



ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ В ВИДЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Турсунмуродов Комрон Тургун угли

Студент Ташкентского государственного юридического университета,
обладатель стипендии университета Мамуна и государственной стипендии
им. Алишера Навои

Аннотация

Данная статья рассматривает проблему применения меры дисциплинарного взыскания в виде прекращения трудового договора с работником за совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей в соответствии со ст. 312 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Автор статьи акцентирует внимание на порядок применения указанной меры дисциплинарного взыскания, приведя отдельные этапы данной процедуры на основе практического примера (кейса) между сотрудницей банка и Алокабанком. Статья носит практический характер, нежели теоретический, поэтому в нем изложены рекомендации по правильному, обоснованному и законному применению меры дисциплинарного взыскания в виде прекращения трудового договора со стороны работодателей.

Ключевые слова: мера дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора, правила внутреннего трудового распорядка, однократное грубое нарушение, дисциплинарный проступок

Введение

Хамида Абдулахатова, сотрудница "Алокабанк" в Намангане, была уволена за обслуживание клиентов без соблюдения очередности, что является нарушением внутренних трудовых правил, изложенных в документах компании¹. Абдулахатова подала иск, детали и результаты которого будут

¹ Решение гражданского суда Наманганского района № 2-1601-2204/27227 от 8 ноября 2022 г. URL: https://drive.google.com/file/d/1WdEJ2Pnc8CpKNCsAJeksHNBGEQ_iaY5D/view



обсуждены в этой статье, утверждая, что действовала в интересах клиентов, обеспечивая их доверие и минимизируя время ожидания.

Работодатели часто сталкиваются с трудностями при прекращении трудового договора. Ошибки в процессе увольнения или оформлении документов могут иметь серьезные юридические последствия, вплоть до признания увольнения незаконным судом. Для работодателей крайне важно следовать правильным процедурам и документации, чтобы обеспечить гладкий и законный процесс увольнения.

Результаты исследования и их анализ

В.Г. Самойлов выделяет общую и специальную меры дисциплинарного взыскания в трудовом праве². К специальным мерам дисциплинарного взыскания Ю.А. Жукова относит выговор, штраф и прекращение трудового договора³. В данной статье будет рассмотрена мера дисциплинарного взыскания в виде прекращения трудового договора.

Статья 161 Трудового кодекса Узбекистана (далее — ТК) устанавливает пять оснований для прекращения трудовых отношений с работником по инициативе работодателя⁴. Пятая часть этой статьи — прекращение трудового договора за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей — является предметом данной статьи. В нем анализируется процедура прекращения трудового договора и даются пошаговые рекомендации работодателям по эффективному проведению этой процедуры.

Этап 1. Определить того, что представляет собой однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Согласно ст. 162 ТК, однократные грубые нарушения трудовых обязанностей можно определить в трех различных актах:

а) правилах внутреннего трудового распорядка;

² Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная. – 2006.

³ Жукова Ю. А. Меры дисциплинарного взыскания в трудовом праве // Вестник Саратовской государственной академии права. – 2004. – №. 2. – С. 109-113.

⁴ Трудовой кодекс Республики Узбекистан, от 30 апреля 2023 года // Национальная база данных законодательства, 28 октября 2022 г., № 03/25/1030/0144. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>



b) трудовом договоре;

с) уставах и положениях о дисциплине⁵.

Рекомендуется, чтобы работодатели указали эти нарушения в своих правилах внутреннего трудового распорядка, поскольку отсутствие таких указаний может помешать прекращению трудовых договоров по части 5 статьи 161 ТК (в соответствии с пунктом 30 постановления Пленума Верховного Суда)⁶. Невозможность четко определить, что составляет однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работника в правилах внутреннего трудового распорядка, может затруднить увольнение работника. Например, увольнение за незащищенное отсутствие (когда работник отсутствует на работе без уважительных причин) было бы недопустимо, если это явно не прописано в правилах внутреннего трудового распорядка. Список таких нарушений должен охватывать все действия, которые запрещены или считаются неприемлемыми. Например, в правилах внутреннего трудового распорядка "Алокабанк" обслуживание клиентов без соблюдения очередности было определено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работника.

Этап 2. Обеспечение соблюдения принципа пропорциональности и стремление предотвратить прекращение трудового договора.

Серьезность дисциплинарного правонарушения является критически важным фактором при применении дисциплинарного взыскания. Суд имеет право признать прекращение трудового договора незаконным в определенных обстоятельствах, таких как недостаточное рассмотрение серьезности правонарушения или отсутствие учета общего профессионального уровня и трудовой этики работника (в соответствии с пунктом 32 постановления Пленума Верховного Суда). Например, у Абдулахатовой была история хорошей работы, и она нарушила правила внутреннего трудового распорядка

⁵ Там же.

⁶ Постановление пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора», от 20.11.2023 г. № 26. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6684617>



с намерением поддержать доверие клиентов и оптимизировать рабочие процессы из-за высокой нагрузки.

По этой причине желательно, чтобы работодатели сначала применяли меры дисциплинарного взыскания, указанные в пунктах 1, 2 ст. 312 ТК (замечание или штраф), прежде чем прибегать к прекращению трудового договора. Прекращение трудового договора рассматривается как самая строгая мера дисциплинарного взыскания, поэтому работодатели должны стремиться предотвратить такие случаи и предоставить работникам возможность исправить свои ошибки.

Этап 3. Получение согласия профсоюза.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не разрешается без предварительного согласия профсоюзного комитета, если такое согласие предусмотрено коллективным договором (ст. 164). Если коллективный договор организации устанавливает обязанность работодателя получить согласие до прекращения трудового договора, то работодатель должен сначала получить это согласие. Работодатель имеет право прекратить трудовой договор не позднее одного месяца с момента, когда профсоюзный комитет дает согласие (ст. 164 ТК). В случае с Абдулахатовой работодатель не обратился за согласием к профсоюзному комитету, несмотря на обязанность, прописанную в коллективном договоре "Алокабанк".

Этап 4. Запрос письменного объяснения от работника.

Это важный шаг, так как каждый дисциплинарный проступок (нарушение трудовой дисциплины) должен быть обоснован доказательствами. В случае дисциплинарного проступка Абдулахатовой он был зафиксирован с помощью видеонаблюдения. Во время судебных разбирательств "Алокабанк" представил видеоматериалы в качестве доказательства. Однако трудовое законодательство обязывает работодателей запрашивать письменное объяснение у работника (ст. 313 ТК). Это объяснение необходимо для оценки того, был ли дисциплинарный проступок уважительным. К сожалению, некоторые работники могут отказаться предоставить объяснения. В таких случаях отказ должен быть оформлен актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.



Этап 5. Обеспечение соблюдения сроков.

Соблюдение предусмотренных сроков имеет решающее значение при применении мер дисциплинарного взыскания, особенно в случаях прекращения трудового договора. Невыполнение этих условий может привести к незаконному увольнению. Согласно части первой статьи 314 ТК, работодатели обязаны прекратить трудовой договор в течение одного месяца с момента обнаружения дисциплинарного проступка работника. В случаях, когда дисциплинарный проступок выявляется в ходе внутреннего расследования, датой обнаружения считается день, когда следственная комиссия закрепляет свои выводы в отчете. Например, если работник, такой как Абдулахатова, совершает дисциплинарный проступок 29 сентября 2025 года, и оно выявляется 1 октября, датой обнаружения следует считать 1 октября, что означает, что работодатель должен применить дисциплинарное взыскание (в нашем случае прекратить трудовой договор) не позднее 2 ноября 2025 года.

Кроме того, в соответствии со второй частью той же статьи, у работодателей есть до шести месяцев (или два года после результатов проверки) с даты проступка работника для прекращения трудового договора. Важно, чтобы работодатели различали две части статьи 314 Трудового кодекса. Первая часть статьи акцентирует внимание на дате обнаружения проступка, в то время как вторая часть сосредоточена на дате самого проступка. Например, если дисциплинарный проступок Абдулахатовой будет обнаружено 15 марта, работодатель должен предпринять действия в течение шести месяцев (до 30 марта) с даты проступка, даже если у него был полный месяц для решения вопроса после его обнаружения.

Этап 6. Объявление решения о применении дисциплинарного проступка.

Работодатели должны объявить приказ, который включает меру дисциплинарного взыскания (ст. 313). Важно отметить, что у работодателей есть только один месяц для применения дисциплинарных взысканий, и они обязаны уведомить работника в течение 3 рабочих дней под подпись работника. Только после того, как работник подпишет приказ, он считается уведомленным. Если работник отказывается подписывать, этот отказ должен



быть зафиксирован в акте, подписанном свидетелями. В этом случае работник считается ознакомленным с приказом. В случае Абдулахатовой ответчик (банк) объявил приказ в соответствии с трудовым законодательством.

Этап 7. Издание приказа о прекращении трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работника, четко указав причины увольнения.

При издании приказа о прекращении трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работника работодатели должны проявлять осторожность и соблюдать юридические требования. В приказе о прекращении трудового договора необходимо ссылаться на конкретный пункт трудового договора, который обосновывает прекращение трудового договора (статья 170). Кроме того, Трудовой кодекс требует, чтобы при прекращении трудового договора в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей работника в приказе работодателя дополнительно указывался соответствующий пункт правил внутреннего трудового распорядка. Это означает, что работодатели должны указать конкретное однократное грубое нарушение в приказе о прекращении трудового договора. В случае ответчика в приказе должным образом были указаны основания для прекращения трудового договора.

Этап 8. Возврат работнику необходимых документов и завершение расчетов.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку или выписку из электронной трудовой книжки, а также копию приказа о прекращении трудового договора (ст. 171). Если в день прекращения трудового договора невозможно выдать трудовую книжку или выписку из электронной трудовой книжки и копию приказа работнику из-за его отсутствия или отказа их получить, работодатель обязан не позднее следующего рабочего дня отправить работнику письменное уведомление о необходимости получить трудовую книжку или разрешить отправку по почте. Также работодатель должен произвести расчеты по всем финансовым вопросам с работником (статья 172). Это включает в себя выплату заработной платы, компенсацию за неиспользованные дни отпуска и



любые другие положенные выплаты в соответствии с трудовым законодательством или трудовым договором.

Эти этапы имеют важное значение для работодателей, так как несоблюдение их может привести к нарушению норм Трудового кодекса. Нарушение норм трудового законодательства может повлечь за собой ответственность по Кодексу об административной ответственности Узбекистана (ст. 49)⁷.

Заключение

Подытоживая вышесказанное, можно сказать, что процедура прекращения трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работника не так проста, как может показаться. Этапы, описанные в этой статье, служат руководством для работодателей и повышают их соблюдение норм Трудового кодекса. Кроме того, работодателям рекомендуется тщательно соблюдать сроки, так как несоблюдение их может привести к утрате права на прекращение трудового договора.

В случае Абдулахатовой против "Алокабанк" она выиграла дело, потому что ответчик не соблюдал процедуру увольнения должным образом, что привело к нарушению норм трудового законодательства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Решение гражданского суда Наманганского района № 2-1601-2204/27227 от 8 ноября 2022 г.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, от 30 апреля 2023 года // Национальная база данных законодательства, 28 октября 2022 г., № 03/25/1030/0144. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
3. Постановление пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора», от 20.11.2023 г. № 26. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6684617>

⁷ Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности, от 22 сентября 1994 года // Национальная база данных законодательства, 11.04.2025 г., № 03/25/1055/0330. URL: <https://lex.uz/docs/97661>



International Conference on Scientific Research in Natural and Social Sciences

Hosted online from New York, USA

Website: econfseries.com

2nd July, 2025

-
4. Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности, от 22 сентября 1994 года // Национальная база данных законодательства, 11.04.2025 г., № 03/25/1055/0330. URL: <https://lex.uz/docs/97661>
 5. Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная. – 2006.
 6. Жукова Ю. А. Меры дисциплинарного взыскания в трудовом праве // Вестник Саратовской государственной академии права. – 2004. – №. 2. – С. 109-113.