Taraqqiyot spektri
ILMIY JURNALI

Vol 2 № 11 2026

УДК 349.2

ТАШКИЛОТДА ХОДИМЛАР СОНИ ЁКИ ШТАТИ ЎЗГАРГАНДА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ

Мамаризаева Эъзоза Эргашалиевна

Афросиёб университети магистранти, Тошкент шаҳри

E-mail: ezoza2249@gmail.com

Аннотация. Мақолада ташкилот ходимлари сони ёки штати ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилишнинг 2022 йилги Меҳнат кодекси ва Олий суд Пленумининг 2023 йилги тушунтиришлари асосидаги ўзига хос жиҳатлари таҳлил қилинган. Мазкур асоснинг икки таркибли ҳуқуқий тузилиши, уни меҳнат шартларини ўзгартириш ва ташкилотни тугатишдан фарқлаш мезонлари очиб берилган. Бекор қилиш тартиби етти босқичли алгоритм шаклида моделлаштирилиб, хорижий тажриба билан қиёсланган ва қисқаришнинг ҳақиқийлигини исботлаш бўйича таклифлар берилган.

Калит сўзлар: меҳнат шартномаси, штат қисқариши, иш берувчи ташаббуси, имтиёзли ҳуқуқ, огоҳлантириш муддати, ишдан бўшатиш нафақаси, касаба уюшмаси.

Аннотация. В статье анализируются особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с изменением численности или штата работников организации на основе Трудового кодекса Республики Узбекистан 2022 года и разъяснений Пленума Верховного суда 2023 года. Раскрыта двухэлементная

правовая структура данного основания, критерии его отграничения от изменения условий труда и ликвидации организации. Процедура смоделирована в виде семиэтапного алгоритма, сопоставлена с зарубежным опытом; предложены меры по закреплению стандарта доказывания реальности сокращения.

Ключевые слова: трудовой договор, сокращение штата, инициатива работодателя, преимущественное право, срок предупреждения, выходное пособие, профсоюз.

Abstract. The article examines the specific features of terminating an employment contract at the employer’s initiative due to changes in the number of employees or staff positions, based on the 2022 Labour Code of the Republic of Uzbekistan and the 2023 guidance of the Plenum of the Supreme Court. The two-element legal structure of this ground and the criteria distinguishing it from changes in working conditions and from liquidation are identified. The procedure is modelled as a seven-stage algorithm, compared with foreign approaches, and proposals are made for a clearer standard of proof of genuine redundancy.

Keywords: employment contract, redundancy, staff reduction, employer’s initiative, preferential right to retention, notice period, severance pay, trade union.

КИРИШ

Иқтисодиётни рақамлаштириш ва давлат бошқарувини оптималлаштириш штат бирликларининг қайта тақсимланишини муқаррар қилмоқда. Жумладан, давлат секторида 2023 йил 25 январдаги Президент фармонига асосан вазирлик ва идораларда 17 447 та штат бирлиги, яъни қарийб 24 фоиз қисқартирилиши

белгиланган эди[1]. Бу мазкур институтни ҳуқуқни қўллаш амалиётининг марказий масаласига айлантирди.

2023 йил 30 апрелдан кучга кирган янги Меҳнат кодекси (бундан буён матнда МК) ушбу асосни 161-модда иккинчи қисмининг 2-бандида мустаҳкамлаб, унинг тартибини анча батафсил тартибга солди[2]. Шу билан бирга, Конституциянинг 42-моддасида ҳар кимнинг ишсизликдан қонунда белгиланган тартибда ҳимояланиш ҳуқуқи кафолатланган[3]. Демак, қисқартириш иш берувчининг ташкилий эркинлиги ва ходимнинг конституциявий ҳуқуқи тўқнашадиган нуқтадир.

Мавзунинг ўрганилганлик даражасига келсак, З. Хамзаева ушбу асосни маъмурий ислоҳотлар шароитида таҳлил қилиб, республика ижро этувчи ҳокимият органлари сони 61 тадан 28 тага қисқарганини ва бу жараён қисқартириш билан боғлиқ ҳуқуқий масалаларни кескинлаштирганини кўрсатган[4]. С. Мамиров ва Б. Хамрақулов иш берувчи ташаббуси билан бекор қилишнинг бошқа асоси, яъни бир марта қўпол бузишни тадқиқ этган[5]. Бироқ 2023 йилги Пленум тушунтиришлари асосида тартибни яхлит алгоритмга келтириш вазифаси ечилмаган. Шу боис тадқиқот мақсади ушбу мувозанатни таъминловчи ҳуқуқий воситаларни аниқлаш, тартибни алгоритмга келтириш ва хорижий тажриба билан қиёслашдан иборат.

[1] Давлат идораларида қисқартириш билан боғлиқ ишдан бўшатишлар вақтинча тўхтатилди // Kun.uz, 31.03.2023.

[2] Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. 2022 йил 28 октябрь, ЎРҚ-798-сон // URL: https://lex.uz/acts/6257288

[3] Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, 42-модда.

[4] Хамзаева З. Прекращение трудового договора в связи с изменением численности или штата работников организации // Solution of Social Problems in Management and Economy. 2026. № 7. С. 163-167.

[5] Мамиров С., Хамрақулов Б. Основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя… // Общество и инновации. 2021. № 2. С. 163-170.

МАТЕРИАЛЛАР ВА МЕТОДЛАР

Тадқиқотнинг меъёрий базасини Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, 2022 йилги МК ва Олий суд Пленумининг 2023 йил 20 ноябрдаги 26-сон қарори ташкил этади. Қиёсий материал сифатида Халқаро меҳнат ташкилотининг 158-сон Конвенцияси, Европа Иттифоқининг 98/59/ЕС Директиваси, Россия Федерацияси Меҳнат кодекси ва Буюк Британиянинг 1996 йилги Employment Rights Act қонуни олинди. Ишда формал-юридик, тизимли-таркибий, қиёсий-ҳуқуқий ва мантиқий моделлаштириш методларидан фойдаланилди. Моделлаштириш орқали тарқоқ процессуал талаблар ягона кетма-кетликка келтирилди. Суд статистикаси таҳлил қилинмаган.

НАТИЖАЛАР

1. Асоснинг икки таркибли тузилиши. МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди иккита ўзаро боғлиқ элементдан иборат: биринчиси объектив сабаб (технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ёки иш ҳажмининг қисқариши), иккинчиси эса ушбу сабабнинг ҳуқуқий оқибати, яъни ходимлар сони ёки штатининг ўзгариши. Олий суд Пленуми бекор қилишни фақат мазкур ўзгаришлар объектив сабабларга кўра ходимнинг аввалги ишини давом эттиришига тўсқинлик қилган ҳолдагина асосли деб топишни тушунтирган[6].

2. Чегараловчи мезонлар. Агар ташкилий ўзгаришлар штат ёки иш хусусиятига эмас, балки фақат меҳнат шартларига (иш ҳақи, иш вақти ва ҳ.к.) таъсир қилса, иш берувчи МК 137-моддаси тартибида ҳаракат қилиши, ходим янги шартларда ишлашни рад этса эса шартнома бошқа асос бўйича бекор қилиниши лозим[7]. Худди

[6] Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2023 йил 20 ноябрдаги 26-сон қарори, 28-банд.

[7] Ўша жойда, 45-банд (МК 137-моддасининг тўртинчи қисми бўйича бекор қилиш).

шунингдек, ташкилот мулкдорининг алмашиши, қайта ташкил этилиши ёки идоравий бўйсунувининг ўзгариши ўз-ўзидан на тугатиш, на қисқартириш ҳисобланади[8].

3. Бошқарув дискрецияси чегараси. Пленумга кўра, суд ўзгаришлар ҳақиқий сабаб бўлганини аниқлагач, уларнинг мақсадга мувофиқлигига баҳо бермайди[9].

4. Тартибнинг процессуал таркиби. Ходим камида икки ой олдин ёзма равишда, имзо қўйдириб огоҳлантирилади; иш берувчи ушбу муддатни пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли; огоҳлантириш муддатига ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврлари киритилмайди, огоҳлантириш даврида эса ходимга иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун иш ҳақи сақланган ҳолда берилади[10]. Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитасини (ёки касаба уюшмалари бирлашмасини) бўлажак ишдан бўшатишлар ҳақида камида икки ой олдин хабардор қилиб, оқибатларни юмшатиш бўйича маслаҳатлашув ўтказади, маълумот эса «Ягона миллий меҳнат тизими» орқали маҳаллий меҳнат органига ҳам етказилади[11]. Жамоа шартномаси ёки келишувида назарда тутилган бўлса, касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилиги олинади, қўмита эса ўн кун ичида жавоб бериши керак[12].

5. Моддий кафолатлар. МК 173-моддасига кўра ишдан бўшатиш нафақаси иш берувчидаги стажга боғлиқ ҳолда ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан 200 фоизигача бўлган энг кам миқдорларда белгиланган[13]; бундан ташқари, иш қидириш даврида нафақа ҳисобга олинган ҳолда кўпи билан икки ойгача ўртача иш ҳақи сақланади, ходим ўттиз кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтса, учинчи

[8]Ўша жойда, 27 ва 44-бандлар (МК 156-моддаси).

[9]Ўша жойда, 28-банд.

[10]Ўша жойда, 23-банд (МК 165-моддаси).

[11]Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, 166-модда; Олий суд Пленумининг 26-сон қарори, 27-банд.

[12]Олий суд Пленумининг 26-сон қарори, 25, 26-бандлар (МК 164-моддаси).

[13]Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, 173-модда.

ой учун ҳам ҳақ олади[14]. Ўзига хос кафолат сифатида иш берувчи олти ой ичида ўша мутахассислик бўйича бўш иш ўрни пайдо бўлса, қисқартирилган ходимни қайта ишга қабул қилиши шарт[15]. Таҳлил натижалари ягона алгоритмга келтирилди (1-жадвал).

ШТАТ ҚИСҚАРИШИДА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ АЛГОРИТМИ

1	**Штат жадвалини ўзгартириш буйруғи** қисқаришнинг объектив асоси ҳужжатлаштирилади	**МК 161-м. 2-қ. 2-б.**
2	**Имтиёзли ҳуқуқни аниқлаш** малака → ижтимоий ҳолат → жамоа шартномаси	**МК 167-м.**
3	**Ёзма огоҳлантириш** камида 2 ой, имзо билан ёки пулли компенсация	**МК 165-м.**
4	**Касаба уюшмаси ва меҳнат органи** 2 ой олдин хабар, маслаҳатлашув, ЯММТ	**МК 166-м.**

[14] Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, 100-модда (биринчи ва тўртинчи қисмлар).

[15] Ўша жойда, 102-модданинг еттинчи қисми.

5	**Касаба уюшмаси розилиги** жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса	**МК 164-м.**
6	**Ҳимояланган тоифалар** вакиллар, музокарачилар, ҳомиладор аёллар	**МК 44, 64, 163, 392-м.**
7	**Буйруқ ва ҳисоб-китоб** нафақа, 2-3 ой иш ҳақи, қайта ишга олиш	**МК 170, 173, 100, 102-м.**

✓ ҚОНУНИЙ БЕКОР ҚИЛИШ

Манба: ЎзР Меҳнат кодекси (2022) ва Олий суд Пленумининг 26-сон қарори (2023) асосида муаллиф ишланмаси

1-жадвал. Ходимлар сони (штати) ўзгарганда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳуқуқий алгоритми (муаллиф ишланмаси)

МУҲОКАМА

Россия Федерацияси Меҳнат кодекси ҳам икки ойлик огоҳлантириш муддатини ва ишда қолдиришга доир имтиёзли ҳуқуқни назарда тутади, бироқ ишдан бўшатиш нафақаси асосан ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, стажга боғланмаган ҳолда белгиланган[16]. Ўзбекистон моделида нафақанинг стажга кўра табақалаштирилиши, фикримизча, узоқ йиллик меҳнатни тан олувчи ва катта ёшдаги ходимлар заифлигини қисман қопловчи илғор ечимдир.

[16]Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ст. 81 (ч. 1 п. 2), 178, 179, 180.

Буюк Британияда «redundancy» муайян турдаги ишга эҳтиёжнинг тўхташи ёки камайиши орқали таърифланади[17], бу Пленумнинг «айни бир турдаги иш ва лавозим» мезонига яқин. ХМТнинг 158-сон Конвенцияси[18] ва ЕИнинг 98/59/ЕС Директиваси[19] эса асосли сабаб, вакиллар билан маслаҳатлашув ва ваколатли органни хабардор қилишни асосий кафолат сифатида кўради; МК 166-моддаси бу стандартларга мос келади.

Россия доктринасида иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиш асослари ходимнинг айбли хулқи билан боғлиқ ва боғлиқ бўлмаган гуруҳларга ажратилади[20]. Бироқ таҳлил бир заиф нуқтани ҳам кўрсатди: қисқаришнинг ҳақиқийлигини тасдиқловчи ҳужжатлар рўйхати қонунда аниқ белгиланмаган. Шу боис Пленум тушунтиришларида ёки МКда огоҳлантиришга янги штат жадвалидан кўчирма ва ўзгаришнинг ташкилий асосини кўрсатувчи ҳужжат илова қилиниши шартини назарда тутишни таклиф этамиз.

ХУЛОСА

Биринчидан, ходимлар сони ёки штати ўзгарганлиги асоси икки таркибли тузилишга эга бўлиб, объектив ташкилий сабаб ва унинг штатга таъсири бир вақтда исботланиши лозим.

Иккинчидан, ушбу асосни меҳнат шартларини ўзгартириш, тугатиш ва мулкдор алмашишидан фарқлаш «ниқобланган қисқартириш»нинг олдини олади.

Учинчидан, суд назорати бошқарув қарорининг мақсадга мувофиқлигига эмас, балки қисқаришнинг ҳақиқийлиги ва тартибга риоя этилишига қаратилган.

[17] Employment Rights Act 1996 (c. 18), s. 139 (United Kingdom).

[18] Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), arts. 4, 13, 14. Geneva: ILO.

[19] Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 (collective redundancies) // OJ L 225, 12.08.1998.

[20] Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. 2-е изд. М.: Статут, 2009.

Тўртинчидан, миллий модель процессуал кафолатлар (огоҳлантириш, маслаҳатлашув, касаба уюшмаси розилиги), стажга кўра табақалаштирилган нафақа ва қайта ишга қабул қилиш мажбурияти уйғунлиги билан ажралиб туради.

Бешинчидан, қисқаришнинг ҳақиқийлигини исботлаш стандартини ҳужжатлар даражасида мустаҳкамлаш ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш самарадорлигини оширишнинг истиқболли йўналиши ҳисобланади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, 2023. URL: https://lex.uz/acts/6445145
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. 2022 йил 28 октябрь, ЎРҚ-798-сон. URL: https://lex.uz/acts/6257288
3. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг «Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни тартибга солувчи қонунчиликни қўллаш амалиёти тўғрисида»ги 2023 йил 20 ноябрдаги 26-сон қарори. URL: https://lex.uz/docs/6684613
4. Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). Geneva: ILO.
5. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 (collective redundancies) // OJ L 225, 12.08.1998.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
7. Employment Rights Act 1996 (c. 18). United Kingdom.
8. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т. 2. 2-е изд. М.: Статут, 2009.

9. Хамзаева З. Прекращение трудового договора в связи с изменением численности или штата работников организации // Solution of Social Problems in Management and Economy. 2026. Vol. 5, № 7. С. 163-167. DOI: 10.5281/zenodo.20540157

10. Мамиров С., Хамракулов Б. Основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей // Общество и инновации. 2021. Т. 2, № 2. С. 163-170.

11. Давлат идораларида қисқартириш билан боғлиқ ишдан бўшатишлар вақтинча тўхтатилди // Kun.uz. 31.03.2023.