

# ГЛАВА XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

## § 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### **Статья 185. Обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне**

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред другой стороне, возмещает его по правилам, установленным настоящим Кодексом и другими нормативными актами о труде.

*См. [параграфы 2](#) («Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику») и [3](#) («Материальная ответственность работника за вред, причиненный работодателю») главы XII настоящего Кодекса.*

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом.

*См. [ст.ст. 187 и 198](#) настоящего Кодекса.*

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности.

### **Статья 186. Условия наступления материальной ответственности**

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный ею другой стороне в результате своего виновного противоправного

поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей материального вреда.

## § 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ

### **Статья 187. Вред, подлежащий возмещению работнику**

Работодатель возмещает работнику причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться, а в случае смерти кормильца, связанной с работой, — членам его семьи (часть первая статьи 192) любой (в том числе моральный) вред в полном объеме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

*См. части третью и четвертую ст. 189 настоящего Кодекса.*

Моральный вред (физические или нравственные страдания) возмещается в денежной или иной материальной форме и в размере, определенном по соглашению между работодателем и работником, а в случае смерти работника, связанной с исполнением трудовых обязанностей, по соглашению между работодателем и членами семьи умершего работника. При возникновении спора по возмещению морального вреда этот вопрос рассматривается судом.

*См. абзац четвертый части второй ст. 112 настоящего Кодекса, ст.ст. 1021 и 1022 Гражданского кодекса Республики Узбекистан, статьи 33 и 34 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (новая редакция), постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с*

исполнением им трудовых обязанностей» и от 28 апреля 2000 года № 7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

## **Статья 188. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться**

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате незаконного отказа в приеме на работу, незаконного прекращения трудового договора или перевода работника на другую работу и несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров по этим делам, задержки выдачи трудовой книжки, распространения любым способом порочащих работника сведений, если они не соответствовали действительности, а также в других случаях.

*См. пункт 51 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **Статья 189. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный здоровью работника**

Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, как на территории работодателя, так и за ее пределами, а

также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным, связанным с исполнением трудовых обязанностей повреждением здоровья, если не докажет, что вред причинен не по его вине.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

*См. [пункты 1 — 10 Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60.](#)*

## **Статья 190. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи с повреждением здоровья работника**

Возмещение вреда состоит в ежемесячной выплате в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности, в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья, а также в выплате, в установленных случаях, единовременного пособия.

Степень утраты профессиональной трудоспособности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК).

*См. [Положение о порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное](#)*

*заболевание, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года № 195.*

При назначении выплаты возмещения получаемый потерпевшим заработок, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются. При этом сумма возмещения вреда потерпевшим — инвалидам по трудовому увечью не может быть ниже 17,6 процентов минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

*(часть третья статьи 190 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 3 декабря 2019 года № ЗРУ-586](#) — Национальная база данных законодательства, 04.12.2019 г., № 03/19/586/4106)*

*См. [ст. 1007](#) Гражданского кодекса Республики Узбекистан, [главу II](#) («Размер вреда, подлежащий возмещению потерпевшему в связи с повреждением здоровья») Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60 и [пункт 10](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».*

## **Статья 191. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения вреда здоровью работника**

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения соответственно уменьшается.



При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины ([часть четвертая](#) статьи 189), размер возмещения также соответственно уменьшается. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

*См. [пункт 5](#) Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60 и [пункт 15](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».*

## **Статья 192. Обязанность работодателя возместить вред в связи со смертью кормильца**

В случаях смерти работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан возместить вред нетрудоспособным лицам, а также лицам не достигшим шестнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенку умершего, родившемуся после его смерти, а также одному из родителей, супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми

— братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими трех лет.

*См. [пункт 8](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».*

Иждивенчество предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются:

лица старше шестнадцати лет, если они стали инвалидами до достижения этого возраста;

мужчины, достигшие шестидесяти лет, и женщины — пятидесяти пяти лет;

лица, признанные в установленном порядке инвалидами.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте шестнадцати лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем до восемнадцати лет.

*См. [ст. 1009](#) Гражданского кодекса Республики Узбекистан, [главу IV](#) («Возмещение вреда в связи со смертью кормильца») Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60.*

## **Статья 193. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи со смертью кормильца**

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение

вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднего месячного заработка умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

*См. ст. 169 настоящего Кодекса.*

Для определения размера возмещения вреда каждому из лиц, имеющих право на возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на всех указанных лиц, делится на их число.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке:

если средства на содержание взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом;

если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом их материального положения и возможности умершего при жизни оказать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно лица как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда лицам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработка кормильца, затем, исходя из оставшейся суммы заработка, определяется размер возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном [частями первой и второй](#) настоящей статьи.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия по случаю потери кормильца, а равно другие пенсии, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда на



каждого иждивенца не может быть ниже 17,6 процентов минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

*(часть пятая статьи 193 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 3 декабря 2019 года № ЗРУ-586](#) — Национальная база данных законодательства, 04.12.2019 г., № 03/19/586/4106)*

*См. [ст.ст. 1010 и 1011 Гражданского кодекса Республики Узбекистан](#), [пункты 27 и 28 Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей](#), утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60 и [пункт 11 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей»](#).*

## **Статья 194. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью**

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен, — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годового заработка пострадавшего, а размер единовременного пособия в связи со смертью работника не может быть меньше шести средних годовых заработков умершего.

См. пункты 29 и 30 Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60 и пункт 12 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Для дополнительной информации см. «Размеры единовременных дополнительных выплат в связи с причинением ущерба здоровью или ухудшением состояния здоровья с непоправимыми последствиями медицинских работников, работников санитарно-эпидемиологической службы и других работников, заразившихся коронавирусной инфекцией», утвержденные постановлением Президента Республики Узбекистан от 26 марта 2020 года № ПП-4652.

## **Статья 195. Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью**

Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью, связанных с исполнением трудовых обязанностей, определяются Правительством Республики Узбекистан.

См. главу VII («Порядок и сроки выплаты сумм в возмещение вреда») Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60.

## **Статья 196. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника**

Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору вред личным вещам или другому имуществу работника, возмещает этот вред в натуре. В случае невозможности возмещения вреда в натуре или с согласия работника стоимость имущества возмещается в полном объеме по ценам, действующим в данной местности.

*См. [ст. 985 Гражданского кодекса Республики Узбекистан](#).*

## **Статья 197. Порядок рассмотрения дел о возмещении вреда, причиненного работнику**

Заявление о возмещении вреда подается работодателю пострадавшим работником, а в случае смерти работника — заинтересованными лицами, имеющими право на возмещение.

Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

Копия приказа о возмещении работнику вреда или мотивированный письменный отказ работодателя вручается работнику или заинтересованным лицам в трехдневный срок со дня его принятия.

При несогласии работника или заинтересованных лиц с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок они могут обратиться в суд за разрешением данного спора.

*См. [главу V \(«Порядок рассмотрения заявления о возмещении вреда»\)](#) Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей,*

*утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60.*

### **§ 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ**

#### **Статья 198. Вред, подлежащий возмещению работодателю**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный вред.

Под прямым действительным вредом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества, арендованного работодателем у третьих лиц), а также необходимость для работодателя произвести излишние выплаты.

Работник несет материальную ответственность за прямой действительный вред, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им вреда иным лицам.

*См. пункт 3.9 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

#### **Статья 199. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника**

Материальная ответственность работника исключается, если вред возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

## **Статья 200. Право работодателя отказаться от взыскания вреда с работника**

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. На предприятиях с государственной формой собственности указанное решение может приниматься, если это предусмотрено в коллективном договоре. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли предприятия.

## **Статья 201. Пределы материальной ответственности работника**

Работник за причиненный вред, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

*См. [статьи 169 и 202](#) настоящего Кодекса.*

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или в незаконном переводе на другую работу, несут материальную ответственность в пределах, установленных [статьей 274](#) настоящего Кодекса.

## **Статья 202. Случаи полной материальной ответственности работника**

Материальная ответственность в полном размере причиненного вреда возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора ([статья 203](#));
- 2) за необеспечение сохранности ценностей, полученных по разовому документу;
- 3) умышленного причинения вреда;



4) причинения вреда в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения вреда в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) разглашения коммерческой тайны;

7) предусмотренных законами, а также постановлениями Правительства Республики Узбекистан.

Работники моложе восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение вреда, за вред, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо в результате совершения преступления.

### **Статья 203. Полная материальная ответственность работника за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора**

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, признается недействительным.

С работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен специальный письменный договор о полной материальной ответственности.

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен — по соглашению между

работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. В таком же порядке устанавливается перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Если работа (должность), на которую претендует работник, требует заключения договора о полной материальной ответственности, а работник не согласен заключить такой договор, работодатель вправе отказать ему в приеме на работу.

Договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных работнику, коллективу (бригаде), и устанавливает их дополнительные права, обязанности и ответственность.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц (бригаде), на которую возлагается полная материальная ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности отдельный член бригады должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении вреда ([статья 206](#)) степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами бригады и

работодателем. При взыскании вреда в судебном порядке степень вины каждого члена бригады определяется судом.

На предприятиях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостатков.

За вред, причиненный работодателю в случаях, когда с работником не был заключен письменный договор о полной материальной ответственности, а также, когда он был заключен с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, с лицом, не достигшим восемнадцати лет, либо не подпадающим под перечень категорий работников, указанных в [части третьей](#) настоящей статьи, на работника может быть возложена ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность в этих случаях может быть возложена на работника только при наличии оснований, предусмотренных в [пунктах 2 — 7](#) части первой статьи 202 настоящего Кодекса.

## **Статья 204. Обязанность работодателя устанавливать размер вреда и причину его возникновения**

До принятия решения о возмещении вреда конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного вреда и выявления причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения вреда является обязательным. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности за вред, причиненный работодателю.

Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки.

## **Статья 205. Определение размера вреда, причиненного имуществу работодателя**

Размер причиненного работодателю вреда определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Размер вреда, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам (средствам), исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче имущества работодателя, относящегося к основным средствам, а также в остальных случаях размер вреда исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день рассмотрения дела компетентным органом.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера вреда, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

## **Статья 206. Добровольное возмещение работником вреда**

Работник, виновный в причинении вреда работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение вреда осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

*См. [ст.201](#) настоящего Кодекса.*

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение вреда с рассрочкой платежа. В этом случае

работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении вреда с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении вреда, прекратил трудовые отношения и уклоняется от возмещения вреда, то непогашенная задолженность взыскивается на основании исполнительных надписей нотариальных органов.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного вреда равноценное имущество или исправить поврежденное.

## **Статья 207. Порядок взыскания вреда**

Взыскание с виновного работника суммы причиненного вреда, не превышающей средней месячной заработной платы, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня обнаружения вреда.

Если сумма причиненного вреда, подлежащего взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения вреда, взыскание осуществляется в судебном порядке.

*См. [подраздел 2 \(«Исковое производство»\)](#) раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.*

## **Статья 208. Возмещение вреда, причиненного предприятию его руководителем**

Вред, причиненный предприятию его руководителем, работающим по трудовому договору, заключенному с собственником предприятия или уполномоченным им органом, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом.

Взыскание вреда, причиненного руководителем предприятия, осуществляется в судебном порядке.



См. подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

(часть вторая статьи 208 в редакции Закона Республики Узбекистан от 1 мая 1998 года № 621-I — Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., № 5-6, ст. 102)

## **Статья 209. Право на обжалование решения о взыскании вреда**

Решение о взыскании вреда, причиненного имуществу работодателя, может быть обжаловано в суд.

См. главу 23 («Производство по делам об обжаловании решений, действий (бездействия) административных органов и органов самоуправления граждан, их должностных лиц») раздела II Кодекса Республики Узбекистан об административном судопроизводстве.

## **Статья 210. Снижение судом размера вреда, подлежащего взысканию с работника**

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер вреда, подлежащего взысканию.

Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера вреда, подлежащего взысканию.

Снижение размера вреда, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если вред причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.