



UOT 349.2

Азер РАГИМОВ*член Совета по Медиации и Коллегии Адвокатов
Азербайджанской Республики, доктор философии по праву.**e-mail: azar.rahimov@gmail.com*DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.62130/NLIJ9432>

КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ СОВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

РЕЗЮМЕ

Трудовые споры это явление, которое сохраняет и всегда сохранит свою актуальность, а обуславливается оно непосредственно самим наличием отношений по поводу труда. Со временем важность трудовых отношений только возрастает, хотя неоспоримо и наличие явной трансформации в связи с меняющимся форматом и стандартами, что делает необходимо постоянное совершенствование соответствующего законодательства во избежание пробелов в регулировании. А выявление конкретных условий, которые приводят к возникновению трудовых споров, позволяет устранить их негативные последствия. В связи с этим особое значение принимает необходимость правильной и эффективной классификации трудовых споров. Таким образом в статье проводится детальный анализ различных подходов к применяемым по отношению к трудовым спорам классификациям, а также выдвигается предложение по новой классификации.

Ключевые слова: *занятость, труд, трудовые отношения, трудовой спор, медиация, медиативное соглашение, медиативный процесс, альтернативное решение.*

Могут ли трудовые споры исчерпать себя, потерять свою актуальность с развитием общества и его институтов? С уверенностью можно сказать одно, трудовые споры – это явление, которое сохраняет и всегда сохранит свою актуальность, а обуславливается оно непосредственно самим наличием отношений по поводу труда. Со временем важность трудовых отношений только возрастает, хотя неоспоримо и наличие явной трансформации в связи с меняющимся форматом и стандартами, что делает необходимо постоянное совершенствование соответствующего законодательства во избежание пробелов в регулировании.

Любые пробелы в социальной политике могут привести к трудовым конфликтам. Ретроспективный анализ правовых норм помогает законодателям разработать эффективный

механизм, который будет адекватно отражать закономерности развития трудовых отношений. А выявление конкретных условий, которые приводят к возникновению трудовых споров, позволяет устранить их негативные последствия.

В связи с этим особое значение принимает необходимость правильной и эффективной классификации трудовых споров. Существуют различные классификации, которые в свою очередь могут основываться на различных критериях. Одна из наиболее распространенных классификаций конечно же делит трудовые споры на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальные трудовые споры возникают между отдельным работником и работодателем и касаются вопросов, связанных с конкретными условиями труда данного работника. Это могут быть споры о заработной



плате, режиме работы, увольнении, дисциплинарных взысканиях и т. д.

Коллективные трудовые споры возникают между группой работников (или их представителями) и работодателем и касаются общих условий труда для всех членов коллектива. Это могут быть споры о заключении коллективного договора, установлении минимальной заработной платы, улучшении условий труда и т. д. Данная классификация находит свое отражение непосредственно и в нормах Трудового Кодекса Азербайджанской Республики. Так вникая в структуру указанного нормативного акта, становится ясно что в принципе национальной законодательной системе отсутствует четкое определение непосредственно самого понятия трудовой спор, но при этом и коллективные и индивидуальные трудовые споры признаются основными его составляющими элементами. Так статья 3 указанного Кодекса, определяющая определения по применяемой терминологии с 15-й и 16-й частях последовательно дает определение соответственно коллективному и индивидуальному трудовому спорам. В свою очередь раздел XI включает в себя также два указанных основных направления. Таким образом необходимость определение непосредственно самого понятия трудового спора следует отнести к приоритетным потребностям в перспективе совершенствования законодательства.

Помимо перечисленного в науке имеется и классификация трудовых споров по причинам возникновения. Например, данная классификация выделяется Н.А. Лукьяновой и К.Е. Корнилиным [1, с.58].

Классификация трудовых споров по причине возникновения включает несколько основных видов:

1. Трудовые споры вследствие нарушения трудового законодательства;
2. трудовые споры вследствие неправильного толкования или применения трудового договора;
3. трудовые споры вследствие дискриминации;
4. трудовые споры вследствие нарушения прав работников;

5. трудовые споры вследствие непоименованных причин;

Каждая из этих обозначенных причин может иметь свои особенности и требовать специфического подхода к разрешению спора [2, с.832].

Кроме того, трудовые споры могут быть классифицированы по степени сложности, как отмечает А.М. Лушников [3, с.3]. Классификация трудовых споров по степени сложности может включать следующие категории:

1. Споры, которые могут быть разрешены на уровне организации;
2. споры, требующие вмешательства государственных органов;
3. споры, требующие судебного разбирательства;

Нельзя не согласиться что степень сложности спора зависит от многих факторов, в том числе включая характер спора, наличие и качество доказательств, позицию сторон и иные обстоятельства

Классификации трудовых споров имеют важное значение, поскольку помогают определить характер спора, степень его сложности и выбрать наиболее подходящий метод его разрешения. Они также позволяют систематизировать информацию о трудовых спорах и анализировать тенденции в данной области. Кроме того, эффективная классификации трудовых споров могут в свою очередь использоваться для разработки политики и стратегий по предотвращению и разрешению трудовых споров, а также незаменимы для обучения и подготовки специалистов в области трудового права и управления персоналом.

С учетом современных реалий можно дополнительно выделить две новые классификации трудовых споров:

Современные формы занятости существенно отличаются от исторически сложившейся полной либо частичной занятости при трудоустройстве по найму, что позволяет выделить классификацию трудовых споров по типу занятости:

- 1) споры, возникающие между работниками и работодателями в контексте традиционной полной занятости;



2) споры, возникающие между работниками и работодателями в контексте фриланса;

3) споры, возникающие между работниками и работодателями в контексте удаленной работы;

4) споры, возникающие между работниками и работодателями в контексте временной работы;

5) споры, возникающие между работниками и работодателями в контексте иных форм занятости.

Данная классификация поможет выявить специфические проблемы и требования, связанные с каждым типом занятости, и предложить соответствующие решения.

Классификация трудовых споров по географическому принципу:

1. Трудовые споры между работником и работодателем, находящимися в едином месте осуществления деятельности в рамках одного структурного подразделения. Например, в одном офисе, на одном заводе и т.д. Иными словами, работник и работодатель имеют реальную возможность лично обсудить проблемные вопросы;

2. Трудовые споры между работником и работодателем, находящимися на одной территории в пределах одной административной единицы. Данный вид трудовых споров сопряжен нахождением работника и работодателя в различных местах, что не исключает оперативной возможности личной встречи при необходимости;

3. Трудовые споры между работником и работодателем, находящимися территориально в различных административных единицах. Данный вид отягощен значительным расстоянием между работником и работодателем, что влечет существенное затруднение для личного общения, а также иные затруднения для разрешения трудового спора. В качестве примеров затруднений можно привести длительные сроки перенаправления подлинников документов (трудовая книжка, оригиналы приказов с подписями работника и т. д.), существенные финансовые затраты на проезд для личного ведения переговоров по разрешению трудовых споров и т.д.

4. Трудовые споры между работниками и работодателями, находящимися в различных государствах, т.е. сторона работника либо работодателя осложнена иностранным элементом. В качестве особенностей данного вида стоит отметить:

Во-первых, может возникнуть необходимость применения иностранного трудового законодательства, которое может отличаться от национального законодательства. Это может потребовать дополнительного исследования и экспертизы в области иностранного права.

Во-вторых, могут возникнуть проблемы с определением юрисдикции. Если спор касается иностранного работника или иностранного работодателя, то возникает вопрос, какая страна будет рассматривать этот спор. Это может быть страна, где работник или работодатель находятся, или же страна, где было совершено правонарушение.

В-третьих, могут возникнуть языковые барьеры. Если участники спора говорят на разных языках, то потребуется перевод документов и свидетельских показаний, что может увеличить время и стоимость разрешения спора.

Наконец, могут возникнуть проблемы с исполнением решения. Если решение вынесено в пользу иностранного работника или работодателя, то может возникнуть вопрос о его исполнении в другой стране. Это может потребовать дополнительных юридических действий, таких как признание и исполнение иностранных судебных решений.

Также стоит классифицировать трудовые споры в зависимости от степени влияния на государство в целом: на экономику страны, на правовую систему, на развитие конкретной отрасли и т.д.

По степени влияния на государство можно выделить следующие виды трудовых споров:

1. Трудовые споры, оказывающие существенное влияние на экономику, в том числе на конкретную отрасль экономики.

2. Трудовые споры, оказывающие существенное влияние на отдельную отрасль экономики.



3. Трудовые споры, оказывающие влияние на правовую систему.

Такой подход позволит выделить наиболее серьезные и потенциально опасные споры, требующие особого внимания и принятия мер для предотвращения негативных последствий для экономики в целом.

К.С. Якимова в своем исследовании выделяет отдельный вид трудовых споров – споры с участием профессиональных спортсменов [4, с.33]. Автор выделяет особенности данного вида трудовых споров, при этом не определяя основание классификации и не рассматривая трудовой спор в системе, т. к. это не является предметом исследования. Однако на базе выделенного К.С. Якимовой вывода можно определить дополнительную классификацию трудовых споров в зависимости от особенностей отрасли права, регулирующей правоотношения сторон. Так, можно выделить трудовые споры с участием профессиональных спортсменов, трудовые споры с участием работников энергетической отрасли, трудовые споры с участием работников в медицинской отрасли и т. д.

В зарубежных странах существуют классификации трудовых споров, которые не характерны для нашей республики, либо их применение носит частичный характер. Например, в некоторых странах трудовые споры могут классифицироваться по следующим критериям:

– Споры об интересе (конфликты интересов) (Республика Беларусь) — возникают в связи с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда, когда работодатель вправе, но не обязан удовлетворить это требование [5, с.98].

– Споры о праве (конфликты права) (Германия, Франция, США) — касаются применения норм, установленных законодательством и иными нормативными актами.

– Классификация по видам правоотношений: трудовые споры могут быть разделены на споры, возникающие из трудовых договоров, споры о заработной плате, споры о трудовой дисциплине и другие.

– Классификация по способу разрешения: трудовые споры могут быть разделены на те, которые разрешаются во внесудебном порядке (например, через комиссии по трудовым спорам), в судебном порядке или в административном порядке⁶.

Эти классификации отражают разнообразие подходов к пониманию и разрешению трудовых споров в разных странах, подчеркивая важность учета специфики национального законодательства и практики его применения.

Интересно деление трудовых споров относительно участия суда как посредника в рассмотрении трудовых споров. Данную классификацию можно выделить исходя из исследования белорусского ученого – Э. В. Скшидлевска⁷. Так, трудовые споры можно разграничить по порядку их рассмотрения:

1. Трудовые споры, разрешаемые в судебном порядке;

2. Трудовые споры, разрешаемые альтернативным способом без участия суда;

3. Трудовые споры, рассматриваемые в судебном порядке, но с применением альтернативных процедур упрощающих судебное рассмотрение трудовых споров.

Данная классификация позволяет выделить важную особенность разрешения трудовых споров – их цель. Цель разрешения трудового спора – это достижение оптимального результата, в котором сбалансированы интересы обеих сторон, что не всегда реализуемо в судебном порядке. Наиболее выгодный для обеих сторон результат – это результат, полученный в ходе взаимно направленных на разрешение конфликта действий обеих сторон.

Следует отметить значимость классификации с точки зрения и разрешения споров. Так в международном опыте альтернативные способы разрешения спора традиционно именуется аббревиатурой ADR (ADC), что классически расшифровывается как Alternative Dispute Resolution, т. е. альтернативное разрешение спора. Фактически, многие современные мыслители заменяют термин alternative на appropriate, т. е. подходящий, более приемлемый, более выгодный. В част-



ности данный термин используется в работах N. M. Alexander⁸, T. C. Kwee⁹, Dr Klaus Oblin, Rouzbeh Moradi¹⁰, Dechert's Mark Mangan, Daniel Gaw and Lukas Lim¹¹, а также иных ученых. Также следует отметить, что термин «альтернативные» предполагает использование способа разрешения спора параллельно либо вместо судебного способа разрешения спора, при этом вариант разрешения трудового спора одновременно с использованием судебного способа, либо совместно с судебным способом не учитывается.

В этой связи представляется актуальной выделить новую классификацию, которая будет отражать современные реалии разрешения трудовых споров. Критерий выделения видов трудовых споров – по способу разрешения трудовых споров. Классификацию следует рассматривать в трех видах:

1. Трудовые споры, рассматриваемые судами. К данному виду следует отнести трудовые споры, которые рассматриваются исключительно в судебном порядке, без использования досудебного порядка урегулирования спора, а также иных несудебных процедур.

2. Трудовые споры, разрешаемые в смешанном порядке. К данному виду следует отнести трудовые споры, которые были разрешены в том числе при использовании внесудебных способов разрешения трудового спора «до», «вовремя» либо «после» судебного рассмотрения спора. При этом под внесудебными способами разрешения трудовых споров следует понимать как классические «альтернативные» способы разрешения трудовых споров (медиация, КТС), так и иные, в том числе непоименованные способы, преследующие цель – примирения сторон и достижения оптимального взаимовыгодного результата.

3. Трудовые споры, разрешаемые во внесудебном порядке. К данному виду следует отнести трудовые споры, которые были разрешены без обращения в суд.

В классификации не случайно разграничиваются термины «рассматриваемые» и «разрешаемые». В рамках судебного рассмотрения спора в большей степени происходит рас-

смотрение материального спора в формальном порядке, что не преследует цель разрешения конфликта между сторонами, их примирения.

Помимо этого, считаем необходимым с точки зрения практики альтернативного регулирования применение вне отраслевой классификации включающей две составляющие:

1) споры, не подпадающие под нормы трудового законодательства;

2) споры исходящие из непосредственно норм трудового законодательства.

В частности, в теории и практике медиации принято различать споры, связанные с исполнением трудовых отношений (взаимоотношения между сотрудниками личностного характера) и споры, непосредственно исходящие из трудовых отношений (любой спор, отнесенный к таковому трудовым законодательством). Принимая во внимание неопределенность национальным законодательством самого понятия трудовой спор, применение подобной классификации можно считать целесообразным. Таким образом подобная классификация поможет, по сути, расширить ареал научного любого исследования в природе самого спора, связанного с трудовыми отношениями непосредственно или косвенно исходящего из них. Помимо этого, указанная классификация актуальна исходя и из специфики национального законодательства относительно регулирования отношений по прохождению государственной службы.

Предложенные классификации повысят эффективность исследования трудовых споров, ввиду выделения цели разрешения трудовых споров в зависимости от способа их разрешения.

Таким образом, классификация трудовых споров играет ключевую роль в понимании механизмов их разрешения. Важно отметить, что каждый вид трудового спора требует особого подхода к разрешению, что подчеркивает необходимость четкой классификации для эффективного урегулирования конфликтов в сфере трудовых отношений.

С учетом особого подхода к альтернатив-



ным способам разрешения споров и их перспективности считаем перспективным применение новой классификации трудовых споров:

а) в зависимости от юрисдикции:

1) споры, не подпадающие под нормы трудового законодательства;

2) споры, исходящие из непосредственно трудовых отношений в соответствии с нормами трудового законодательства.

б) в зависимости от способа их разрешения:

1. Трудовые споры разрешаемые во внесудебном порядке.

2. Трудовые споры, разрешаемые в смешанном порядке.

3. Трудовые споры, рассматриваемые судами.

Предлагаемые классификации подчеркивают, что применение альтернативных способов урегулирования трудовых споров возможно в судебном и во внесудебном порядке, в том числе данные классификации позволяют подчеркнуть различие правовой природы трудовых споров, а также целей судебного и внесудебного урегулирования трудовых споров. В судебном порядке разрешается материальный спор исходя из формального подхода на основании норм законодательства, во внесудебном разрешается именно трудовой конфликт между сторонами исходя из личных интересов сторон путем достижения оптимального баланса их интересов что в итоге имеет огромное значение с точки зрения сохранения и продолжения трудовых отношений.

Список использованной литературы:

1. Лукьянова Н.А., Корнилин К.Е. Способы рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Административное право и процесс. - 2021. - № 11.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Н. Кудряшова, Ф.О. Сулейманова, Г.В. Шония и др.; под ред. О.А. Шевченко. 6-е изд. Москва: Проспект, 2022.
3. Лушников А.М. О формах и способах защиты трудовых прав и интересов сторон трудового правоотношения // Проблемы защиты субъективных гражданских прав: Сб. науч. трудов / Под ред. В.В. Бутнева; Яросл. гос. ун-т. Ярославль, - 2004. - Вып. 5.
4. Якимова К.С. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров с участием профессиональных спортсменов : автореферат дис... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Якимова Ксения Сергеевна; [Место защиты: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова]. Москва, 2021.
5. Чудык-Белоусова, Н. И. Трансформация процедур разрешения коллективных трудовых споров как способ защиты прав и законных интересов работников / Н. И. Чудык-Белоусова, А. В. Ясинская-Казаченко // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2020. – № 6
6. Шокиров Ойбек Азизжон угли Трудовые споры и порядок их разрешения: зарубежный опыт // том 6 - № 9 - (2021): журнал правовых исследований. - <https://tadqiqot.uz/index.php/law/article/view/2972>
7. Скуидлевска Э. В. Динамика развития альтернативных способов разрешения споров / Э. В. Скуидлевска // Белорусское право во времени и пространстве : сборник тезисов докладов по материалам Республиканской научно-теоретической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, Минск, 6 декабря 2018 года / [под ред. И.П. Манкевич, Н.И. Ивуть, Т.М. Пехоты]; УО Белорусский государственный экономический университет. – Минск: БГЭУ, 2019. – С. 124-125. - <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/80268>
8. Alexander, Nadja Marie. Mediation and Appropriate Dispute Resolution (December 4, 2020). SAL Annual Review of Cases, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3742559> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.374255>
9. Kwee Thiam Cheong. International Trade Disputes and COVID 19 Legal Solutions for Singapore Trade Companies // Academia.- 2020 - https://www.academia.edu/81209155/International_Trade_Disputes_and_COVID_19_Legal_Solutions_for_Singapore_Trade_Companies (Дата обращения: 29.06.2024)



10. Dr Klaus Oblin, Rouzbeh Moradi. DISPUTE RESOLUTION 2020 // <https://oblin.at/publication/dispute-resolution-2020/>

11. Dechert's Mark Mangan, Daniel Gaw and Lukas Lim. Dispute Resolution Trends in Asia for 2021 // <https://www.dechert.com/knowledge/onpoint/2021/2/dispute-resolution-trends-in-asia-for-2021.html>

Azər RƏHİMOV

ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN MÜASİR XÜSUSİYYƏTLƏRİ NƏZƏRƏ ALINMAQLA ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN TƏSNİFLƏŞDİRİLMƏSİNİN ƏHƏMİYYƏTİ

XÜLASƏ

İş mübahisələri bir fenomendir ki, bu, hər zaman aktuallığını saxlayacaq, çünki bu, birbaşa iş münasibətləri ilə bağlıdır. Zaman keçdikcə, iş münasibətlərinin əhəmiyyəti yalnız artır, baxmayaraq ki, dəyişən format və standartlarla bağlı açıq transformasiyaların mövcudluğu inkar edilə bilməz. Bu, müvafiq qanunvericiliyin daima təkmilləşdirilməsini zəruri edir ki, tənzimləmədə boşluqlar yaranmasın. İş mübahisələrinin yaranmasına səbəb olan konkret şəraitlərin müəyyənləşdirilməsi, onların mənfi nəticələrini aradan qaldırmağa imkan verir. Bu baxımdan, iş mübahisələrinin düzgün və səmərəli təsnifatının əhəmiyyəti artır. Bununla da, məqalədə əmək mübahisələrinə tətbiq olunan müxtəlif təsnifat yanaşmalarının ətraflı təhlili aparılır və yeni bir təsnifat sistemi təklif olunur.

Açar sözlər: məşğulluq, əmək, əmək münasibətləri, əmək mübahisəsi, mediasiya, mediasiya sazişi, mediasiya prosesi, alternativ həll.

Azər RAHİMOV

THE SIGNIFICANCE OF THE CLASSIFICATION OF LABOR DISPUTES CONSIDERING THE SPECIFICS OF MODERN LABOR RELATIONS

SUMMARY

The specifics of labor relations are going through profound changes, including against the backdrop of inevitable digitalization. Now, opportunities of alternative solutions to labor disputes are of very significant relevance and it is impossible to underestimate the perspectives of that. In particular, the experience of the republic of Azerbaijan in the field of the use of mediation in labor disputes is of significant value for scientific research and requires detailed investigation. Thus, the article provides a detailed analysis of various approaches to classifications applied to labor disputes and proposes a new classification system.

Key words: employment, labor, labor relationships, labor dispute, mediation, mediation agreement, mediation process, alternative resolution.