



**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: СОВРЕМЕННЫЕ
ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Ташкентский государственный юридический университет

Абдуллаева Муяссархон Камолиддин кизи

Магистрант кафедры трудового права

Электронная почта: muyassar1020@gmail.com

Аннотация: В условиях постоянного обновления трудового законодательства Республики Узбекистан особое значение приобретает корректное правовое регулирование прекращения трудовых отношений. Прекращение трудового договора — это не просто последний этап трудовых отношений, а юридическая, финансовая и человеческая точка пересечения интересов работника и работодателя. Именно поэтому законодатель стремится детализировать процедуру, минимизировать риски споров и обеспечить социальную защищённость граждан. В статье проводится комплексный анализ действующих норм Трудового кодекса, исследуются позиции отечественных ученых, рассматривается зарубежный опыт и оценивается реальная практика применения законодательства. На основе анализа предлагаются практические пути совершенствования механизма прекращения трудового договора в Узбекистане.

Ключевые слова: прекращение трудового договора; увольнение; трудовые отношения; Трудовой кодекс Узбекистана; трудовые споры; права работника; обязанности работодателя; правовое регулирование.

Abstract

In the context of the continuous modernization of the labor legislation of the Republic of Uzbekistan, proper legal regulation of the termination of employment relationships is of particular importance. Termination of an employment contract is not merely the final stage of the employment relationship, but a legal, financial, and human intersection of the interests of both the employee and the employer. For this reason, the legislator seeks to detail the procedure, minimize the risks of disputes, and ensure the social protection of citizens. The article provides a comprehensive analysis of the current provisions of the Labor Code, examines the views of domestic scholars, considers international experience, and evaluates the practical application of legislation. Based on the analysis, practical ways to improve the mechanism of employment contract termination in Uzbekistan are proposed.

Keywords: termination of employment contract, dismissal, labor relations, Labor Code of Uzbekistan, labor disputes, employee rights, employer obligations, legal regulation.

Введение

Прекращение трудового договора всегда становится чувствительным моментом в отношениях между работником и работодателем. Даже при внешне формальном оформлении прекращение неизбежно затрагивает человеческие, эмоциональные, финансовые и профессиональные аспекты. Именно по этой причине государство стремится выстроить прозрачную и



предсказуемую процедуру, которая одновременно учитывает интересы обеих сторон и минимизирует риск конфликтов.

В обновлённом Трудовом кодексе особое внимание уделено именно заключительной стадии трудовых отношений — оформлению прекращения трудового договора, выдаче документов, полному расчёту и предоставлению гарантий в виде выходного пособия. Это не просто технические требования: от того, насколько корректно соблюдена каждая из этих процедур, зависит законность увольнения в целом. В практике нередко именно детали — срок выдачи документов, формулировка основания в приказе, дата расчёта — становятся решающими аргументами при судебном оспаривании.

На сегодняшний день картина в действующем законодательстве показывает наиболее сильную тенденцию к защите работника. Новый Трудовой кодекс 2022 года значительно расширил перечень гарантий при прекращении трудового договора. Например, были уточнены основания увольнения и введены более чёткие формулировки, исключая произвольное толкование, установлен обязательный срок уведомления работника, который позволяет подготовиться к увольнению и снизить социальные риски, введена обязанность работодателя в день увольнения полностью произвести расчёт, выдать трудовой договор, приказ, справки о доходах и иные документы, детализированы размеры выходного пособия при различных основаниях увольнения, усилена роль комиссии по трудовым



спорам и появилась реальная возможность восстановить нарушенные права через суды и инспекции труда.¹

Согласно новому Трудовому кодексу несоблюдение процедурных правил теперь прямо влияет на правомерность увольнения и это стало существенным новшеством. Даже при наличии формального основания увольнение может быть признано незаконным, если нарушены сроки уведомления, порядок консультаций, процедура оформления дисциплинарного проступка или правила выдачи документов. Такая тенденция формирует принцип: юридическая корректность увольнения определяется не только содержанием, но и формой.

Современный рынок труда Узбекистана делает такие гарантии особенно важными. В современных условиях развития предпринимательства и рыночной экономики вопросы прекращения трудового договора приобретают не только социально-правовое, но и бизнес-ориентированное значение. Для работодателей процедура увольнения становится частью системы корпоративного управления, кадровой политики и правового комплаенса. Ошибки при оформлении прекращения трудовых отношений способны повлечь финансовые потери, судебные споры, ухудшение деловой репутации и снижение эффективности управления персоналом. Именно поэтому совершенствование механизмов прекращения трудового договора напрямую связано с формированием устойчивой бизнес-среды и развитием современного рынка труда в Республике Узбекистан.

¹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Закон РУз от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798, вступивший в силу с 30 апреля 2023 года) <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

Узбекистан имеет сильную научную школу трудового права, и исследователи активно анализируют вопросы прекращения трудовых отношений. Ниже рассмотрим отечественных ученых, которые изучали данную тему в своих научных работах.

М. Ю. Гасанов, рассматривая правовую природу трудового договора и основания его прекращения, подчёркивает, что институт увольнения представляет собой не просто процедуру завершения трудовых отношений, а «важный правовой механизм обеспечения устойчивости и баланса интересов сторон трудового правоотношения». В учебном пособии 2016 года автор указывает, что прекращение трудового договора необходимо понимать как «юридический факт», влекущий прекращение взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. По мнению автора, большинство нарушений в сфере прекращения трудовых отношений возникает не из-за пробелов в регулировании, а вследствие «неправильного применения работодателями действующего законодательства», прежде всего при документальном оформлении увольнения и при соблюдении необходимых процедур.²

Рассматривая научную статью А. В. Петров и Е. И. Смирновой «Порядок прекращения трудового договора» мы можем увидеть мысль авторов. В научной литературе отмечается, что порядок прекращения трудового договора представляет собой нормативно закреплённую последовательность юридически значимых действий, направленных на надлежащее завершение трудовых правоотношений. Как подчёркивают

² М. Гасанов. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть, 2016. <https://library-tsul.uz/ru/trudovoe-pravo-respubliki-uzbekistan-obshhaya-chast-gasanov-m-yu-2016/>



авторы в статье, эффективность правового регулирования в этой сфере во многом определяется «строгим соблюдением процедурных требований», поскольку именно процессуальная сторона увольнения обеспечивает реализацию гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Авторы отмечают, что значительная часть трудовых споров возникает именно из-за «несоблюдения порядка увольнения», а не по причине некорректного определения основания прекращения трудовых отношений. Тем самым подчеркивается, что процессуальная регламентация выступает важнейшим механизмом защиты трудовых прав работника и обеспечения правовой определённости в деятельности работодателя.³

В Республике Узбекистан применяется смешанная модель регулирования увольнений, которая сочетает широкий перечень оснований для прекращения трудового договора с высокими требованиями к оформлению документов. Закон предусматривает несколько групп оснований:

Общие основания — прекращение по соглашению сторон, инициатива работника, истечение срока трудового договора;

Инициатива работодателя — несоответствие работника занимаемой должности, дисциплинарные нарушения, ликвидация предприятия, сокращение штата и другие законодательно закреплённые основания;

³ А. В. Петров и Е. И. Смирнова «Порядок прекращения трудового договора», 2019
<https://cyberleninka.ru/article/n/poryadok-prekrascheniya-trudovogo-dogovora/viewer>

прогула.⁶ Такая перспектива повышает ответственность за любое формальное нарушение — одна ошибка (например, неверная формулировка в приказе) может иметь серьёзные последствия. При этом практика показывает, что многие споры именно по «формальной стороне» прекращения трудового договора — а не по сути основания. Это подтверждает, что нормативное регулирование существует, однако его практическая реализация остаётся проблематичной.

3. Задержки при выдаче документов или недостаточная прозрачность кадрового документооборота. Задержки или неправильное оформление трудовой книжки, справок, приказов — одна из наиболее частых жалоб работников. Это вызывает сложности при последующем трудоустройстве, зачёте стажа, оформлении пособий. Нередко причиной становится недостаточная автоматизация, перегруженность кадровых служб, либо отсутствие надлежащего контроля за соблюдением сроков и формальностей. По этой причине снижается доверие к процедуре увольнения и увеличивает количество споров.

4. Льготные гарантии недостаточно защищены. Хотя законодательство вводит дополнительные гарантии (например, запрещает увольнение беременных женщин и матерей с детьми).⁷ На практике остаются случаи, когда работодатели пытаются обойти эти запреты, что вынуждает работников обращаться прямо в суд. Недостаточность надзора и слабая приверженность к соблюдению норм создают системную проблему.

⁶https://www.norma.uz/nashi_obzori/esli_sud_priznaet_uvolsnenie_nezakonnym

⁷<https://www.spot.uz/ru/2025/02/14/labor-regulation>



Далее рассмотрим доступную статистику и факты из судебной практики. Отмечены случаи, когда взысканные суммы доходят до десятков миллионов сумов (в зависимости от стажа и заработка) — что делает для работодателя важной каждую формальность.⁸ В 2025 г. законодательная инициатива по упрощению увольнения в частном секторе была отклонена: это отражает стремление сохранить высокий уровень гарантий для работников, но одновременно демонстрирует, что попытки либерализации увольнения встречают сопротивление.⁹

В условиях растущей нагрузки на кадровые службы, а также при слабой автоматизации документооборота вопросы задержек с выдачей документов, неправильного оформления приказов, некорректных дат увольнения — остаются одними из самых частых причин трудовых споров. Кроме того, как указывает аналитика законодательства, несмотря на наличие обширного перечня оснований для увольнения, в действующей практике главный риск это не содержание основания, а «механика увольнения»: документальное оформление, соблюдение сроков, корректность формулировок.¹⁰

Порядок прекращения трудового договора в Узбекистане формально разработан достаточно детально, но его правильное применение требует строгого соблюдения всех процедур, точного оформления документов и корректного расчёта выплат. Основные риски для работодателя связаны не с

⁸https://kadrovik.uz/publish/doc/text198431_esli_sud_priznaet_uvolsnenie_nezakonnym

⁹<https://www.spot.uz/ru/2025/04/29/firing>

¹⁰<https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1631988>

самим основанием увольнения, а с ошибками в оформлении приказов, нарушением сроков и задержкой выдачи документов.

Для бизнеса особое значение имеет предсказуемость и прозрачность трудового законодательства, поскольку эффективность кадрового управления напрямую влияет на устойчивость предпринимательской деятельности. По этой причине сравнительный анализ зарубежных моделей прекращения трудового договора позволяет определить, какие механизмы наиболее эффективно обеспечивают баланс интересов работодателя и работника в условиях современной рыночной экономики.

Если сравнивать узбекское трудовое законодательство, а именно в части прекращения трудового договора с зарубежными моделями, то можно глубже понять сильные и слабые стороны национальной правовой системы. Мир использует четыре крупные модели регулирования прекращения трудового договора: *европейскую* (социально ориентированную), *англо-американскую* (гибкую), *азиатскую* (иерархично-консенсусную) и *постсоветскую* (формально-документальную). Республика Узбекистан занимает промежуточное положение: он перенял элементы постсоветской традиции, но стремится двигаться в европейскую сторону, одновременно сохраняя национальные особенности и социальную направленность.

Сравнение узбекской и российской моделей прекращения трудового договора показывает, что, несмотря на близость правовых подходов, между ними существуют существенные различия, влияющие на практику применения норм. В России “значительно сильнее влияние профсоюзов”. В



высокий уровень компенсаций.

Примером может служить Германия. В Германии одна из самых строгих систем: обязательные консультации с производственным советом, увольнение допускается лишь при «социально оправданных» основаниях, мощный институт защиты от необоснованного увольнения (Kündigungsschutzgesetz), компенсации могут превышать годовой доход. Европейская система подчёркивает диалог, предупреждение, переходность и обязательность компенсаций.¹² Узбекистан пока ближе к формальному подходу, но концептуально движется в сторону европейской модели — через усиление соцгарантий и требований к документам.

Азиатские страны интересны тем, что сочетают дисциплину и консенсус, иногда даже более сбалансированно, чем Европа. Например в Японии увольнение работника крайне сложно потому, что чтобы уволить сотрудника, работодатель должен показать, что использовал все альтернативы (перевод, обучение, предупреждения), после этого только можно с ним прекратить трудовой договор. У японцев трудовая культура ориентирована на долгосрочные отношения.¹³ Сравнительный анализ

¹² Kündigungsschutzgesetz (KSchG) от 10 мая 1951 г.; Bundesarbeitsgericht (BAG), решения по делам о защите от необоснованного увольнения, Германия, 2020–2024 гг. <https://www.tupa-germania.ru/rabota/uvolnenie-rabotodatelem-v-germanii.html>

¹³ Labor Standards Act (Japan), статья 16; Supreme Court of Japan, решения по делам о защите от необоснованного увольнения, 2015–2023 гг.

показывает, что Узбекистан движется в сторону европейско-азиатской модели: более высокие компенсации, попытка цифровизации, уточнение процедур, акцент на прозрачность, постепенное развитие медиации.

Заклучение

Проведённый анализ показал, что система прекращения трудового договора в Республике Узбекистан находится на этапе активной трансформации: она постепенно уходит от жёстко формализованной постсоветской модели и движется в сторону более гибкого, социально ориентированного и цифрового регулирования, характерного для современных европейских и передовых азиатских стран.

Сравнение с зарубежными системами показало, что каждая модель имеет свои преимущества: европейская — сильную социальную защиту, азиатская — баланс интересов и акцент на корпоративную культуру, постсоветская — структурированность и детальность процедур.

Именно по этому пути постепенно движется и Узбекистан. Особое значение имеют дальнейшие реформы, направленные на: создание независимых трудовых комиссий или развитие института медиации, усиление консультативных процедур перед увольнением, расширение электронного кадрового документооборота, повышение квалификации HR-специалистов и юристов, развитие профсоюзных структур.

Все эти шаги позволяют переходить от формального подхода к содержательному — где главное не просто соблюдение «буквы закона», а

реальный баланс интересов государства, бизнеса и работника. Таким образом, система прекращения трудового договора в Узбекистане развивается в русле общемировых тенденций: повышение прозрачности, защита прав человека труда, гибкое регулирование, цифровизация и обеспечение правовой определённости. Это создаёт условия для формирования современного, устойчивого и социально ответственного рынка труда, соответствующего стратегическим национальным приоритетам и международным стандартам.

Одновременно совершенствование порядка прекращения трудового договора способствует укреплению деловой среды, снижению кадровых и судебных рисков для работодателей, развитию эффективного HR-менеджмента и повышению инвестиционной привлекательности страны. В условиях современной экономики правовая стабильность трудовых отношений становится важным фактором устойчивого развития бизнеса и формирования доверия между государством, работодателем и работником.

Рекомендации для устранения существующих пробелов от автора.

Анализируя вышеизложенные мы можем сказать, что для снижения рисков и повышения эффективности применения норм трудового законодательства необходимо: максимально развивать электронные системы кадрового документооборота, проводить обучение кадровых служб и HR-специалистов по вопросам правильного оформления увольнений, исчисления выплат, выдачи документов, усиливать «государственный контроль» за



соблюдением порядка увольнения, особенно при массовых увольнениях, ликвидациих, обеспечивать гарантии защиты работников, в частности уязвимых категорий (беременных, матерей, трудящихся с детьми), и пресекать незаконные увольнения и развивать практику медиации и досудебного урегулирования споров — чтобы минимизировать обращения в суд и снизить нагрузку на судебную систему.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Закон РУз от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798, вступивший в силу с 30 апреля 2023 года)
<https://lex.uz/ru/docs/6257291>
2. Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» от 12 декабря 2019 года. <https://lex.uz/ru/docs/4631283>
3. Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 158 «О прекращении трудовых отношений».
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm
4. Рекомендация МОТ № 166 п.13 «О прекращении трудовых отношений».
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms

