



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Трудовой кодекс Республики Узбекистан утвержден в новой редакции

Законом Республики Узбекистан «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан» № ЗРУ-798 от 28 октября 2022 года утверждена новая редакция Трудового кодекса (далее – «Новый Трудовой кодекс»).

Новый Трудовой кодекс, в сравнении с действующей редакцией, привносит новшества в регулирование индивидуальных трудовых отношений, а также детализирует регламентацию большого массива отдельных положений трудового законодательства.

Новый Трудовой кодекс, в первую очередь, определяет круг регулируемых отношений, к которым относятся индивидуальные трудовые и общественные отношения, непосредственно связанные с первыми. К индивидуальным трудовым отношениям Новый Трудовой кодекс относит отношения между работником и работодателем о выполнении взамен предоставления определенной платы трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

Общественным отношениям, непосредственно связанные с индивидуальными трудовыми отношениями, впервые получили нормативное закрепление, к которым отнесены: трудоустройство у работодателя, профессиональная подготовка работников, коллективные трудовые отношения (социальное партнерство), охрана труда, рассмотрение трудовых споров.

Новшества внесены также и в порядок заключения трудового договора. Данная процедура согласно статье 122 Нового Трудового кодекса разделена на такие стадии, как ознакомительная процедура при приеме на работу, согласование условий и подписание трудового договора, издание приказа о приеме на работу и последующие действия работодателя.

Изменения трудового договора дополнены такими основаниями, как изменение местности в связи с переездом работодателя и прикомандирование работника к другому работодателю. Согласно новым правилам Нового Трудового кодекса, при переезде работодателя в другую местность необходимо изменить условия трудового договора, заключенного с работником, в то время как при прикомандировании работника к другому работодателю с данным работодателем заключается срочный трудовой договор сроком не более, чем на один год.

Правила о прекращении трудового договора по инициативе работника дифференцированы по таким критериям, как субъектный состав (руководители, сезонные работники и т.д.), статус предприятия/работодателя (микрофирмы, индивидуальные предприниматели, физические лица, использующие труд домашних работников). Новым правилом дополнена также процедура прекращения трудового договора по инициативе работодателя за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Новшество состоит в том, что если по истечении десяти дней профсоюзный комитет не сообщит о решении продолжения трудовых отношений, то работодатель вправе без согласия профсоюзного комитета прекратить трудовой договор с работником.

Изменения и дополнения коснулись также и порядка разрешения трудовых споров. Новым Трудовым кодексом индивидуальные трудовые споры законодательно классифицированы на споры искового (по вопросам применения трудового законодательства и иных правовых актов о труде, трудового договора) и неискового характера (споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда). Так, индивидуальные трудовые споры неискового характера разрешаются работодателем и профсоюзным комитетом (ст. 543 Нового Трудового кодекса). Установлены также новые сроки исковой давности: по спорам о восстановлении на работе срок исковой

давности увеличен с одного до трех месяцев, исчисляемого со дня получения приказа, а по остальным спорам (за исключением возмещения причиненного работником материального вреда) – с трех до шести месяцев (начинает исчисляться, когда работник узнал о нарушении).

Для коллективных трудовых споров устанавливаются примирительно-посреднические процедуры, представляющие собой последовательное разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней — в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.

Новый Трудовой кодекс вступит в силу 30 апреля 2023 года.

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

[УЗБЕКИСТАН](#)

