



## **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Хамзаева Зарнигор Хамзаевна**

студент магистратуры специальности «Трудового права»  
Ташкентского государственного юридического университета

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20540157>

Принятие нового Трудового кодекса Республики Узбекистан в 2022 году<sup>1</sup> обозначило переход отечественного трудового права к модели, в большей мере учитывающей реалии рыночной экономики. Одним из ключевых изменений стало переосмысление института прекращения трудового договора по инициативе работодателя, в особенности по основанию, связанному с изменением численности или штата работников. Узбекистан переживает беспрецедентное по масштабу реформирование системы государственного управления, непосредственно порождающее вопросы об изменении численности или штата работников. Ярким примером может выступать административная реформа Нового Узбекистана 2022 года, ставшая причиной сокращения количества самостоятельно действующих республиканских органов исполнительной власти с 61 до 28 и штата органов исполнительной власти, включая руководящий состав, на 30%<sup>2</sup>.

В доктрине принято разграничивать два самостоятельных случая, объединённых в одной норме. Изменение численности означает уменьшение количества штатных единиц по должности, которая как таковая сохраняется (например, вместо пяти юристов остаётся три). Изменение штата – полное упразднение должности из штатного расписания. Это разграничение имеет самостоятельное практическое значение. Термин «изменение» штата охватывает и те случаи, когда общая численность персонала не уменьшается, а лишь меняется его качественный состав, например, при перепрофилировании предприятия или переходе на автоматизированные технологии.

Согласно п. 2 ч. 2 ст. 161 ТК, работодатель вправе прекратить трудовой договор в связи с изменением численности или штата работников, если это обусловлено изменением технологии, организации производства и труда либо сокращением объёма работ. Само по себе решение о реорганизации штатной структуры является исключительной компетенцией

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан (от 28.10.2022 г.) <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

<sup>2</sup> Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по реализации административных реформ Нового Узбекистана» (от 21.12.2022 г. № УП-269) <https://lex.uz/uz/docs/6324798>



работодателя, и суд не вправе оценивать его целесообразность, однако обязан проверить, действительно ли изменения объективно исключали продолжение прежней трудовой функции (п. 28 Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан № 26<sup>3</sup>).

Процедура прекращения трудового договора по данному основанию включает несколько последовательных обязательных этапов, нарушение каждого из которых влечёт признание увольнения незаконным.

1. Оформление нового штатного расписания. Работодатель издаёт приказ, в котором указывает экономические или технологические причины изменений, конкретные упраздняемые должности и дату введения изменений в действие.

2. Предупреждение работника. Статья 163 ТК устанавливает письменное уведомление не позднее чем за два месяца до дня увольнения; для сезонных работников этот срок сокращён до семи дней, а для работников, занятых на краткосрочных работах, – до трёх дней. Статья 165 ТК допускает замену срока предупреждения денежной компенсацией по соглашению сторон, что на практике порождает серьёзные коллизии.

3. Предложение вакантных должностей. На работодателя возложена обязанность предложить работнику как соответствующую его квалификации должность, так и любую нижестоящую или нижеоплачиваемую работу, которую он способен выполнять по состоянию здоровья. Лишь при отсутствии вакансий либо отказе работника от всех предложений допускается прекращение трудового договора (ст. 144 ТК).

4. Соблюдение преимущественного права оставления на работе (ст. 167 ТК). При сокращении численности работников одной должности предпочтение в первую очередь отдаётся тому, кто обладает более высокой производительностью труда и квалификацией. Только при их равенстве в расчёт принимаются социальные критерии, такие как наличие иждивенцев, стаж и т.д.

5. Учёт мотивированного мнения профсоюза. Если в организации действует профсоюзный комитет, работодатель обязан запросить его позицию до издания приказа об увольнении члена профсоюза (ст. 165 ТК).

6. Оформление прекращения трудового договора и расчёт. В день увольнения работнику выдаётся трудовая книжка и выплачивается выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка (ст. 173

---

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» (от 20 ноября 2023 года № 26) <https://lex.uz/ru/docs/6684617>



ТК), а также сохраняется средний заработок на период трудоустройства до двух месяцев, а в исключительных случаях (при регистрации в местном органе по труду) до трёх.

Помимо этого, ст. 172 ТК устанавливает абсолютный запрет увольнения по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период отпуска. Беременные женщины, женщины с детьми до трёх лет, одинокие матери, воспитывающие ребёнка до четырнадцати лет, могут быть уволены по данному основанию лишь при ликвидации организации. А при массовом высвобождении (ст. 98 ТК) работодатель обязан уведомить органы службы занятости и профсоюз за три месяца и провести с ними консультации о мерах по снижению масштабов сокращения.

Анализ действующего законодательства позволяет выявить ряд системных дефектов, снижающих эффективность механизма правовой защиты работника.

1. Субъективизм при определении преимущественного права (ст. 167 ТК). Кодекс устанавливает приоритет более высокой производительности труда и квалификации, не закрепляя при этом объективных критериев их измерения. Ни ТК, ни ППВС № 26 не указывают, какими документами работодатель обязан подтверждать сравнительную оценку. В результате работодатель фактически сам определяет, кто «лучше», что создаёт условия для сохранения лояльных сотрудников в ущерб объективно более квалифицированным.

2. Коллизия между заменой срока предупреждения компенсацией и правом на вакансии (ст. 165 ТК). Ч. 2 ст. 165 ТК допускает прекращение трудового договора в день соглашения при выплате компенсации за неистекший срок предупреждения. Между тем ст. 163 ТК обязывает предлагать вакансии в течение всего срока предупреждения. Работник, согласившийся на компенсацию и уволенный немедленно, де-факто лишается права на вакансию, которая может открыться уже на следующий день.

3. Неопределённость понятия «вакантная должность» (ст. 163 ТК). Ни ТК, ни ППВС не определяют, считается ли должность вакантной, если не урегулирован вопрос о котируемых рабочих местах, физически свободных, но предназначенных для отдельных категорий граждан, таких как жертва торговли людьми, лицо с инвалидностью и т.д.



4. Терминологическая проблема: «численность» и «штат» в контексте ст. 167 ТК. Данная статья объединяет два самостоятельных явления в одной норме, а ст. 167 предписывает оценивать преимущественное право во всех случаях, не делая различий. Между тем при полной ликвидации должности сравнивать квалификацию работников просто не с кем: должности больше нет. Оценка преимущественного права логически применима лишь при сокращении численности, когда несколько работников претендуют на меньшее число единиц одной и той же должности.

Л.А.Чиканова<sup>4</sup>, анализируя спорные вопросы применения законодательства о сокращении, указывает, что разграничение данных оснований также имеет значение для правильного определения круга лиц, которым должна быть предложена альтернативная вакансия: при изменении штата работодатель обязан предложить работнику всякую имеющуюся у него вакантную должность, в том числе нижестоящую или нижеоплачиваемую, тогда как при изменении численности предложение вакансии может быть ограничено должностями, соответствующими квалификации работника.

Значит, законодательство касательно прекращения трудового договора по причине изменения численности или штата сотрудников требует усовершенствования. В качестве первоочередных мер представляется необходимым закрепить объективные критерии оценки производительности труда и квалификации при определении преимущественного права; установить непрерывный характер обязанности по предложению вакансий в течение всего срока предупреждения; разграничить правовые последствия замены срока предупреждения компенсацией; а также разграничить на уровне закона сферу применения ст. 167 ТК применительно к сокращению численности и ликвидации должности.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (от 28.10.2022 г.) <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
2. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по реализации административных реформ Нового Узбекистана» (от 21.12.2022 г. № УП-269) <https://lex.uz/uz/docs/6324798>

---

<sup>4</sup> Чиканова Л.А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства, регулирующего увольнение по сокращению численности или штата работников // Хозяйство и право. 2011. № 3. С. 44.



3. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» (от 20 ноября 2023 года № 26) <https://lex.uz/ru/docs/6684617>
4. Чиканова Л.А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства, регулирующего увольнение по сокращению численности или штата работников // Хозяйство и право. 2011. № 3. С. 44.