

## ГЛАВА XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

### **Статья 259. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров**

Индивидуальные трудовые споры — это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором. В этих случаях стороной спора в интересах работника может выступать представительный орган работников.

*См. [ст.ст. 21 и 22](#) настоящего Кодекса и [ст. 35](#) Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».*

### **Статья 260. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры**

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:  
комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, указанных [статьей 269](#) настоящего Кодекса;  
районными (городскими) судами.

*См. [Закон](#) Республики Узбекистан «О судах», [Гражданский процессуальный кодекс](#) Республики Узбекистан.*

Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Индивидуальный трудовой спор по вопросам установления условий труда рассматривается в соответствии со [статьей 280](#) настоящего Кодекса.

### **Статья 261. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, а порядок

рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным [кодексом](#) Республики Узбекистан.

## **Статья 262. Образование комиссии по трудовым спорам**

Коллективным договором, а если он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам.

Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Члены комиссии от профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников утверждаются постановлением (решением) соответствующего органа, а представители работодателя его приказом.

Количественный состав и сроки полномочий комиссии по трудовым спорам определяются коллективным договором, а если он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

## **Статья 263. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Комиссии по трудовым спорам рассматривают индивидуальные трудовые споры за исключением тех, по которым установлен иной порядок их рассмотрения ([статьи 269, 276](#)).

## **Статья 264. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии**

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительных причин может быть вынесено решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

*См. [пункт 5.4](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

Работник, профсоюзный комитет или иной представительный орган работников имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от работодателя представления необходимых расчетов и документов.

На заседании должно присутствовать равное количество членов комиссии представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же

заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол.

## **Статья 265. Решение комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам принимается по соглашению между представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение подписывается председателем и секретарем заседания. Оно имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии вручается работнику, работодателю и профсоюзному комитету либо иному представительному органу работников в трехдневный срок со дня принятия решения.

## **Статья 266. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается

комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) суд, государственный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

*(часть четвертая статьи 266 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 16 октября 2017 года № ЗРУ-448](#) — Национальная база данных законодательства, 2017 г.)*

*См. [Закон Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов»](#).*

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

## **Статья 267. Перенесение рассмотрения трудового спора в районный (городской) суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам**

Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила трудовой спор, заинтересованный работник вправе перевести его рассмотрение в районный (городской) суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в



приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

*См. ст. 270 настоящего Кодекса, пункты 2 и 3 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **Статья 268. Право на обращение в суд за рассмотрением трудового спора**

Право на обращение в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора имеют:

1) работник, профессиональный союз или иной представительный орган работников;

*См. ст. 259 настоящего Кодекса и ст. 35 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», пункт 5.5 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

2) правовой инспектор труда;

*См. абзацы первый, двадцать четвертый пункта 10 Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 декабря 2018 г., № 1066 «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан».*

3) работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником;

*См. часть вторую ст. 207 настоящего Кодекса.*

4) прокурор.

*См. ст. 26 Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре» (новая редакция), часть первую статьи 50 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.*

## **Статья 269. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах**

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры:

1) если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;

2) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

3) о возмещении работником материального вреда работодателю;

4) о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

5) об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 настоящего Кодекса;

6) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в районных (городских) судах.

Трудовые споры о возмещении работодателю материального вреда, причиненного должностными лицами, рассматриваются также экономическими судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении экономического спора.

*(часть третья статьи 269 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 14 сентября 2017 года № ЗРУ-446 — СЗ РУ, 2017 г., № 37, ст. 978](#))*

Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

## **Статья 270. Сроки обращения за разрешением трудового спора**

Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам устанавливаются следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе — один месяц со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

по спорам о возмещении работником материального вреда, причиненного работодателю, — один год со дня обнаружения работодателем причиненного вреда;

по другим трудовым спорам — три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

По спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается.

*См. [пункт 5.6](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования*



*(рег. № 746 от 14.06.1999 г.), пункты 2 и 3 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **Статья 271. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу**

В случае прекращения трудового договора без законного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

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

Работнику, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности этого (ликвидация предприятия, сокращение штата) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности), — другая равноценная работа (должность).

*См. ст. 310 Уголовно-процессуального кодекса Республики Узбекистан.*

## **Статья 272. Изменение формулировки причин прекращения трудового договора**

В случае признания формулировки причины прекращения трудового договора неправильной или несоответствующей действующему законодательству, суд изменяет формулировку и указывает в решении причину прекращения трудового договора в точном соответствии с действующим законодательством со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Одновременно суд решает вопрос о предоставлении гарантий, предусмотренных законодательством и о размере причитающегося работнику выходного пособия.

*См. [ст.ст. 67, 109, 237, 246](#) настоящего Кодекса, [ст. 25](#) Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».*

По просьбе работника суд может ограничиться вынесением решения об изменении формулировки основания прекращения трудового договора на собственное желание или соглашение сторон.

*См. [абзацы второй и третий](#) пункта 50 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

Если работник считает, что формулировка прекращения трудового договора ущемляет его честь и достоинство, то районный (городской) суд, рассматривая спор, одновременно, по требованию работника, решает вопрос о возмещении ему морального вреда.

*См. [подраздел 2](#) («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан и [постановление](#) Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 года № 7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».*

## **Статья 273. Немедленное исполнение решений по некоторым трудовым делам**

Решение суда о восстановлении на работе работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен, а также об изменении формулировки оснований прекращения трудового договора либо решение органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, выносит соответственно определение или решение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке в полном размере за все время задержки. Если незаконно переведенный работник обратился в суд на основании выданного комиссией по трудовым спорам удостоверения о принудительном исполнении ее решения, определение о выплате работнику заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам, выносит суд.

*См. [ст. 169](#) настоящего Кодекса.*

Немедленному исполнению подлежит также решение органа по рассмотрению трудовых споров о присуждении работнику заработной платы, но не свыше, чем за три месяца.

*См. [пункты 2, 3 и 4](#) статьи 266 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.*

## **Статья 274. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе**

В случае причинения должностным лицом вреда работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, или работнику, незаконно переведенному на другую работу, суд возлагает обязанность возместить причиненный вред на это должностное лицо. Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора или перевод произведен с очевидным нарушением закона или если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе.

Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

*См. [пункты 51 и 53 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора \(контракта\)».](#)*

## **Статья 275. Удовлетворение денежных требований работника**

Работодатель вправе удовлетворить денежные требования работника за все время без ограничения срока.

При наличии спора о взыскании заработной платы органом по рассмотрению трудовых споров в полном объеме удовлетворяются следующие денежные требования работника:

об оплате вынужденного прогула, вызванного несвоевременной выдачей работнику трудовой книжки при прекращении трудового договора;

*См. [ст. 108](#) настоящего Кодекса.*

об оплате вынужденного прогула, вызванного неисполнением работодателем решения органа по рассмотрению трудового спора о восстановлении работника на прежней работе;

о выплате причитающейся работнику компенсации за неиспользованный отпуск.

При рассмотрении трудовых споров об оплате работнику времени вынужденного прогула, вызванного незаконным прекращением трудового договора, незаконным переводом на другую работу или незаконным отстранением от работы, денежные требования работника удовлетворяются органом по рассмотрению трудовых споров не более чем за один год.

Другие денежные требования работника подлежат удовлетворению не более чем за три года.

## **Статья 276. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий государственных служащих**

Трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений, и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном законом.

*В частности, см. [ст.ст. 72 и 73 Закона Республики Узбекистан «О судах» \(новая редакция\)](#), [ст. 48 Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре» \(новая редакция\)](#).*

## **Статья 277. Освобождение работников от судебных расходов**

Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.



## **Статья 278. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры**

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, а также по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

## **Статья 279. Условия обратного взыскания излишне выплаченной заработной платы**

Заработная плата, излишне выплаченная работодателем в добровольном порядке, в том числе при неправильном применении закона, не может быть удержана обратно, за исключением случаев излишней выплаты вследствие счетных ошибок.

Суммы, излишне выплаченные работнику вследствие сообщения ложных сведений или представления им подложных документов, взыскиваются с него на основании судебного решения или приговора.

## **Статья 280. Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда**

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются работодателем и соответствующим профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

Трудовые споры по вопросам применения положений законодательных и иных нормативных актов о труде, а также обязательств трудового договора об установлении новых или изменении существующих условий труда рассматриваются по выбору работника в комиссии по трудовым спорам или в суде.

## **Статья 281. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)**

Коллективные трудовые споры (конфликты) — это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (их представительными органами) по поводу установления новых и изменения существующих условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров по поводу установления новых или изменения существующих условий труда устанавливается законом.

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде, включая коллективные договоры, соглашения, локальные акты, принятые по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, подлежат судебному рассмотрению. Коллективные трудовые споры по поводу применения коллективных договоров, соглашений и иных локальных актов, принятых по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, рассматриваются судами по заявлению одной из сторон.

При рассмотрении в судах дел, указанных в [части третьей](#) настоящей статьи, и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров.

*См. [ст.ст. 261, 268, 269 и 270](#) настоящего Кодекса.*