

# НЕДОСТАТОЧНАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА КАК ЮРИДИЧЕСКОЕ ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ И НОРМАТИВНЫЙ АНАЛИЗ

Эркинова Саида Хусановна

Магистрантка кафедры трудового права

Ташкентский государственный юридический университет

E-mail: [saida.erkinova@gmail.com](mailto:saida.erkinova@gmail.com)

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20505238>

## Аннотация.

В статье исследуется понятие недостаточной квалификации работника как самостоятельного юридического основания прекращения трудового договора по законодательству Республики Узбекистан. На основе системного анализа доктрины, действующего трудового законодательства и судебной практики выявлены теоретическая природа данной категории, её нормативное закрепление и процедурные гарантии работника. Установлено, что недостаточная квалификация является невиновным, объективным и оценочным основанием увольнения, требующим строгого соблюдения процедурных требований. Выявлен ряд пробелов действующего регулирования, в том числе отсутствие легального определения понятия в Трудовом кодексе РУз.

## Ключевые слова:

*недостаточная квалификация; прекращение трудового договора; аттестация; трудовое право Узбекистана; профессиональные стандарты; гарантии работников.*

## I. Введение (Introduction)

Прекращение трудового договора в связи с недостаточной квалификацией работника является одним из наиболее дискуссионных оснований расторжения трудовых отношений по инициативе работодателя. Данный институт непосредственно затрагивает конституционное право граждан на труд и стабильность занятости, одновременно обеспечивая работодателю возможность формирования дееспособного коллектива. В условиях обновления трудового законодательства Республики Узбекистан — принятия нового Трудового кодекса в 2022 году и Постановления Пленума Верховного суда № 26 от 20.11.2023 — данный институт требует специального доктринального осмысления.<sup>1</sup>

Актуальность темы обусловлена рядом факторов. Во-первых, действующий Трудовой кодекс Республики Узбекистан не содержит легального определения понятия «недостаточная квалификация», что порождает неоднозначность правоприменения и риск злоупотреблений. Во-вторых, оценочный характер данной категории требует чётких объективных критериев, отсутствие которых создаёт предпосылки для произвольного

---

<sup>1</sup>Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (1982 г.) // Официальный сайт МОТ. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158) (дата обращения: 08.04.2026). — Ст. 4.

увольнения. В-третьих, цифровая трансформация экономики обострила вопрос о разграничении «устаревшей» квалификации и недобросовестного неисполнения работодателем обязанностей по переобучению персонала.

Цель настоящей статьи — провести теоретико-правовой анализ понятия недостаточной квалификации работника и исследовать нормативное регулирование данного основания прекращения трудового договора по законодательству Республики Узбекистан. Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи: определить правовую природу недостаточной квалификации; разграничить её от смежных правовых категорий; проанализировать нормативную базу; выявить пробелы действующего регулирования.

## **II. Методология (Methods)**

При проведении исследования использованы общенаучные и специально-юридические методы. Системный метод применялся для анализа института недостаточной квалификации как элемента трудового права в его взаимосвязи с другими правовыми нормами. Формально-юридический метод позволил исследовать содержание нормативных актов, регулирующих данное основание увольнения. Сравнительно-правовой метод использовался при сопоставлении подходов узбекского и зарубежного законодательства. Метод толкования норм права применялся при анализе разъяснений Постановления Пленума Верховного суда РУз № 26 от 20.11.2023. Совокупность указанных методов обеспечила комплексность и достоверность полученных результатов.

Информационную базу исследования составили: Трудовой кодекс Республики Узбекистан 2022 года, Постановление Пленума Верховного суда РУз № 26 от 20.11.2023, Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений (1982 г.), а также труды ведущих учёных в области трудового права — М.Ю. Гасанова, А.А. Иноятова, А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой.

## **III. Результаты (Results)**

Понимание квалификации в трудовом праве выходит за пределы формального наличия диплома, сертификатов или стажа работы. Квалификация представляет собой динамическую правовую категорию, отражающую фактическую способность работника надлежащим образом выполнять трудовую функцию в соответствии с требованиями должности, профессии или специальности. Решающее значение приобретает не формальный образовательный уровень, а реальная профессиональная пригодность.<sup>2</sup>

Недостаточная квалификация работника выступает как объективное несоответствие уровня его профессиональных знаний, умений и навыков установленным требованиям трудовой функции. Данная категория принципиально отличается от дисциплинарных проступков: она не связана с виновным поведением работника и не предполагает нарушения трудовой дисциплины. Её содержание определяется профессиональной

<sup>2</sup>Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть: учебник. — Ташкент: ТДЮУ, 2016. — С. 245.

несостоятельностью, проявляющейся непосредственно в процессе выполнения трудовых обязанностей.<sup>3</sup>

Юридическая природа недостаточной квалификации является комплексной и характеризуется четырьмя признаками: во-первых, она относится к числу оценочных категорий трудового права; во-вторых, выступает юридическим фактом, способным повлечь прекращение трудового правоотношения; в-третьих, характеризует личное обстоятельство работника, не связанное с противоправным поведением; в-четвёртых, относится к невиновным основаниям прекращения трудового договора.<sup>4</sup>

Принципиально важно разграничение недостаточной квалификации от смежных категорий. Она не отождествляется с дисциплинарными нарушениями, основанными на виновном неисполнении обязанностей; не равнозначна отсутствию опыта работы, низкой производительности труда или временной нетрудоспособности; не может служить прикрытием для недобросовестной организации труда работодателем. Подмена указанных категорий искажает правовую природу увольнения и нарушает принцип правовой определённости.<sup>5</sup>

Оценочный характер рассматриваемой категории обуславливает необходимость объективных и проверяемых критериев её установления. К ним относятся квалификационные требования к должности, должностные инструкции, профессиональные стандарты, а также результаты аттестации. Через данные механизмы обеспечивается баланс между интересами работодателя в эффективной организации труда и правами работника на стабильность трудовых отношений. При этом усмотрение работодателя при оценке квалификации ограничено нормативными требованиями и принципами трудового права.<sup>6</sup>

Правовое регулирование данного основания в Республике Узбекистан представляет собой комплексную систему нормативных предписаний. Основным законодательным основанием является п. 3 ч. 2 ст. 161 Трудового кодекса Республики Узбекистан, согласно которому трудовой договор может быть прекращён в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённого в установленном порядке. Законодатель при этом связывает применение данной нормы с обязательным документальным подтверждением несоответствия.<sup>7</sup>

Ключевое значение в механизме правоприменения имеет объективная процедура оценки квалификации. В качестве таковой выступают аттестация работников, анализ результатов трудовой деятельности, соответствие профессиональным стандартам. Указанные механизмы направлены на исключение субъективного подхода работодателя и обеспечение

<sup>3</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. — М.: Статут, 2009. — С. 456.

<sup>4</sup> Гасанов М.Ю. Указ. соч. — С. 248.

<sup>5</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. — С. 458.

<sup>6</sup> Иноятов А.А. Трудовое право Республики Узбекистан: учебник для вузов. — Ташкент, 2002. — С. 108.

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан: утв. Законом РУз от 28.10.2022 № ЗРУ-798 (с изм. и доп.) // Lex.uz. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291> (дата обращения: 08.04.2026). — Ст. 161, ч. 2, п. 3.

доказательственной обоснованности принятого решения. Постановление Пленума Верховного суда РУз № 26 подчёркивает: увольнение по данному основанию допускается лишь при наличии достоверных и объективных доказательств несоответствия работника, а также при строгом соблюдении установленной процедуры.<sup>8</sup>

Существенную роль играет обязанность работодателя предложить работнику другую работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 144 ТК РУз). Данная обязанность направлена на сохранение трудовых отношений и реализацию принципа стабильности занятости. Невыполнение этой обязанности рассматривается судами как самостоятельное основание для признания увольнения незаконным. Нормативное регулирование также включает требования к соблюдению процедурных гарантий: порядка аттестации, участия профсоюзного органа в предусмотренных законом случаях, сроков уведомления.<sup>9</sup>

Проведённый анализ позволяет сформулировать следующие выводы. Во-первых, недостаточная квалификация работника представляет собой самостоятельное невиновное основание прекращения трудового договора, обладающее специфической правовой природой: оценочным, объективным и процедурно обременённым характером. Её правильная квалификация имеет ключевое значение для предотвращения злоупотреблений и обеспечения справедливого баланса интересов сторон трудового договора.<sup>10</sup>

Во-вторых, действующее законодательство Республики Узбекистан не содержит легального определения понятия «недостаточная квалификация», что порождает неоднозначность правоприменения. Представляется, что закрепление в Трудовом кодексе РУз чёткого нормативного определения данной категории является необходимым условием обеспечения правовой определённости. На основе проведённого исследования предлагается следующее определение: недостаточная квалификация работника — это объективно установленное по результатам аттестации несоответствие уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, не связанное с виновным поведением работника.<sup>11</sup>

В-третьих, анализ нормативного регулирования выявил ряд системных пробелов: отсутствие обязательных профессиональных стандартов при оценке квалификации в целях увольнения; неурегулированность требований к составу и независимости аттестационной комиссии; отсутствие нормы об обязанности работодателя предложить переподготовку до принятия решения об увольнении. Устранение данных пробелов является приоритетной задачей совершенствования трудового законодательства Республики Узбекистан в

<sup>8</sup>Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20.11.2023 № 26 «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» // Lex.uz. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6684617> (дата обращения: 08.04.2026). — П. 12.

<sup>9</sup>Трудовой кодекс Республики Узбекистан: утв. Законом РУз от 28.10.2022 № ЗРУ-798. — Ст. 144.

<sup>10</sup>Гасанов М.Ю. Указ. соч. — С. 251.

<sup>11</sup>Гасанов М.Ю. Указ. соч. — С. 253.

целях гармонизации с международными стандартами МОТ и лучшими практиками зарубежного трудового права.<sup>12</sup>

В-четвёртых, судебная практика, обобщённая в Постановлении Пленума ВС РУз № 26, свидетельствует о том, что большинство увольнений, признанных незаконными по данному основанию, обусловлены нарушением процедурных требований, а не содержательной необоснованностью выводов об уровне квалификации работника. Это подтверждает ключевую роль надлежащего документального оформления каждого этапа процедуры для защиты интересов обеих сторон трудового договора.

### **Adabiyotlar, References, Литературы:**

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан: утв. Законом РУз от 28.10.2022 № ЗРУ-798 (с изм. и доп.) // Lex.uz. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291> (дата обращения: 08.04.2026).
2. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20.11.2023 № 26 «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» // Lex.uz. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6684617> (дата обращения: 08.04.2026).
3. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (1982 г.) // Официальный сайт МОТ. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158) (дата обращения: 08.04.2026).
4. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть: учебник. — Ташкент: ТДЮУ, 2016.
5. Иноятов А.А. Трудовое право Республики Узбекистан: учебник для вузов. — Ташкент, 2002.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. — М.: Статут, 2009. — 1151 с.

---

<sup>12</sup>Постановление Пленума ВС РУз от 20.11.2023 № 26. — П. 14–15.