положения работника позволит не только укрепить его значение в правоприменительной практике, но и обеспечить более эффективную защиту трудовых прав и интересов работников.

Особенностью правового регулирования принципа недопустимости ухудшения положения работника является то, что нарушение данного принципа влечет абсолютную недействительность соответствующих положений и условий. При этом недействительность отдельных положений не влечет недействительности акта или договора в целом, что обеспечивает стабильность трудовых отношений.

В заключение следует отметить, что принцип недопустимости ухудшения правового положения работника имеет исключительное значение для развития трудового законодательства и практики трудовых отношений в Республике Узбекистан. Он создает необходимые правовые гарантии для защиты трудовых прав и интересов работников, способствует установлению баланса интересов работников и работодателей, содействует созданию справедливых и безопасных условий труда.

Список использованной литературы

Нормативные акты:

1. Конвенция Международной Организации Труда №95 «Об охране заработной платы» от г. Женева от 1 июля 1949 года.
2. Конвенция Международной Организации Труда №155 «О безопасности и гигиене труда» от г. Женеве 22 июня 1981 года.
3. Конституция Республики Узбекистан от 30.04.2023 года
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года.
5. Аминова Э.М., Краснов Ю.К. Трудовое право: Учебно-методическое пособие. Издательство «МГИМО-Университет», 2016.
6. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Издательство «LESSONPRESS», 2016.
7. Сергеевна Т.К. «INFAVOREMLABORATORIS»: Специально-отраслевое правило толкования и пределы его применения для толкования частно-правовых источников трудового права и трудовых договоров // Философия права. 2024. №1 (108). С. 47-53.
8. Трудовое право: Учебник / М.А. Усманова, Г.К. Саримсакова, Ш.А. Исмоилов и др. – Ташкент: Ташкентский государственный юридический университет, 2018.