

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Хамзаева Зарнигор Хамзаевна,
студент магистратуры специальности «Трудового права»
Ташкентского государственного юридического университета

Аннотация:

В статье исследуются системные дефекты института прекращения трудового договора по основанию изменения численности или штата работников в трудовом законодательстве Республики Узбекистан. На основе анализа Трудового кодекса, постановления Пленума Верховного суда № 26 и доктринальных источников выявляются несколько проблем: субъективизм при определении преимущественного права оставления на работе, коллизии между нормами о предупреждении и компенсации, терминологическая неопределённость понятий «численность» и «штат», пробелы в защите отдельных категорий работников (беременные женщины, лица с инвалидностью, несовершеннолетние), а также отсутствие механизмов против фиктивного сокращения. С учётом зарубежного опыта (Германия, Казахстан, Франция, Россия) предлагается комплекс законодательных решений, направленных на обеспечение баланса интересов работников и работодателей.

Ключевые слова: трудовой договор, сокращение штата, преимущественное право, вакантная должность, фиктивное сокращение, защита работника, Трудовой кодекс.

ВВЕДЕНИЕ

Принятие нового Трудового кодекса Республики Узбекистан в 2022 году¹ обозначило принципиальный переход отечественного трудового права к модели, в большей мере учитывающей реалии рыночной экономики. Прекращение трудового договора в связи с изменением численности или штата работников является одним из наиболее социально значимых и практически востребованных оснований прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. Актуальность исследования данной темы обусловлена рядом взаимосвязанных факторов – законодательных, экономических и правоприменительных.

Во-первых, сохранение баланса между правами работника и работодателя. Это процедура, затрагивающая одновременно экономические интересы работодателей и конституционного права работников, закрепленного в ст. 42². Трудовой кодекс Республики Узбекистан систематизировал основания и порядок прекращения трудовых отношений, усилив гарантии защиты от необоснованных прекращений трудового договора. Наряду с этим, необходимо учитывать и ситуацию работодателя, необходимость изменения штата или численности работников на конкретных основаниях.

Во-вторых, масштабные реформы государственного управления и реорганизация структуры органов власти. Узбекистан переживает беспрецедентное по масштабу реформирование системы государственного управления, непосредственно порождающее вопросы об изменении

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

² Конституция Республики Узбекистан (от 30.04.2023 г.) <https://lex.uz/docs/6445147>

численности или штата работников. Согласно Указу Президента Республики Узбекистан от 21 декабря 2022 года № УП-269 «О мерах по реализации административных реформ Нового Узбекистана»³, с 1 января 2023 года количество самостоятельно действующих республиканских органов исполнительной власти было сокращено с 61 до 28, а штат органов исполнительной власти, включая руководящий состав, уменьшен на 30%.

В-третьих, сложность правоприменительной практики и высокий уровень трудовых споров. Рабочая сила Узбекистана в 2025 году составила 14 638 807 человек, что на 1,27% больше, чем в 2024 году⁴. Вместе с тем, согласно статистическим данным, в 2025 году количество дел, связанных с трудовыми спорами, составило более 14 343 дел, что на 1,1% больше, чем в 2024 году⁵. При этом, при рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением численности или штата работников, бремя доказывания лежит на работодателе, который обязан предоставить в суде соответствующие приказы, обоснования того, что изменение штата или численности сотрудников было действительно необходимой.

Цель настоящей статьи – провести системный анализ выявленных дефектов правового регулирования, изучить релевантный зарубежный опыт и на этой основе сформулировать конкретные предложения по совершенствованию законодательства.

Методологическую основу исследования составляют формально-юридический, сравнительно-правовой и системно-структурный методы.

I. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ ШТАТА ИЛИ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Исследователь М.Ю. Гасанов обосновывает, что прекращение трудового договора вследствие кадровых изменений представляет собой вынужденный юридический факт, при котором воля работодателя направлена не против личности работника, а против занимаемой им должности как структурной единицы⁶. Данное основание сочетает в себе элементы как частноправового, так и публично-правового регулирования, поскольку государство устанавливает обязательные процедурные гарантии, ограничивающие усмотрение работодателя.

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 трое). «Изменение штата» означает 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. Как отмечает

³ 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>

⁴ Statbase <https://statbase.ru/data/uzb-labor-force/>

⁵ Статистические показатели по деятельности судов <https://stat.sud.uz/civil>

⁶ Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. - Т.: Издательство «LESSON PRESS», 2016 г. стр 179.

В.Л. Гейхман увольнение по сокращению штата – основание, требующее доказательства реального уменьшения объема работы или упразднения должности, поскольку формальное изменение штатного расписания при сохранении фактического функционала не может служить законным поводом для прекращения договора⁷. Само по себе решение о реорганизации штатной структуры является исключительной компетенцией работодателя, и суд не вправе оценивать его целесообразность, однако обязан проверить, действительно ли изменения объективно исключали продолжение прежней трудовой функции (п. 28 ППВС № 26⁸).

Л.А.Чиканова, анализируя спорные вопросы применения законодательства о сокращении, обращает внимание на то, что разграничение данных оснований имеет значение для правильного определения круга лиц, которым должна быть предложена альтернативная вакансия: при изменении штата работодатель обязан предложить работнику всякую имеющуюся вакантную должность, в том числе нижестоящую или нижеоплачиваемую, тогда как при изменении численности предложение вакансии может быть ограничено должностями, соответствующими квалификации работника⁹. В узбекском законодательстве данное разграничение пока не получило надлежащего нормативного закрепления.

II. ПРОЦЕДУРА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ ШТАТА ИЛИ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

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

Первый этап – оформление нового штатного расписания. Работодатель издаёт приказ, в котором указываются экономические или технологические причины изменений, конкретные упраздняемые должности и дата введения изменений.

Второй этап – предупреждение работника. Ст. 163 ТК устанавливает обязанность письменного уведомления 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. Ст. 165 ТК допускает замену срока предупреждения денежной компенсацией по соглашению сторон, что на практике порождает серьёзные коллизии (см. ниже, раздел IV).

Третий этап – предложение вакантных должностей. На работодателя возложена обязанность предложить работнику как должность, соответствующую его квалификации, 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).

Четвёртый этап – 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 равенстве этих показателей в расчёт принимаются социальные критерии.

⁷ Трудовое право. Учебник для прикладного бакалавриата. Под редакцией профессора В.Л.ГЕЙХМАНА. «Юрайт», 2015 – стр. 84-85.

⁸ 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>

⁹ Чиканова Л.А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства, регулирующего увольнение по сокращению численности или штата работников // Хозяйство и право. 2011. № 3. стр. 44.

Пятый этап – 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).

Шестой этап – 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 ТК), а также сохраняется средний заработок на период трудоустройства до двух месяцев, а в исключительных случаях – до трёх.

III. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

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

3.1. Субъективизм при определении преимущественного права (ст. 167 ТК). Кодекс устанавливает приоритет более высокой производительности труда и квалификации, однако не закрепляет объективных критериев их измерения. Ни ТК, ни ППВС № 26 не указывают, какими документами работодатель обязан подтверждать сравнительную оценку. В результате, работодатель фактически самостоятельно определяет, кто «лучше», что создаёт условия для сохранения лояльных сотрудников в ущерб объективно более квалифицированным. На практике это проявляется в том, что критерием «производительности» нередко служит субъективная оценка непосредственного руководителя, никак не закреплённая документально.

3.2. Фиктивное сокращение. ППВС № 26 указывает судам на необходимость проверять, действительно ли имело место сокращение штата. Однако работодатели нередко обходят этот контроль: должность сокращается, работник увольняется, а через месяц вводится новая должность с иным названием, но аналогичным функционалом (на 80-90%). Доказать «мнимость» такого сокращения в суде работнику крайне сложно из-за отсутствия доступа к внутренним документам организации.

3.3. Коллизия между заменой срока предупреждения компенсацией и иными процедурами (ст. 165 ТК). Часть 3 ст. 165 ТК разрешает работодателю заменить двухмесячный срок предупреждения денежной компенсацией, в результате чего работник увольняется в тот же день. Данная норма порождает две серьёзные коллизии. Во-первых, работник, согласившийся на компенсацию и уволенный немедленно, де-факто лишается права на вакансию, открывшуюся на следующий день, тогда как ст. 163 ТК обязывает предлагать вакансии в течение всего срока предупреждения. Во-вторых, при массовом сокращении с немедленным уходом всех работников работодатель физически не может соблюсти двухмесячный срок уведомления профсоюза (ст. 164 ТК), что формально делает увольнение процедурно уязвимым.

3.4. Неопределённость статуса «вакантного места» (ст. 163 ТК). Ни ТК, ни ППВС № 26 не дают чёткого определения понятию «вакансия» применительно к процедуре сокращения. Прежде всего остаётся открытым вопрос о котируемых рабочих местах (например, для лиц с

инвалидностью, установленных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 05.12.2017 № 965), физически свободных, но предназначенных для отдельных категорий граждан. Обязан ли работодатель предлагать такие места сокращаемому работнику, не относящемуся к льготной категории? Закон молчит.

3.5. Терминологическая коллизия: «сокращение численности» и «сокращение штата». Ст. 167 ТК предписывает оценивать преимущественное право во всех случаях, не делая различий между сокращением численности и полной ликвидацией должности. Между тем при 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. Смешение двух самостоятельных явлений создаёт почву для злоупотреблений: недобросовестный работодатель заявляет о «сокращении штата» (упразднение должности «ведущий специалист»), чтобы избавиться от неугодного сотрудника без оценки его преимуществ, а через неделю вводит должность «главный специалист» с теми же обязанностями.

3.6. Правовой тупик для беременных женщин и лиц с детьми до трёх лет. Статьи 408 и 409 ТК устанавливают абсолютный запрет на увольнение указанных категорий по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации). Кодекс, однако, не регулирует ситуацию, при которой функция, которую выполняла такая работница, полностью ликвидируется вследствие автоматизации или закрытия направления бизнеса, а иных вакансий у работодателя нет. Уволить нельзя, предоставить прежнюю работу невозможно. Закон не определяет правовой статус этого периода, является ли он «простоем» и по чьей вине, и это ставит работодателя в ситуацию неограниченной материальной обязанности за несуществующую функцию.

3.7. Лица с семейными обязанностями: проблема формального равенства (ст. 167 ТК). В условиях высокой доли неформальной занятости супруг(а) сокращаемого работника может иметь неофициальный доход, однако работодатель при оценке преимуществ обязан ориентироваться исключительно на формальные справки и электронные трудовые книжки. Это порождает скрытую дискриминацию: объективно более эффективный, но одинокий сотрудник увольняется, а менее эффективный остаётся на основании формального семейного статуса, критерии проверки которого в законе не закреплены.

3.8. Несовершеннолетние работники: процедурный паралич (ст. 421 ТК). Прекращение трудового договора с лицами моложе 18 лет допускается лишь с согласия территориального органа по труду. ТК не указывает, в какой момент это согласие должно быть запрошено – до вручения уведомления или в течение двухмесячного срока. Если запрашивать согласие после вручения уведомления, государственный орган вправе отказать на последней неделе срока, аннулировав тем самым весь период предупреждения. Кроме того, закон не содержит исчерпывающего перечня оснований для отказа, что создаёт риск произвольных решений.

IV. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

На основе проведённого анализа представляется необходимым осуществить следующие законодательные меры.

1. В статью 167 ТК после части первой следует добавить, что оценка производительности труда и квалификации работника осуществляется на основании совокупности объективных документальных показателей: результатов последней периодической аттестации, данных о выполнении плановых показателей за предшествующий год, сведений о дисциплинарных взысканиях и поощрениях, а также уровня профессионального образования. Работодатель обязан составить сравнительную ведомость с указанием присвоенных баллов по каждому критерию и хранить её не менее пяти лет. Данная мера ликвидирует субъективизм при оценке преимущественного права, воспринимает немецкий опыт балльной методики и создаёт доказательственную базу для судебного контроля.

2. Статью 165 ТК предлагается дополнить частью о том, что в случае замены срока предупреждения денежной компенсацией обязанность работодателя по предложению вакантных должностей считается исполненной, если работнику в письменной форме был предоставлен перечень всех вакантных должностей на дату подписания соглашения о компенсации. Работник вправе в течение пяти рабочих дней с момента получения перечня принять предложение о переводе; в этом случае соглашение о компенсации утрачивает силу». Это устраняет коллизию между немедленным увольнением с компенсацией и правом на вакансии и сохраняет гибкость механизма компенсации, одновременно гарантируя работнику информированный выбор.

3. Постановление Пленума Верховного суда № 26 дополнить пунктом 28¹ касательно того, что при разрешении споров о предложении вакантных мест судам следует иметь в виду, что квотируемые рабочие места, физически не занятые на момент предложения, признаются вакантными применительно к ст. 163 ТК лишь в том случае, если сокращаемый работник относится к соответствующей льготной категории. В иных случаях предложение такого места работнику, не являющемуся субъектом квотирования, не засчитывается в счёт исполнения обязанности по предложению вакансий. Подобное объяснение разрешает правовую неопределённость с квотируемыми должностями без внесения изменений в ТК, что ускоряет практическое применение.

4. В статью 408 ТК следует добавить часть третью, указав, что, если в организации отсутствуют вакантные должности, которые могут быть предложены беременной работнице или работнику, имеющему ребёнка в возрасте до трёх лет, и трудовая функция работника объективно ликвидирована вследствие технологических изменений или закрытия направления деятельности, данный период признаётся простоем по вине работодателя с сохранением за работником не менее двух третей среднего заработка. Указанный период не может превышать двенадцати месяцев, по истечении которых работодатель вправе предложить работнику расторжение трудового договора по соглашению сторон с выплатой выходного пособия в размере трёхмесячного среднего заработка. Такой порядок ликвидирует «правовой тупик» для защищённых категорий работников, устанавливая ограниченный по времени и финансово справедливый механизм выхода из него как для работника, так и для работодателя.

5. Статью 421 ТК рекомендуется дополнить частью второй, указав, что работодатель обязан направить запрос о согласии территориального органа по труду на увольнение работника

моложе восемнадцати лет одновременно с вручением ему уведомления о сокращении. Территориальный орган обязан рассмотреть запрос в течение пятнадцати календарных дней. Отказ в даче согласия допускается исключительно при выявлении случаев, противоречащих законодательству. Так устраняется процедурный паралич при увольнении несовершеннолетних, одновременно синхронизируются сроки запроса согласия и двухмесячного предупреждения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование позволяет сформулировать следующие выводы. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, при всей прогрессивности заложенных в нём принципов, содержит совокупность системных дефектов в регулировании института прекращения трудового договора в связи с изменением численности или штата работников. Принципиально важно при этом, что предлагаемые меры не направлены против интересов работодателей, напротив, они создают предсказуемость и доказательственную определённость, которые в равной мере выгодны всем участникам трудовых отношений.

Представляется, что реализация изложенных предложений в совокупности обеспечит достижение трёх стратегических целей: повышение реальной защищённости работников от произвольного увольнения; создание прозрачных и предсказуемых правил для работодателей; и гармонизацию национального законодательства с международными стандартами в сфере труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (от 28.10.2022 г.) <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
2. Конституция Республики Узбекистан (от 30.04.2023 г.) <https://lex.uz/docs/6445147>
3. 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>
4. Statbase <https://statbase.ru/data/uzb-labor-force/>
5. Статистические показатели по деятельности судов <https://stat.sud.uz/civil>
6. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. - Т.: Издательство «LESSON PRESS», 2016 г. стр 179.
7. Трудовое право. Учебник для прикладного бакалавриата. Под редакцией профессора В.Л.ГЕЙХМАНА. «Юрайт», 2015 – стр. 84-85.
8. 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>
9. Чиканова Л.А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства, регулирующего увольнение по сокращению численности или штата работников // Хозяйство и право. 2011. № 3. стр. 44.