



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



Верховный суд
Республики Узбекистан



Uzbekistan

СПОРЫ, ВЫТЕКАЮЩИЕ ИЗ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ



СПОРЫ, ВЫТЕКАЮЩИЕ ИЗ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Практическое пособие

Ташкент — 2016

Пособие подготовлено под руководством председателя Верховного суда Республики Узбекистан Газиев Ш.

Ответственные за издание:

Х. Ёдгоров
Г. Зиганшина
Ш. Ахатова

Рецензенты:

Проректор ТГЮУ по научным работам и международным отношениям, доктор юридических наук З. Эсанова

Председатель Ташкентского городского суда по гражданским делам Х. Турахужаев

Координатор издания:

Э. Абдуризаев

В пособии использованы материалы судебной коллегии Верховного суда Республики Узбекистан по гражданским делам

В приведённых в пособии примерах все имена, даты и доказательства изменены. Любые совпадения считаются случайными.

АННОТАЦИЯ

В соответствии со ст. 37 Конституции Республики Узбекистан, каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом.

В этой связи, настоящее пособие содержит практические и теоретические рекомендации по рассмотрению и разрешению споров, вытекающих из трудовых правоотношений.

В пособии также приведены обстоятельства, на которые следует обращать внимание при рассмотрении споров вытекающих из трудовых правоотношений и примеры судебных постановлений по часто встречаемым на практике спорам.

Пособие предназначено для судей, адвокатов, специалистов в области юриспруденции, студентов и читателей интересующихся юриспруденцией.

Настоящее издание подготовлено в рамках совместного проекта Верховного суда Республики Узбекистан, Агентства США по международному развитию (USAID) и Программы развития ООН "Партнёрство в сфере верховенства закона в Узбекистане". Содержание издания не обязательно отражает официальную позицию Агентства США по международному развитию (USAID) и Программы развития ООН.

Электронная копия пособия размещена на интернет сайте Верховного суда Республики Узбекистан www.suprcourt.uz и Программы развития ООН www.undp.uz.

Республика Узбекистан, г. Ташкент, ул. А.Кадирий 1, Телефон +998 71 239 0267

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Подсудность и подведомственность трудовых споров	6
Глава 2. Стороны, субъекты трудового спора	14
Глава 3. Рассмотрение трудовых споров, возникающих при приёме на работу	26
Глава 4. Рассмотрение споров при изменении трудового договора	53
Глава 5. Рассмотрение споров, связанных с прекращением трудового договора	63
Глава 6. Споры, возникающие из отношений, связанных с материальной ответственностью сторон по трудовому договору	105
Глава 7. Рассмотрение споров, связанных с возмещением вреда, причиненного жизни и здоровью работника	122
Глава 8. Исполнение решений суда	135
Глава 9. Образцы судебных постановлений по трудовым спорам	139

ВВЕДЕНИЕ

Конституция Республики Узбекистан в статье 37 закрепляет, что каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом.

Современные тенденции развития общества предъявляют новые требования к отношениям, возникающим в трудовой сфере.

Трудовые споры — это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором.

В пособии будут рассмотрены различные аспекты реализации предписаний норм трудового законодательства, возникающие в правоприменительной практике.

В изложении материала будут затронуты основные категории, которые подлежат рассмотрению в рамках гражданско-процессуальной формы. Раскрываются вопросы подсудности и подведомственности трудовых споров, отношений, возникающих между работником и работодателем в связи с заключением, изменением и прекращением трудового договора. Также будут рассмотрены вопросы, вытекающие из выплат между сторонами договора.

В пособие будут использованы материалы из судебной практики по различным категориям дел.

Целью разработки настоящего пособия является аналитический обзор материалов, собранных по вопросам особенностей рассмотрения некоторых категорий трудовых споров.

Основными задачами пособия являются обеспечение знаниями судей, работников правоохранительных органов, адвокатов, работодателей и работников различных организаций, учреждений, студентов о порядке составления процессуальных актов по данной категории гражданских дел, формирования навыков по применению материальных и процессуальных норм, развитию навыков по анализу и составлению документов на этапе оформления документов между сторонами трудового договора.

Пособие будет включать в себе ряд тем, содержащих вопросы по общему положению о процессуальных актах, а также вопросов, касающихся процедуры оформления соответствующих процессуальных

и других документов в процессе трудовых отношений между сторонами трудового договора, процессуальные акты производства по отдельным категориям дел и ряд других вопросов, вытекающих из гражданского судопроизводства по трудовым спорам.

Предлагаемые примерные формы документов призваны помочь грамотно оформить соответствующие процессуальные действия с учетом норм действующего законодательства.

При работе над пособием будет изучен практический опыт, собран материал по судебной практике по данной категории дел, обращено внимание на разрешение часто возникающих на практике вопросов.

ГЛАВА 1. ПОДСУДНОСТЬ И ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 8 Трудового кодекса предусматривает, что каждому гарантируется защита трудовых прав, которая осуществляется органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, а также органами по рассмотрению трудовых споров.

Разрешение трудовых споров в рамках судебных процедур зачастую не является оптимальным для сторон средством разрешения конфликта и часто приводит к значительным судебным издержкам, волоките, наносит невосполнимый вред межличностным или деловым отношениям, а также придает нежелательную огласку обстоятельствам спора. Именно по этим причинам в целях снижения количества споров, поступающих в суды общей юрисдикции, является актуальным вопрос о возможности разрешения дел в процессе процедуры примирения. Примирение сторон в досудебных процедурах характерно для большинства стран мира, например, США, Англии, Испании, Италии, Швейцарии, Японии, Австралии, Чехии, Венгрии, Болгарии.

В связи с чем, внедрение в практику урегулирования споров института медиации, одной из основных задач которой является уменьшение нагрузки на судебную систему, содействие развитию деловых партнерских отношений и формирование этики и гармонических общественных отношений, представлялось бы уместным.

Ежегодно судами Республики Узбекистан постановляются решения по более чем 700 трудовым спорам, из них большую часть составляют споры, связанные с взысканием заработной платы, восстановлением на работе и вытекающие из отношений по возмещению вреда причиненного работником работодателю. Из них большее количество исков удовлетворяется.

В Республике Узбекистан, в отличие от Великобритании и США, принята система «писаного права» и значение прецедента, т.е. судебного решения, принятого по конкретному делу, не имеет юридического значения, и не может служить основанием для принятия такого же решения по аналогичному делу. Тем не менее, существует довольно большое число актов, принимаемых высшим судебным органом страны — Верховным судом

Республики Узбекистан с целью создания единой судебной практики при рассмотрении споров в тех или иных областях права. Акты являются руководящими разъяснениями и как показывает практика большинство решений принимается судами именно в соответствии с указанными актами.

При рассмотрении трудовых споров в суде можно выделить некоторые особенности присущие данной категории дел, в частности, при обращении в суд (подсудность и подведомственность), сроки, установленные для обращения в суд, порядок оплаты (отсутствие оплаты) госпошлины при подаче иска в суд работником, участие профсоюзных органов в защите трудовых прав работников.

Законодательство Республики Узбекистан предусматривает возможность мирного (досудебного) разрешения трудовых конфликтов. При этом предполагается, что сначала стороны попытаются достигнуть соглашения в результате непосредственных переговоров. Трудовой кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 267 ТК). Более того, согласно требованиям действующего законодательства недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

Из приведенного выше, следует, что стороны вольны урегулировать возникшие разногласия так, как сами считают это нужным. Трудовой кодекс не содержит какого-либо ограничения в отношении общего количества работников, входящих в комиссию, теперь комиссия по трудовым спорам может быть создана на любом, даже очень небольшом предприятии, в состав комиссии входит равное число представителей работников и работодателя. Представители работников избираются на общем собрании, а представители работодателя назначаются им.

Трудовые споры подлежат рассмотрению в судах общей юрисдикции по общим правилам за несколькими исключениями.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, указанных в Трудовом кодексе и районными (городскими) судами, при этом работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд;
- 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.

Согласно требованиям действующего законодательства, статье 269 Трудового кодекса Республики Узбекистан непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры:

- если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;
- 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;
- о возмещении работником материального вреда работодателю;
- о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;
- об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 настоящего Кодекса;
- 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 хозяйственными судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении хозяйственного спора.

В Трудовом кодексе закреплён круг лиц, имеющих право на обращение в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора, которыми являются:

- работник, профессиональный союз или иной представительный орган работников;
- правовой инспектор труда;
- работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником;
- прокурор.

Согласно нормам действующего процессуального законодательства, гражданские дела, подведомственные судам, рассматриваются межрайонными, районными (городскими) судами по гражданским делам, за исключением случаев, когда рассмотрение таких дел отнесено законом к компетенции других судов.

Кроме того, нормами действующего законодательства, статьей 276 Трудового кодекса предусмотрены особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий государственных служащих, так, 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 данном случае речь идет об Уставах и Положениях например: глава 7 «Временного положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Узбекистан», утверждённого Постановлением КМ от 08.01.1993 г. № 16; пункт 37 Положения о прохождении службы в Департаменте по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при Генеральной прокуратуре Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 06.07.2001 г. № 291, «Положение о порядке прохождения военной службы гражданами

Республики Узбекистан» Приложение к Постановлению Президента РУз от 14.01.2006 г. № ПП-257.

По общим правилам подсудности, иски предъявляются в суд по месту нахождения ответчика, т.е. по юридическому или фактическому местоположению юридического лица — работодателя.

Территориальная подсудность определяется по общему правилу.

Иски о восстановлении на работе подаются по месту нахождения ответчика — юридического лица, при этом место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, если в соответствии с законом в учредительных документах юридического лица не установлено иное. Если в качестве ответчика — работодателя по иску о восстановлении на работе выступает физическое лицо, то иск предъявляется по месту его жительства.

Предусмотренная нормами ГПК альтернативная, в частности по месту жительства истца, подсудность исков о восстановлении трудовых прав может быть применена к делам о восстановлении на работе, если прекращение трудового договора явилось следствием незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной ответственности, незаконного применения в качестве меры пресечения заключение под стражу.

В то же время, возможен выбор истцом места рассмотрения его требования о восстановлении на работе при условии, если он был уволен из филиала организации, с которой заключён трудовой договор. Как представляется, в этом случае работник вправе предъявить иск к работодателю — юридическому лицу по месту нахождения его филиала.

Иски о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо смертью кормильца, могут быть предъявлены истцом также по месту его жительства.

Иски о возмещении вреда, причиненного имуществу гражданина или юридического лица, могут предъявляться также по месту причинения вреда.

Иски к нескольким ответчикам, проживающим или находящимся в разных местах, или к ответчикам, являющимся юридическими лицами и находящимися в разных местах, предъявляются по месту жительства или месту нахождения одного из ответчиков по выбору истца.

При предъявлении ответчиком-работодателем в деле о восстановлении на работе встречного требования, например, при оспаривании законности

расторжения трудового договора по мотивам утраты к работнику, обслуживающему денежные или товарные ценности, доверия работодатель обращается в суд с иском о взыскании с истца по первоначальному иску того материального ущерба, наличие которого послужило основанием для выражения ему недоверия, подсудность этого требования, если оно принято судом как встречный иск определяется подсудностью первоначального иска.

Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам (далее «КТС») 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.

Процессуальные особенности рассмотрения индивидуального трудового спора в суде устанавливаются нормами ТК и ГПК.

В соответствии со статьей 277 ТК и статьей 329 Налогового кодекса работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов. Это правило распространяется на все случаи рассмотрения дела в суде, включая как обращение непосредственно в суд, так и обжалование в суд решения КТС или перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

При этом следует иметь в виду, что от оплаты государственной пошлины освобождаются только истцы, в случае удовлетворения иска суд обязан взыскать с ответчика пошлину в доход государства.

Кроме этого, работники освобождаются от уплаты издержек, связанных с рассмотрением дела в суде. Согласно **статье 109 ГПК** к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся:

- суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам, переводчикам;
- расходы, связанные с производством осмотра на месте;
- расходы, связанные с исполнением решения суда.

В соответствии со статьей **114 ГПК**, стороне, в пользу которой состоялось решение, суд присуждает с другой стороны расходы по оплате помощи представителя в разумных пределах.

В случае, если в соответствии с установленным порядком помощь адвоката была оказана стороне, в пользу которой состоялось решение, бесплатно, указанная сумма взыскивается с другой стороны в пользу адвокатского бюро (коллегии, фирмы).

Далее, стороне, в пользу которой состоялось решение, суд присуждает с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, хотя бы эта сторона была освобождена от уплаты судебных расходов в доход государства.

Если заявленные требования удовлетворены частично, то указанные в настоящей статье суммы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом требований, а ответчику — пропорционально той части заявленных требований, в которой истцу отказано.

Таким образом, если требования работника решением суда удовлетворяются, он может потребовать компенсацию своих расходов на услуги адвоката (представителя).

В этом случае размер подобных расходов устанавливается на основании договора об оказании юридической помощи, квитанций об оплате услуг и других документов, которые должны быть в обязательном порядке представлены в суд.

В ГПК также содержится правило, в соответствии с которым на сторону, недобросовестно заявившую неосновательные требования или спор против заявленных требований, или систематически противодействовавшую правильному и своевременному рассмотрению и разрешению дела, суд может возложить уплату в пользу другой стороны вознаграждение за фактическую потерю времени.

Размер вознаграждения определяется судом в разумных пределах, на практике при взыскании указанных сумм какого-то определенного размера суммы не установлено и суд исходит из обстоятельств каждого конкретного дела.

Трудовой кодекс также устанавливает, что 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. Такие споры рассматриваются судами по заявлению одной из сторон.

Для рассмотрения трудовых споров установлены специальные сроки.

По общим правилам подготовка гражданских дел к судебному разбирательству должна быть проведена не позднее, чем в десятидневный срок со дня принятия заявления. Дела о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца, и по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, должны рассматриваться судом первой инстанции, если стороны находятся в одном районе или городе, не позднее десяти дней, а в других случаях — не позднее двадцати дней со дня окончания подготовки дел к судебному разбирательству.

ГЛАВА 2. СТОРОНЫ, СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО СПОРА

Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель (ст. 72 ТК). Следует отметить, что ТК не содержит определения понятий работника и работодателя, а в ст. 14 и 15 ТК упоминается о субъектах трудовых отношений.

Работниками признаются физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Ими могут выступать как граждане Республики Узбекистан, так и иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного законом (по общему правилу 16-летнего) возраста и заключившие трудовой договор с работодателем. Следует отметить, что ТК допускает возможность заключения трудового договора и с лицами, моложе 16-ти лет, при этом предусматривая ряд условий, обязательных при заключении с ними трудовых договоров (ст. 77 ТК).

Работодателями же по ТК (ст. 15) могут выступать не только юридические лица (предприятия, в том числе их обособленные структурные подразделения, в лице их руководителей, частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем; лица, занимающиеся индивидуальным предпринимательством и использующие труд наемных работников, осуществляющие деятельность с образованием юридического лица, а также главы дехканских и фермерских хозяйств в установленном законом порядке), но и физическое лицо. По общему правилу, возраст, с которого гражданин может быть работодателем — 18 лет (достижение совершеннолетия, с которым закон связывает полную дееспособность граждан). Однако следует иметь в виду, что гражданское законодательство предусматривает также случаи, когда физическое лицо выступает в качестве работодателя и до достижения 18-летнего возраста. Это связано с тем, что закон допускает при определенных обстоятельствах вступление в брак до 18 лет, и гражданин, не достигший этого возраста, приобретает согласно ст. 22 ГК дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Следовательно, физические лица, вступившие в брак до 18 лет, обладая полной дееспособностью даже в случае прекращения брака до 18-летнего возраста, могут выступать работодателями.

Законы и иные нормативно-правовые акты о труде распространяются на всех работников и работодателей (юридических и физических лиц)

независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, если между ними был заключен трудовой договор.

По смыслу ст. ст. 11, 12 ТК, организации, полностью или частично принадлежащие иностранным физическим или юридическим лицам, расположенные на территории Республики Узбекистан, должны применять трудовое законодательство Республики Узбекистан ко всем работающим у них гражданам. Это правило распространяется как на иностранных граждан, так и граждан Республики Узбекистан.

Для регулирования трудовых отношений отдельных категорий лиц приняты специальные нормы, которые детально регламентируют возникающие отношения.

К примеру, принято Временное положение о статусе граждан Республики Узбекистан, работающих в дипломатических и иных приравненных к ним представительствах, аккредитованных в Республике Узбекистан. Данное Положение определяет статус граждан Республики Узбекистан, работающих в дипломатических и иных приравненных к ним иностранных представительствах в качестве административно-технического персонала.

Граждане Республики Узбекистан, работающие на дипломатических должностях в иностранных представительствах, пользуются привилегиями и иммунитетами в соответствии с Венской конвенцией 1961 года «О дипломатических сношениях» и Венской конвенцией 1963 года «О консульских сношениях».

Граждане Республики Узбекистан приобретают статус работника иностранного представительства с момента зачисления в состав дипломатического, административно — технического персонала представительства при обязательном согласии аккредитуемого государства. Оформление на работу в дипломатические и приравненные к ним иностранные представительства осуществляется через Службу дипломатического сервиса МИДа Республики Узбекистан, условия труда граждан Республики Узбекистан, принятых членами административно-технического, обслуживающего персонала либо в качестве частного домашнего работника, определяются контрактом в соответствии с законодательством о труде Республики Узбекистан и настоящим Положением. Прием граждан Республики Узбекистан на работу в иностранные

представительства оформляется письменным трудовым договором (контрактом), заключенным на определенный срок между работником и главой иностранного представительства, в котором оговариваются взаимоприемлемые условия трудовых отношений, не противоречащие действующему законодательству о труде Республики Узбекистан.

Иностранные граждане, лица без гражданства не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с действующим законодательством назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связано с принадлежностью к гражданству Республики Узбекистан.

Согласно статье 79 ТК предусмотрено ограничение совместной службы родственников на государственном предприятии, в связи с чем запрещается совместная служба на одном и том же государственном предприятии лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Перечень работников государственных предприятий, в отношении которых могут допускаться исключения из правил об ограничении совместной службы родственников, утвержден Постановлением КМ от 11.03.1997 г. № 133

Для того чтобы выступать в качестве работодателя, организация должна обладать присущими ей признаками юридического лица, т.е. иметь в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечать своим имуществом по своим обязательствам, иметь возможность от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, выступать истцом и ответчиком в суде, быть зарегистрированной в установленном законом порядке.

Правовое положение юридического лица определяется его уставом либо учредительным договором и уставом, или только уставом. Поскольку в учредительных документах юридических лиц предусматриваются, как правило, предмет и цели их деятельности, они играют важную роль в определении профессионально-квалификационного состава работников, с которыми работодатель может заключать трудовые договоры.

В связи с тем, что ТК в качестве работодателей называет юридических лиц, их **филиалы и представительства** не могут быть работодателями, — согласно ст. 47 ГК филиалы и представительства не являются юридическими лицами, они наделены имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им полномочий. Их руководители выступают в гражданском обороте по доверенности юридического лица. Необходимо отметить, что по смыслу ч. 2 ст. 82 ТК, права и обязанности работодателя-юридического лица в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, которым делегированы права по управлению предприятием его учредительными документами и локальными нормативными актами. При таких обстоятельствах даже если у руководителя филиала, представительства есть доверенность, предоставляющая ему право приема и увольнения работников, однако в этом случае он не является работодателем. Работодателем по отношению к работникам филиала, представительства выступает юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала, представительства осуществляет полномочия по заключению трудового договора и его расторжению. Если он не уполномочен осуществлять прием на работу, трудовые отношения с работниками филиала, представительства возникают на основании трудового договора, заключенного самим юридическим лицом.

Нарушение данного правила в судебной практике зачастую является основанием к восстановлению лица на работе, в связи с прекращением трудового договора лицом, не обладающим правом приема и прекращения трудовых отношений.

Так, судом обоснованно признан незаконным приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора и приказ о прекращении трудовых отношений с Л., работавшей главным бухгалтером акционерного общества открытого типа «Титан», по п. 3 ч. 2 ст. 100 ТК за систематическое нарушение трудовых обязанностей, и она восстановлена в прежней должности. Удовлетворяя иск Л., суд обоснованно исходил из того, что Л. являлась членом коллегиального исполнительного органа — правления ОАО «Титан», согласно уставу ОАО правом приема на работу и прекращения трудовых отношений с работниками-членами исполнительного органа общества обладает общее собрание общества. Тогда как данные

приказы в нарушение ст. 65 Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» от 26.04.1996 года были вынесены председателем правления общества.

В государственных и унитарных предприятиях органом управления является руководитель, который назначается собственником (либо уполномоченным собственником органом) и ему подотчетен.

Истец Т. обратился в суд с иском к ответчику областному филиалу Республиканского противопожарного общества (ППО) о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Судом первой и апелляционной инстанций в иске Т. отказано. Президиум областного суда, отменив состоявшиеся судебные постановления, указал следующее: суд первой инстанции, с выводами которого согласилась апелляционная инстанция, не принял во внимание, что Т., работая в должности директора филиала областного ППО, уволен председателем правления Республиканского ППО, тогда как вопросы приема на работу руководителей структурных подразделений ППО отнесены согласно уставу общества к исключительной компетенции высшего органа управления — конференции общества.

Условия, определяющие права и обязанности сторон трудового договора и образующие его содержание, принято разделять на:

- общие обязательные условия, определяемые законодательными и иными нормативными актами о труде (их соблюдение является обязательным как для работника, так и для работодателя, поскольку они составляют минимальный для работодателя уровень трудовых прав и гарантий работника, ухудшение которых по сравнению с установленными законодательством влечет их недействительность), коллективными соглашениями, коллективными договорами, локальными актами, принятыми на предприятии;
- условия, определяемые по соглашению сторон трудового договора.

Рассмотрим первые из них.

К ним относятся, в частности, максимальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю) для всех работников и сокращенная продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних, инвалидов, I и II групп, работников с неблагоприятными условиями труда и имеющих особый характер работы; минимальная продолжительность

основного трудового отпуска (не менее 15 рабочих дней), удлиненные и дополнительные трудовые отпуска для отдельных категорий работников, порядок предоставления отпусков; оплата труда не ниже установленного законодательством минимального размера, а также соблюдение сроков ее выплаты; обязательные гарантийные и компенсационные выплаты; виды дисциплинарных взысканий и порядок их наложения и применения, виды и перечень оснований привлечения лица к полной материальной ответственности; обязательные дополнительные гарантии и льготы для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.

Несмотря на то, что право заключать и прекращать трудовые договоры ст. 17 ТК относит к числу прав работодателя, представляется, что таковыми, исходя из конституционной гарантии свободного выбора работы, также обладает и работник, именно в рамках данного права работник реализует предусмотренные трудовым законодательством иные права. Реализация права на заключение трудового договора непосредственно связана с правом работника выполнять работу, соответствующую трудовой функции, определенной заключенным трудовым договором (ст. 73 ТК). Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации — обязательное условие трудового договора, ими определяется круг обязанностей работника, и работодатель не вправе требовать выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Поскольку право работника на работу, определенную трудовым договором, является важной гарантией соблюдения достигнутой договоренности о трудовой функции, договорённость может быть изменена лишь по соглашению сторон.

Следует различать понятия **«место работы»** и **«рабочее место»**. Под **местом работы** следует понимать конкретное предприятие или его обособленное структурное подразделение (филиал, представительство и др.), где трудится работник. Изменение места работы означает смену работодателя, то есть переход работника на другое предприятие. **Рабочее место** — это конкретный участок производственной площади, оснащенный соответствующими приборами и оборудованием, на котором работник выполняет свои трудовые функции. Необходимо, чтобы в трудовом договоре было точно определено не только конкретное содержание трудовой функции, но и правильно определено ее наимено-

вание. При этом следует руководствоваться Классификатором основных должностей служащих и профессий рабочих, утверждённый постановлением ПКМ от 19.06.2015 № 164.

Данный Классификатор вводит стандарты наименований должностей и профессий при составлении трудового договора, штатного расписания, внесения записей в трудовые книжки, оформления приказов по трудовым отношениям, отнесение должностей и профессий к соответствующим категориям персонала.

Правильное определение той или иной профессии (в частности, с вредными условиями труда) имеет важное значение, поскольку законодательством связывается предоставление определенных привилегий и льгот при исчислении, к примеру, льготной пенсии по возрасту. При определении трудовых функций работника в трудовом договоре помимо наименования специальности либо должности может быть сделана ссылка на соответствующую должностную инструкцию, с которой работник, поступающий на работу, предварительно должен быть ознакомлен (ст. 178 ТК). Если же таковой не имеется, круг функциональных обязанностей работника, во избежание споров, сторонам следует подробно привести в самом трудовом договоре.

Днем начала работы следует понимать конкретную дату, с которой работник согласно договору должен приступить к своим трудовым обязанностям. Обычно датой начала работы считается дата заключения трудового договора. Если же в трудовом договоре такая дата отсутствует, то в соответствии с ч. 2 ст. 83 ТК работник должен приступить к работе не позднее следующего рабочего дня (смены) вступления договора в силу (дня подписания договора).

Следует подчеркнуть, что если работник был допущен к исполнению трудовых обязанностей должностным лицом, обладающим правом приема на работу, или с его ведома, однако прием работника на работу не был надлежащим образом оформлен, такой трудовой договор считается заключенным со дня допуска и фактического начала исполнения работником своих трудовых обязанностей (ч. 6 ст. 82 ТК).

В числе основных прав работника следует выделить и право работника на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством минимального размера. Ст. 16 к основным правам работника относит

также право на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков; на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой; на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов; на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных установленных законом случаях.

Условия о сроке действия и максимальной продолжительности рабочего времени относятся соответственно к срочным трудовым договорам и договорам с совместителями. Эти условия также являются обязательными, но только для данного вида договоров.

Вторую группу образуют условия трудового договора, определяемые по соглашению сторон. Следует подчеркнуть, что они должны включаться в трудовой договор, если они не предусмотрены в действующих на данном предприятии локальных актах. Это могут быть различные условия. Они не являются обязательными, но их роль в регулировании трудовых отношений велика, поскольку эти условия индивидуализируют содержание трудового договора, позволяют учитывать взаимные интересы сторон. К таким дополнительным условиям можно отнести условия об установлении испытания при приеме на работу, о совмещении профессий (должностей), о регулярном повышении квалификации, о режиме рабочего времени и времени отдыха, о дополнительных льготах для данного работника.

Целью заключения трудового договора с предварительным испытанием является, с одной стороны, проверка соответствия работника порученной работе и, с другой стороны, принятие работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором. При этом закон ограничивает право работодателя заключения трудового договора с испытательным сроком с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей до 3 лет; лицами, направленными на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного для

предприятия, а также работниками, с которыми заключается трудовой договор на срок до 6 месяцев.

Срок предварительного испытания не может превышать 3 месяцев; в указанный период на работника распространяется законодательство о труде и условия труда, установленные на предприятии, он также зачисляется в трудовой стаж (ст. ст. 84, 85 ТК).

В свою очередь, закрепленные за работником права требуют от него выполнения определенных обязанностей, правом требования которых согласно ст. 17 ТК обладает работодатель (то есть добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя и др., предусмотренные ст. 176ТК). К числу прав работодателя относится также создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения. Основные обязанности работодателя определены в ст. 177 ТК. К ним, в частности, относятся: создание необходимых условий труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда, заключать коллективные договоры в соответствии с ТК. Вместе с этим, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не входящей в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны и ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц.

Открытие и внесение взносов на индивидуальный накопительный пенсионный счет надомника осуществляется работодателем в соответствии с Законом «О накопительном пенсионном обеспечении граждан от 2.12.2004 года, введенным в действие Постановлением ОМ РУз от 02.12.2004 г. № 703-II, с изменениями в соответствии с Законом РУз от 09.09.2010 г. № ЗРУ-254.

Согласно требованиям указанного Закона право на накопительное пенсионное обеспечение имеют граждане Республики Узбекистан, а также

иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Республики Узбекистан.

Для работодателей, а также граждан, осуществляющих трудовую деятельность по трудовому договору, участие в накопительной пенсионной системе является обязательным, если иное не предусмотрено законодательством.

Индивидуальные предприниматели, члены дехканских хозяйств без образования юридического лица, а также другие граждане участвуют в накопительной пенсионной системе на добровольной основе.

Работодатель обязан ежемесячно предоставлять в филиал Народного банка по месту своего нахождения копию платежного документа о внесении накопительных пенсионных взносов, реестр работников с указанием номеров индивидуальных накопительных пенсионных счетов, фамилий, суммы начисленной заработной платы, иного дохода и накопительных пенсионных взносов каждого работника.

Народный банк на основании реестра зачисляет средства на индивидуальные накопительные пенсионные счета.

При этом постановка на учет граждан, участвующих в накопительной пенсионной системе в обязательном порядке, осуществляется по заявке работодателя в филиале Народного банка по месту их основной работы.

В соответствии со ст. 3 Сан-францисской Конвенции о свободе ассоциации и защите права на организацию от 9 июля 1948 года, организации трудящихся и предпринимателей имеют право выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Ст. 1 Женевской Конвенции № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» от 23 июня 1971 года, ратифицированной Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года, установила, что **представители трудящихся на предприятии** пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая

увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей трудящихся, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

Ст. 3 Конвенции определила, что термин «представители трудящихся» означает лиц, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, будь то:

- представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами такта профсоюзов; или
- выборные представители, а именно представители, свободно избранные трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

Во исполнение и дальнейшее развитие международно-правовых стандартов и провозглашенного международно-правовыми актами принципа трипартизма — взаимного учета интересов работников, работодателей и государства в регулировании социально-трудовых отношений, ст. 20 ТК определила, что в качестве субъектов трудовых отношений могут выступать профессиональные союзы, их выборные органы на предприятии, иные избираемые работниками органы, представительные органы работодателей.

Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 2 июля 1992 года в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 декабря 2001 года, регламентировано, что профессиональный союз (профсоюз) является добровольной общественной организацией, объединяющей трудящихся, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непромышленной сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов (ст. 1).

Представительству работников и работодателей посвящена Глава III ТК. Она определяет статус представительных органов работников на

предприятиях, перечисляет их права, предусматривая запрет воспрепятствования законной деятельности представительных органов, регламентирует обязанности работодателя по отношению к представительным органам, устанавливает дополнительные гарантии работникам-членам представительных органов, закрепляя за работниками право самим определять орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

Согласно ч. 1 ст. 21 ТК представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией) трудового коллектива. Иными словами, представительство интересов работников может быть поручено другому органу не только в том случае, если на предприятии не создана профсоюзная организация. Законом предусмотрено, что на предприятии одновременно могут действовать несколько представительных органов работников. При этом все представительные органы действуют в пределах своих полномочий и пользуются равными правами при защите интересов работников. В то же время наличие иных представительных органов на предприятии не должно препятствовать деятельности профсоюзного комитета по осуществлению возложенных на него функций.

ГЛАВА 3. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ

- при заключении трудового договора на неопределенный срок;
- при заключении срочного трудового договора;
- предварительное испытание;

Центральное место в отношениях, регулируемых действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, занимают трудовые отношения, возникающими между работниками и работодателями в связи с заключением, изменением и прекращением трудового договора.

Основным кодифицированным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения в Республики Узбекистан, является Трудовой кодекс Республики Узбекистан, закрепивший в ст. 1, что трудовые отношения в Республике Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами.

В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса Республики Узбекистан, **трудовой договор** — это соглашение между работником и работодателем о выполнении работы по определенной специальности, квалификации, должности за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде. Данное определение содержит в себе ряд отличительных признаков, характеризующих направленность нового ТК на регулирование трудовых отношений в условиях рыночных отношений, расширяя сферу договорного регулирования трудовых отношений и подчеркивая тем самым основное назначение соглашения сторон не только для заключения трудового договора, но, прежде всего, для определения тех условий, в которых работник будет трудиться. При этом новый ТК в ст. 1 придал важное значение регулированию трудовых отношений наряду с коллективными соглашениями другими локальными нормативными актами, принимаемыми на предприятии, в учреждении и организации. Кодекс установил, что регулируемые им трудовые отношения распространяются на трудовые

отношения на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности, включая трудовые отношения по найму у отдельных граждан (ст. 1 ТК).

Заключение трудового договора является определяющим этапом в возникновении и дальнейшем развитии трудовых отношений между работником и работодателем с момента заключения трудового договора. Лицо, принятое на работу, именуется работником и на него распространяются все права, гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством. В свою очередь, работодатель наделяется правом требовать от работника возложенных на него трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины. Помимо взаимных прав у работника и работодателя появляются также и взаимные обязанности.

Таким образом, определение условий взаимоотношений в процессе трудовой деятельности между работником и работодателем происходит в процессе заключения трудового договора.

Кодекс, основываясь на нормах международного права, в ст. 77 установил, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Вместе с тем, ТК предусматривает исключения из данного правила, устанавливая, что для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время — по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица. Из данного законодательного правила усматривается, что прием на работу лиц 15-ти и 16-летнего возраста допускается с обязательного письменного согласия одного из родителей, а также опекуна, попечителя. ТК, устанавливая обязательную письменную форму такого согласия, не содержит требования к содержанию такого согласия. Но, во избежание возникновения разногласий в будущем, более целесообразным представляется, если письменное согласие одного из родителей выполнено в виде соответствующей записи непосредственно на проекте трудового договора, поскольку оно будет свидетельствовать о даче согласия не

только на работу подростка вообще, но и на работу по конкретной специальности и квалификации в определенных условиях труда.

Другими обязательными условиями приема на работу лиц, не достигших 16 лет, являются:

- получение подростками общего образования;
- выполнение ими только легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию;
- выполнение ими работы в свободное от учебы время.

Кроме того, ст. 242 ТК устанавливает для лиц, не достигших 16 лет и работающих в период каникул, сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 24 часов в неделю, а для лиц от 16 до 18 лет продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в период учебного года в свободное от учебы время не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени для лиц соответствующего возраста.

В ряде случаев, для обеспечения предусмотренных трудовым законодательством гарантий при приеме на работу лиц, нуждающихся в повышенной защите, ТК наоборот, предусматривает ряд ограничений по возрасту. В частности, ст. 241 установлен прямой запрет применения труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с неблагоприятными условиями труда, а также подъем и перемещение тяжестей, превышающих установленные нормы, которые могут повредить здоровью, безопасности или нравственности этой категории работников.

Предельный возраст работника, вступающего в трудовые отношения, ТК не предусмотрен, и отказ работодателя в приеме на работу по данному основанию следует считать дискриминацией. В то же время не следует путать с дискриминацией требования, предъявляемые и свойственные определенным видам работ, которые по своему характеру, квалификационным характеристикам могут выполняться только по достижении определенного возраста, а также установленного законом обязательного требования проведения медицинского осмотра работников, не достигших 18 лет, мужчин, достигших 60-летнего, женщин, достигших 55-летнего возраста, инвалидов, лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта;

занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население; педагогических и других работников общеобразовательных школ, дошкольных и иных учреждений, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей (ч. 2 ст. 6, ст. 214 ТК).

ТК запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, под которым понимается отказ в приеме на работу:

- с нарушением требования ч. 1 ст. 6 ТК;
- лиц, приглашенных работодателем на работу;
- лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (лиц, направленных на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест, направленных на работу в счет установленной квоты, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей);
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Следовательно, предусмотренный в общей части (ст. 6) ТК запрет дискриминации в трудовых отношениях распространяется и на случаи приема на работу, что полностью соответствует Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» от 1958 года.

В случае отказа в приеме на работу по требованию работника работодатель обязан в трехдневный срок дать письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема. Отказ в удовлетворении требований о выдаче мотивированного обоснования не является препятствием для обжалования работником незаконного отказа в приеме на работу.

Запреты и специальные требования содержатся не только в Кодексе, но и в других законах. Например, не могут занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью лица, лишенные права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью вступившим в законную силу приговором суда и др.

Статья 6 Кодекса, основывается на конституционной норме, установившей, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека

и гражданина, устанавливает, что все граждане имеют равные возможности в обладании и использовании трудовых прав. Установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, недопустимо и является дискриминацией.

При этом, лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда.

Перечень обстоятельств, которые рассматриваются в качестве дискриминации при заключении трудового договора, не является исчерпывающим, это означает, что к дискриминирующим могут быть отнесены и другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника. Однако необходимо иметь в виду, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Дискриминация в сфере трудовых отношений является основанием для обращения лица в суд с заявлением об устранении дискриминации (ч. 3 ст. 6 ТК). Если дискриминацией причинен материальный ущерб, то он подлежит возмещению. В судебной практике встречаются случаи, когда труд работников оплачивается не в соответствии с их должностью и квалификацией. Признавая такие случаи дискриминацией, суды выносят решения о взыскании недополученных сумм. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации, вправе требовать и взыскания компенсации морального вреда. Размер этой компенсации не ставится в зависимость от причиненного материального ущерба, при определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, вина лица, допустившего дискриминацию, и другие заслуживающие внимание обстоятельства.

В целях защиты интересов и прав отдельной категории граждан законодателем предусмотрена административная и уголовная ответственность, применяемая в отношении виновных лиц нарушающих их.

К примеру, нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости влечет административную ответственность по ст. 51-1 КоАОРУЗ.

Согласно ст. 148 УК Республики Узбекистан заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам ее беременности или ухода за ребенком влечет наказание в виде штрафа или лишения определенного права либо исправительных работ.

Поскольку обязанность работодателя письменно сообщить лицу, которому им отказано в заключении трудового договора, о причине такого отказа, сформулирована в императивной норме, неисполнение указанной обязанности следует рассматривать как нарушение трудового законодательства. Обжалование отказа в заключении трудового договора осуществляется в суд общей юрисдикции по правилам, предусмотренным ГПК. Факт отказа в приеме на работу всегда предшествует возникновению трудовых отношений. В случае, если отказ в заключении трудового договора будет признан недействительным в связи с его необоснованностью, суд вправе обязать работодателя заключить с соответствующим лицом трудовой договор.

Необходимо также учитывать, что ч. 3 ст. 6 Кодекса предоставляет лицам, считающим, что они подверглись дискриминации в сфере труда, право обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Ст. 80 ТК устанавливает перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора к ним относятся следующие документы:

- паспорт либо заменяющий его документ, а лица в возрасте до шестнадцати лет — свидетельство о рождении и справку с места жительства;
- трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы;
- военный билет либо приписное свидетельство соответственно для военнообязанных или призывников;
- диплом об окончании высшего или среднего специального учебного заведения, удостоверение на право выполнения данной работы

либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку.

При приеме на работу запрещается требовать от поступающего документы, не предусмотренные законодательством.

Информация, содержащаяся в документах, необходимых для заключения трудового договора, относится к персональным данным работника.

Работодатель может потребовать от любого лица, выразившего намерение вступить с ним трудовые отношения, предъявления документов, перечисленных в ст. 80 Кодекса. При этом трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний обязательны к предъявлению только при наличии условий, исчерпывающим образом определенных в комментируемых нормах. В необходимых случаях, может быть предусмотрена необходимость предъявления при приеме на работу и иных (дополнительных) документов.

Паспорт гражданина Республики Узбекистан является основным документом, удостоверяющим личность гражданина Республики Узбекистан.

Понятие «иных» документов, удостоверяющих личность гражданина, Кодекс не раскрывает. В настоящее время универсального перечня таких документов, применимого к различным видам общественных отношений, не существует. Однако специальными нормативными правовыми актами применительно к регулируемым им видам отношений такие документы в ряде случаев определяются.

На основе анализа подобных правовых актов можно рекомендовать работодателям на практике исходить из того, что обычно под иными, помимо паспорта, документами, удостоверяющими личность, понимаются: свидетельство о рождении — для лиц, не достигших 16-летнего возраста; удостоверение личности, военный билет, справка об освобождении из мест лишения свободы, иные документы, удостоверяющие личность гражданина, выдаваемые органами внутренних дел.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Трудовая книжка не предъявляется работодателю, когда лицо уже имеет основную работу и поступает на

работу по совместительству, а также в случае, когда трудовой договор заключается впервые.

Документы воинского учета при поступлении на работу должны предъявлять лица, подлежащие воинскому учету.

Виды документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний определяются в соответствии с законодательством. Форма документов определяется самим образовательным учреждением. Указанные документы заверяются печатью образовательного учреждения. Образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию и реализующие общеобразовательные (за исключением дошкольных) и профессиональные образовательные программы, выдают лицам, прошедшим итоговую аттестацию, документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации. Гражданам, завершившим после вузовское профессиональное образование, защитившим квалификационную работу (диссертацию, по совокупности научных работ), присваивается учёная степень и выдается соответствующий документ.

Из норм ТК следует, что может быть предусмотрено обязательное предъявление при заключении трудового договора и иных, помимо указанных в статье 80 документов.

Например, ст. 214 Кодекса предусматривает обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников:

- не достигших восемнадцати лет;
- мужчин, достигших шестидесяти лет, женщин, достигших пятидесяти пяти лет;
- инвалидов;
- занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта;
- занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население;
- педагогических и других работников общеобразовательных школ, дошкольных и иных учреждений, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей.

Порядок проведения медицинского осмотра регулируется Положением о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников,

утвержденным Приказом министра здравоохранения, зарегистрированным МЮ 29.08.2012 г. № 2387.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и иных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, порядок отражен в Приложение 1-3 к Положению о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников, утвержденному Приказом министра здравоохранения, зарегистрированным МЮ 29.08.2012 г. № 2387

Работники, указанные в части первой ст. 214 ТК не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров. При уклонении указанных работников от прохождения осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам обследований, работодатель вправе не допускать их к работе.

Не допускается использование труда работников на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья.

Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров.

При таких обстоятельствах работодатель при приеме на работу лиц, указанных в ст. 214 Кодекса не только вправе, но и обязан потребовать от них предъявления медицинских документов, подтверждающих прохождение соответствующих осмотров и характеризующих состояние их здоровья.

Согласно Положению о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан, приложение № 2к Постановлению КМ РУз от 19.10.1995 г. № 408, иностранный гражданин, въезжающий в Республику Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, может работать на территории Республики Узбекистан только при наличии подтверждения на право трудовой деятельности, выданного на его имя по утверждённой форме и на основании полученного работодателем разрешения. Разрешения могут выдаваться узбекским юридическим лицам, предприятиям с иностранными инвестициями, действующим на территории Республики Узбекистан, а также отдельным узбекским и иностранным физическим лицам, проживающим на территории Республики Узбекистан, использующим труд наемных

работников в личном хозяйстве. При этом продолжительность трудовой деятельности иностранных работников не должна превышать периода времени действия разрешения.

В соответствии со ст. 80 ТК отказ в заключении трудового договора по мотиву непредставления документов, не предусмотренных законодательством, будет являться необоснованным и такой отказ может быть обжалован в суд.

Заключение между работником и работодателем трудового договора как основание возникновения между ними трудового правоотношения означает распространение на работника норм, предусмотренных ТК, а также принимаемыми на его основе коллективными договорами и иными локальными нормативными актами минимального уровня трудовых прав, гарантий и льгот. Условия соглашения и трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, являются недействительными (ст. 5 ТК).

Часть 2 статьи 37 Конституции Республики Узбекистан запрещает принудительный труд. Другими словами, никого нельзя обязать работать под угрозой наказания, каждый вправе выбирать любой род деятельности и профессию и вообще не заниматься трудовой деятельностью. Данный конституционный запрет реализуется в различных законодательных актах. Так, в Законе Республики Узбекистан «О занятости населения» установлено, что добровольная незанятость не может служить основанием для привлечения к ответственности. Запрещение принудительного труда предусмотрено также и в ТК. В нем содержится и определение понятия принудительного труда. Согласно ст. 7 Кодекса принудительный труд — принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины).

Запрещая принудительный труд, ТК перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом. К ним относятся: работа, выполнение которой основано на законодательных актах о военной или альтернативной службе; работа, выполнение которой требуется в условиях чрезвычайного положения; обязанность выполнения которой вытекает из вступившего в законную силу постановления суда.

Приведенное выше нормативное определение понятия трудового договора содержит ряд существенных признаков, разграничивающих его от гражданско-правовых договоров.

В частности выполнение работником работы по трудовому договору означает, что он лично работает именно по обусловленной договором трудовой функции, т.е. работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 73 ТК).

Неслучайно законодатель в ст. 89 ТК определил, что работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника только в случае, если такие изменения предопределены изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), повлекшими изменение численности работников или изменение характера работ. Во всех остальных случаях вопрос об изменении условий труда разрешается работником и работодателем по обоюдному согласию, и нарушение данного правила является незаконным.

Несмотря на отсутствие в ТК определения понятий специальности, квалификации и должности, под ними принято понимать:

- специальность подразумевает под собой вид трудовой деятельности в рамках одной профессии, требующий наличие определенного специализированного опыта работы и образования (к примеру, врач-стоматолог, преподаватель математики);
- квалификация характеризует вид профессиональной обученности, уровень подготовки, который для рабочих определяется в виде разряда, в зависимости от работы, которую они могут выполнять, а у служащих — наличием специального образования, специального звания;
- под должностью принято понимать наличие установленного, как правило, должностной инструкцией комплекса прав, обязанностей, требований к знаниям работника, места работника в конкретной организации, а также его ответственности.

Для правильного рассмотрения дел данной категории необходимо четко разграничивать понятий трудового договора и выполнения работ по гражданско-правовому договору.

Во-первых, отличие от трудового договора, выполнение работы по гражданско-правовому договору предполагает, получение какого-либо результата.

Во-вторых, в процессе своей трудовой деятельности работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, нарушение которых чревато привлечению его к дисциплинарной ответственности, и даже увольнению (п. п. 3, 4 ч. 2 ст. 100 ТК). Какой-либо регламентации работы гражданина, выполняющего работу по договору гражданско-правового характера, в отличие от трудового договора, не предусмотрено.

В-третьих, работодатель обязан обеспечить работнику, работающему по трудовому договору, надлежащие условия труда в соответствии с требованиями и нормами, установленными законодательством Республики Узбекистан о труде, коллективным договором, соглашениями, локальными актами организации и самим трудовым договором. В отличие от работника, вопросами создания необходимых условий труда работающее по гражданско-правовому договору лицо занимается самостоятельно.

В-четвертых, работодатель обязан своевременно выплачивать работнику заработную плату, месячный размер которой у работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного правительством минимального размера заработной платы. По гражданско-правовому договору же, оплата производится, как правило, по окончании работы в соответствии с ценой, указанной в самом договоре.

Разграничение трудовых договоров от договоров гражданско-правового характера имеет важное практическое значение, поскольку на практике нередко встречаются случаи неверного определения характера и юридической природы договоров, регулирующих трудовые отношения, что вызывает определенные сложности у судов при возникновении спора.

Таким образом, значение трудового договора как центрального института трудового права трудно недооценить. Именно трудовой договор предоставляет его сторонам наиболее широкие возможности в регулировании трудовых отношений, сочетая в себе взаимовыгодные интересы работника и работодателя и создавая тем самым необходимые условия для эффективного функционирования рынка труда.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

В случае возникновения индивидуального трудового спора надлежательно оформленный трудовой договор может иметь доказательственное значение.

В письменной форме должны заключаться трудовые договоры со всеми лицами, вступающими с трудовые отношения с соответствующим работодателем — с постоянными и временными работниками по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и др. Письменная форма трудового договора является обязательной также в отношениях с любыми работодателями — юридическими и физическими лицами, — а также иными субъектами, наделенными правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных законами.

При этом имеются нормативно — правовые акты, регулирующие трудовые отношения при заключении трудовых договоров с определенной категорией работников.

Так, трудовые отношения, возникающие при заключении трудовых договоров с надомниками регулируются Положением о надомном труде, являющегося приложением № 1 к Постановлению КМ РУз от 11.01.2006 г. № 4.

Данное Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 5 января 2006 г. № УП-3706 и устанавливает условия организации надомного труда в Республике Узбекистан, включая порядок заключения трудовых договоров с надомниками, предоставления им сырья и материалов, оплаты и охраны труда, социального страхования надомников, а также механизм контроля за применением налоговых льгот, установленных для работодателей, использующих труд надомников.

Понятие «надомный труд» означает осуществляемую физическим лицом (надомником) работу по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя в соответствии с заключаемым трудовым договором, по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих ему или членам его семьи. Надомником может быть

физическое лицо в возрасте от 16 лет и старше. В случае, если характер надомного труда предопределяет необходимость заключения с надомником договора о полной индивидуальной материальной ответственности, к осуществлению надомного труда допускаются лица, достигшие возраста 18 лет.

Работодатель — юридическое лицо, которое устанавливает для надомника производственное задание, обеспечивает его оборудованием, инструментами, материалами, комплектующими изделиями, сырьем и другими средствами производства, принимает и оплачивает выполненную работу в соответствии с заключенным с надомником трудовым договором.

Выполнение работ надомником может осуществляться при участии (помощи) членов его семьи без согласия работодателя. При этом на помогающих надомнику членов его семьи действие данного Положения не распространяется, если с ними не заключен отдельный трудовой договор.

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все существенные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные законом, как правило, с этого момента он является юридическим основанием для издания приказа или распоряжения о приеме на работу в соответствии со статьей 82 ТК.

По общему правилу, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя.

Единая универсальная форма трудового договора, которая могла бы применяться при заключении трудовых договоров любыми работодателями с любыми работниками, нормативными правовыми актами не предусмотрена. Однако, Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11.03.1997 г. № 133 утверждены нормативные акты, необходимые для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан, в числе которых Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерная форма трудового договора (контракта) с работниками.

Указанные нормативные акты могут применяться в части, не противоречащей Кодексу.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу, в свою очередь, является основанием для внесения соответствующей записи в трудовую книжку работника.

Порядок ведения трудовых книжек определен в Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, зарегистрированной Министерством юстиции Республики Узбекистан 29.01.1998 г. и утвержденной Министерствами труда и социального обеспечения Республики Узбекистан.

Настоящая Инструкция разработана в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Узбекистан и устанавливает единый порядок ведения трудовых книжек.

Трудовые книжки являются основным документом, подтверждающим трудовой стаж работников на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности и хозяйственной деятельности, и заводятся на работников, проработавших более 5 дней, в том числе нанятых на определенный срок, а также нештатных работников при условии, если предусмотрено их государственное социальное страхование.

В трудовые книжки вносятся соответствующие записи о трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан, осуществленной за рубежом, на основании межправительственных, межведомственных договоров (соглашений) и по частным трудовым контрактам в соответствии с законодательством и только при поддержке Агентства по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве труда Республики

Узбекистан и регионального хозрасчетного Бюро по трудоустройству граждан за рубежом.

Гражданам, впервые начавшим свою трудовую деятельность за рубежом, трудовые книжки оформляются и выдаются Агентством по вопросам внешней трудовой миграции.

В трудовую книжку вносятся:

- сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;
- сведения о работе: прием на работу, перевод на другую работу (за исключением временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью на основании коллективного договора), прекращение трудового договора.

Также, по просьбе работника, в трудовую книжку вносятся записи о работе по совместительству и периоде временного перевода на другую работу. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются.

В трудовую книжку не записываются сведения о дисциплинарных взысканиях.

Трудовым законодательством предусмотрено заключение трудового договора на неопределенный срок, а также срочного трудового договора.

Требования указанные выше применимы как к срочным, так и к договорам, заключенным на неопределенный срок.

Представляется необходимым более подробно остановиться на вопросах, возникающих при заключении срочных трудовых договоров, поскольку в правоприменительной практике наибольшее количество вопросов возникает именно в данной сфере.

Согласно статье 76 ТК права работодателя на заключение срочного трудового договора ограничены.

Срочные трудовые договоры могут заключаться:

- в случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника;
- с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера;

- в иных случаях, предусмотренных законом.

В частности, ч. 8 статьи 79 Закона «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (Новая редакция); абзаце первым пункта 3 Положения о порядке приема педагогических работников на работу в высшие образовательные учреждения на конкурсной основе, утвержденного Постановлением КМ от 10.02.2006 г. № 20

При рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора в связи с истечением его срока (ст. 105 ТК) необходимо обращать внимание на следующие обстоятельства:

- обоснованно ли с работником был заключен срочный трудовой договор, т.е. учтены ли при заключении договора требования ст. 76 ТК;
- истек ли в действительности срок работы, обусловленный в договоре;
- соблюдены ли предусмотренные частями второй и третьей ст. 105 ТК сроки, в течение которых допускается прекращение трудового договора по данному основанию;
- были ли предоставлены дополнительные гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до трех лет при прекращении трудового договора в связи с истечением его срока (ст. 237 ТК).

Срочные трудовые договоры могут заключаться только в тех случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены в связи с наличием обстоятельств, предусмотренных ст. 76 ТК.

Как указывалось выше обстоятельствами, при наличии которых с работником может быть заключен срочный трудовой договор, являются:

- характер предстоящей работы, когда заранее известно, что работу, для выполнения которой принят работник по истечении определенного срока, будет невозможно продолжать по объективным причинам, т.е. она носит срочный характер;
- условия выполнения работы, на которую принимается работник. В данном случае сама работа может носить и постоянный характер, но условия ее выполнения делают невозможным заключение с работником трудового договора на неопределенный срок (прием на работу другого работника во время трудовых и социальных отпусков работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы и т.п.);

- интересы работника, т.е. когда в силу тех либо иных обстоятельств заключение срочного трудового договора обусловлено интересами самого работника;
- иные случаи, предусмотренные законом. Необходимо иметь в виду, что приведенный в ст. 76 ТК перечень обстоятельств, когда с работником допускается заключение срочного трудового договора, является исчерпывающим. Если с работником был заключен срочный трудовой договор без учета требований ст. 76 ТК, то условие о сроке договора признается недействительным, а работник считается принятым на неопределенный срок с первого дня работы.

Следует отметить также, что принято Постановление Конституционного суда Республики Узбекистан от 17.06.1997 г. по делу о проверке конституционности абзаца второго общей части «Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме», утвержденных Постановлением Кабинета Министров от 11 марта 1997 года № 133.

Постановлением Кабинета Министров от 11 марта 1997 года № 133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан» утверждены «Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме».

В «Рекомендациях» предусмотрено, что письменный трудовой договор (контракт) заключается как с постоянными работниками (принимаемыми на неопределенный срок), так и с теми, кто поступает на работу по срочному трудовому договору. Срочным трудовым договором согласно «Рекомендациям» признается трудовой договор, заключенный на определенный срок не более пяти лет, а также договор с временными и сезонными работниками.

Конституционный суд пришел к выводу, что нормативный акт Кабинета Министров ограничивает трудовые права работников.

В соответствии со статьей 15 Конституции в Республике Узбекистан признается безусловное верховенство Конституции и законов Республики Узбекистан. Исходя из этого ни один нормативно-правовой акт не должен противоречить нормам и принципам Конституции.

Статья 75 Трудового кодекса предусматривает заключение трудовых договоров на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет и на время выполнения определенной работы.

Трудовой кодекс, в отличие от ранее действовавшего Кодекса законов о труде, не предусматривает заключение трудовых договоров с временными и сезонными работниками. Поэтому нормативные акты бывшего Союза, предусматривавшие целый ряд изъятий из общих положений трудового законодательства, что существенно ограничивало трудовые права временных и сезонных работников, не должны применяться на территории Республики Узбекистан с 1 апреля 1996 года, т.е. со дня введения в действие Трудового кодекса.

Трудовой кодекс вовсе не исключает возможность приема граждан на работу, носящую временный или сезонный характер. На этих работников распространяются все общие нормы и гарантии, предусмотренные для лиц, заключивших срочный трудовой договор.

Принимая во внимание вышеизложенное Конституционный суд постановил:

Признать не соответствующим Конституции Республики Узбекистан абзац второй общей части «Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме», утвержденных постановлением Кабинета Министров от 11 марта 1997 года № 133 «О заключении трудовых договоров с временными и сезонными работниками».

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РУз, законов, коллективного договора, локальных нормативных актов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Испытание при приеме на работу не устанавливается при приеме на работу беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, лиц, направленных на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия, выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, а также

работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, в него не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Целью установления испытания при заключении трудового договора является проверка соответствия работника поручаемой работе, т.е. его способность выполнять соответствующую трудовую функцию.

Норма, установленная в ч. 1 ст. 84 Кодекса, является диспозитивной — она допускает, что стороны трудового договора вправе самостоятельно решить, включать ли в соответствующий трудовой договор условие об испытании. При этом необходимо иметь в виду, что условие об испытании может быть включено в трудовой договор только в результате соглашения сторон. Поэтому, например, если работодатель настаивает на включении в трудовой договор указанного условия, а работник возражает против этого, то соответствующее условие не может быть установлено в трудовом договоре.

Формулировка ч. 1 ст. 70 Кодекса не допускает возможности ее расширительного толкования. Условие об испытании может быть включено в трудовой договор только:

- при заключении трудового договора;
- в результате соглашения сторон;
- в целях проверки соответствия работника поручаемой работе.

Из требований норм ТК, регламентирующих содержание трудового договора, следует, что условие об испытании относится к числу дополнительных условий такого договора, не являющихся для него обязательными (существенными). Наличие или отсутствие в трудовом договоре условия об испытании не влияет на возможность заключения трудового договора. Если условие об испытании не включено в содержание трудового договора, то это свидетельствует о том, что, во-первых, работник принят на работу без испытания, а во-вторых, ему не может быть установлено испытание впоследствии.

Поскольку условие об испытании должно предусматриваться в трудовом договоре, следовательно и в приказе (распоряжении) о приеме на работу оно должно указываться.

Правовое положение работника, принятого на работу с испытанием, в период срока испытания не отличается от правового положения других работников, работающих у данного работодателя.

В период испытания на работника распространяется действие норм, содержащихся в указанных в ней правовых актах, а также коллективном договоре, соглашениях, т.е. всех тех норм, которые определяют статус других работников.

Особенности правового положения работника в период испытания предусмотрены ч. 1 ст. 86 Кодекса и связаны только с особым порядком расторжения трудового договора.

В период испытания работник несет обязанности, предусмотренные заключенным трудовым договором и трудовым законодательством. Он вправе на общих основаниях требовать от работодателя предоставления ему работы по обусловленной трудовой функции, обеспечения условий труда, предусмотренных Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременной и в полном размере выплате заработной платы в соответствии с трудовым договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, При заключении трудового договора стороны своим соглашением вправе предусмотреть и меньший срок испытания, кроме того, срок испытания, предусмотренный трудовыми договором, впоследствии не может быть продлен соглашением сторон.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается прошедшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Если работодатель в период испытания придет к выводу, что работник не соответствует критериям, на основе которых оценивается результат испытания (т.е. при неудовлетворительном результате испытания), то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с таким работником в порядке, установленном ст. 87 ТК.

При этом работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем прекращении трудового договора с указанием причин, на основании которых работник признан не прошедшим испытание. Поскольку в таких случаях возможно возникновение трудового спора, работодателю целесообразно обосновать свою позицию. Например, к предупреждению можно приложить копии актов, подтверждающих нарушение работником тех или иных требований работодателя, несоблюдение которых рассматривается в качестве оснований для признания работника не прошедшим испытание. Предупреждение должно последовать не позднее чем за три дня до дня предстоящего прекращения трудового договора.

Согласно сложившейся практике, указанное предупреждение оформляется как заявление, содержащее требование работника о расторжении трудового договора в день, указанный в заявлении. Целесообразно, чтобы такое заявление работники составляли в двух экземплярах: один передается в кадровую службу работодателя, а другой, с отметкой кадровой службы о дате приема заявления, остается у работника. В случае возникновения трудового спора указанное заявление может иметь доказательственное значение.

Если срок испытания истек, то работник продолжает работу в соответствии с заключенным трудовым договором и изданным на основании трудового договора приказом (распоряжением) о приеме на работу. Дополнительного оформления приема на работу после успешного прохождения испытания не требуется.

Нормы действующего законодательства допускают работу по совместительству.

В целях дальнейшего упорядочения работы граждан по совместительству и совмещения профессий (должностей), а также создания условий для увеличения доходов населения Постановлением Кабинета министров Республики Узбекистан от 18.10.2012 г. № 297 утверждено Положение о порядке работы по совместительству и совмещении профессий и должностей.

При приеме на работу совместителей необходимо учитывать ряд ограничений, прямо указанных в нормативных актах.

Отношения между работодателем и совместителем регулируются Трудовым кодексом Республики Узбекистан, с учетом особенностей, предусмотренных в вышеуказанном Положении.

Так, не допускается занятие одновременно двух руководящих должностей в органах государственного и хозяйственного управления, в том числе по совместительству, за исключением случаев, установленных законодательством.

Положением определяется порядок регулирования трудовых отношений физических лиц — граждан Республики Узбекистан, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих по совместительству, и при совмещении ими профессий и должностей в соответствии с трудовым договором на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности.

В Положении введены основные понятия, возникающие при трудовых отношениях совместителей.

Основное место работы — организация, в которой в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Республики Узбекистан работодателем ведется трудовая книжка работника;

Работой по совместительству является выполняемая работником помимо своей основной работы другая оплачиваемая работа на условиях трудового договора, в свободное от основной работы время.

Совмещением профессий и должностей признается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии и должности и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной правилами внутреннего распорядка. Совмещение профессий и должностей разре-

шается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник. Совмещение профессий и должностей работников бюджетных организаций устанавливаются работодателями по согласованию с Министерством финансов и Министерством труда Республики Узбекистан.

Срок, в течение которого работник организации будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. За совмещение профессий и должностей, выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата.

Не считаются работами по совместительству следующие виды работ:

1. Осуществление научной или преподавательской деятельности, если такая деятельность не является работой, выполняемой по основному месту работы.

2. Создание произведений науки, литературы и искусства.

3. Выполнение работником, помимо основной работы, другой работы без занятия штатной должности в той же организации, в том числе:

- выполнение учителями общеобразовательных школ и преподавателями профессиональных колледжей и академических лицеев обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями, руководству кружками, а также выполнение ими учебно-воспитательной работы сверх установленной нагрузки;
- педагогическая работа с почасовой оплатой труда в объеме не более 50 процентов от нормальной продолжительности рабочего времени по данному виду работы;
- преподавательская работа руководителей образовательных учреждений в объеме не более 50 процентов суммарного рабочего времени, предусмотренного годовым планом работы (нормой рабочего времени) по преподавательской должности;
- работа инженерно-технических работников организаций по руководству производственным обучением и практикой студентов и учащихся;
- дежурства медицинских работников сверх установленной нормы времени;
- выполнение обязанностей, за которые решениями Правительства установлены надбавки к заработной плате работника.

4. Литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, оплата за которую производится в виде авторского гонорара.

5. Техническая, медицинская, бухгалтерская, правовая и иная экспертиза (консультация) с разовой оплатой труда.

6. Работа учителей общеобразовательных школ и внешкольных образовательных учреждений, мастеров образовательных учреждений среднего специального, профессионального образования, педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, концертмейстеров и аккомпаниаторов образовательных учреждений сверх установленной нормы учебной нагрузки в том же образовательном учреждении.

7. Выполнение обязанностей медицинских консультантов в учреждениях здравоохранения в объеме не более 24 часов в месяц с разовой или почасовой оплатой труда.

8. Руководство старшими научными сотрудниками-соискателями в научно-исследовательских учреждениях и в высших образовательных учреждениях, осуществляемое научными работниками, не состоящими в штате этих учреждений.

9. Работа, выполняемая работником в качестве руководящего работника на выборных должностях центральных и территориальных органов политических партий, профессиональных союзов и общественных объединений, председателя или члена Наблюдательного совета или Совета директоров (управляющих), управляющего комитетом в рамках Соглашений о разделе продукции, доверительного управляющего или государственного поверенного в организации.

10. Работы, которые выполняются на общественных началах.

При этом выполнение работ, указанных в пункте 2, в абзацах втором и третьем пункта 3, а также в пунктах 4, 5, 7, 9 и 10, в рабочее время по основной работе не допускается. Другие виды работ осуществляются в зависимости от характера работы как в основное рабочее время, так и за его пределами.

Законом предусмотрены ограничения для некоторой категории лиц, которым запрещено работать по совместительству. К ним относятся:

- лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

- на работах с неблагоприятными условиями труда, если основная работа лица связана с такими же условиями;
- работники Аппарата Президента и Исполнительного аппарата Кабинета Министров Республики Узбекистан, руководители органов государственного управления, их заместители и начальники структурных подразделений, Председатель и члены Совета Министров Республики Каракалпакстан, кроме случаев, предусмотренных решениями Президента Республики Узбекистан и Кабинета Министров Республики Узбекистан;
- хокимы областей, районов и городов и их заместители;
- специалисты органов государственного управления в организациях, подчиненных или подконтрольных одно другому, за исключением врачей, занятых в органах управления здравоохранением, и учителей, занятых в органах управления образованием;
- другие лица (работники), которым в соответствии с законодательством запрещается работать по совместительству.

Работа по совместительству допускается по основному месту работы (внутреннее совместительство) либо в другой организации (внешнее совместительство), если иное не предусмотрено вышеприведенным Положением.

Работа по совместительству в организации, которая является основным местом работы работника, допускается при выполнении работы за временно отсутствующего работника или по вакантной должности.

При приёме на работу по совместительству предоставляются паспорт либо заменяющий его документ, вместо трудовой книжки справка с основного места работы по форме, утверждаемой Министерством труда Республики Узбекистан.

Согласие работодателя, профсоюзного комитета (иного представительного органа работников) или иного органа с основного места работы на работу по совместительству не требуется.

При приеме на работу по совместительству, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие определенный стаж работы, представляется заверенная по месту основной работы копия трудовой книжки.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъяв-

ления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке.

При этом следует иметь ввиду, что продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

В случае если в организации для совместителей не может быть соблюдена ежедневная половинная норма продолжительности рабочего времени, допускается ведение суммарного учета рабочего времени. При ведении суммарного учета рабочего времени общая продолжительность рабочего времени работы по совместительству не должна превышать половину нормы рабочего времени по совмещаемой должности за учетный период. При этом учетный период не должен быть более одного месяца, а продолжительность ежедневной работы — свыше двенадцати часов.

В трудовом договоре, заключаемом с работником на работу по совместительству, наряду с требованиями, установленными Трудовым кодексом Республики Узбекистан, в обязательном порядке указывается продолжительность рабочего времени.

Справка с места работы по совместительству хранится по основному месту работы.

ГЛАВА 4. РАССМОТРЕНИЕ СПОРОВ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- *общий порядок установления и изменений условий труда;*
- *изменение условий труда без согласия работника;*
- *перевод на другую постоянную работу;*
- *временные переводы;*

Параграфом третьим Трудового кодекса Республики Узбекистан предусмотрен порядок изменения трудового договора.

Как отмечено ранее, заключение трудового договора между сторонами свидетельствует о том, что работодатель и работник пришли к соглашению относительно места работы, трудовой функции работника, дня начала работы, срока действия трудового договора, размера оплаты труда, продолжительности рабочего времени, отпуска и других условий труда.

Условия труда представляют собой совокупность социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд. К социальным факторам законодательством отнесены размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия.

Производственными факторами признаны технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия.

Помимо соглашения сторон, условия труда устанавливаются законодательными и иными нормативными актами о труде.

В этой связи, в Трудовой кодекс Республики Узбекистан введено новое понятие — «изменение трудового договора».

Под изменением условий труда следует понимать преобразование работником и работодателем индивидуальных правил поведения, взаимных прав и обязанностей, оговоренных при заключении трудового договора, либо приостановление исполнения трудового договора.

Законодательно установлены требования к форме изменений условий труда, в частности, в ч. 5 ст. 88 Трудового кодекса Республики Узбекистан указано, что изменение условий труда производится в том порядке, в каком они были установлены.

Изменение по соглашению сторон условий трудового договора может быть в любое время и по инициативе любой стороны договора. Такое

соглашение должно быть сделано в письменной форме и подписано обеими сторонами с указанием даты изменения.

Право работника на обжалование в суд изменений условий труда законодательно закреплено в ч. 6 ст. 89 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Согласно требованиям статьи 280 ТК 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.

В связи с этим, для правильного разрешения возникающих вопросов, рассмотрим более подробно понятия, правила и порядок изменения условий трудового договора, содержащиеся в параграфе 3 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

В соответствии со ст. 89 Трудового кодекса Республики Узбекистан, работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника в том случае, если такие изменения предопределены изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращении объемов работ (продукции, услуг), повлекшими изменение численности работников или изменение характера работ.

Четкого перечня организационных и технологических условий труда нет, в связи с чем, к числу изменений в организации производства и труда можно отнести внедрение различных форм организации труда, изменения структуры управления, режимов труда и отдыха, организационной структуры предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности, и, как следствие, изменение систем оплаты труда.

В число технологических изменений условий труда могут входить внедрение новых технологий производства (станков, агрегатов, механизмов), усовершенствование рабочих мест, введение новых или изменение существующих технических регламентов.

При возникновении необходимости изменить трудовой договор с работником вследствие изменений в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ работодатель должен действовать в соответствии со ст. 89 Трудового кодекса Республики Узбекистан. В частности, работодатель обязан письменно под расписку, предупредить работника о предстоящем изменении условий труда, не позднее чем за два месяца. Указанный срок может быть сокращен только с согласия работника.

В случае возникновения трудового спора о правомерности изменения условий трудового договора именно работодателю придется доказывать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора является следствием изменения организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Следует также отметить, что единичные случаи снижения продаж, либо временное ухудшение финансового положения организации, не должны рассматриваться как причина, позволяющая работодателю в одностороннем порядке изменить условия трудового договора.

Обратим внимание на подсчет сроков. По правилам ст. 13 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, течение срока, с которым Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало. А сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. Таким образом, если работодатель уведомил работника о предстоящих изменениях 10.04.2015 года, то изменение условий трудового договора можно произвести не ранее 11.06.2015 года. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

Законом не предусмотрен текст уведомления, которое должно быть направлено работодателем работнику. В связи с чем, рекомендуется направлять специально подготовленное уведомление в котором излагаются причины вносимых изменений, права и обязанности работника

в течение срока уведомления, сроки принятия решения работником и последствия его согласия либо отказа от продолжения работы в новых условиях.

В случае отказа работника удостоверить подписью своё ознакомление с уведомлением, работодателю необходимо составить соответствующий акт.

При согласии работника на продолжение работы в измененных условиях стороны трудового договора заключают дополнительное соглашение.

Если работник выразил несогласие с работой в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность либо нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. В случае если работник согласен на перевод на вакантную должность, работодателю необходимо заключить дополнительное соглашение, издать приказ о переводе, внести записи в трудовую книжку и личную карточку.

При отсутствии подходящей работы или вакантной должности, либо отказа работника от предложенной вакансии, **трудовой договор прекращается в соответствии со ст. 89 ТК РУз, с выплатой выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.**

Необходимо отметить, что несоблюдение процедуры предупреждения об изменениях условий трудового договора может послужить основанием для восстановления работника на работе.

Обусловленная трудовым договором работа — это работа, о выполнении которой стороны договорились при заключении трудового договора. Условие о трудовой функции работника является обязательным условием трудового договора.

Законодателем проведены различия на временный и постоянный переводы на другую работу в зависимости от их сроков.

Переводом признается поручение работодателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности то есть изменение трудовой функции, обусловленной в трудовом договоре.

Вопрос о переводе (изменении трех обязательных условий трудового договора — трудовой функции, места работы или нанимателя), на практике

возникают по разным причинам, к примеру, в связи с профессиональным ростом, сокращением численности или штата работников, экономической целесообразностью, состоянием здоровья работника, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе.

Следует особо отметить, что при всех видах переводов запрещается производить перевод на работы, противопоказанные работникам по состоянию здоровья. К таким работам относятся и работы, на которых законодательством запрещено применение труда отдельной категории работников (в частности, женщин, несовершеннолетних).

Следует полагать, что согласие работника на любой вид перевода на другую постоянную работу должно быть выражено до издания приказа (распоряжения) о переводе, иначе будет отсутствовать правовое основание для его издания.

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя означает изменение трудовой функции или других существенных условий трудового договора. Помимо трудовой функции, иными существенными условиями трудового договора являются:

- место работы, в т. ч. структурное подразделение;
- дата начала работы;
- права и обязанности работника и работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Записи о переводах вносятся в трудовые книжки по правилам, предусмотренным **Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек, т.е.** в трудовую книжку вносятся сведения о переводе на другую работу за исключением временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью на основании коллективного договора.

Другая работа — это работа по иной профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования

профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре. Необязательно, чтобы при этом изменились все составляющие его трудовой функции, изменение хотя бы одного из указанных элементов является переводом. Переводом будет являться изменение специальности при оставлении той же профессии. Уровень профессионального мастерства работников определяется также такими показателями, как тарифные разряды, классы, категории и т.д. Поэтому поручение, к примеру, слесарю 4 разряда работы по более низкому или более высокому разряду является переводом на другую работу.

Другая местность — это любая территория, расположенная за пределами данной области, района (кроме районов в городах), города, поселка городского типа.

Направление работника для дальнейшей трудовой деятельности за пределы населенного пункта, в котором он ранее работал, является переводом независимо от того, переносится ли туда организация. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем является основанием для прекращения трудового договора по общим основаниям.

Перевод возможен только с согласия работника. Дав, в установленном Трудовым кодексом порядке согласие на перевод, работник не вправе впоследствии в одностороннем порядке прекратить измененный трудовой договор. Следует отметить, что письменное согласие на перевод, необходимо и в том случае, если такой перевод отвечает интересам работника, например назначение на более высокую должность, перевод на работу более высокой квалификации и др.

Фактическое выполнение работником работы, на которую он переведен, не является доказательством согласия, если оно не выражено в письменной форме.

При согласовании вопроса о переводе, работник должен быть ознакомлен со всеми условиями труда по той работе, на которую предполагается его перевести.

В теории трудового права также фигурирует понятие «перемещение», отличное от перевода, под которым понимается изменение рабочего места, постоянное или временное. Перемещение не влечет за собой изменений условий, зафиксированных сторонами в трудовом дого-

воре. Суть перемещения состоит в том, что работодатель представляет работнику другое рабочее место либо переводит в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности.

Рабочим местом для работника является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Если рабочее место прямо не оговорено в трудовом договоре, для изменения рабочего места не требуется согласие работника. Работодателю достаточно оформить соответствующий приказ и ознакомить с ним работника под роспись. Невыполнение приказа работодателя является нарушением трудовой дисциплины и может послужить основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания.

При возникновении спора о правомерности перемещения работника работодатель должен доказать следующие обстоятельства:

- перемещение не повлекло изменение ранее оговоренных сторонами условий трудового договора;
- трудовая функция в результате перемещения фактически сохранилась в пределах специальности, квалификации или должности;
- противопоказания по состоянию здоровья для перемещения работника отсутствуют.

Доказательства в основном должны быть письменными, это приказ о приёме на работу, трудовой договор, должностная инструкция, приказ об изменении рабочего места с росписью работника об ознакомлении, характеристики старого и нового рабочих мест, а также подразделения, в которое работник был перемещен, место нахождения нового подразделения, справка о состоянии здоровья работника, подтверждающая, что перемещение не противопоказано ему по состоянию здоровья.

При временном переводе на другую работу стороны соответствующей сделки порождают два взаимосвязанных последствия: приостанавливают первоначальное (основное) обязательство на некоторый период с возникновением нового (временного) обязательства. По истечении соответствующего срока временное обязательство прекращается, а стороны возобновляют осуществление прав и обязанностей по первоначальному правоотношению.

Исходя из норм Трудового кодекса Республики Узбекистан, временный перевод на другую работу может быть произведен:

- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя.

Временный перевод на другую работу по соглашению сторон, допускается только при наличии письменного соглашения. Основаниями такого перевода могут быть замещение временного отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (например, отпуск по уходу за ребенком, длительная командировка) и другие. В зависимости от оснований определяется и длительность временного перевода. В случае если по окончании срока временного перевода работник продолжает работать, перевод считается постоянным. При этом следует иметь в виду, что за отсутствующим работником сохраняется право на возобновление ранее выполняемой им работы.

Временный перевод на другую работу по инициативе работника является исключением из общих правил и предусматривается законодательством в качестве гарантии, прежде всего беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух, если по медицинскому заключению продолжение работы в определенных производственных условиях может отрицательно сказаться на здоровье матери или ребенка.

По инициативе работника временный перевод работника на другую работу возможен также и в связи с медицинским заключением, на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу.

Кроме того, законодательством дано право работодателю и работникам, в лице представительного органа, предусмотреть уважительные причины для временного перевода и порядок оплаты труда в коллективном договоре.

В случае если коллективный договор не заключен, при обращении работника к работодателю с просьбой о временном переводе на другую работу, работодатель должен решить вопрос о том, является ли причина, указанная работником уважительной по соглашению с представительным органом работников.

По инициативе работодателя временный перевод может быть осуществлен по экстраординарным обстоятельствам (природные или техногенные катастрофы, аварии, чрезвычайные ситуации, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части), при наличии которых работодатель имеет право в одностороннем порядке перевести работника без его согласия на другую работу, в том числе и без учета специальности, квалификации на срок до предотвращения соответствующих обстоятельств или устранения их последствий; по обстоятельствам, вызванным производственной необходимостью (простой — временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника), при этом если временная работа более низкой квалификации работодатель обязан получить письменное согласие работника.

Изменение условий труда по требованию одной из сторон трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьями 89 и 90 Трудового Кодекса.

Во всех случаях перевод на другую постоянную работу оформляется путем издания соответствующего приказа (распоряжения) работодателя.

При рассмотрении трудовых споров, возникающих в связи с переводом на другую постоянную работу, необходимо иметь в виду, что если перевод осуществлен с соблюдением всех требований закона, то отказ работника от выполнения работы при таком переводе признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом. Например, работник в письменной форме дал согласие на перевод на работу в подразделении в другой местности. Однако, проработав два дня на новом месте, передумал и отказался выходить на работу. В данном случае невыход на работу является дисциплинарным проступком.

Соблюдение письменной формы предупреждения может быть обеспечено двумя способами — путем ознакомления под расписку соответствующих работников с приказом, вводящим с определенной даты указанные изменения, или путем персонального письменного уведомления каждого работника, существенные условия труда которого будут затронуты вводимыми изменениями. Индивидуальный работодатель

(физическое лицо) может предупредить своих работников о предстоящих изменениях только путем персонального письменного уведомления каждого из них, поскольку такой работодатель не обладает правом принятия нормативных и индивидуальных локальных актов.

Отстранение от работы — временная мера, не влекущая сама по себе изменения трудового договора или его прекращения, однако в ряде случаев она может предшествовать прекращению трудового договора. В случаях отстранения работника от работы трудовые отношения, установленные на основе трудового договора, сохраняются. В принципе не изменяются также основные права и обязанности сторон трудового договора, кроме обязанности работодателя оплачивать труд работника. Исполнение данной обязанности может временно приостанавливаться в силу прямого указания специальной правовой нормы.

ГЛАВА 5. РАССМОТРЕНИЕ СПОРОВ, СВЯЗАННЫХ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовым кодексом Республики Узбекистан подробно урегулированы отношения работника и работодателя возникающие при прекращении трудовых отношений.

Следует уделять особое внимание рассмотрению споров, связанных с прекращением трудового договора, поскольку допущенные при прекращении трудового договора нарушения влекут тяжелые социальные последствия, нарушают такие принципы регулирования трудовых отношений, как право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Следует отметить, что законодательством, споры 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 отнесены к спорам, которые рассматриваются непосредственно в районных (городских) судах (п. 2 ст. 269 Трудового кодекса РУз).

Статьей 97 Трудового кодекса Республики Узбекистан основания для прекращения трудового договора условно разделены на несколько видов (категорий), в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной прекращения трудовых отношений, а именно:

- по соглашению сторон;
- по инициативе одной из сторон;
- по истечении срока;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре;
- в связи с неизбранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе).

В предмет доказывания по делам о восстановлении на работе включается достаточно широкий круг обстоятельств, который определяется основанием увольнения и обстоятельствами конкретного дела.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе могут быть использованы все средства доказывания, но особенно часто используются

письменные доказательства, объяснения сторон и третьих лиц, свидетельские показания; реже, в зависимости от конкретных обстоятельств дела и оснований увольнения, могут быть использованы вещественные доказательства и заключения экспертов, а также иные средства доказывания, перечисленные в ст. 56 ГПК РУз.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе с учетом того, что, как правило, большая часть необходимых для рассмотрения дела доказательств находится в распоряжении ответчика, истцам на самых ранних стадиях процесса необходимо заявлять ходатайство об истребовании доказательств, необходимых для рассмотрения дела, а суду, в соответствии с ч. 3 ст. 57 ГПК Республики Узбекистан, оказывать содействие в собирании и истребовании доказательств.

При рассмотрении практически всех дел о восстановлении на работе действует общее правило распределения обязанностей по доказыванию — каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений (ч. 1 ст. 57 ГПК), т.е. ответчик доказывает в суде правомерность увольнения работника, а работник доказывает незаконность его увольнения.

Ниже хотелось бы остановиться на специфике рассмотрения в судах общей юрисдикции индивидуальных трудовых споров по искам о восстановлении на работе в зависимости от основания увольнения.

А) По соглашению сторон может быть расторгнут любой вид трудового договора и в любое время. Однако, в Трудовом кодексе данному основанию посвящено лишь одно предложение, в связи с чем данная норма носит общий характер и не дает ответов на многие практические вопросы. К примеру неясно, в каком виде оформляется соглашение; можно ли в соглашении установить, что трудовой договор прекращается не сразу, а спустя несколько месяцев после заключения соглашения; допускается ли расторжение трудового договора по соглашению сторон с беременной женщиной.

С момента утверждения Трудового кодекса Республики Узбекистан, сложилась определенная судебная практика, с помощью которой можно ответить на возникающие вопросы.

Для расторжения трудового договора по соглашению сторон нужна воля не одной, а двух сторон. Трудовые отношения прекращаются по

взаимной договоренности, тем самым обеспечивается баланс интересов сторон трудового договора.

Инициатором прекращения трудового договора может являться как работник, так и работодатель, в любом случае волеизъявление должно быть согласованным.

Если соглашение о прекращении трудового договора заключено сторонами в письменном виде и не противоречит требованиям трудового законодательства, то оно порождает для сторон юридически значимые последствия.

Оформление соглашения отдельным письменным документом, подписанным двумя сторонами, устранило бы многие недопонимания, неверное толкование норм трудового права.

Однако, статья 97 Трудового кодекса не содержит требований к форме, в которой должно быть заключено соглашение о прекращении трудового договора. Соответственно, желание работника прекратить трудовой договор, изложенное в письменном заявлении с проставленной на нём резолюцией работодателя свидетельствует о том, что стороны достигли соглашения.

Необходимо иметь в виду, что соглашение сторон о прекращении трудового договора, не может быть заключено устно. Это обусловлено тем, что ст. 74 Трудового кодекса Республики Узбекистан предусматривает письменную форму для трудового договора. А поскольку соглашение сторон прекращает права и обязанности сторон, вытекающие из письменного документа, то и соглашение о его расторжении должно быть оформлено письменно.

Самым распространенным основанием, по которому работники пытаются оспорить заключенное соглашение о прекращении трудового договора, является довод о подписании документа под принуждением. Отсутствие добровольности, согласно принципам трудового законодательства, должно лишать силы подписанный сторонами документ. Однако, обязанность доказать обстоятельства, подтверждающие давление на работника при подписании соглашения, возлагается на него самого (ст. 57 ГПК РУз).

Устанавливая действительность воли работника, суд оценивает все заслуживающие внимание обстоятельства. Например, он может учесть

наличие у работника высшего юридического образования. Это означает, что такой работник должен был понимать правовые последствия таких действий.

Следует тщательно анализировать текст самого соглашения (заявления); доказательства о намерениях работника прекратить трудовые отношения, предшествовавших прекращению трудового договора; наличие причин для прекращения трудового договора; последствия прекращения трудового договора для работника, в том числе и материальная обеспеченность его и его семьи.

Если сотрудник не смог доказать факт давления, то соглашение о прекращении трудового договора должно остаться в силе, поскольку при отсутствии доказательств о принуждении и отсутствии волеизъявления, нельзя признать приказ незаконным.

В случае если работник сможет доказать, что его принудили к подписанию соглашения, то суд признает соглашение незаконным, оно не влечет никаких правовых последствий и работник подлежит восстановлению на работе.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно и с беременной женщиной. Следует учитывать, что даже факт беременности, о котором работодателю не было известно, не является основанием для признания заключенного между ними соглашения о прекращении трудового договора недействительным.

Если трудовой договор прекращается в период болезни работника, следует знать, что пособие по временной нетрудоспособности продолжает выплачиваться, до полного восстановления трудоспособности.

Исходя из смысла закона, при наличии взаимного согласия, возможно и аннулирование договоренности о прекращении трудового договора. Договоренность об аннулировании соглашения может следовать не только из подписанного соглашения или заявления работника в адрес работодателя с изданием последним приказа об отмене ранее изданного приказа об увольнении работника, но и из фактического поведения сторон трудовых отношений.

Если работник не прекратил выполнять свои трудовые обязанности, приказ о прекращении трудового договора издан не был, в отношении работника велся табель учета рабочего времени, либо иное фактическое

поведение сторон свидетельствовало о том, что ранее достигнутая ими договоренность аннулирована, следует считать отношения между работником и работодателем продолжаются в соответствии с заключенным ими трудовым договором.

Б) Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон.

Прекращение трудового договора по инициативе работника является одним из самых распространенных оснований прекращения трудового договора и одной из форм практической реализации конституционного принципа свободы труда. Данное основание весьма созвучно с таким основанием для прекращения трудового договора как соглашение сторон. Отличием является то, что для прекращения трудового договора по данному основанию достаточно волеизъявления одной стороны трудового договора — работника, на вторую сторону трудового договора — работодателя, законом возложена обязанность — принять это волеизъявление и выполнить установленные законом действия по выдаче трудовой книжки и расчету.

В соответствующем постановлении Пленума Верховного суда Республики Узбекистан установлено, что прекращение трудового договора по этому основанию допустимо только при наличии письменного заявления работника, отражающего его действительное желание оставить работу на данном предприятии. Заявление об увольнении не должно содержать никаких условий независимо от причин, по которым работник принял такое решение.

Это обусловлено тем, что в большинстве случаев основанием для оспаривания приказа работодателя о прекращении трудового договора по инициативе работника указывается, что работодатель вынудил написать заявление об увольнении.

В связи с чем, следует тщательно проверять доводы истца о том, что работодатель вынудил подать его заявление об увольнении по собственному желанию, обязанность доказать обстоятельства возлагается на истца. Вынужденно заявление о прекращении трудового договора по собственному желанию может быть написано в силу разных причин. Это могут быть какие-либо действия со стороны руководства (насилие, угрозы и т.д.), открыто нарушающие права работника; либо бездействие, к примеру, когда права работника нарушаются, а руководство это поощряет.

В подтверждение своих доводов работник может представить различные письменные доказательства, свидетельские показания.

Однако, следует иметь в виду, что нередкими являются ситуации, когда заявление о прекращении трудовых отношений по инициативе работника пишется для того, чтобы скрыть истинные основания прекращения трудового договора (например, если работодатель намеревался прекратить трудовой договор за дисциплинарное нарушение). В данном случае подача работником заявления о прекращении трудового договора не может быть признана вынужденной и не повлечет предусмотренных для таких случаев последствий — восстановления на работе, оплаты времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В соответствии с трудовым законодательством о предстоящем прекращении трудового договора работник обязан письменно предупредить работодателя не позднее чем за две недели до предполагаемой даты увольнения. Две недели — период, который, с одной стороны, позволяет работодателю подыскать замену специалисту и не нарушать привычное течение производственного процесса, а с другой — дает право работнику в течение этого времени изменить свое решение и отозвать поданное ранее заявление. Этот срок может быть сокращен по соглашению сторон.

Между тем в ч. 5 ст. 99 ТК РФ дополнительно закреплен ряд общих оснований, при наличии которых работник имеет право не дорабатывать положенные ему две недели, а прекратить трудовые правоотношения немедленно или в указанный им срок. Например, если работник не может продолжать работать (зачислен в образовательное учреждение, выходит на пенсию, избран на должность и др.). Кроме того, в случае установления нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан прекратить трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам и судом.

Перечень обстоятельств, влекущих невозможность продолжения работником выполнения своих трудовых функций, указанный в Трудовом кодексе РУз, не является исчерпывающим. В частности, в числе таковых дополнительно может быть направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы.

Таким образом, указанные обстоятельства должны оцениваться администрацией предприятия исходя из каждого конкретного случая с учетом всех имеющихся особенностей. Думается, что при этом не последнюю роль должна играть оценка желания и личного отношения работника к исполнению своих трудовых обязанностей. Вряд ли в таких случаях будет целесообразно удерживать сотрудников, для которых подобное будет являться вынужденной двухнедельной отработкой.

На практике часто возникает вопрос о том, можно ли прекратить трудовой договор по инициативе работника в период его отсутствия на работе по причине временной нетрудоспособности или при нахождении в отпуске. Часть 3 ст. 100 ТК РУз запрещает подобное только в отношении прекращения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). Соответственно, если волеизъявление исходит от самого работника и при этом соблюдена требуемая форма заявления, то прекращение трудового договора в такие периоды возможно. Больничный лист работника должен быть оплачен в обычном порядке. В случае если работник подал заявление о прекращении трудового договора по своей инициативе и заболел, течение установленного двухнедельного срока не прерывается и приказ о прекращении трудового договора может быть издан во время нахождения работника на больничном листе, который, тем не менее, также должен быть оплачен полностью.

Двухнедельный срок предупреждения должен соблюдаться максимально точно, как со стороны работника, так и со стороны работодателя. До его истечения трудовой договор может быть прекращен только по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 99 ТК РУз). Во всех иных случаях несоблюдение установленного срока будет расцениваться как нарушение и может повлечь различные негативные последствия для каждой из сторон.

Однако, трудовое законодательство не предусматривает конкретного перечня информации, которое должно содержаться в заявлении работника о прекращении трудового договора. Поэтому в случае отсутствия на заявлении даты, достаточно определить дату получения работодателем данного заявления. Получение заявления работодателем может удостоверяться датой регистрации такого заявления в журнале учета входящей корреспонденции, датой приёма заявления уполномоченным на совершение таких действий сотрудником работодателя или иными обстоятельствами.

Прекращение трудового договора работодателем в одностороннем порядке до истечения двухнедельного срока предупреждения будет признано незаконным. В случае судебного разбирательства работник будет восстановлен на работе, и ему будет оплачено время вынужденного прогула.

В отношении данного требования закон и суды однозначны, ведь помимо всего прочего оно закрепляет очень важное право работника — право отозвать свое заявление о прекращении трудового договора в любой момент до истечения указанного срока. Данное положение закреплено в ч. 3 ст. 99 ТК РУз.

Законом не установлено каких-либо требований относительно формы отзыва заявления о прекращении трудового договора, но по общим правилам отзыв, так же как и само заявление, должен быть оформлен в письменном виде и доведен до сведения руководства.

Кроме того, в ч. 4 ст. 99 ТК РУз установлено, что если по истечении двухнедельного срока предупреждения работник продолжает выполнение своих трудовых обязанностей, трудовой договор не расторгнут и работник не настаивает на подобном расторжении, то действие трудового договора продолжается на прежних условиях, а заявление утрачивает силу.

Течение двухнедельного срока начинается со дня, следующего после получения работодателем заявления о прекращении трудового договора. Данный момент очень важен, поскольку закон течение двухнедельного срока предупреждения связывает именно с фактическим получением руководством предприятия соответствующего заявления, а не с моментом его написания. Ведь свое заявление работник может представить не только лично, но, к примеру, и по почте. Следует также иметь в виду, что

если срок предупреждения заканчивается в выходной или праздничный день, то он переносится на ближайший рабочий день по правилам ст. 13 ТК РФ. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом сохранялось место работы (должность).

Работник со своей стороны должен исполнять свои трудовые обязанности в обычном порядке, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, должностным инструкциям и т.д. К примеру, если работник в течение срока предупреждения не выйдет на работу или самовольно ее оставит, то он может быть уволен на соответствующих основаниях за прогул.

Таким образом, при предъявлении в суд иска о восстановлении на работе, когда работник был уволен по ст. 99 ТК РФ (прекращение трудового договора по инициативе работника), суд, в зависимости от конкретных обстоятельств дела, выясняет:

- при каких обстоятельствах было написано заявление о прекращении трудового договора по собственному желанию;
- намеревался ли работник в действительности прекратить трудовые отношения по собственной инициативе;
- причины прекращения трудового договора, не было ли прекращение вынужденным (совершенным под давлением работодателя);
- не имело ли место нарушение трудовых прав работника;
- не было ли прекращение трудового договора обусловлено созданием для работника неблагоприятных условий труда;
- устанавливался ли работнику двухнедельный срок;
- не отзывал ли работник свое заявление о прекращении трудового договора по собственному желанию в течение указанного срока и т.д.

Необходимыми доказательствами будут:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа о прекращении трудового договора (выписка из приказа);
- заявление работника о прекращении трудового договора;
- заявление работника об отзыве ранее поданного заявления и другие доказательства перечисленных выше фактов.

Одной из существенных гарантий права на труд является установленный законом ограничительный перечень оснований для прекращения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 100 ТК РФ). Одни основания относятся ко всем работникам независимо от выполняемых ими трудовых функций и поэтому являются общими, другие — лишь к особым категориям работников (например, материально ответственным лицам, руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам, лицам, выполняющим воспитательные функции, и т.п.) и являются дополнительными. Некоторые основания связаны с причинами производственного характера и не предполагают наличия вины работника (ликвидация организации и сокращение численности или штата работников), но в отдельных случаях зависят от его личностных качеств (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе). Другие же — а их большинство — связаны с виновными действиями (бездействием) работника, и прекращение трудового договора по некоторым из этих оснований является мерой дисциплинарного взыскания, а следовательно, требует соблюдения специальной процедуры.

Законом предусмотрены определенные правила по применению каждого из этих оснований, и суды тщательно проверяют их соблюдение.

Случаи прекращения трудового договора по инициативе работодателя по сравнению с иными основаниями прекращения трудового договора (за исключением, пожалуй, прекращения трудового договора по инициативе работника) на практике являются наиболее распространенными. К тому же, они порождают и наибольшее количество трудовых споров.

Следует иметь в виду, что закон, обеспечивая устойчивость трудовых отношений, предусматривает положение о том, что трудовой договор может быть прекращен (в том числе и по инициативе работодателя) лишь по основаниям, предусмотренным в нем самом или в Трудовом кодексе. Это означает, что ни законы, ни подзаконные акты, ни ведомственные нормативные акты, ни, тем более, локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусматривать не могут. По общему правилу не могут быть закреплены такие дополнительные основания и в самом трудовом договоре, заключаемом по соглашению сторон; исключения из этого правила устанавливаются лишь самим

Трудовым кодексом РУз, которым допускается возможность расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным самим трудовым договором в отношении отдельных категорий работников (п. 5 ст. 97 Трудового кодекса РУз).

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Вопрос о необходимости воспользоваться своим правом работодатель решает самостоятельно, в зависимости от конкретных обстоятельств, связанных как непосредственно с деятельностью организации (например, с необходимостью сократить численность работников организации в связи со спадом производства), так и с влияющими на эту деятельность личными качествами работника (например, его несоответствием занимаемой должности), его виновным поведением (например, нарушением им трудовой дисциплины), а также с иными особыми обстоятельствами, связанными с работником (например, достижением им возраста, не позволяющего занимать определенные должности).

Трудовой кодекс РУз закрепляет право работодателя на прекращение трудового договора с работником вне зависимости от срока его действия. Значительная часть оснований прекращения трудового договора с работником по инициативе работодателя, содержащихся в статье 100 Трудового кодекса, может применяться при прекращении трудового договора со всеми работниками (исключения из этого правила предусмотрены опять-таки самим Кодексом). В то же время, отдельные основания прекращения трудового договора, закрепленные в названной статье, а также в других статьях Трудового кодекса, распространяются лишь на соответствующие категории работников.

Прекращение трудового договора по инициативе (волеизъявлению) работодателя может считаться правомерным в том случае, когда одновременно имеются в наличии следующие обстоятельства:

- существует закрепленное в законе основание прекращения трудового договора;
- соблюден предусмотренный порядок высвобождения работника;
- работодателем издан распорядительный акт (приказ или распоряжение) о прекращении трудового договора;
- работнику работодателем предоставлены все предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации.

В этой связи следует помнить, что бремя доказывания правомерности прекращения трудового договора по данному основанию при обращении работника в суд с иском о восстановлении на работе, лежит на работодателе как на ответчике по этому иску.

Анализ действующих норм трудового законодательства, актуальной судебной и иной практики позволят выделить ряд проблемных аспектов прекращения трудового договора по инициативе работника.

Во-первых, на практике, чаще всего, проблемы у работодателя связаны с нарушением порядка прекращения трудового договора по инициативе работника, хотя работодатель прямо заинтересован в четком соблюдении установленного законом порядка проведения, поскольку несоблюдение легального порядка грозит финансовыми потерями.

Во-вторых, на практике необходимо учитывать особенности разрешения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания и восстановлении на работе.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе является соблюдение работодателем принципов справедливости, равенства, соразмерности, законности, вина и гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но прекращение трудового договора произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить прекращение трудового договора другой мерой взыскания, поскольку в соответствии с Трудовым кодексом наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. **В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности во время прекращения трудового договора либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем** (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса о прекращении трудового договора должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В-третьих, необходимо учитывать особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников.

В-четвертых, на практике зачастую не учитывается, что гарантии, предусмотренные «обычным» работникам, распространяются и на руководителя организации. Принимая во внимание, что ст. 6 ТК РУз запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является прекращение трудового договора по инициативе работодателя и нормы Трудового кодекса регулирующие особенности труда руководителя организации, не содержат норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной ч. 3 ст. 100 ТК РУз, в виде общего запрета на прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом), трудовой договор

с руководителем организации не может быть прекращен в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Статья 271 ТК РУЗ предусматривает правовые последствия прекращения трудового договора, произведенных без законного основания или с нарушением установленного законом порядка, либо незаконного перевода на другую работу. И последствия эти достаточно серьезны — работника восстанавливают на прежней работе.

Восстановление на работе — это возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу. Восстанавливаемому работнику:

- предоставляется прежняя работа, т.е. работа по той же специальности или в должности с теми же условиями труда, которую он выполнял до незаконного прекращения или перевода;
- оплачивается все время вынужденного прогула или производится выплата разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- выплачивается по его требованию денежная компенсация морального вреда;
- восстанавливается непрерывный трудовой стаж, а время оплаченного вынужденного прогула включается во все виды его трудового стажа, в том числе и стаж для очередного отпуска;
- со дня восстановления работник имеет право на пособие по больничному листу. Также он восстанавливается и в других правах на определенные льготы и гарантии.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым прекращен по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания прекращения трудового договора и соблюдение установленного порядка прекращения трудового договора возлагается на работодателя.

При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая полной ликвидации предприятия):

- с работником в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть третья статьи 100 ТК РУЗ);

- с беременными женщинами, а также с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (статья 237 ТК РУз);
- с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (статья 238 ТК РУз). Прекращение трудового договора с беременными женщинами, женщинами имеющими детей в возрасте до трех лет при полной ликвидации предприятия допускается с обязательным трудоустройством, которое осуществляется местным органом по труду.

б) прекращение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка прекращения допускается с согласия соответствующего местного органа по труду (статья 246 ТК РУз);

в) прекращение трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, обучавшимися по государственным грантам, поступившим на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора производится с уведомлением местного органа по труду (статья 247-1 ТК РУз).

г) наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия местного органа по труду (ч. 2 ст. 25 ТК РУз).

Решая вопрос о законности прекращения трудового договора в тех случаях, когда оно произведено с согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе о прекращении трудового договора.

Поскольку в силу части третьей статьи 101 Трудового Кодекса работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со

дня принятия профсоюзным органом работников решения о согласии на прекращение с работником трудового договора и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего профсоюзного органа на прекращение трудового договора либо об обращении в соответствующий профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном прекращении трудового договора с работником, когда это является обязательным, прекращение трудового договора является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае прекращения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений, не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса о прекращении трудового договора должно производиться с соблюдением процедуры учета мнения местного органа по труду.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Законом (ст. 100 Трудового кодекса РФ) предусмотрено семь самостоятельных оснований для прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Таковыми являются:

- Изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидация предприятия;
- Несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;
- Систематическое нарушение работником своих обязанностей;
- Однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей;
- Прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда;
- Прекращение трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем данного предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера;
- Достижение работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством.

Рассматривая иски работников, трудовой договор с которыми прекращен в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращении объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работником или изменение характера работ либо ликвидации предприятия, суды прежде всего выясняют, действительно ли работодатель прекратил свою деятельность либо уменьшил объемы производства.

Поскольку трудовое законодательство не дает понятия ликвидации организаций, необходимо опираться на положения Гражданского кодекса РУз (ГК РУз), определяющие порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц. В ст. 53 ГК РУз предусмотрено, что ликвидация юридического лица влечет за собой его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Основанием для ликвидации юридического лица может быть, например, принятие решения его учредителями или правомочным органом, признание его

банкротом и др. Ликвидация считается завершенной после внесения соответствующей записи в государственный реестр юридических лиц, и этот момент является крайним сроком прекращения трудового договора с работником.

Прекращение трудового договора по данному основанию можно произвести и в случае прекращения деятельности работодателя — юридического лица, которое может произойти, например, вследствие признания его банкротом по решению суда, лишения лицензии на определенные виды деятельности.

При прекращении трудовых договоров по п. 1 ч. 2 ст. 100 ТК РУз важен как сам факт ликвидации, так и соблюдение установленных законодательством о труде процедур и гарантий, что также выясняется при рассмотрении гражданского дела.

Однако наибольшее число судебных решений о восстановлении на работе работников, уволенных по инициативе работодателя по п. 1 ч. 2 ст. 100 ТК РУз, принимается при рассмотрении трудовых споров, возникающих в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращении объёмов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ. Рассматривая такие споры, суды проверяют, действительно ли имело место сокращение численности или штата работников организации (т.е. обоснованность увольнения). Нередко работодатель недобросовестно использует указанное основание для того, чтобы избавиться от определенного работника, забывая, что сокращению подлежат не конкретные личности, а рабочие места по причинам производственного характера. Работники, занимающие ставшие излишними рабочие места, высвобождаются с соблюдением установленных законом гарантий, главной из которых является обеспечение другой работой, имеющейся в организации. Поэтому сокращение рабочих мест и высвобождение в связи с этим рабочей силы еще не означает прекращения трудовых отношений. Возможно, например, изменение трудовой функции работника (с его согласия), направление его на переквалификацию и переобучение и т.п.

На практике имеют место случаи, когда рабочее место (должность) сокращается, и нежелательного работника в связи с этим увольняют. Но поскольку в производственном процессе данная трудовая функция

необходима, через некоторое время такую должность опять возвращают в штатное расписание и нанимают нового работника. Чаще всего руководителя волнует вопрос: насколько быстро можно вернуть сокращенную должность в штатное расписание? Законом такие сроки не установлены, а право определять необходимую численность и штат работника принадлежит работодателю. Важно доказать лишь то, что в момент увольнения это рабочее место (должность) действительно стало излишним, в связи с чем и было сокращено. Безусловно, если через непродолжительное время должность вернут в штатное расписание и ее займет другой работник, привести суду убедительные доказательства необходимости произведенного сокращения будет нелегко. Все эти обстоятельства (разумеется, без вмешательства в производственно-хозяйственную деятельность работодателя) внимательно исследуются судами, что позволяет прийти к выводу о необоснованности такого рода увольнений и проведении так называемого фиктивного сокращения. Следовательно, работник должен быть восстановлен на прежней работе (в прежней должности).

Как уже упоминалось, наряду с обоснованностью увольнения суды проверяют соблюдение его правовой процедуры и порядка.

При рассмотрении споров об увольнении по сокращению численности или штата суды производят следующие действия:

- истребуют от работодателя доказательства отказа работника от перевода на другую работу (причем количество таких предложений не устанавливается и не ограничивается) либо же доказательства отсутствия у работодателя возможности перевести работника с его согласия на другую работу в той же организации;
- выясняют, не имеет ли высвобождаемый работник преимущественного права на оставление на работе (ст. 103 ТК РФ);
- проверяют, предупреждался ли он о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца. При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении суд вправе изменить дату увольнения (если работник не восстанавливается на работе) с таким расчетом, чтобы трудовой договор прекращался по истечении установленного законом срока предупреждения. Разумеется, период, на который в связи с этим продлен трудовой договор, подлежит оплате по среднему заработку (по аналогии с оплатой за вынужденный прогул);

- проверяют, участвовал ли в рассмотрении данного вопроса выборный профсоюзный орган — при высвобождении работника, являющегося членом профсоюза.

При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- работникам, имеющим двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные учебные заведения в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности;
- лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;
- инвалидам войны, участникам войны и приравненным к ним лицам;
- лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; инвалидам, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах; участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон, и другим, приравненным к ним лицам.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства учитываются в случае, если

работники в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи не обладают преимущественным правом оставления на работе.

При прекращении трудового договора в соответствии с п. части второй ст. 100 ТК по соглашению между работником и работодателем предупреждение работника может быть заменено соразмерной денежной компенсацией. При этом, выплата работнику денежной компенсации взамен предупреждения работника о прекращении трудового договора не освобождает работодателя от производства иных выплат, причитающихся работнику при прекращении трудовых отношений (компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие, сохранение заработка на период трудоустройства в соответствии со ст. 67 ТК и др.).

В случаях, когда трудовой договор с работником был прекращен по п. 1 части второй ст. 100 ТК до истечения срока предупреждения без согласия работника, суд:

- если на момент вынесения решения срок предупреждения истек и не имеется оснований для восстановления работника на работе по иным причинам, решает вопрос о переносе даты прекращения трудового договора на день, соответствующий окончанию срока предупреждения и оплате работнику этого времени;
- если на момент вынесения решения срок предупреждения еще не истек и стороны трудового договора не пришли к соглашению о замене срока предупреждения денежной компенсацией — восстанавливает работника на прежней работе. Такое решение не лишает работодателя возможности прекратить с работником трудовой договор с соблюдением установленного порядка по окончании срока предупреждения и не препятствует сторонам в дальнейшем прийти к соглашению о замене предупреждения денежной компенсацией, соразмерно оставшейся части срока предупреждения.

Если работник был уволен по пункту 2 части 2 статьи 100 Трудового кодекса в связи с несоответствием его выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, судами при рассмотрении дел учитываются следующие обстоятельства.

В случае прекращения трудового договора по состоянию здоровья работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицин-

ским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. При этом следует иметь в виду, что, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, в силу части второй статьи 92 Трудового кодекса при отказе работника от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствие в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с пунктом 2 части 2 статьи 100 Трудового кодекса.

Прекращение трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе прекратить трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если трудовой договор с работником был прекращен по данному основанию, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации.

Следующие два вида прекращения трудового договора по инициативе работодателя — **за систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей** (пункт 3 части 2 статьи 100 ТК РУз) и **однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей** (пункт 4 части 2 статьи 100 ТК РУз) являются мерами дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания могут применяться за нарушение, т.е. виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений законных приказов работодателя, технических правил и т.п.). Поэтому не может считаться нарушением трудовых обязанностей и не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, в частности, отказ работника от выполнения работы, на которую он был незаконно переведен, продолжения работы в новых условиях труда, выполнения распоряжения работодателя по вопросу, который в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде может быть решен только с согласия работника (отказ работника от выполнения требования работодателя об отзыве из отпуска или о переносе отпуска на другой срок, от привлечения к сверхурочной работе, отказ беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет) от работы в ночное время, в выходные дни, от направления в командировку, отказ инвалида от работы в ночное время или в выходные дни и т.п.).

При рассмотрении споров о восстановлении на работе работников, трудовой договор с которыми был прекращен за нарушение трудовых обязанностей, необходимо выяснить:

- в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к прекращению трудового договора, и может ли оно служить основанием для прекращения трудовых отношений по п. п. 3 или 4 части второй ст. 100 ТК;
- учитывались ли работодателем при прекращении трудового договора тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника;
- соблюдены ли работодателем установленные сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий.

Суд вправе признать применение к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе и прекращения трудового договора по п. п. 3 или 4 части второй ст. 100 ТК незаконным, не только если работодателем не были соблюдены сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий, но и в том случае, если придет к выводу, что проступок действительно

имел место, но прекращение трудового договора произведено без учета тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующего поведения работника и отношения его к работе (часть вторая ст. 184 ТК).

При этом также следует учитывать, что за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Наложение на работника дисциплинарного взыскания не исключает возможность привлечения его за тот же проступок к материальной ответственности за вред, причиненный работодателю, а также применение к виновному других, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде мер воздействия, не являющихся дисциплинарными взысканиями (лишение премий, уменьшение или лишение вознаграждения по итогам работы за год и др.).

Учитывая, что дисциплинарные взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу (ст. ст. 182, 82 ТК), для правильного разрешения спора необходимо выяснить, было ли взыскание применено к работнику компетентным должностным лицом (органом).

До применения к работнику дисциплинарного взыскания от него должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения взыскания за совершенный проступок. При этом суды должны выяснить, имел ли в действительности место отказ работника дать объяснение, несмотря на то, что оно было затребовано работодателем.

Как правило, при отказе работника дать письменное объяснение, работодателем составляются соответствующие акты, которые служат доказательством доводов работодателя.

Выясняя были ли работодателем соблюдены сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий, следует иметь в виду, что дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности предприятия — позднее двух лет со дня его совершения.

При исчислении месячного срока, установленного для применения взыскания со дня обнаружения проступка, необходимо иметь в виду следующее:

- днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда о проступке стало известно руководителю предприятия, его заместителю, руководителю структурного подразделения, иному должностному лицу, которому подчинен работник, независимо от того, наделено ли это должностное лицо правом наложения дисциплинарных взысканий;
- в силу закона (часть пятая ст. 182 ТК) в месячный срок, установленный для применения дисциплинарного взыскания, не засчитывается только время болезни работника или пребывание его в отпуске. Отсутствие работника на работе по другим причинам, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывают течение указанного срока;
- к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работнику, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, а также трудовым договором, в том числе ежегодные основные и дополнительные отпуска, учебные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и др.

При разрешении споров по искам лиц, уволенных по пункту 3 части 2 статьи 100 Трудового кодекса за систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей, суд при рассмотрении должен учитывать, что работодатель вправе прекратить трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного совершения дисциплинарного проступка оно не снято и не погашено.

Законом установлено, что систематическим нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и прекращение трудового договора, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о прекращении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении двухнедельного срока.

Суд проверяет не только соблюдение установленного порядка и сроков наложения дисциплинарных взысканий при прекращении трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК, но и выясняет, соблюдены ли сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий, обоснованно ли привлечение работника к материальной ответственности или применение к нему дополнительных мер воздействия (лишение премии, вознаграждения за выслугу лет и др.) за предыдущее нарушение трудовой дисциплины.

Прекращение трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК признается незаконным, если в процессе судебного разбирательства будет установлено, что дисциплинарное взыскание, ранее примененное к работнику, было досрочно, до истечения года со дня его наложения, снято в установленном порядке (часть вторая ст. 183 ТК).

Если нарушение работником продолжалось, несмотря на наложенное за этот проступок дисциплинарное взыскание, привлечение работника к материальной ответственности или применение к нему дополнительных мер воздействия, допустимо наложение на работника нового дисциплинарного взыскания, в том числе и прекращение с ним трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК.

По пункту 4 части второй ст. 100 ТК прекращение трудового договора допускается только за совершение тех однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, которые предусмотрены:

- в отношении руководителя предприятия — в трудовом договоре между собственником предприятия (уполномоченным им органом) и его руководителем;

- в отношении отдельных категорий работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине — в соответствующих уставах и положениях о дисциплине;
- в отношении всех остальных работников — в правилах внутреннего трудового распорядка предприятия.

При рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК суду необходимо выяснить:

- утверждены ли в установленном законом порядке (ст. 174 ТК) правила внутреннего трудового распорядка предприятия;
- и заключил ли собственник предприятия (уполномоченный им орган) письменный трудовой договор с руководителем предприятия;
- распространяется ли на данного работника действие устава или положения о дисциплине.

Не допускается прекращение с работником трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК, если на предприятии отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, нарушен установленный законом (ст. 174 ТК) порядок их утверждения либо если правила внутреннего трудового распорядка не содержат перечня грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых трудовые отношения с работником могут быть прекращены.

Следует обратить внимание на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены как проступки, за однократное совершение которых допускается прекращение трудового договора с любым работником предприятия (прогул без уважительной причины, бездельничанье в течение целого рабочего дня, появление или нахождение на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, хищение имущества работодателя и др.), так и проступки, за однократное совершение которых могут быть прекращены трудовые отношения только с отдельными категориями работников (разглашение коммерческой тайны, необеспечение работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, сохранности этих ценностей, создание угрозы их сохранности либо нарушение правил их обслуживания, совершение аморального проступка лицом выполняющим воспитательные функции и др.).

Так, в связи с разглашением коммерческой тайны по п. 4 части второй ст. 100 ТК может быть прекращен трудовой договор только с тем работником, которому в соответствии с его должностными обязанностями доверены сведения, составляющие коммерческую тайну, и только при наличии достоверных доказательств того, что этот работник действительно виновен в разглашении этих сведений.

Прекращение трудового договора по данному основанию за необеспечение сохранности денежных или товарных ценностей, создание угрозы их сохранности либо иное нарушение правил обслуживания этих ценностей может быть произведено только с работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и др.).

Если в перечне однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, содержащихся в правилах внутреннего распорядка предприятия, предусмотрена возможность прекращения с работником трудового договора за прогул, то прекращение за этот проступок трудовых отношений по п. 4 части второй ст. 100 ТК допускается только в том случае, если названные правила определяют, какой период отсутствия работника на работе без уважительных причин (целый рабочий день, более трех часов и т.п.) признается прогулом.

Под отсутствием на работе понимается нахождение работника в рабочее время вне территории предприятия или вне территории объекта, где он должен выполнять порученную работу. В связи с тем, что прогулом может быть признано не любое отсутствие на работе, а только отсутствие по неуважительным причинам, следует выяснять действительную причину отсутствия работника на работе. В случае признания причины отсутствия уважительной суд может признать прекращение трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК неправомерным.

Прекращение трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК за совершение прогула может последовать и в тех случаях, когда работник отсутствовал на работе без уважительных причин в рабочее время в течение срока, определенного правилами внутреннего распорядка. К таким случаям относятся:

- самовольный, без разрешения работодателя, уход в отпуск либо самовольное использование дней отгула;

- оставление работы без предупреждения работодателя, а равно до истечения двухнедельного или иного сокращенного по соглашению сторон срока предупреждения работодателя о прекращении трудового договора по инициативе работника;
- оставление работы до окончания установленных законом или сокращенных по соглашению сторон сроков предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работодателя и т.п.

Если работник, совершивший прогул без уважительной причины, ко дню издания приказа о прекращении трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК не работал, то трудовые отношения с ним прекращаются с первого дня невыхода на работу.

Когда при разрешении спора о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула лицу, трудовой договор с которым был прекращен по п. 4 части второй ст. 100 ТК за прогул без уважительной причины, выясняется, что отсутствие на работе было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок прекращения трудового договора, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа о прекращении трудового договора, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

Если правила внутреннего трудового распорядка предприятия предусматривают возможность прекращения трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК за однократное появление (нахождение) на работе в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения, то это основание может быть применено к работнику появившемуся в указанном состоянии как на территории предприятия, так и в ином месте, где работник должен выполнять свои трудовые обязанности. При этом не имеет значения, отстранялся ли такой работник от работы.

Состояние алкогольного, наркотического либо токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть оценены судом.

В соответствии с частью пятой статьи 102 Трудового кодекса работодатель обязан не менее чем за три дня известить работника о прекращении трудового договора по основаниям, связанным с совершением работ-

ником виновных действий, пунктам 3 и 4 части второй ст. 100 ТК. В отличие от предупреждения работника о прекращении трудовых отношений по пунктам 1, 2 и 6 части второй ст. 100 ТК закон не предусматривает обязательную письменную форму извещения работника о прекращении трудового договора по п. п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК. Следовательно, о прекращении трудовых отношений по данному основанию работник может быть извещен как в письменной, так и в устной форме.

Поскольку прекращение трудового договора по п. п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК является мерой дисциплинарного взыскания, извещение работника и прекращение с ним трудовых отношений по данному основанию допускается только в пределах сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий.

Следует учитывать, что работодатель по своему усмотрению вправе принять решение о замене извещения работника о прекращении трудового договора по п. п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК соразмерной денежной компенсацией. В связи с этим, если в процессе разбирательств по делу будет установлено, что нет оснований для восстановления на работе работника, трудовой договор с которым был прекращен по п. п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК, но работодатель не поставил в установленный срок работника в известность о предстоящем прекращении с ним трудовых отношений или не выплатил ему соразмерную денежную компенсацию, суд обязывает работодателя выплатить работнику причитающуюся компенсацию.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- копия объяснительной, истребованной у работника при проведении в отношении него служебной проверки, докладные записки, акты и прочее.;
- копия трудового договора, должностные инструкции;
- иные доказательства.

С лицами, работающими **по совместительству**, помимо общих оснований, в соответствии с которыми допускается прекращение трудовых

отношений с любым работником, трудовой договор может быть прекращен также по п. 5 части второй ст. 100 ТК.

Необходимо иметь в виду, что прекращение с совместителем трудового договора по п. 5 части второй ст. 100 ТК в связи с приемом на работу другого работника, не являющегося совместителем, допускается только в том случае, если вместо совместителя на данную работу принимается работник, для которого эта работа будет основной.

Прекращение трудовых отношений по п. 5 части второй ст. 100 ТК должно быть признано неправомерным, если вместо совместителя, с которым трудовой договор был прекращен по этому основанию, был принят другой совместитель, а также если после прекращения трудового договора с совместителем занимаемая им должность (выполняемая работа) осталась вакантной.

При решении вопроса о правомерности прекращения трудового договора вследствие введения ограничения работы по совместительству по условиям труда, рассматривающему трудовой спор органу необходимо выяснять следующее:

- предусмотрены ли на данном предприятии ограничения применения труда совместителей;
- соблюден ли установленный законодательством порядок введения таких ограничений;
- связаны ли вводимые на предприятии ограничения с особыми условиями и режимом труда, дополнительная работа в которых может повлечь за собой последствия, отражающиеся на состоянии здоровья работника и безопасности производства;
- был ли принят работник по совместительству до введения на предприятии ограничений использования труда совместителей на данной работе. В случае, когда совместитель был принят после введения на предприятии соответствующих ограничений, трудовой договор с ним может быть прекращен по п. 4 ст. 106 ТК с соблюдением установленного порядка прекращения трудовых отношений по данному основанию.

Несоблюдение перечисленных условий может повлечь за собой признание прекращения трудового договора с совместителем по п. 5 части второй ст. 100 ТК неправомерным.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа);
- копия приказа о приёме на работу другого работника;
- копии трудового договора, должностные инструкции;
- иные доказательства.

При рассмотрении дел о правомерности прекращения трудового договора по пункту 6 части 2 статьи 100 Трудового кодекса суды учитывают, что прекращение трудового договора в связи со сменой собственника предприятия допустимо лишь в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера либо работника, осуществляющего функции главного бухгалтера. Прекращение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника предприятия в целом. С указанными лицами не могут быть прекращены трудовые договора по пункту 6 части 2 статьи 100 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) предприятия, если при этом не произошла смена собственника имущества.

Под сменой собственника предприятия следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество предприятия от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности государства, в собственность физических и (или) юридических лиц.

При прекращении трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера в связи со сменой собственника этого предприятия следует учесть, что прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения предприятия в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных законодательством и иными нормативными актами о труде, иные периоды отсутствия на работе по уважительным причинам.

Согласно части 4 статьи 102 Трудового кодекса, при прекращении с работником трудового договора в связи со сменой собственника

этого предприятия новый собственник обязан письменно (под роспись) предупредить его о предстоящем прекращении трудовых отношений не менее чем за два месяца или выплатить моразмерную компенсацию.

Постановление Пленума Верховного суда РУз содержит разъяснения, что вопрос о замене срока предупреждения соразмерной денежной компенсацией решается по усмотрению нового собственника. В связи с этим, в случаях, когда трудовой договор по данному основанию был прекращен до окончания срока предупреждения и работникам, указанным в пункте 6 части второй статьи 100 Трудового кодекса не была выплачена денежная компенсация, они вправе потребовать выплаты денежной компенсации, соразмерной сроку предупреждения. Требования работников, с которыми трудовой договор прекращен по пункту 6 части второй статьи 100 Трудового кодекса, о переносе даты прекращения трудового договора не подлежит удовлетворению.

Новшеством в законодательстве является такое основание прекращения трудового договора по инициативе работодателя как достижение работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством (пункт 7 части 2 статьи 100 ТК РУз).

Разрешать вопрос наличия у работника права на получение государственной пенсии по возрасту следует с учетом требований Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

Так, в соответствии со ст. 7 указанного Закона право на пенсию по возрасту имеют мужчины — по достижении шестидесяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати пяти лет, женщины — по достижении пятидесяти пяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати лет.

Отдельным категориям застрахованных работником пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте, а в соответствующих случаях — и при пониженном трудовом стаже (ст. 289 ТК РУз).

Однако, учитывая, что законом гарантировано право выбора гражданину вида пенсии и предоставлено право самостоятельно выбирать время обращения за назначением пенсии после возникновения права на неё (ст. ст. 3, 4 Закона «О государственном пенсионном обеспечении граждан»), прекращение трудового договора по данному основанию по

инициативе работодателя допустимо лишь при достижении работником пенсионного возраста и наличии необходимого стажа работы

При решении вопроса о правомерности прекращения трудового договора в связи с достижением работника пенсионного возраста, необходимо выяснять следующее:

- достиг ли работник установленного максимального пенсионного возраста, имеет ли он необходимый трудовой стаж;
- соблюден ли установленный законодательством 2-х месячный срок предупреждения о намерении и прекратить трудовой договор.

Несоблюдение перечисленных условий может повлечь за собой признание прекращения трудового договора с работником по п. 7 части второй ст. 100 ТК неправомерным.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа);
- копия приказа о прекращении трудового договора;
- копия свидетельства о рождении, трудовой книжки, представления работодателя в пенсионный фонд, другие документы необходимые для назначения пенсии;
- иные доказательства.

В) Прекращение трудового договора по истечении срока.

В соответствии со статьей 105 ТК срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока.

Если по истечении срока трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон в течение одной недели не потребовала их прекращения, то договор считается продолженным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

Статья 105 ТК РФ устанавливает порядок прекращения срочного трудового договора в связи с истечением его срока. Как известно, срочный трудовой договор по общему правилу прекращается **с истечением срока его действия.**

В некоторых случаях срок действия договора определяется не конкретной датой:

- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;
- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;
- трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Трудовое законодательство Узбекистана не предусматривает обязанность работодателя или работника предупредить вторую сторону об истечении срока действия договора. Однако, названное основание не влечет за собой автоматического прекращения трудового договора.

Для прекращения трудового договора по данному основанию должно быть явно выраженное желание (инициатива) одной из сторон прекратить трудовые отношения. Обычно оно выражается путем подачи работником заявления об увольнении либо издания работодателем приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора. Потребовать прекращения трудовых отношений по истечении срока трудового договора может любая из сторон.

Исключением являются случаи, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. В таком случае, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок и прекращение трудового договора по данному основанию будет считаться неправомерным, даже в случае прекращения трудового договора с опозданием на один день.

Проверяя законность прекращения трудового договора в связи с истечением срока, следует учитывать, что работодатель должен произвести увольнение в день истечения срочного трудового договора (контракта), с учетом правил исчисления сроков, предусмотренных ст. 13 Трудового кодекса.

Если работник написал заявление об увольнении по ст. 105 ТК, а работодатель не увольняет его, хотя срок договора и истек, то на следующий день после истечения срока договора работник имеет право не выходить на работу. Работодатель же будет обязан уволить работника, по основанию, предусмотренному ст. 105 ТК, выдав ему трудовую книжку и произведя

окончательный расчет. В случае невыполнения этой обязанности работодатель будет вынужден выплатить оплату времени вынужденного прогула и иные виды возмещения вреда.

Поскольку трудовые договоры, в соответствии со ст. 75 ТК, заключаются на срок не более пяти лет, следует иметь в виду, что допускается заключение срочного трудового договора на любой срок менее пяти лет, при этом срок обязательно должен быть оговорен в трудовом договоре. Если же трудовой договор с работником заключен на срок более 5 лет, то по истечении пятилетнего срока трудовые отношения считаются продолженными на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока, даже если с требованием о прекращении выступил работодатель, не может расцениваться как увольнение по инициативе работодателя, поэтому здесь и не действуют особый порядок прекращения трудового договора и дополнительные гарантии для работника. **Имеется в виду то, что при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока договора не требуется согласия работника, трудовой договор по данному основанию может быть прекращен в период временной нетрудоспособности.**

Законность прекращения трудового договора в связи с истечением срока зависит также и от законности его заключения. Так, действующее трудовое законодательство содержит ограничение права работодателя на заключение срочного трудового договора. В соответствии со ст. 76 Трудового кодекса Республики Узбекистан, срочные трудовые договоры могут заключаться: в случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника; с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера; в иных случаях, предусмотренных законом.

Г) Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

В соответствии со статьей 106 Трудового кодекса РУз трудовой договор прекращается:

- при призыве работника на военную или альтернативную службу;

- при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;
- при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлению работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;
- в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;
- в связи со смертью работника;
- в других случаях, предусмотренных законом.

Статья 106 ТК РФ содержит основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, такие как, призыв работника на военную службу, его осуждение, направление работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение, восстановление на работе по решению суда сотрудника, который ранее выполнял эту работу, в связи с нарушением правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы, в связи со смертью работника.

По делам о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен по данному основанию, в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) имели ли место в действительности обстоятельства, не зависящие от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу,
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу,
- осуждение работника к уголовному наказанию, исключающему продолжение прежней работы,
- смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим и т.д.;

2) препятствовали ли выявленные обстоятельства выполнению работником трудовых обязанностей;

3) в случае если основанием увольнения послужило восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению госу-

дарственной инспекции труда или суда, то предлагалось ли работнику перевестись с его согласия на другую работу;

4) иные обстоятельства, связанные с конкретным основанием увольнения.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- копия трудового договора с работником;
- доказательства, подтверждающие или опровергающие наличие обстоятельств, не зависящих от воли сторон (справки призывной комиссии, иные документы из военкоматов, приказ о восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, решения государственной инспекции труда или суда, итоговые заключения, протоколы комиссий по избранию работников на должность, результаты конкурсов на замещение вакантной должности, вступивший в законную силу приговор суда, заключение ВТЭК, свидетельства о смерти, вступившие в законную силу судебные решения о признании работника умершим или безвестно отсутствующим и иные доказательства);
- иные необходимые доказательства.

По делам о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с нарушением установленных правил приёма, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы (п. 4 ст. 106 ТК РФ), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- имели ли место в действительности нарушения установленных Трудовым кодексом или иным законом обязательных правил при заключении трудового договора;
- исключает ли нарушение правил при приеме на работу возможность продолжения работы;
- предлагалось ли работнику перевестись с его согласия на другую работу;
- вина работника в нарушении правил при приеме на работу;
- иные обстоятельства, связанные с конкретным основанием прекращения трудового договора.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа о прекращении трудового договора (выписка из приказа);
- копия трудового договора с работником, должностные инструкции и иные документы, позволяющие установить характер выполняемых трудовых обязанностей;
- личный листок по учету кадров и иные заполненные документы (поданные работником при приеме на работу);
- доказательства, подтверждающие или опровергающие нарушение установленных ТК РУЗ или иным законом обязательных правил при заключении трудового договора, (вступивший в законную силу приговор суда о лишении истца права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, медицинские справки, карты и иные документы, подтверждающие состояние здоровья истца, медицинское заключение, отсутствие документа об образовании и др.);
- отказ работника от перевода на иную работу;
- иные необходимые доказательства.

Восстановление на работе — это возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу.

Восстанавливаемому работнику:

- предоставляется прежняя работа, т.е. работа по той же специальности или в должности с теми же условиями труда, которую он выполнял до незаконного увольнения или перевода;
- оплачивается все время вынужденного прогула или производится выплата разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- выплачивается по его требованию денежная компенсация морального вреда;
- восстанавливается непрерывный трудовой стаж, а время оплаченного вынужденного прогула включается во все виды его трудового стажа, в том числе и стаж для очередного отпуска;
- со дня восстановления работник имеет право на пособие по больничному листу. Также он восстанавливается и в других правах на определенные льготы и гарантии.

В решении о восстановлении работника указываются:

- наименование организации;
- должность (специальность) работника;
- все существенные условия труда, при которых ранее выполнялась прежняя трудовая функция.

Следует отметить, что в зависимости от выяснившихся обстоятельств дела суд может выйти за пределы заявленных истцом исковых требований, если признает это необходимым для защиты прав и охраняемых законом интересов истца, а также в других случаях, предусмотренных законом. Например, рассматривая иск о восстановлении на работе, суд может выйдя за пределы требований взыскать оплату за время вынужденного прогула.

При рассмотрении трудовых споров в судах все большее распространение получают требования работников о компенсации морального вреда. В связи с этим для обеих сторон трудовых отношений важно знать, что же включает в себя с правовой точки зрения это понятие.

Порядок взыскания морального вреда изложен в ст. ст. 1021, 1022 ГК, кроме того, статья 187 ТК предусматривает, что 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 Трудовым Кодексом.

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.

Для возмещения морального вреда необходимо наличие следующих условий:

- факта морального ущерба (вреда). Определяя наличие морального вреда в сфере трудовых отношений, прежде всего имеют в виду нравственные страдания и переживания в психической сфере человека,

причиненные ему посягательствами на его трудовые права (например, в случаях незаконного увольнения или перевода на другую работу). Физический вред, как известно, выражается в причинении физической боли, связанной с повреждением здоровья либо перенесенным заболеванием вследствие нравственных страданий;

- неправомерных действий (бездействия) причинителя вреда, т.е. действия работодателя, нарушившего трудовые права работника, признаются незаконными с точки зрения трудового законодательства;
- причинной связи между неправомерным действием (бездействием) и моральным вредом. Это означает, что именно совершенное работодателем неправомерное действие (бездействие) является главной причиной морального вреда. Например, если в результате незаконного применения дисциплинарного взыскания работник испытывает сильные переживания (нравственные страдания) и в связи с этим переносит гипертонический криз (физические страдания), то налицо совокупный моральный вред, который является следствием противоправных действий работодателя (незаконное применение взыскания), т.е. находится с этими действиями в причинной связи;
- вины причинителя вреда. Принцип вины является обязательным условием для привлечения работодателя к ответственности.

При определении размеров компенсации морального вреда суд также учитывает степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред, их характер и фактические обстоятельства их причинения. При определении размера компенсации морального вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

Трудовые споры, рассматриваемые в гражданском судопроизводстве, могут быть завершены мировым соглашением.

Мировое соглашение — это соглашение сторон о прекращении судебного спора на основе взаимных уступок.

Мировое соглашение можно заключить не только во время судебного разбирательства, но и на других стадиях процесса. Возможность разрешения спора путем мирового соглашения выясняется судьей и в процессе подготовки дела к судебному разбирательству. Контроль за законностью мирового соглашения принадлежит суду: он не утверждает его, если

оно противоречит закону или нарушает чьи-либо права и охраняемые законом интересы. Условия мирового соглашения, изложенные стороной в судебном заседании устно, заносятся в протокол и подписываются обеими сторонами, а представленные в письменном виде — приобщаются к делу. При утверждении мирового соглашения суд выносит определение о прекращении производства по делу, в котором указываются его условия.

Утверждение судом мирового соглашения влечет важные правовые последствия:

- невозможность вторичного рассмотрения судом того же иска;
- принудительное исполнение мирового соглашения по просьбе одной из сторон.

Трудовой спор, рассматриваемый судом, может быть прекращен и в связи с отказом истца от исковых требований.

Суды обращают особое внимание на проверку условий мирового соглашения по трудовым делам, а также отказа от исковых требований, с тем чтобы они соответствовали нормам трудового законодательства и не нарушали чьих-либо прав и охраняемых законом интересов.

Недопустимо утверждение мирового соглашения в том случае, когда его условия в какой-либо мере нарушают трудовые права работника или в обход закона направлены на освобождение работодателя от материальной ответственности за вред, причиненный организации.

Условия, на которых стороны пришли к мировому соглашению, отражаются в протоколе судебного заседания и подписываются сторонами. Эти условия должны быть ясными, определенными и не допускать различных толкований, чтобы не вызывать споров при исполнении.

ГЛАВА 6. СПОРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ИЗ ОТНОШЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ СТОРОН ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

- *материальная ответственность работника;*
- *материальная ответственность работодателя.*

Нормы Трудового кодекса закрепляют за работодателем право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Вопрос о дисциплинарной ответственности работника тем более значим, что наличие дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса является важным условием прекращения трудового договора в связи с неисполнением работником своих обязанностей. При этом необходимо помнить, что дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не вносятся.

Трудовые споры о привлечении работника к материальной ответственности достаточно распространенное явление в судебной практике. Среди факторов, обуславливающих их специфику, стоит выделить следующие: ограничение суммы возмещения, исключительность случаев привлечения к полной материальной ответственности и сроки привлечения к ответственности. Эти факторы характерны для института материальной ответственности работника и призваны защитить права последнего в условиях смещения баланса в пользу работодателя. Остановимся на каждом из них в отдельности.

Трудовой распорядок на предприятии определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Как указывалось выше разработаны Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования, зарегистрированные МЮ 14.06.1999 г. № 746

В некоторых отраслях для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

К примеру: Дисциплинарный устав таможенных органов Республики Узбекистан, утвержденный Постановлением КМ от 27.03.1998 г. № 135;

Положение о поощрениях и дисциплинарной ответственности работников органов прокуратуры Республики Узбекистан, утвержденное Постановлением ОМ от 30.08.1996 г. № 282-1.

В ходе трудовой деятельности у работодателя и работника имеются права и обязанности, выполнение которых необходимо для ведения трудовой деятельности.

Трудовой кодекс к обязанностям работника относит следующие: добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя.

Трудовые обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего распорядка, уставах и положениях о дисциплине, локальных актах, принимаемых на предприятии (коллективных договорах, инструкциях и т.д.), трудовом договоре.

В свою очередь работодатель обязан организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договоры в соответствии с настоящим Кодексом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц.

Каждый работник должен быть предварительно ознакомлен с кругом возлагаемых на него трудовых обязанностей.

Статья 181 Трудового кодекса устанавливает виды дисциплинарных взысканий: выговор, штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка. Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка, прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).

Не допускается применение каких-либо, не предусмотренных законом, взысканий. Следовательно, наложение строгого выговора, или, например, лишение работника премии, как средства наказания работника за нарушение трудовой дисциплины, является незаконным.

Порядок применения дисциплинарного взыскания и лица, которыми они могут быть применены регулируется нормами Трудового кодекса.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудового коллектива или непосредственного руководителя работника.

Законодатель предусмотрел и возможность обжалования дисциплинарного взыскания, оно может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

При рассмотрении трудового спора учитываются обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, отношение к труду, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, соблюдение работодателем порядка наложения взыскания.

При наличии оснований применение к работнику дисциплинарного взыскания может быть признано незаконным и выносится решение о его отмене.

В соответствии со ст. 185 Трудового кодекса 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.

Кроме того, порядок возмещения урегулирован и статьей 985 ГК.

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 Трудовым кодексом.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

В нормах трудового кодекса дается определение понятию прямого действительного вреда, под которым 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.

Материальная ответственность работника ограничивается его средним месячным заработком. Случаи полной материальной ответственности, т.е. возмещения всего нанесенного ущерба, независимо от размера заработной платы перечислены в ст. 202 ТК.

Следует отметить, что статьей 202 ТК предусмотрена материальная ответственность за «разглашение коммерческой тайны» в случаях, установленных законом.

Основные понятия, связанные с коммерческой тайной даны в Законе Республики Узбекистан от 11.09.2014 г. «О коммерческой тайне».

Коммерческой тайной является информация, имеющая коммерческую ценность в научно-технической, технологической, производственной, финансово-экономической и других сферах в силу неизвест-

ности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и собственник этой информации принимает меры по защите ее конфиденциальности;

Собственником коммерческой тайны является юридическое или физическое лицо, осуществляющее владение, пользование и распоряжение коммерческой тайной и установившее в отношении ее режим коммерческой тайны;

Под разглашением коммерческой тайны понимается действие или бездействие, в результате которого информация, составляющая коммерческую тайну, в любой возможной форме (устной, письменной, иной форме, в том числе с использованием технических средств) становится известной третьим лицам без согласия собственника такой информации или конфиденанта либо вопреки трудовому договору (контракту) или гражданско-правовому договору;

Собственник коммерческой тайны вправе защищать в установленном законом порядке свои права в случаях разглашения, незаконного получения или незаконного использования третьими лицами коммерческой тайны, в том числе требовать возмещения убытков, причиненных в связи с нарушением его прав.

В этой связи нормами закона предусмотрены обязанности работодателя по обеспечению защиты работодателя.

Так, работодатель обязан ознакомить под расписку работника, доступ которого к коммерческой тайне необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну; ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и мерами ответственности за его нарушение; создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Доступ работника к коммерческой тайне осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

В целях обеспечения защиты коммерческой тайны работник обязан:

- соблюдать установленный работодателем режим коммерческой тайны;
- не разглашать коммерческую тайну и не использовать ее в личных целях без согласия работодателя;

- передать работодателю при прекращении трудового договора (контракта) имеющиеся у него в пользовании материальные носители коммерческой тайны или уничтожить либо удалить ее с указанных носителей под контролем работодателя.

В целях обеспечения защиты коммерческой тайны трудовым договором (контрактом) или гражданско-правовым договором должны предусматриваться:

- обязательства работника и работодателя, являющегося собственником коммерческой тайны или конфидентом, по обеспечению защиты коммерческой тайны;
- срок, в течение которого после прекращения трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора бывший работник обязан не разглашать коммерческую тайну.

Работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны, к которой он получил доступ в связи с исполнением им обязанностей, предусмотренных в трудовом договоре (контракте) или гражданско-правовом договоре.

Основаниями для прекращения доступа к коммерческой тайне в процессе трудовых отношений являются:

- прекращение трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора;
- нарушение взятых обязательств по неразглашению коммерческой тайны.

Основаниями для прекращения доступа к коммерческой тайне в процессе трудовых отношений могут быть и иные обстоятельства в соответствии с законодательством или договором.

Прекращение доступа к коммерческой тайне в процессе трудовых отношений не освобождает работника от взятых им обязательств по неразглашению коммерческой тайны.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

В случае, если работник отказывается от добровольного возмещения нанесенного им ущерба, либо размер компенсации превышает его сред-

немесячный заработок (случаи полной материальной ответственности) взыскание такового осуществляется в судебном порядке.

Нормами законодательства предусмотрено понятие полной материальной ответственности. Согласно статье 203 ТК 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.

Этой же нормой предусмотрено заключение договора 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 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 недостач.

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 статьи 203ТК, 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 Трудового Кодекса.

При рассмотрении дела, связанных с возмещением вреда, следует остановиться на нескольких важных моментах.

Возмещение работником причиненного вреда необходимо отличать от удержания из заработной платы для погашения задолженности предприятию в связи с излишне полученным этим работником денежными

суммами (например, для погашения невозвращенного своевременно аванса на служебную командировку). Аналогичные удержания могут производиться и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством (статья 164 Трудового кодекса).

В отличие от возмещения вреда по нормам гражданского права, где убытки исчисляются, как правило, в полном объеме причиненного вреда, т.е. возмещаются как прямой действительный вред в имуществе, так и упущенная потерпевшим выгода, возможная при обычных условиях оборота, по нормам трудового права при определении размера убытков принимаются во внимание только прямые убытки, понимаемые как действительный вред, нанесенный работодателю, но не упущенная выгода. Под упущенной для работодателя выгодой в данном случае подразумевается лишение его дохода вследствие совершения работником тех или иных действий, повлекших невыгодные для работодателя последствия. Например, по небрежности работника выбыла из строя на несколько дней машина, стоимость починки которой будет считаться прямым действительным вредом, а сумма дохода, которая могла бы быть получена от эксплуатации машины, за время вынужденного ее бездействия, должна рассматриваться как упущенная выгода, не подлежащая возмещению работодателю виновным в причинении вреда работником.

Согласно статье 199 ТК не допускается возложение на работника материальной ответственности за вред, который возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны. Особое значение в современных условиях хозяйствования приобретает правильное применение положения о нормальном производственно — хозяйственном риске. (Такой риск возможен, например, при принятии обоснованных управленческих решений, как в сфере производства, так и в сфере обращения ценностей.)

Следует обратить внимание и на то, что законодателем предусмотрено возложение ответственности на должностное лицо, которым причинен вред работодателю.

Согласно требованиям статьи 274 ТК 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.

Строгое соблюдение этого правила не только способствует возмещению материального вреда, причиненного действиями должностных лиц предприятию, но и является эффективным средством борьбы с незаконными увольнениями, переводами работников, случаями задержки исполнений решений суда о восстановлении на работе.

Материальная ответственность, предусмотренная статьей 274 Трудового Кодекса может быть возложена только на то должностное лицо, которое обладает правом приема на работу и прекращения трудового договора. Следует обратить внимание, что указанное должностное лицо не освобождается от обязанности возместить работодателю (предприятию) вред даже в том случае, если на момент привлечения к материальной ответственности он уже прекратил трудовые отношения с данным предприятием. Если приказ о прекращении трудового договора или переводе с очевидным нарушением закона был издан должностным лицом, не обладающим таким правом, то оно несет материальную ответственность в пределах его среднемесячного заработка.

В таком же размере может быть с учетом конкретных обстоятельств возложена материальная ответственность на должностное лицо, обладающее правом приема на работу и прекращения трудового договора в случаях, когда при переводе или прекращении трудового договора был нарушен закон, но эти нарушения не носят очевидный характер.

Поскольку в силу ст. 274 Трудового кодекса материальная ответственность в размере до трех месячных должностных окладов возлагается только на должностных лиц, виновных в незаконном прекращении трудового договора, незаконном переводе либо в задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, такая ответственность не может наступить в отношении лиц, по представлению (заклучению) которых готовились материалы к соответствующему приказу.

В соответствии со ст. 274 ТК суды возлагают на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе, обязанность возместить работодателю вред, связанный с выплатой работнику заработной платы за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

В соответствии с сложившейся судебной практикой под очевидным нарушением закона следует понимать в частности прекращение трудового договора:

- по основаниям, не предусмотренным законом;
- по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, если необходимость получения такого согласия предусмотрена коллективным соглашением или коллективным договором;
- по инициативе работодателя с лицами моложе восемнадцати лет, лицами, избранными в состав представительных органов работников и не освобожденных от производственной работы, а также избравшихся в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий без предварительного согласия местного органа по труду;
- с женщинами в случаях, указанных в части первой ст. 237 ТК, когда работодателю было известно об обстоятельствах, исключающих возможность прекращения трудового договора;
- по инициативе работодателя, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, в период временной нетрудоспособности работника или во время нахождения его в отпуске;
- в связи с неудовлетворительным результатом испытания работников, при приеме на работу которых в соответствии с частью третьей ст. 84 ТК, испытание не устанавливается;
- по п. 4 части второй ст. 100 ТК в случаях, когда на предприятии не утверждены правила внутреннего трудового распорядка, а также за совершение работником однократных нарушений трудовых обязанностей не предусмотренных в правилах;
- по инициативе работника при отсутствии его письменного заявления о прекращении трудового договора;
- в связи с истечением срока трудового договора с работником, принятым на неопределенный срок;

- в иных случаях, когда работодателем были грубо нарушены условия законности или установленный порядок прекращения трудового договора.

Перевод работника на другую работу признается произведенным с очевидным нарушением закона, если он осуществлен;

- без согласия работника, за исключением временных переводов на другую работу в связи с производственной необходимостью либо простоем;
- на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, если об этом заранее было известно работодателю;
- в связи с производственной необходимостью либо простоем без согласия работника, если в коллективном договоре, а когда он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, не определены предельные сроки таких переводов, а также случаи производственной необходимости;
- без согласия работника в связи с производственной необходимостью либо простоем, если продолжительность таких переводов превышает предельные сроки, установленные коллективным договором, а если он не заключен — определенные по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников;
- в связи с производственной необходимостью без согласия работника, в случаях, не отнесенных коллективным договором, а если он не заключен — соглашением между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, к числу случаев производственной необходимости;
- в иных случаях, когда работодателем грубо нарушен установленный порядок переводов на другую работу.

Необходимо отметить что, суды с учетом конкретных обстоятельств, признают очевидными и иные нарушения, допущенные при прекращении с работником трудового договора.

Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику согласно нормам Трудового Кодекса, предусматривает обязанность работодателя возместить работнику вред: причиненный

в результате незаконного лишения трудиться; причиненный здоровью работника или в связи с его смертью; вред в связи со смертью кормильца.

При рассмотрении споров данной категории может разрешать вопрос о возмещении морального вреда. Моральный вред 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.

При возникновении спора о способе и размере компенсации морального вреда, необходимо руководствоваться ст. 1022 Гражданского кодекса Республики Узбекистан.

В соответствии со ст. 112 Трудового кодекса суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные страдания в связи с незаконным прекращением трудового договора или переводом на другую работу.

Такая обязанность на работодателя может быть возложена и при необоснованном применении дисциплинарного взыскания, отказе в переводе на другую работу, в отстранении от работы, в случае задержки выдачи трудовой книжки, а также заработной платы и других выплат.

При этом суд вправе рассмотреть иск о компенсации морального вреда как вместе с иском о возмещении имущественного ущерба, так и отдельно, поскольку в силу действующего законодательства ответственность за причиненный моральный вред не находится в прямой зависимости от наличия имущественного ущерба.

В соответствии со статьей 188 ТК 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.

Материальная ответственность работников, наступающая за ненадлежащее выполнение своих служебных обязанностей, предусмотрена и определена в актах трудового законодательства. Прежде всего, это трудовой кодекс Республики Узбекистан, в нем содержатся основные условия труда всех работников.

Необходимо отметить, что в отношении возмещения причиненного вреда действующее законодательство защищает интересы как работника, так и работодателя, поскольку обязывает работника возмещать вред, причиненный по его вине предприятию, и устанавливает пределы его материальной ответственности и порядок возмещения вреда. Одновременно с этим законодательство обязывает работодателя создать такие условия для работников, которые бы максимально способствовали эффективной работе и обеспечивали сохранность имущества и материальных ценностей.

Таким образом, материальная ответственность подразделяется на два вида:

- ответственность работника перед работодателем;
- ответственность работодателя перед работником.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности, если к этому имеется юридическое основание, с которым закон связывает возможность и необходимость применения такой ответственности.

При этом следует отметить, что нормы трудового права, регулирующие указанную ответственность, отличаются от норм возмещения вреда по гражданскому праву. Особенности материальной ответственности в трудовом праве обусловлены субъектом причинения вреда, условиями и пределами ответственности, размерами и порядком возмещения вреда.

Каждый из указанных видов материальной ответственности отличается друг от друга по размерам, по порядку возмещения вреда, а также нормативными актами, их регулирующими, однако условия наступления материальной ответственности и работника и работодателя одни и те же.

При рассмотрении вопроса о возмещении вреда, на практике часто возникает вопрос о возмещении убытков.

Имущественный вред, нанесенный потерпевшему и выраженный в денежной форме называется убытком. Убыток может заключаться, **во-первых**, в уменьшении (ухудшении) имущества потерпевшего

вследствие совершения причинителем вреда определенных действий (прямой действительный вред); **во-вторых**, в неполучении потерпевшим прибыли, которую он должен был бы получить, если бы не было совершено причинителем вреда определенного действия (так называемая упущенная выгода).

Например, по небрежности работника выбыла из строя на несколько дней машина, стоимость починки которой будет считаться прямым действительным вредом, а сумма дохода, которая могла бы быть получена от эксплуатации машины, за время вынужденного ее бездействия, должна рассматриваться как упущенная выгода, не подлежащая возмещению работодателю виновным в причинении вреда работником.

Так, по вине работника рудника крепления специальных взрывных деталей отставало от графика работ. В связи с этим произошел обвал и рудник недодал 55 тонн руды, стоимость которой администрация просила взыскать с мастера. Однако суд правильно отказал в иске, так как руда не была добыта, на добычу именно этой руды средства не затрачивались, а неполученные доходы возмещению не подлежат.

Материальная ответственность возлагается на виновных лиц за нанесенный ими действительный вред в случаях уничтожения или повреждения различных имущественных объектов, принадлежащих работодателю. Таким объектом могут быть орудия производства, средства производства, товарно-материальные ценности, инвентарь и т.д. Необходимо лишь, чтобы этот объект имел известную имущественную ценность. Но материальная ответственность не ограничивается лишь ответственностью за указанные выше случаи причинения вреда наличному имуществу работодателя. Виновные лица несут ответственность и за причинение иного вида убытка, связанного с необходимостью для работодателя производства непроизводительных затрат из-за невыполнения работниками своих трудовых обязанностей (например, в случаях, когда вред причинен вследствие пропуска по вине работника давностного срока на взыскание задолженности с третьих лиц в пользу работодателя или уплаты по вине работника штрафа и т.д.).

Следует обратить внимание, что согласно статье 199 Трудового кодекса не допускается возложение на работника материальной ответственности за вред, который возник в результате непреодолимой силы, нормаль-

ного хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

При этом право на риск должно признаваться лишь за работником, обладающим соответствующей профессиональной подготовкой. Типичным примером причинения вреда в состоянии крайней необходимости являются случаи, когда шофёр, чтобы спасти жизнь человека, нарушает правила движения и портит автомашину.

Кроме того, для привлечения работника к материальной ответственности необходимо, чтобы между противоправным поведением работника и действительным вредом имела прямая причинная связь. Для установления такой связи необходимо изучить фактические обстоятельства дела и выявить причины, непосредственно повлиявшие на возникновение вреда. Для установления причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у предприятия вреда в случае необходимости образуется специальная комиссия, при рассмотрении дел целесообразно решить вопрос о назначении и проведении соответствующей экспертизы.

Если вред причинен не только по вине работника, к которому предъявлен иск, но и по вине должностного лица предприятия, суд может привлечь его в качестве второго ответчика (соответчика). В этом случае обязанность по возмещению вреда может быть возложена в соответствующих долях на обоих ответчиков с учетом степени их вины, вида и предела материальной ответственности, на размер вреда, подлежащего возмещению влияет также степень вины работника.

Разграничение форм вины имеет большое практическое значение, так как в зависимости от этого законодательство устанавливает различную материальную ответственность-ограниченную или полную.

Материальная ответственность работника является самостоятельным видом ответственности по трудовому праву и наступает независимо от привлечения его за причиненный им вред к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Она не исключает возможности применения к работнику других мер материального воздействия.

Если материальный вред причинен совместными преступными действиями нескольких лиц, они как правило несут солидарную ответ-

ственность, при которой не выделяются доли каждого из этих лиц в общем объеме причиненного вреда.

Размер причиненного вреда по общему правилу определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам. В целях приведения балансовой стоимости основных фондов в соответствие с фактически действующими ценами и условиями их воспроизводства все организации независимо от форм собственности периодически производят переоценку этих фондов (средств) на основании специальных постановлений Правительства Республики Узбекистан.

Размер вреда должен подтверждаться документально. При определении размера вреда при хищении, недостаче, умышленном уничтожении или порче имущества работодателя, вред исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день рассмотрения дела компетентными органами.

ГЛАВА 7. РАССМОТРЕНИЕ СПОРОВ, СВЯЗАННЫХ С ВОЗМЕЩЕНИЕМ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

В числе обязанностей одной из сторон трудового договора работодателя (юридического лица) Трудовой Кодекс Республики Узбекистан называет обязанность соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда (статья 177). Трудовое законодательство обязывает работодателя возместить ущерб (вред), возникший вследствие нарушения работодателем трудовых прав работника.

Постановлением Кабинета Министров от 15.09.2014 года № 263 принято Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, которое определяет порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, тяжести и напряженности трудового процесса, травмоопасности оборудования, оформления и использования ее результатов, а также требования к аттестующим организациям.

Данное Положение является обязательным для всех работодателей — предприятий, учреждений, организаций.

В соответствии с требованиями статьи 189 ТК 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.

Судами рассматриваются дела по спорам:

- о возмещении вреда, причиненного здоровью работника работодателем;
- о возмещении дополнительных расходов и выплате работодателем потерпевшему работнику единовременного пособия в связи с повреждением здоровья;
- о возмещении вреда и выплате единовременного пособия в связи со смертью кормильца;
- об изменении размера присужденных сумм в возмещение вреда и круга лиц, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца;
- о перерасчете размера возмещения вреда по условиям и нормам Правил;
- об увеличении возмещения вреда в связи с повышением минимального размера заработной платы, установленного законодательством;
- о возмещении вреда, причиненного здоровью, за период временной нетрудоспособности, если пособие по временной нетрудоспособности потерпевшему не подлежит выплате или не полностью возмещает вред от утраты заработка;
- о присуждении или перерасчете сумм возмещения вреда, подлежащих выплате после повторного медицинского освидетельствования (установления инвалидности);
- о возмещении морального вреда;
- иным спорам, связанным с возмещением работнику вреда причиненного здоровью, а также с возмещением вреда членам семьи работника в связи со смертью кормильца.

В круг лиц, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, в случае смерти работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, относятся:

- нетрудоспособные лица, а также лицам, не достигшие шестнадцати лет, состоявшие на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей умершего;

- супруг или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за детьми — братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими трех лет.

Данный перечень исчерпывающий и расширительному толкованию не подлежит.

При этом следует иметь в виду, что право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, сохраняется за супругом умершего при вступлении в новый брак, а также за несовершеннолетними детьми умершего при их усыновлении другими лицами, поскольку при наступлении указанных обстоятельств законом не предусмотрено прекращение обязательства по возмещению вреда, причиненного этим лицам.

В соответствии со ст. 197 Трудового кодекса Республики Узбекистан заявление о возмещении вреда подается работодателю пострадавшим работником, а в случае смерти работника — заинтересованными лицами, имеющими право на возмещение.

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

Исковое заявление о присуждении сумм в возмещение вреда, причиненного здоровью, на новый срок после медицинского переосвидетельствования принимается судом в таком же порядке, как и первичное заявление.

В соответствии со ст. ст. 145, 241 ГПК Республики Узбекистан иски о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо смертью кормильца, по выбору истца могут предъявляться суду, в районе деятельности которого ответчик имеет постоянное место-жительство или постоянное занятие, либо суду по месту жительства истца.

Истцы по искам о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также в связи со смертью кормильца освобождаются от уплаты судебных расходов. В случае удовлетворения иска судебные расходы взыскиваются с ответчика в установленном законодательством порядке.

В соответствии со ст. 163 ГК Республики Узбекистан на требования о возмещении вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей или в связи со смертью кормильца, исковая давность не распространяется.

Исходя из вышеизложенного отказ в приеме искового заявления, а равно отказ в удовлетворении требования о возмещении вреда по причинам пропуска срока исковой давности не допустим.

Требования, предъявленные по истечении трех лет после утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем, или после смерти кормильца, удовлетворяются не более чем за три года, предшествующих предъявлению иска.

При определении сумм в возмещение вреда, суды должны руководствоваться п. 50 Правил от 11.02.2016 года, предусматривающих выплату сумм в возмещение вреда:

- потерпевшим — с того дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;
- гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, со дня смерти кормильца, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда.

При подготовке дел судебному разбирательству в зависимости от заявленного требования судам необходимо истребовать доказательства, необходимые для разрешения спора. В частности, акта о несчастном случае на производстве; приговора, решения суда, постановления прокуратуры, органа дознания или предварительного следствия; заключения технического инспектора труда либо других должностных лиц (органов), осуществляющих контроль и надзор за состоянием охраны труда и соблюдением законодательства о труде; о причинах повреждения здоровья; медицинское заключение о профессиональном заболевании; решения о наложении административного или дисциплинарного взыскания на виновных лиц; постановления профсоюзного комитета, решения районной (городской) государственной налоговой инспекции о возмещении работодателем бюджету государственного социального страхования расходов на выплату работнику пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем, а также других доказательств, имеющих значение для правильного разрешения дела.

Заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа о степени вины потерпевшего является одним из доказательств, которое в соответствии со ст. 67 ГПК

Республики Узбекистан подлежит оценке в совокупности со всеми доказательствами по делу.

Исходя из того, что вина работодателя предполагается, поскольку работодатель может быть освобожден от возмещения вреда только в том случае, если докажет, что вред причинен не по его вине, кроме случаев причинения вреда источником повышенной опасности, доказательства отсутствия вины работодателя должен предоставить ответчик.

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.

Более подробно данный вопрос отражен в Правилах возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных Постановлением КМ от 11.02.2005 г. № 60.

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

Деятельность комиссии, а также порядок прохождения освидетельствования регулируются Положением о врачебно-трудовых экспертных комиссиях, утвержденных Постановлением КМ от 08.08.2008 г. № 175, Положением о порядке освидетельствования граждан во врачебно-трудовых экспертных комиссиях и Положением о порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, утвержденных Постановлением КМ от 01.07.2011 г. № 195.

Возмещение вреда, причиненного здоровью работника состоит:

- в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка (или соответствующей его части), исходя из степени утраты профессиональной трудоспособности;
- в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья;

- в выплате единовременного пособия.

При определении размера возмещения ущерба среднемесячный заработок исчисляется в соответствии с требованиями пунктов 11-21 вышеуказанных Правил.

Если потерпевший нуждается в специальных транспортных средствах (автомобиль с ручным управлением, мотоколяска), вред подлежит возмещению в пределах стоимости транспортного средства, показанного ВТЭК.

Подлежат возмещению также расходы на капитальный ремонт специальных транспортных средств.

В соответствии с п. 23 Правил потерпевшему, который **нуждается** как в специальном медицинском, так и в бытовом уходе, расходы на бытовой уход возмещаются сверх возмещения расходов на специальный медицинский уход. Потерпевший имеет право на возмещение расходов на уход независимо от того, кем он осуществляется, понесены ли расходы фактически.

Взыскание дополнительных расходов потерпевшему может быть произведено и на будущее время в пределах сроков, указанных в заключении ВТЭК.

Профессиональное заболевание работника, повлекшее за собой полную или частичную утрату трудоспособности, служит основанием для взыскания ущерба с организации, где работает потерпевший лишь при наличии ее вины. Поэтому, следует иметь в виду, что сам по себе факт установления профессионального заболевания не является достаточным основанием для возложения на работодателя обязанности по возмещению ущерба. Суды при рассмотрении дел этой категории наряду с исследованием письменных доказательств, подтверждающих наличие у работника такого заболевания (акт освидетельствования ВТЭК, выписки из истории болезни и другие), обязаны в каждом случае выяснять имело ли место нарушение работодателем правил охраны труда.

При этом грубая неосторожность потерпевшего не может служить основанием для полного отказа в иске о возмещении вреда, если он причинен работодателем, с которым потерпевший состоит в трудовых отношениях.

В соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Республики Узбекистан, если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возник-

новению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения соответственно уменьшается.

При этом отказ в возмещении ущерба не допускается. Вопрос о том, является ли неосторожность потерпевшего грубой небрежностью или простой неосмотрительностью, не влияющей на размер возмещения вреда, должен быть разрешен в каждом случае с учетом конкретных обстоятельств. В частности, грубой неосторожностью должно быть признано нетрезвое состояние потерпевшего, содействовавшее возникновению или увеличению вреда.

При этом следует учитывать, что смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения ущерба, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении ущерба в связи со смертью кормильца.

Работодатель, деятельность которого связана с повышенной опасностью для окружающих, обязан возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Определение понятий источника повышенной опасности и его владельца дано в ст. 999 Гражданского кодекса Республики Узбекистан.

При реорганизации или ликвидации юридического лица, обязанность по выплате соответствующих платежей несет в соответствии п. 42 Правил его правопреемник.

Если при ликвидации предприятия не произведено внесение суммы платежей в возмещение ущерба в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Узбекистан, в Внебюджетный пенсионный фонд, иск о возмещении ущерба предъявляется правопреемнику ликвидируемого предприятия либо его вышестоящему хозяйственному органу.

Следует отметить, что единый порядок расследования и учета несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, происшедших в связи с трудовой деятельностью на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности, а также у отдельных граждан по трудовому контракту на территории Республики Узбекистан устанавливается Положением №286 от 06.06.1997 года «О расследовании и учете несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве», утвержденным Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Положение распространяется на:

- граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период работы на производстве;
- работодателей;
- лиц по подряду и поручениям, выполняющих работы по гражданско-правовым контрактам;
- граждан, участвующих в ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- иностранных граждан, работающих по найму, если иное не предусмотрено специальным международным соглашением;
- военнослужащих, в том числе проходящих альтернативную службу, направленных на предприятия для выполнения строительных, сельскохозяйственных и иных работ, не связанных с прохождением воинской службы;
- студентов и учащихся при прохождении производственной практики на предприятии.

Несчастные случаи с учащимися и студентами, происшедшие во время учебно-воспитательного процесса, расследуются и учитываются в порядке, установленном Министерством народного образования, Министерством высшего и среднего специального образования, Центром среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования по согласованию с Министерством труда.

Согласно Положению, расследованию и учету подлежат следующие несчастные случаи:

- травмы, отравления, тепловые удары, взрывы, аварии, разрушения зданий, сооружений и конструкций, ожоги, обморожения, утопления, поражения электротоком и молнией, повреждения в результате контакта с животными, насекомыми и пресмыкающимися, террористических актов, а также иные повреждения здоровья при стихийных бедствиях (землетрясениях, оползнях, наводнениях, ураганах и др.), происшедшие при выполнении трудовых обязанностей (а также в командировках) на территории предприятия и за ее пределами;
- при совершении каких-либо действий в интересах предприятия, хотя и без поручения работодателя, по выполнению своих функциональных

обязанностей, а также с целью предотвращения аварий, гибели людей и сохранения имущества предприятия;

- при дорожно-транспортном происшествии, на железнодорожном, воздушном, морском и речном транспорте, электротранспорте — во время нахождения работника в командировке или выполнения им своих функциональных обязанностей;
- в пути на работу или с работы на транспорте, предназначенном для перевозки людей, специально выделенном приказом работодателя для перевозки работников из дома на работу и/или с работы домой, а также на транспорте сторонней организации, предоставленном для этих целей согласно договору (заявке);
- в рабочее время на личном транспорте при наличии письменного приказа работодателя о разрешении на использование его для служебных поездок;
- в рабочее время на транспорте или по пути следования пешком с работником, передвигающимся для выполнения задания работодателя, а также с работником, чья деятельность связана с передвижением между объектами обслуживания;
- при проведении субботника (воскресника), учений по гражданской защите, соревнований добровольной пожарной охраны, при привлечении на сельскохозяйственные работы, оказании шефской помощи предприятием по письменному распоряжению работодателя, независимо от места проведения мероприятий или выполнения работ;
- в рабочее время нанесение телесных повреждений другим лицом при исполнении трудовых обязанностей — на основании сведений органов внутренних дел;
- на транспортном средстве, территории вахтового поселка или арендованного помещения с работником, находящимся на сменном отдыхе (проводник, работник рефрижераторной бригады, шофер-сменщик, работники морских и речных судов, а также с работающими вахто-экспедиционным методом и др.).

Не подлежат расследованию и учету случаи естественной смерти, самоубийства, умышленного повреждения своего здоровья пострадавшим, а также травмы, полученные пострадавшим при совершении

им преступления (по заключению судебно-медицинской экспертизы или справки следственных органов).

Контроль за правильным и своевременным расследованием и учетом несчастных случаев на производстве, а также выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай, осуществляют: вышестоящий хозяйственный орган предприятия, профсоюзный комитет или иной представительный орган работников, государственный технический инспектор труда, органы Государственной инспекции Республики Узбекистан «Саноатгеоконтехназорат» и Узгосэнергонадзора на соответствующих подконтрольных объектах.

В случае отказа работодателя в составлении акта формы Н-1, а также при несогласии пострадавшего или другого заинтересованного лица с содержанием акта формы Н-1 пострадавший или заинтересованное лицо обращается в профсоюзный комитет предприятия или иной представительный орган работников предприятия.

Профсоюзный комитет или иной представительный орган работников предприятия в течение 10 дней изучает обстоятельства причин несчастного случая, определяет нарушения правил и норм охраны труда, стандартов безопасности труда, если считает нужным требует от работодателя составления или пересоставления акта формы Н-1. При невыполнении работодателем этих требований профсоюзный комитет или иной представительный орган предприятия, а также пострадавший или другое заинтересованное лицо обращаются к государственному техническому инспектору труда.

В случаях обнаружения несоставления или неправильного составления акта формы Н-1 государственный технический инспектор труда имеет право потребовать от работодателя составления или пересоставления акта формы Н-1. Работодатель обязан выполнить заключение государственного технического инспектора труда.

Разногласия между работодателем и государственным техническим инспектором труда разрешает главный государственный технический инспектор труда.

Расследование несчастного случая, при котором погибло пять и более человек, проводится комиссией, созданной постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан.

С целью отношений в области обязательного страхования гражданской ответственности работодателя принят Закон Республики Узбекистан Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя.

Работодатель обязан на условиях и в порядке, установленных настоящим Законом, застраховать свою гражданскую ответственность по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей

Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья работника, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, определяется в порядке, установленном законодательством.

Страховое возмещение по обязательному страхованию гражданской ответственности работодателя выплачивается в размере причиненного вреда, но не более размера страховой суммы.

Страховое возмещение по обязательному страхованию гражданской ответственности работодателя осуществляется в виде:

- ежемесячной выплаты в процентах к среднемесячной заработной плате потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности или установления профессионального заболевания;
- ежемесячной выплаты в размере среднемесячной заработной платы умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение причиненного вреда;
- выплаты потерпевшему или выгодоприобретателю единовременного пособия в случаях, установленных законодательством;
- расходов на погребение в размере, определяемом в договоре обязательного страхования гражданской ответственности работодателя в случае смерти работника;
- компенсации дополнительных расходов работодателя в соответствии с законодательством.

При повышении в установленном законодательством порядке минимального размера заработной платы сумма возмещения вреда, определенная в связи с причинением вреда жизни или здоровью работника, увеличивается пропорционально повышению минимального размера заработной платы. При этом сумма увеличения возмещения вреда доплачивается в порядке, установленном законодательством.

Компенсация морального вреда, причиненного потерпевшему или выгодоприобретателю в связи с наступлением страхового случая, осуществляется в порядке, установленном законодательством.

Объектом обязательного страхования гражданской ответственности работодателя являются имущественные интересы работодателя при возникновении его гражданской ответственности по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

Субъектами обязательного страхования гражданской ответственности работодателя являются работодатель, страховщик по договору обязательного страхования гражданской ответственности работодателя (далее — страховщик), страховщик по договору аннуитетов, потерпевший и выгодоприобретатель.

Договор обязательного страхования гражданской ответственности работодателя является публичным.

По договору обязательного страхования гражданской ответственности работодателя страховщик обязуется за обусловленную плату (страховую премию) при наступлении страхового случая возместить работодателю и (или) потерпевшему либо выгодоприобретателю причиненный вред жизни или здоровью работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, в пределах страховой суммы по договору обязательного страхования гражданской ответственности работодателя.

Договор обязательного страхования гражданской ответственности работодателя заключается между работодателем и страховщиком. Основанием для заключения данного договора является заявление работодателя в письменной форме.

Условия договора обязательного страхования гражданской ответственности работодателя и порядок его заключения устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Ответственность за неполноту условий, подлежащих указанию в договоре обязательного страхования гражданской ответственности работодателя, несет страховщик.

Договор обязательного страхования гражданской ответственности работодателя заключается сроком на один год. Если деятельность работодателя осуществляется в срок менее одного года, то договор обязательного страхования гражданской ответственности работодателя заключается на срок осуществления работодателем данной деятельности.

ГЛАВА 8. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ СУДА

Решение суда вступает как правило в законную силу по истечении срока на апелляционное обжалование и опротестование, если оно не было обжаловано или опротестовано. В случае принесения апелляционной жалобы или апелляционного протеста решение, если оно не отменено, вступает в законную силу по рассмотрении дела судом вышестоящей инстанции.

Судебное решение приводится в исполнение по вступлении его в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

Ряд решений суда по искам, вытекающим из трудовых отношений, подлежит немедленному исполнению (т.е. вне зависимости от последующего обжалования). К ним относятся: решения о присуждении работнику заработной платы, но не свыше, чем за три месяца; о присуждении платежей в возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца; о восстановлении на работе работника, с которым трудовой договор был прекращен незаконно или работника, незаконно переведенного на другую работу, а также об изменении формулировки оснований прекращения трудового договора.

Немедленное исполнения решения означает к примеру, что работодатель обязан не позднее следующего рабочего дня с момента вынесения решения обеспечить работнику свободный доступ к его рабочему месту и возможность исполнять трудовые права и обязанности, предусмотренные трудовым договором.

Кроме того, ст. 220 ГПК дает суду право допустить к немедленному исполнению любое решение, если истец и ответчик согласны с вынесенным решением и его немедленным исполнением; по всем другим делам, когда вследствие особых обстоятельств замедление в исполнении решения может привести к значительному ущербу для взыскателя или само выполнение может оказаться невозможным.

При допущении немедленного исполнения по основаниям, указанным в пункте 1 ст. 220 ГПК, согласие сторон заносится в протокол судебного заседания и подписывается сторонами. Если согласие сторон выражено в адресованных суду письменных заявлениях, эти заявления приобщаются к делу, о чем указывается в протоколе судебного заседания.

При допущении немедленного исполнения по основаниям, указанным в пункте 3 части первой ст. 220 ГПК, суд может потребовать от истца обеспечения поворота исполнения решения на случай отмены решения суда.

После вынесения решения, в пределах срока апелляционного обжалования и опротестования, вопрос о допущении немедленного исполнения решения рассматривается в судебном заседании с извещением лиц, участвующих в деле, однако, неявка этих лиц не является препятствием для разрешения вопроса о немедленном исполнении.

Определение суда по вопросу о немедленном исполнении решения может быть обжаловано и опротестовано, при этом подача частной жалобы или принесение частного протеста на определение о немедленном исполнении решения не приостанавливает исполнение этого определения.

Согласно общим правилам, судебные постановления, вступившие в законную силу, исполняются всеми государственными органами, организациями, должностными лицами и гражданами на всей территории Республики Узбекистан в порядке, установленном ГПК Республики Узбекистан и другими законами.

Принято Постановление Пленума Верховного суда и Пленума Высшего хозяйственного суда от 10.04.2009 г. № 06/196 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при применении судами Закона Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов», которое содержит разъяснения по настоящему вопросу.

Судебные решения могут исполняться сторонами в добровольном порядке, в случае неисполнения работодателем решения добровольно, оно подлежит исполнению принудительно через отдел судебных исполнителей. Принудительное исполнение судебного постановления производится на основании исполнительного листа, выдаваемого судом, принявшим это постановление.

Исполнительный лист выдается судом взыскателю после вступления решения в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения, когда исполнительный лист выдается немедленно по вынесении решения.

По каждому решению выдается один исполнительный лист. Однако если исполнение должно быть произведено в различных местах либо

в пользу нескольких взыскателей, суд по просьбе взыскателей выдает несколько исполнительных листов с точным указанием места исполнения либо той части решения, которая по данному листу подлежит исполнению.

На основании решения о взыскании денежных сумм с нескольких ответчиков выдаются несколько исполнительных листов по числу ответчиков. При этом в случае, если предусматривается взыскание с солидарных ответчиков, в каждом исполнительном листе должна быть указана общая сумма взыскания и перечислены все ответчики с указанием на их солидарную ответственность. Исполнительный лист выдается взыскателю либо по его просьбе направляется для исполнения непосредственно судом.

При этом, в ряде случаев, в том числе в случаях взыскания ущерба, причиненного преступлением, взыскания возмещения вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца, взыскания денежных сумм с должностных лиц, виновных в незаконном прекращении трудового договора с работником или незаконном переводе работника либо в неисполнении решения суда о восстановлении на работе, конфискации имущества, взыскания денежных сумм в доход государства суд по своей инициативе направляет исполнительный лист для исполнения, о чем извещает соответственно финансовый орган или взыскателя.

Содержание исполнительного листа, а также порядок исполнения, права и обязанности сторон в исполнительном производстве регламентированы Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов» и ГПК РУз.

Исполнение решений осуществляется через отделения Департамента по исполнению судебных решений.

Законодатель предусмотрел возможность поворота исполнения решения. Так, в случае отмены решения, приведенного в исполнение, и вынесения после нового рассмотрения дела решения об отказе в удовлетворении требований полностью или частично либо определения о прекращении производства по делу или оставлении заявления без рассмотрения ответчику должно быть возвращено все то, что было с него взыскано в пользу истца по отмененному решению (поворот исполнения решения).

Следует отметить, что в случае отмены решений по делам о взыскании денежных сумм по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, о взыскании вознаграждения за использование объектов интеллектуальной собственности, о взыскании возмещения вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца, поворот исполнения допускается, если отмененное решение было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры, предусмотрено и статьей 278 ТК.

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.

Кроме того, действующим законодательством предусмотрено, что действия и бездействия, а также решения судебного исполнителя могут быть обжалованы как в вышестоящую инстанцию, так и в суд.

9. ОБРАЗЦЫ СУДЕБНЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

РЕШЕНИЕ

именем Республики Узбекистан

Мирабадский межрайонный суд по гражданским делам г. Ташкента 6 августа 2012 года, в составе:

Председательствующего судьи: Холматовой Д. Ю.

при секретаре: Юсуповом С., с участием сторон, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело за № 1-1229/12 по иску Каландаровой Зины Рустамовны к Ташкентскому институту инженеров железнодорожного транспорта о понуждении к выплате взысканной по решению суда суммы, взыскании заработной платы, об оплате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, выдаче трудовой книжки с внесенными изменениями и выдаче справки о заработной плате для перерасчета пенсии,

УСТАНОВИЛ:

Каландарова З. обратилась в суд с иском к Ташкентскому институту инженеров железнодорожного транспорта (далее ТашиИИТ) о понуждении к выплате взысканной по решению суда суммы, взыскании заработной платы, об оплате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, выдаче трудовой книжки с внесенными изменениями либо выдать дубликат, а также о выдаче справки о заработной плате для перерасчета пенсии, указав в обоснование иска, что с августа 1976 года работала в ТашиИИТ ассистентом кафедры «Высшая математика», имела ряд благодарностей и поощрений. Приказом № 44 от 6 февраля 1992 года она была уволена с работы с 1 сентября 1991 года. Решением судебной коллегии Ташкентского городского суда от 13 июля 1993 года была восстановлена в прежней должности со взысканием с ответчика в её пользу среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 342.900 сум. На основании этого решения приказом от 14 июля 1993 года она была восстановлена в должности без указания на выплату причитающихся сумм за время вынужденного прогула. При этом в трудовой книжке следующей после увольнения записью № 10 является запись под № 11 от 17 августа 1993 года «Уволена согласно поданному заявлению в связи с уходом на пенсию». Однако запись о восстановлении на работе по приказу от 14 июля

1993 года отсутствует, следовательно, администрация института нарушила требование о немедленном исполнении решения суда. В дальнейшем судебная коллегия ВС РУз своим определением от 25 августа 1993 года приняла решение о прекращении трудовых отношений с 6 февраля 1992 года с взысканием в её пользу заработка за время вынужденного прогула с сентября 1991 года по 6 февраля 1992 года в размере 148.590 сум. Однако и это сумма не была оплачена со стороны института. В связи с изложенным, просила обязать ответчика надлежаше исполнить определение судебной коллегии Верховного суда о взыскании платы за время вынужденного прогула и взыскать данную сумму с учетом индексации. Взыскать с ответчика заработную плату с 1991 по 1993 годы с учетом индексации, взыскать оплату за время вынужденного прогула, вызванного несвоевременной выдаче трудовой книжки и выдать справку о заработной плате для перерасчета пенсии.

В ходе процесса Каландарова З. дополнила свои требования, в которых просила взыскать компенсацию морального вреда в размере 10.000.000 сум, возложить обязанность на ответчика по выдаче трудовой книжки либо дубликата с внесенными в нее исправлениями.

В суде Каландарова З. поддержав заявленные требования, просила удовлетворить их в полном объеме.

В суде представитель ТашИИТ Ходжаев Б., действующий на основании доверенности, иск признал частично, пояснил, что институт готов выплатить сумму, взысканную определением судебной коллегии ВС. Остальную требуемую сумму институт не намерен выплачивать, поскольку институт долгое время считал, что трудовая книжка была возвращена, но оказалось, что трудовая книжка подшита в личное дело и сдана в архив. После обнаружения институт предлагал истице забрать трудовую книжку, на что последняя отказывалась, более того институт в целях компенсации и мирного разрешения дела, предлагал сумму в размере 2.500.000 сум, от которых истица также отказалась. Считает, что в действиях ТашИИТ нарушений нет, просил в иске отказать.

В суде начальник отдела кадров ТашИИТ Ахмедов Я. пояснил, что работает начальником отдела кадров с 1998 года, в книге регистрации трудовых книжек имеется отметка о получении истицей трудовой книжки, однако как она впоследствии оказалась в личном деле знать не может, поскольку на то время не являлся ответственным за эту работу.

Опрошенный в суде в качестве специалиста Гасанов М. поддержав выданное им заключение по обстоятельствам дела, пояснил, что после прекращения трудовых отношений работодатель обязан был отправить трудовую книжку, оформив её в соответствии с требованиями закона, однако работодатель, не выдал трудовую книжку, к тому же заполнил её с нарушением действующих правил.

Суд, выслушав пояснения сторон, исследовав материалы гражданского дела, приходит к следующему.

Как усматривается из материалов дела и установлено в ходе судебного заседания, Каландарова З. 1938 года рождения с 1976 года работала в ТашиИИТ ассистентом кафедры «Высшая математика».

Приказом по ТашиИИТ за № 44 от 6 февраля 1992 года Каландарова З. уволена с занимаемой должности с 1 сентября 1991 года.

Не согласившись с прекращением трудовых отношений Каландарова З. обратилась в суд с иском.

После неоднократных судебных разбирательств решением судебной коллегии по гражданским делам Ташкентского городского суда от 13 июля 1993 года Каландарова З. восстановлена в прежней должности, с ТашиИИТ в пользу неё взыскана сумма заработка за вынужденный прогул в размере 342.900 сум.

Во исполнении указанного решения приказом по ТашиИИТ за № 220 от 14 июля 1993 года Каландарова З. была восстановлена в должности.

На основании приказа за № 256 от 19 августа 1993 года с Каландаровой З. прекращены трудовые отношения с 17 августа 1993 года согласно поданному ей заявлению, в связи с уходом на пенсию.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РУз от 25 августа 1993 года решение судебной коллегии Ташкентского городского суда изменено, постановлено, — «Каландарову З. считать уволенной с должности ассистента кафедры «Высшая математика» с 6 февраля 1992 года как неподавшую документы на переизбрание по конкурсу с взысканием в её пользу среднего заработка за время вынужденного прогула с сентября 1991 по февраль 1992 года в размере 148.590 сум».

Данное определение суда вступило в законную силу, никем не отменено.

Приказом руководства института за № 294 от 27 сентября 1993 года приказ № 220 от 14 июля 1993 года отменен, в приказ № 44 от 6 февраля 1992 года

внесено изменение, — «Каландарову З. считать уволенной с 6 февраля 1992 года, а не с 1 сентября 1991 года».

В настоящее время Каландарова З. обратившись в суд с иском мотивировала свои доводы тем, что не смотря на принятые решения судов она не получила трудовую книжку, взысканную судом заработную плату, что привело к вынужденному прогулу и причиняет нравственные переживания.

В суде представитель ответчика не отрицал, что ТашиИИТ не исполнил решение судебной коллегии ВС РУз в части взыскания суммы, мотивируя это тем, что ТашиИИТ не знает какую сумму, следует оплатить.

В целях правильного рассмотрения гражданского дела была назначена судебная бухгалтерская экспертиза, согласно заключению, которой от 27 июня 2012 года размер заработной платы за время вынужденного прогула взысканной определением судебной коллегии суда от 25 августа 1993 года на момент проведения экспертизы (с учетом индексации) составляет 409.576, 55 сум.

Суд с учетом требований ст. 112 действующего Трудового кодекса и учитывая, что определение суда должно быть исполнено надлежащим образом считает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца 409.576, 55 сум в счет оплаты за время вынужденного прогула с 1 сентября 1991 года по 6 февраля 1992 года.

При этом суд не принимает во внимание расчет данной суммы указанный в исковом заявлении.

Давая оценку требованию иска о взыскании заработной платы с февраля 1992 года по август 1993 года суд отмечает, что поскольку вышеуказанным определением судебной коллегии ВС Каландарова З. уволена с 6 февраля 2012 года говорить о том, что Каландарова З. выполнила определенную работу в период с февраля 1992 года по август 1993 года, а работодатель не оплатил выполненную работу не логично, поскольку будучи уволенной с работы Каландарова З. не могла выполнять определенную работу.

Более того, в указанный период проводились судебные процессы, спор окончательно не был решен, тем не менее, Каландарова З. после приказа от 14 июля 1993 года о её восстановлении на работе подала заявление о прекращении трудовых отношений в связи с уходом на пенсию, что было оформлено приказом от 19 августа 1993 года.

Давая оценку требованиям иска о взыскании оплаты за время вынужденного прогула вызванного несвоевременной выдаче трудовой книжки, суд отмечает, что трудовая книжка Каландаровой З., суду представлена со стороны ТашиИИТ, что подтверждает довод иска об отсутствии у Каландаровой З. в наличии трудовой книжки.

Представитель ответчика мотивировал наличие трудовой книжки тем, что истица не являлась в институт для получения трудовой книжки, однако доказательств подтверждающих, что институт предпринимал меры по вручению трудовой книжки в 1993 году, не представил.

Письма же направленные Каландаровой З. о получении трудовой книжки датированы 2011 годом.

Тем не менее, данное обстоятельство не влечет к удовлетворению иска о взыскании оплаты за время вынужденного прогула вызванного несвоевременной выдачей трудовой книжки, поскольку Каландарова З. зная о своих нарушенных правах, обратилась в суд по истечению установленного законом 3х месячного срока.

Согласно ст. 242 КЗОТ Узбекской ССР с изменениями от 1983 года, действовавшего на момент возникновения спора, — «рабочие и служащие могут обращаться в комиссии по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права».

Каландарова З. зная о том, что работодатель не выдал её трудовую книжку и тем самым нарушает её права, не предприняла меры по обращению в соответствующую комиссию или в суд для восстановления своего нарушенного права, а сделала это только по истечению 19 лет.

При таких обстоятельствах и учитывая, что на момент возникновения спора относительно выдачи трудовой книжки и оплаты за время вынужденного прогула действовал КЗОТ Узбекской ССР суд, со ссылкой на ст. 88 ГК УзССР о применении исковой давности независимо от заявления сторон приходит к выводу о применении последствий пропуска срока давности и отказе в иске в части взыскания оплаты за время вынужденного прогула.

При этом суд отмечает, что Внебюджетный пенсионный фонд Мирабадского района не располагает последними данными о том, когда с Каландаровой З. прекращены трудовые отношения, поскольку в пенсионном деле Каландаровой З. днем прекращения трудовых отношений указано 1 сентября 1991 года.

В целях окончательного разрешения спора и принимая наличие требования о выдаче справки во ВПФ для правильного подсчета пенсии, суд считает необходимым возложить на ТашИИТ обязанность по направлению во ВПФ Мирабадского района полную информацию относительно прекращения трудовых отношений, для внесения исправлений в общий стаж Каландаровой З.

Также суд находит обоснованными требования в части иска о выдачи трудовой книжки с внесенными соответствующими записями, поскольку как усматривается из трудовой книжки, записи произведены не по хронологии и не соответствуют требованиям Инструкции «О порядке ведения трудовых книжек».

Так, работодателю следует выдать трудовую книжку Каландаровой З., в соответствии с действующим законодательством, пронумеровать каждую запись и внести их по хронологии с учетом всех изданных приказов.

Таким образом, в ходе судебного разбирательства, требования Каландаровой З. нашли свое частичное подтверждение, что свидетельствует о не надлежащем исполнении работодателем своих обязанностей и наличии вины в причинении вреда Каландаровой З.

Вместе с тем следует отметить, что не исполнение обязательств со стороны института в то же время не лишало Каландарову З. своевременно предъявить соответствующий иск.

Согласно руководящим разъяснениям п. 46 постановления Пленума ВС РУз «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта) », при решении вопроса о компенсации причиненного работнику морального вреда суду необходимо установить при каких обстоятельствах и какими действиями (воздействиями) работодателя он был нанесен, выявить степень вины работодателя, определить произведены ли перевод или прекращение трудового договора с очевидным нарушением закона, выяснить какие нравственные и физические страдания перенесены работником, в какой сумме или иной материальной форме он оценивает их компенсацию, и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения конкретного спора. Степень нравственных и физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

Принимая во внимание указанные руководящие разъяснения Пленума и требования ст. 1021 и 1022 ГК РУз, а также учитывая, что Каландарова З. на момент прекращения трудовых отношений оформила пенсию по возрасту, являлась социально обеспеченной и не стала обращаться в суд за восстановлением нарушенных прав, суд с учетом требований разумности и справедливости приходит к выводу о взыскании в её пользу компенсацию морального вреда в размере 250.000 сум.

Таким образом, требования Каландаровой З. подлежат частичному удовлетворению.

Также суд с учетом требований ст. 116 ГПК РУз считает необходимым взыскать с ответчика государственную пошлину в размере 56.678 сум (5% от 409.576 = 36.200 по компенсации морального вреда.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 242 КЗОТ Узбекской ССР, ст. 88 ГУ УзССР, ст. 112 ТК Республики Узбекистан, ст. ст. 1021, 1022 ГК РУз, ст. ст. 67, 116, 203-206 ГПК Республики Узбекистан, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Каландаровой Зины Рустамовны удовлетворить частично.

Взыскать с Ташкентского института инженеров железнодорожного транспорта в пользу Каландаровой Зины Рустамовны 409.576, 55 сум в счет суммы взысканной определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Узбекистан от 25 августа 1993 года.

Обязать Ташкентский институт инженеров железнодорожного транспорта выдать трудовую книжку Каландаровой Зины Рустамовны в соответствии с действующим законодательством, пронумеровать каждую запись и внести их по хронологии с учетом всех изданных приказов.

Обязать Ташкентский институт инженеров железнодорожного транспорта направить во внебюджетный пенсионный фонд Мирабадского района полную информацию относительно прекращения трудовых отношений с Каландаровой Зина Рустамовной.

Взыскать с Ташкентского института инженеров железнодорожного транспорта в пользу Каландаровой Зины Рустамовны компенсацию морального вреда в размере 250.000 сум.

В остальной части иска о взыскании заработной платы, оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда — отказать.

Взыскать с Ташкентского института инженеров железнодорожного транспорта госпошлину в размере 56.678 сум.

Решение в части взыскания суммы заработной платы подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано либо опротестовано в апелляционном порядке в течение 20-дней со дня вынесения в Ташкентский городской суд по гражданским делам через суд, вынесший решение.

Председательствующий: (подпись) _____

РЕШЕНИЕ

именем Республики Узбекистан

2013 года июня месяца 29 дня Ташкентский городской суд по гражданским делам г. Ташкента, в здании суда, в открытом судебном заседании, в составе председательствующего судьи Аскарова Х. К., при секретаре Рахимовой С., с участием помощника прокурора г. Ташкента Мукимова Б., рассмотрев гражданское дело за № 2-541/13 по иску Резановой Киры Игоревны к ответчику АК «Тез кор. телеком» о восстановлении на работе,

УСТАНОВИЛ:

В суд обратилась Резанова К. с иском заявлением к ответчику АК «Тезкортелеком» о восстановлении на работе, указав, что в 1993 году она поступила на работу в Ташкентскую Телефонно-телеграфную станцию на должность телефониста. В 2011 году после сокращения пенсионеров работала и. о. начальника смены. С мая 2012 года работала и изучала все новые рабочие места в Пункте коллективного пользования (ПКП), так как пенсионеров сократили, и работать было некому, освоение новых рабочих мест проходила самостоятельно или по телефону. Соответственно в работе были незначительные ошибки, причем это не учитывалось, что она работает на новом месте, не было полного подсобного материала и даже инструктаж никто не проводил. Также в 2012 году она неоднократно в приемные часы просилась на приём к директору, так как в ПКП были веские нарушения, о чем она говорила начальнику Кузиной О., последняя никаких мер не принимала, а провоцировала психологическое давление со стороны сотрудников. При очередном собрании представитель от имени директора организации предложил прекратить с ней трудовые отношения, а председатель профсоюза, который должен поддерживать рабочих, поддержал данное предложение, 25.02.2013 года она пришла на работу и ей сообщили, что трудовой договор с ней прекращен, на прием к директору не пустили. Считает, что трудовые отношения с ней прекращены не обоснованно, просит суд отменить приказ от 25.02.2013 года за № 39 и восстановить ее на работе.

В судебном заседании истица Резанова К., полностью поддержав искомые требования, просила суд удовлетворить.

В судебном заседании представитель ответчика Омонов А., не признав исковые требования, пояснил, что за систематическое неисполнение трудовых обязанностей телефонист Резанова К. в период 2012-2013 года трижды подвергалась к дисциплинарным взысканиям в виде штрафа. Несмотря на это Резанова К. вновь нарушила правила внутреннего распорядка, отсутствовала без уважительной причины на рабочем месте 51 минут, в связи с этим за прогул 10.12.2012 года ей был объявлен выговор. Учитывая изложенные факты, за систематическое нарушение трудовых обязанностей, а также рассмотрением жалоб абонентов, работодатель рассмотрел вопрос о применении к истице меры дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 181 п. 3 ТК РУз, в виде прекращения трудового договора. Истица за три дня извещена о намерении работника прекратить трудовой договор, получено согласие профсоюзного комитета, после этого приказом за № 39 от 25.02.2013 года трудовой договор с ней был прекращен по п. 3 ч. 2 ст. 100 ТК РУз. В день прекращения трудового договора истице выдана трудовая книжка и копия приказа, а также выплачена причитающаяся заработная плата и компенсация за неиспользованный отпуск. Считает, что прекращение трудовых отношений произведено в соответствии с законом, просил в иске отказать.

Опрошенные в качестве свидетелей Ханов Х., Юнусов Ш, Самохвалов В. в судебном заседании пояснили, что Резанова К. неоднократно нарушала возложенные на неё трудовые обязанности, в коллективе создавала нервную обстановку, мешала нормальной работе других сотрудников, писала необоснованные рапорта, в рабочее время без уважительных причин покидала рабочее место на неопределенное время, в работе допускала много ошибок, грубо разговаривала с абонентами. Поэтому сотрудники написали коллективное обращение к руководству для принятия мер в отношении Резановой К.

Суд, выслушав пояснения сторон, показания свидетелей, изучив письменное мнение помощника прокурора, полагавшего иск подлежащим отказу, материалы гражданского дела, приходит к следующему выводу.

Как усматривается из материалов гражданского дела истица Резанова К. на основании приказа за № 96 от 02.11.1994 года была принята на должность телефонистки 3 класса Коммутаторного цеха Филиала «Бош Коммутация Маркази» АК «Тезкортелеком».

Приказом за № 35 от 12.02.1997 года переведена на должность телефонистки коммутаторного цеха 2 класса, приказом за № 148 от 12.06.1997 года назначена на должность телефонистки 1 класса.

В связи с введением в строй современного технологического оборудования и сокращением объема работ в коммутаторном цехе, в целях организации производства труда, повышения эффективности и экономической целесообразности работы Филиала «БКМ» АК «Тезкортелеком» была осуществлена ликвидация Коммутаторного Цеха и образован новый Цех Систем Передач на базе двух участков, и Резанова К. была переведена телефонисткой 1 класса данного цеха.

Трудовой договор с Резановой К. был прекращен на основании приказа за № 39 от 25.02.2013 года согласно п. 2 ч. 3 ст. 100 ТК РУз (систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей).

Из указанного приказа усматривается, что основанием принятия такого решения послужил акт комиссии служебного расследования, протокол профсоюзного комитета за № 20-2 от 21.02.2013 года. В соответствии со ст. 102 ТК Республики Узбекистан трех дневной срок предупреждения заменен соразмерной компенсацией, также предусмотрена выплата компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

В соответствии с п. 3, ч. 2 ст. 100 ТК Республики Узбекистан, трудовой договор может быть прекращен за систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей.

В своём исковом заявлении истица Резанова К. просит восстановить её на работе, поскольку считает её увольнение необоснованным и незаконным.

Судом установлено, что Филиал «ВКМ» АК «Тезкортелеком» осуществляет свою деятельность на основании Устава, утвержденного 30.06.2011 года генеральным директором АК «Тезкортелеком». Условия труда и отношения трудового договора регулируется Единым Коллективным договором, заключенным между АК «Тезкортелеком» и Центральным советом профсоюза

работников связи на 2012-2014 года, утвержденного совместным решением от 27.03.2012 года за № 3/07-46.

Согласно должностной инструкции за № 23-05/9 от 05.01.2012 года на должность специалиста 1 класса КУ назначается специалист, имеющий среднее-специальное профессиональное образование по направлению «телекоммуникация», стаж работы в КУ телефонистом 2 класса не менее 3-х лет, а также владеющий навыками работы на ПК и знанием стандарта приема заказа на английском и государственном языках.

Пунктами 2.4, 2.5, 2.6, 2.7. Инструкции на телефониста 1 класса возлагается обязанность выполнения должностных обязанностей в соответствии с «Классификатором качества», своевременное оповещение старшего телефониста о каждом заказе, который может оказаться задержанным или не состоявшимся, предотвращая браки и нарушения в работе, выполнение нормы выработки, соответствующей телефонисту 1 класса, умение работать на всех рабочих местах КУ. Также данной Инструкцией на работника возложена ответственность за выполнение предусмотренных инструкцией обязанностей.

Из представленного суду должностной инструкции усматривается, что истица Резанова К. ознакомлена данной инструкцией.

Согласно п. п. 5.1., 5.3, 5.4 Инструкции неоднократные нарушения в работе одного и того же характера (три и более) в течении шести месяцев с момента совершения первого однократного нарушения в работе классифицируется как брак. Несколько однократных нарушений, выявленных в результате одного непрерывного контроля, считается как одно. Наличие трех браков или нарушений в течении года с момента совершения (повторное совершение дисциплинарного проступка в течении года) является основанием для рассмотрения вопроса о прекращении трудового договора за систематическое нарушение трудовых обязанностей работника. За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, при получении первого брака штраф в размере 10% среднемесячного заработка, при повторном браке с течением шести месяцев с момента получения первого брака налагается штраф в размере не более 15% среднемесячного заработка.

Резанова К. ознакомлена с порядком 18.02.2010 года.

Согласно п. 30 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение

трудового договора (контракта) », с целью вынесения законных и обоснованных решений по делам о восстановлении на работе работников, трудовой договор с которыми был прекращен за нарушение трудовых обязанностей, необходимо выяснить в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к прекращению трудового договора и может ли оно служить основанием для прекращения трудовых отношений по п. п. 3 или 4 части второй ст. 100 ТК, учитывались ли работодателем при прекращении трудового договора тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника, соблюдены ли работодателем установленные сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий.

В судебном заседании было установлено, что приказами за № 4 от 21.08.2012 года и за № 9 от 19.11.2012 года за не выполнение стандартов качества работы телефониста, предусмотренные, правилами Классификатора качества на Резанову К. наложено дисциплинарное наказание в виде штрафа в размере 5% среднемесячного заработка.

Кроме того, согласно приказа за № 11 от 10.12.2012 года за совершение прогула, то есть отсутствия на рабочем месте длительностью 51 минут Резановой К. объявлен выговор. 07.01.2013 года приказом за № 1 Резанова К. за не выполнение стандартов качества работы привлечена к дисциплинарной ответственности в виде штрафа в размере 10% среднемесячного заработка.

По нарушениям трудовых обязанностей со стороны Резановой К. от неё получены объяснительные, и меры дисциплинарных взысканий применены в пределах сроков. Приказы о наложении дисциплинарных взысканий в установленные законом сроки не обжалованы и исполнены.

01.02.2013 года в Филиал «БKM» АК «Тезкортелеком» поступила жалоба от абонента Абдурахманова Ж. на действия Резановой К., в связи с чем приказом за № 4-ф от 08.02.2013 года создана комиссия по проведению служебного расследования по данному факту и 13.02.2013 года состоялось заседание рабочей комиссии, в котором принимала участие сама Резанова К. и установлены факты нарушения со стороны телефонистки 1 класса требования Международных телефонных правил в части вежливого обслуживания клиентов, правил внутреннего трудового распорядка в части добросовестного исполнения своих обязанностей и вежливого обслуживания клиентов, а также не принятие мер по недопущению жалобы. Внесено предложение

руководителя о применении к Резановой К. мер дисциплинарного взыскания. По результатам служебного расследования составлен акт от 15.02.2013 года и комиссия предложила рассмотреть вопрос применения дисциплинарного взыскания в отношении Резановой К.

Учитывая систематичность нарушений правил трудового распорядка, со стороны Резановой К. администрация обратилась в профсоюзный комитет о даче согласия на прекращение трудового договора с работником согласно п. 3 ч. 2 ст. 100 ТК РУз.

На основании протокола внеочередного заседания Профсоюзного комитета Филиала «БКМ» АК «Тезкортелеком» от 21.02.2013 года рассмотрено представление администрации при участии Резановой К и дано согласие на прекращение трудового договора с истицей по указанным основаниям и как изложено выше на основании приказа за № 39 от 25.02.2013 года трудовой договор с истицей был прекращен по п. 2, ч. 3, ст. 100 ТК РУз за систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

Копия приказа о прекращении трудового договора и трудовая книжка истице выданы через несколько дней, а также расчет произведен в соответствии с установленными законами сроки.

В силу ст. 111 ТК Республики Узбекистан, в случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе самим работодателем, судом либо иным компетентным органом. При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора или перевода.

В ходе судебного заседания, каких-либо обстоятельств нарушения трудового законодательства при прекращении трудового договора с Резановой К. установлено не было.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу, что исковые требования Резановой К. об отмене приказа и восстановлении на работе являются не обоснованными и подлежащими отказу.

На основании вышеизложенного, а также руководствуясь ст. ст. 100, ч. 3 111 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ст. ст. 203-206 ГПК Республики Узбекистан,

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Резановой Киры Игоревны к ответчику АК «Тезкортелеком» о восстановлении на работе — отказать.

Решение может быть обжаловано или опротестовано в апелляционном порядке в течении 20 дней в Ташкентский городской суд по гражданским делам.

Председательствующий:

(подпись) _____

РЕШЕНИЕ

именем Республики Узбекистан

Яккасарайский межрайонный суд по гражданским делам города Ташкента 2004 года августа месяца 5 дня в составе:

Председательствующего судьи: Забирова Р. Г.,

при секретаре Рахмановой М., с участием помощника прокурора Яккасарайского района г. Ташкента Курбанова Ш., рассмотрев гражданское дело № 1-280/04 по иску Рустамова Тура Кудратовича к ответчику ОАО «ТТК» о восстановлении на работе и взыскании денег,

УСТАНОВИЛ:

Истец Рустамов Т. обратился в суд с иском к ответчику ОАО «ТТК», указывая, что с 1996 года работал в ОАО отбельщиком, 23.04.2004 года приказом директора был уволен по п. 1 ст. 100 ТК РУз, о чем был предупрежден за два месяца, до настоящего времени организация продолжает свою деятельность, никаких изменений в технологии организации производства и труда не было и вся его бригада работает, после издания приказа долгое время не мог получить заработную плату и расчет, 30.04.2004 года пришел на работу для получения расчета и получил травму, находится на излечении, администрация фабрики обещала оплатить больничный лист, но не сделала этого, просит суд восстановить срок для подачи иска в суд, так как находился на излечении с вывихом среднего пальца правой кисти, восстановить на работе, взыскать денежные суммы по больничному листу, заработную плату, моральный вред.

В судебном заседании истец исковые требования поддержал и пояснил, что он с 1996 года работает на текстилькомбинате, 23.04.2004 года его должность сократили, в приказе указали, в связи с ликвидацией, об этом он узнал 23.04.2004 г., с приказом о прекращении трудового договора его не ознакомили, он подписал пустой бланк, в марте месяце был на больничном листе, потом 2 дня без содержания, в апреле тоже находился на больничном, после выхода, ему сказали, чтобы он забрал документы, так как оплачивать не будут, на сегодняшний день отбельный цех продолжает работать, в связи с чем считает свое увольнение незаконным. Кроме того, ему не были произведены все выплаты, задолженность за апрель, май, июнь, пособие за сокращение, больничный лист. На территории фабрики истец вывихнул палец, получил

травму и открыл больничный лист, который ему обещали оплатить, в связи с полученной травмой он не мог писать, поэтому не обратился в суд сразу. Просит суд удовлетворить искимые требования, сумму морального ущерба оценивает в размере 400.000 сум.

Представитель ответчика Азизова А, действующая на основании доверенности, искимые требования признала частично и пояснила, что истец был принят на работу отбельщиком в отделочную фабрику отбельный цех № 1. Согласно протоколу № 3 от 27.02.2004 г. Правительственной комиссии по вопросам банкротства и санации предприятий, предусмотрено создание на базе ОАО «Тоштукимачи» двух СП, в связи с созданием на базе прядильно-ткацкой фабрики № 2 и отделочной фабрики ОАО «Тоштукимачи» Узбекско-Британского СП, работникам вышеуказанных фабрик, согласно приказу № 26 от 09.02.2004 г. были вручены предупреждения о прекращении трудового договора, в том числе и Рустамову Т., — 10.02.2004 года, списки указанных работников были представлены в районную биржу труда, согласно приказу № 146 от 23.04.2004 года трудовой договор с истцом был прекращен на основании п. 1 ст. 100 ТК РУз. В настоящее время отделочная фабрика имеет задолженность перед истцом по заработной плате и оплате больничного листа, которая будет погашена.

Опрошенный в судебном заседании Бубнов Р. Б., пояснил, что он работает директором фабрики, был приказ по комбинату в связи с организацией СП в марте месяце были извещены о прекращении трудовых отношений, СП до сегодняшнего дня не создано, многие работники в связи с отсутствием сырья находятся в отпусках без содержания, истец работал в отбельном цехе, вместе с ним работало 24 человека, которые продолжают работать и по настоящее время, с Рустамовым Т. трудовой договор прекращен, так как он сам попросил его уволить, в связи с тем, что намерен выехать за границу, если бы он не попросил, то продолжал бы работать, выплаты ему начислены, но не выплачены.

Опрошенная в судебном заседании Максудова З., пояснила, что она работает инспектором личного состава, Рустамов Т. был принят на работу 20.11.1996 года, взысканий не имеет, 23.04.2004 года с ним был прекращен трудовой договор по инициативе работодателя, истец был предупрежден, приказ издали после того как пришел Рустамов Т. и сказал, чтобы его уволили,

так как он нашел работу за границей, после чего и был издан приказ о прекращении трудовых отношений, на сегодняшний день предприятие не ликвидировано.

Опрошенная в судебном заседании свидетель Зарипова М., пояснила, что она работает табельщицей, уведомления о предстоящем сокращении оформлялись, ею, но истец отказался подписываться, после чего его вызвал начальник отдела кадров, кроме Рустамова Т. в отбельном цехе никого не сокращали.

Опрошенная в судебном заседании свидетель Атаджанова И. пояснила, что работает ведущим инженером, в ее функциональные обязанности входит проверка исполнения инструкции по соблюдению техники безопасности, при получении травмы работниками предприятия должен составляться акт начальником цеха, должны быть объяснительные тех, кто видел получение травмы, истец, если он получил травму должен был обратиться в травм пункт Рустамов Т. по поводу получения травмы не обращался. В случае получения травмы на территории предприятия, и обращения истца по данному вопросу, была бы создана комиссия.

Опрошенный в судебном заседании свидетель Гурьев С. пояснил, что работает в должности начальника цеха с января 2004 года, в мае этого же года ему стало известно от начальника отдела кадров о том, что истец попросил его сократить. В цехе кроме Рустамова Т., все остальные работают, больше никого не сокращали, истец уведомление не подписывал, но он ему говорил, что предприятие будет ликвидироваться. По поводу травмы истец не обращался, поэтому никакие акты и не составлялись.

Опрошенная в судебном заседании свидетель Лукашина В. А, пояснила, что она разрабатывает структуру штатов на фабрике, где работал истец, все продолжают работать, о том, что истец просил его сократить она слышала от главного инженера. Действительно, она говорила ему, чтобы он открыл больничный лист, но при этом не учла, что его должность сокращена.

Опрошенная в судебном заседании свидетель Ким Д, пояснила, что работает бухгалтером, после прекращения трудовых отношений с Рустамовым Т. ему были сделаны все начисления, в том числе и по больничным листам, но выплачены они не были, так как у «ТТК» нет денежных средств. В справке о средней заработной плате, которая была выдана Рустамову Т., указана

неправильная сумма, так как ее выдавала новая сотрудница и она вовремя не проконтролировала её.

Суд, изучив материалы гражданского дела, выслушав пояснения сторон, опросив свидетелей, заслушав мнение помощника прокурора Яккасарайского района г. Ташкента, полагает исковые требования подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Рустамов Т. согласно приказа № 47 от 21.11.1996 года принят на работу на отделочную фабрику в отбельный цех № 1 на должность учеником отбельщика. Приказом № 146 от 23.04.2004 года, трудовые отношения с ним прекращены в соответствии с п. 1 ст. 100 п. 1 ТК РУз, основание: приказ № 26 от 09.02.2004 года.

Из представленной суду копии предупреждения от 10.02.2004 г. усматривается, что трудовые отношения с истцом должны быть прекращены с 10.04.2004 года, а были прекращены 23.04.2004 года.

Из приказа председателя правления ОАО «Тоштукимачи» № 26 от 09.02.2004 г., следует, что на базе ПТФ-№ 2 и отделочной фабрики ОАО «Тоштукимачи», 01.02.2004 года создается СП «Глобал Инфрастратчер холдинг» ЛТД, при этом необходимо подготовить перечень должностей, которые подлежат предупреждению о прекращении трудового договора, а также обеспечить выдачу под роспись предупреждений.

Из справки, представленной «ТТК» от 30.07.2004 г. усматривается, что в связи с перспективой создания СП на базе действующих производств был издан приказ за № 75 от 08.04.2004 о поэтапной остановке производств и изменении численности, в июне 2004 года отделочная фабрика работала 5 дней.

В соответствии со статьей 100 ТК РУз, прекращение трудового контракта, заключенного на неопределенный срок должно быть обоснованным, обоснованность прекращения трудового контракта означает наличие одной из причин, указываемых в данной статье. С истцом трудовой договор прекращен по п. 1, который предполагает изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) или изменение характера работ, либо ликвидация предприятия.

Согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного суда РУз «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового

договора (контракта) », при разрешении споров о прекращении трудовых договоров в связи с ликвидацией предприятия, суды должны иметь в виду, что не может рассматриваться как ликвидация предприятия и не влечет за собой прекращение трудовых отношений смена собственника предприятия либо его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование, выделение). При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Как следует из пояснений свидетелей, сторон, на сегодняшний день предприятие действует, в цехе, в котором работал истец, никто из работников не сокращен и в нем продолжают работы. Из смысла представленных работодателем документов не усматривается, что предприятие ликвидируется, а следует, что создается совместное предприятие. Работодателем не подтвержден факт действительности наличия на предприятии причин для прекращения трудового договора по данному основанию, в связи с чем, суд полагает, что работодателем не представлены убедительные доказательства, того, что именно причины предусмотренные законом повлекли за собой прекращение трудового договора по данному основанию.

При этом, суд, признав причины пропуска срока исковой давности уважительными, полагает необходимым восстановить этот срок.

В соответствии со ст. 111 ТК РУз, в случаях незаконного прекращения трудового договора работник должен быть восстановлен на прежней работе работодателем, судом либо иным компетентным органом. По вышеуказанным основаниям, суд считает прекращение трудового договора незаконным, в связи с чем полагает истца восстановить на прежней должности.

Из сведений, представленных ответчиком по вопросу оплаты истцу, усматривается, что в апреле месяце к выдаче ему было начислено 160.432 сум, из них за больничный лист получено 72.036 сум, не получено за апрель — 88.396 сум, за май 117 сум, за июнь 67.559 сум. Среднемесячная зарплата истца составляет 83.993-64 сум. также из расчетных листков следует, за апрель 2004 года начислено 18.049,62 сум, за май 12.212, сум, за июнь 83.994 сум, Истец находился на больничном в 2004 году в январе 5 дней, в марте 11 дней, в апреле 20 дней.

Статьей 112 ТК РУз, предусмотрено, что при восстановлении на работе на работодателя возлагается обязанность возмещения причиненного работнику вреда.

В связи с чем, суд полагает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца оплату за вынужденный прогул в период с момента прекращения трудового договора на день вынесения решения, что составляет 342.979 сум.

Согласно п. 6 приведённого выше Постановления Пленума Верховного Суда РУз, в соответствии со ст. 112 ТК РУз суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные страдания в связи с незаконным прекращением трудового договора или переводом на другую работу. В соответствии со статьей 1022 ГК РУз, при определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. Статьей 112 ТК РУз, предусмотрено, что размер компенсации морального вреда определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть менее месячного заработка работника. Из сведений, представленных работодателем усматривается, что среднемесячная заработная плата истца составляет 83.993,64 сум, в связи с чем суд полагает взыскать сумму морального вреда в размере 83.993,64 сум.

Обсуждая требования истца о выплате больничного листа в связи с получением травмы на предприятии, необходимо отметить, что суду не были представлены подтверждающие обоснования, акт о получении производственной травмы и другие соответствующие документы, опрошенные свидетели также пояснили, что на предприятие не имеется актов либо других документов, подтверждающих данные требования истца, кроме того, не было обращения истца по данному вопросу, в связи с чем, суд полагает, данные требования необоснованными и подлежащими отказу. При этом истцу разъяснена процедура установления и необходимого оформления факта производственной травмы.

При вынесении решения суд полагает необходимым взыскать государственную пошлину в размере 51.446,85 сум с ответчика.

На основании **вышеизложенного** и руководствуясь ст. ст. 100, 111, 112, 273 ТК РУз, 1022 ГК РУз, Постановления Пленума Верховного Суда РУз «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда», Постановления Пленума Верховного суда РУз «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта) », ст. ст. 203-206 ГПК РУз, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Рустамова Тура Кудратовича к ответчику ОАО «ТТК» о восстановлении на работе, взыскании денежных сумм удовлетворить частично.

Восстановить на работе Рустамова Тура Кудратовича на прежней должности.

Взыскать с ОАО «ТТК» в пользу Рустамова Тура Кудратовича оплату за вынужденный прогул 342.979 сум.

Взыскать с ОАО «ТТК» в пользу Тураева Рустам Курбановича компенсацию за моральный вред в размере 83.993 сум.

Взыскать государственную пошлину с ОАО «ТТК» в размере 51.446,85 сум.

В исковых требованиях Тураева Рустама Курбановича о выплате по больничному листу отказать.

Решение в части восстановления на работе и взыскании оплаты за время вынужденного прогула за 3 месяца подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано и опротестовано в ТГС по гражданским делам в апелляционном порядке в течение 20 дней через данный межрайонный суд.

Председательствующий:

(подпись) _____

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия Ташкентского городского суда по гражданским делам 2009 года января месяца 18 дня в составе:

Председательствующего: Хазратовой М. Р.,

членов коллегии: Алоевой С. А. и Зуфаровой М. Р

при секретаре Илхомовом Д. с участием помощника прокурора г. Ташкента Нурова А. И., сторон, рассмотрев апелляционную жалобу Соколовой А. С. на решение Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам г. Ташкента от 10.11.2008 года, вынесенное по гражданскому делу по иску Соколовой А. С. к ответчику ОАО «Бумеранг» о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула, компенсации дополнительных расходов, взыскании материального ущерба и компенсации морального вреда за вынужденный перевод на низкооплачиваемую работу,

УСТАНОВИЛА:

Соколова А. С. обратилась в суд с иском к ответчику ОАО «Бумеранг» о восстановлении на работе, оплате заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации дополнительных расходов, взыскании материального ущерба, компенсации морального вреда за вынужденный перевод на низкооплачиваемую работу.

Решением Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам от 10 ноября 2008 года в иске о восстановлении на работе, выплате заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации дополнительных расходов, возмещения материального ущерба, компенсации морального вреда за вынужденный перевод на низкооплачиваемую работу было отказано.

Не согласившись с решением суда, Соколовой А. С. подана апелляционная жалоба, в которой она просит решение отменить.

Заслушав докладчика по делу, пояснения сторон, изучив доводы апелляционной жалобы вместе с материалами дела, выслушав мнение прокурора, участвующего по делу, судебная коллегия приходит к следующему.

Из материалов гражданского дела усматривается, что Соколова А. С. была 8 августа 2004 года принята на работу в ОАО «Бумеранг» на должность контролера отдела технического контроля. Впоследствии истица была переведена

на должность диспетчера 7 разряда в отдел ПДО, затем была переведена на должность контролера 5 разряда кабельных изделий в ОТК.

Приказом председателя правления ОАО за № 19 от 12 июня 2008 года трудовой договор с Соколовой А. С. был прекращен в связи с несоответствием выполняемой работе вследствие состояния здоровья по п. 2 ч. 2 ст. 100 ТК РУз с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка, денежной компенсации за две недели взамен срока предупреждения о прекращении трудового договора, компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и материальной помощи на лечение.

Судом было установлено, что Соколова А. С. является инвалидом второй группы по общему заболеванию с 19 октября 2002 года. Согласно сведениям ВТЭК от 19 сентября 2008 года, Соколова А. С. в очередной раз освидетельствована во ВТЭК и ТашгорВТЭК 2 февраля 2008 года, признана инвалидом второй группы по общему заболеванию на один год.

Согласно п. 28 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» несоответствие работника вследствие состояния здоровья должно подтверждаться медицинским заключением, само по себе ухудшение здоровья работника, подтверждается медицинским заключением, в том числе установление ему инвалидности, не может служить достаточной причиной для прекращения трудового договора по п. 2 ч. 2 ст. 100 ТК РУз, если работник справляется с порученной работой; прекращение трудового договора по несоответствию вследствие состояния здоровья, независимо от того, справляется ли работник с выполняемой работой, допустимо лишь в том случае, если в соответствии с медицинским заключением выполнение данной работы противопоказано работнику или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

В связи с этим, по данному гражданскому делу была назначена судебная медицинская экспертиза, проведение которой было поручено экспертам врачебной трудовой экспертной комиссии города Ташкента, согласно заключению которой Соколовой А. С. было рекомендовано выполнение работы по своей специальности (связист, контролер ОТК) с уменьшенным объемом производственной деятельности.

В соответствии со ст. 92 ТК РУз и требованиями п. 42 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)», если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам (п. п. 1, 2 и «б» ч. 2 ст. 100 и п. 2 ст. 106 ТУ РУз), работодатель обязан предложить работнику другую соответствующую специальности и квалификации работу, а при ее отсутствии иную работу, имеющуюся на предприятии. При этом при прекращении трудового договора в связи с несоответствием выполняемой работе вследствие состояния здоровья работнику предлагается та работа, которую он может выполнять в соответствии с медицинским заключением, при прекращении трудового договора по п. 2 ч. 2 ст. 100 ТК РУз работодатель должен принимать меры к трудоустройству работника в течение всего срока предупреждения о прекращении трудовых отношений, установленного ст. 102 ТК РУз, если в ходе рассмотрения трудового спора выяснится, что работодатель при прекращении трудового договора по данному основанию не принял меры к трудоустройству работника на том же предприятии, хотя такая возможность была, суд признает прекращение трудового договора незаконным и восстанавливает работника на прежней работе.

Судом установлено, что со стороны работодателя были приняты меры по трудоустройству истицы, так, постановлением профсоюзного комитета предприятия было решено Соколову А. С. перевести на легкую работу при наличии вакансии, в случае несогласия прекратить с ней трудовой договор.

Опрошенная в суде председатель профсоюзного комитета ОАО Чиркова В. Д. пояснила, что трудовой договор с истицей был прекращен в виду отсутствия вакансии на предприятии, то есть администрация не имела возможности предложить истице работу по ее специальности, с уменьшенным объемом производственной деятельности.

При таких обстоятельствах, суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу, что прекращение трудовых отношений является законным, также при прекращении трудовых отношений была произведена оплата, оказана материальная помощь, никаких нарушений норм трудового законодательства при прекращении трудового договора допущено не было.

Решение суда первой инстанции, постановленное по данному гражданскому делу, является обоснованным и законным, вследствие чего оно подлежит оставлению без изменения.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 342, 343 ГПК РУз, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам г. Ташкента от 10.11.2008 года, постановленное по данному гражданскому делу, оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Председательствующий: (подпись) _____

Члены коллегии: (подпись) _____

(подпись) _____

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия Ташкентского городского суда по гражданским делам 2011 года апреля месяца 06 дня в составе:

Председательствующей: Шахназаровой К. Ж.

Членов коллегии: Хусаинова С. С. и Ким В.

при секретаре Хановой И., с участием помощника прокурора г. Ташкента Аракелян А. Э., рассмотрев апелляционную жалобу Меркулова И. на решение Учтепинского межрайонного суда по гражданским делам г. Ташкента от 26 февраля 2011 года, вынесенное по гражданскому делу по иску Меркулова И. к ответчику ООО «Подводные спасатели» о восстановлении на работе

УСТАНОВИЛА:

Истец Меркулов И. обратился с иском к ответчику ООО «Подводные спасатели» о восстановлении на работе.

Решением Учтепинского межрайонного суда по гражданским делам от 26 февраля 2011 года в удовлетворении иска — отказано.

Не согласившись с решением суда, Меркулов И. подал апелляционную жалобу, в которой просил отменить решение и удовлетворить его иск.

Заслушав докладчика по делу, выслушав сторон, изучив доводы апелляционной жалобы, вместе с материалами дела, выслушав мнение прокурора, участвующего по делу, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом установлено, что истец Меркулов И. приказом по ООО «Подводные спасатели» за № 19 от 17 июня 2006 года принят на работу водолазом.

Приказом по ООО «Подводные спасатели» за № 13 от 09 декабря 2010 года трудовой договор с Меркуловым И. расторгнут на основании п. 4 ч. 2 ст. 100 ТК РУз за однократное грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Копия приказа получена Меркуловым И. 11 декабря 2010 года.

Из материалов гражданского дела, а также пояснений сторон усматривается, что 13 ноября 2010 года был издан приказ о направлении в командировку на Фархадскую ГЭС группы водолазов.

Из имеющегося в материалах гражданского дела акта от 16 ноября 2010 года, усматривается, что в 10-40 персоналом Фархадской ГЭС подготовлены условия для работы водолазов. Бригада водолазов решила приступить к работе после обеденного перерыва, после обеденного перерыва бригада

в том числе и истец Меркулов И — бригадир, находились в состоянии алкогольного опьянения, работа приостановлена, бригада водолазов отстранена от выполнения работы, о чем сообщено руководству ООО. Акт составлен главным инженером, начальником г/ц, инженером ТБ.

21 ноября 2010 года состоялось расширенное заседание профсоюзного комитета ООО, на котором присутствовала бригада водолазов, в том числе истец.

На данном заседании рассматривался рапорт руководителя ООО и главного инженера о нарушении трудовой и производственной дисциплины бригадой водолазов.

Бригадир водолазов Меркулов И. беспричинно отказался обсуждать вопрос, изложенный в рапорте, написать объяснительную и дал команду всей бригаде покинуть собрание.

На заседании по предварительному обращению директора ООО было дано согласие на прекращение трудовых отношений с водолазом Меркуловым.

В материалах гражданского дела имеются положение о дисциплинарной ответственности работников, из которых усматривается, что за появление на работе в нетрезвом состоянии, злоупотребление на рабочем месте спиртных напитков, наркотических и токсических препаратов, предусмотрено прекращение трудового договора по п. 4 ч. 2 ст. 100 ТК РУз.

В материалах дела имеются также правила внутреннего трудового распорядка предприятия, п. 4.5 которого также предусматривает прекращение трудового договора по инициативе работодателя за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей, в частности за появление на работе в нетрезвом состоянии, употреблении на рабочем месте спиртных напитков, наркотических и токсических препаратов.

Истец, обращаясь в суд, указал, что ответчиком не доказан факт нахождения Меркулова И. в нетрезвом состоянии на рабочем месте.

Данный довод опровергается свидетельскими показаниями и актом, составленным на территории Фархадской ГЭС.

В соответствии со статьей 270 ТК РУз для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам по спорам о восстановлении на работе установлен срок один месяц со дня вручения работнику приказа, по другим трудовым спорам — три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Как усматривается из материалов гражданского дела, Меркулову И. было известно о том, что с ним прекращены трудовые отношения сразу после издания приказа, о чем он также подтвердил на заседании судебной коллегии.

Более того, в своей апелляционной жалобе истец указывает, что письмом прокуратуры района года ему было разъяснено его право по изложенным в жалобе доводам обратиться в суд с иском.

Согласно п. 2 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта) от 17.04.1998 года № 12, с изменениями и дополнениями, если суд, всесторонне исследовав материалы дела установит, что срок для обращения с иском пропущен по неуважительной причине, то он отказывает в иске.

Согласно ст. 153 ГК РУз исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре сделанному до вынесения судом решения. Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

В материалах дела имеется заявление представителя ответчика о том, что истцом пропущен срок для обращения в суд за защитой своих прав.

При таких обстоятельствах судом достоверно установлено, что истец пропустил срок обращения в суд с исковым требованием и ему обоснованно отказано в иске.

При таких обстоятельствах судебная коллегия Ташкентского городского суда по гражданским делам считает, что решение суда первой инстанции является обоснованным и законным, в связи с чем оснований для отмены решения не имеется.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 342, 343 ГПК РУз, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Учтепинского межрайонного суда по гражданским делам от 26 февраля 2010 года, вынесенное по настоящему гражданскому делу оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Председательствующий: (подпись) _____

Члены коллегии: (подпись) _____

(подпись) _____

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия Ташкентского городского суда по гражданским делам 2010 года мая месяца 04 дня в составе:

Председательствующей: Шахназаровой К. Ж.

Членов коллегии: Хусаинова С. С. и Ким В.

при секретаре Хановой И., с участием помощника прокурора г. Ташкента Аракелян А. Э., представителей сторон рассмотрев апелляционную жалобу истца Ильмуратовой З. на решение Мирабадского межрайонного суда по гражданским делам г. Ташкента от 19.03.2010 года, вынесенное по гражданскому делу по иску Ильмуратовой З. к ответчикам Городскому Родильному комплексу № 4 о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛА:

Истица Ильмуратова З. обратилась в суд с исковым заявлением к ответчикам Городскому Родильному комплексу № 4 о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решением Мирабадского межрайонного суда по гражданским делам г. Ташкента от 19.03.2010 года в удовлетворении исковых требований Ильмуратовой З. — отказано.

Не согласившись с решением суда, истец подал апелляционную жалобу, в которой он просит отменить решение суда.

Заслушав докладчика по делу, выслушав стороны, изучив доводы апелляционной жалобы, вместе с материалами дела, выслушав мнение прокурора, участвующего по делу, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом первой инстанции установлено, что 10.10.2002г. между Ильмуратовой З. и ГРК № 4 заключен бессрочный трудовой договор, согласно которому она была принята на должность врача акушера-гинеколога.

Приказом № 251 от 24.12.2009г. трудовой договор с Ильмуратовой З. прекращен на основании п. 4 ч. 2 ст. 100 ТК РУз, за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей, выразившихся в проявлении халатности при приёме родов у роженицы Саттаровой А. В результате чего, плод был тяжело травмирован и скончался на 4-сутки от последствий родовой травмы,

что подтверждается заключением комиссионной судебно-медицинской экспертизы от 4.08.2009г.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного суда РУз «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта) », п. 34 не допускается прекращение с работником трудового договора по п. 4 ч. 2 ст. 100 ТК РУз, если правила внутреннего трудового распорядка не содержат перечня грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых трудовые отношения с работником могут быть прекращены.

В соответствии с действующим законодательством, прекратить с работником трудовые отношения работодатель вправе только за совершение им того однократного нарушения трудовых обязанностей, которое определено и указано в правилах внутреннего трудового распорядка данного предприятия, в трудовом договоре. Прекращение трудового договора за однократные нарушения не предусмотренные в вышеуказанном порядке является необоснованным.

Из правил внутреннего трудового распорядка ГРК № 4 усматривается, что в перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей входит: халатные действия медперсонала в отношении своих должностных обязанностей, совершение виновных действий, приведших к тяжким последствиям.

Таким образом, действия истицы полностью подпадают под перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, предусмотренных в утверждённых правилах.

Суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу, что между действиями Ильмуратовой З. и наступившими последствиями существует причинно-следственная связь, что доказывает вину Ильмуратовой З. кроме того Ильмуратова З. в письменном виде признала свою вину, обращаясь с заявлением к прокурору Мирабадского района о применении к ней акта амнистии.

В соответствии со статьей 181 ТК РУз, за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику меры дисциплинарного взыскания, в том числе выговор. Согласно статье 182 ТК РУз, меры дисциплинарного взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу.

Данные условия работодателем также были соблюдены.

Кроме того в материалах дела имеются пояснения представителя Главного управления по труду и социальной защите населения, которая указала, что ознакомившись с материалами уголовного дела, возбужденного в отношении истицы, местный орган по труду непременно дал бы свое согласие на прекращение трудовых отношений с ней.

Доводы истца о том, что трудовой договор был прекращен спустя 11 месяцев со дня совершения проступка являются необоснованными, поскольку основанием для прекращения трудовых отношений с истицей по п. 4 ч. 2 ст. 100 ТК РУз, явилось определение Мирабадского районного суда по уголовным делам от 24.11.2009 года.

Более того судебная коллегия обращает внимание, что в настоящее время истица приказом от 23.03.2010 года № 23 принята на должность врача — гинеколога в семейную поликлинику Мирабадского района г. Ташкента.

При таких обстоятельствах решение суда является законным и обоснованным и подлежит оставлению без изменения.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 342, 343 ГПК РУз, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Мирабадского межрайонного суда по гражданским делам от 19.03.2010 года, вынесенное по настоящему гражданскому делу оставить без изменения.

Апелляционную жалобу без удовлетворения.

Председательствующий: (подпись) _____

Члены коллегии: (подпись) _____

(подпись) _____

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Апелляционная инстанция Ташкентского городского суда по гражданским делам в открытом судебном заседании 2011 года января месяца 25 дня, в составе Председательствующего: Шахназаровой К. Ж.

членов коллегии: Хусаинова С. С. и Ким В.

при секретаре Хановой И., с участием помощника прокурора г. Ташкента Аракелян А. Э., рассмотрев апелляционные жалобы Бабаевой Самиры Якубовны, ГАКБ «Ташкент» и апелляционный протест прокуратуры Мирабадского района на решение Мирабадского межрайонного суда по гражданским делам от 30 мая 2010 года по гражданскому делу по иску Бабаевой Самиры Якубовны к ответчику ГАКБ «Ташкент» о признании недействительными приказов и восстановлении на работе,

УСТАНОВИЛА:

Бабаева С. обратилась в суд с иском к ответчику ГАКБ «Ташкент», о признании недействительными приказов и восстановлении на работе.

Решением Мирабадского межрайонного суда по гражданским делам от 30 мая 2010 года исковые требования Бабаевой С. удовлетворены частично, постановлено:

- признать приказы ГАКБ «Ташкент» от 17 апреля 2009 года за № 285, от 6 мая 2009 года за № 82-к и от 8 мая 2009 года за № 83-к недействительными;
- восстановить Бабаеву С. в должности главного юрисконсульта ГАКБ «Ташкент».
- взыскать с ГАКБ «Ташкент» в пользу Бабаевой С. за время вынужденного прогула за период с 9 мая 2009 года по марта месяц 2010 года (март месяц включительно) сумму в размере 5.581.467 сум, а также 600.000 сум в счет компенсации морального вреда, 500.000 сум в счет расходов по оплате помощи адвоката, всего 6.681.467 сум;
- в остальной части исковых требований Бабаевой С. — отказать.
- взыскать с ГАКБ «Ташкент» в доход государства госпошлину в размере 1.237.152,92 сум.

Также, не согласившись с данным решением, Бабаева С. подала апелляционную жалобу, где она привела доводы о несогласии с решением суда в части взысканной в ее пользу суммы.

ГАКБ «Ташкент» подал апелляционную жалобу, где ставит вопрос об отмене решения и приводит доводы о несогласии с решением суда в части восстановления Бабаевой С. на работе в прежней должности.

Также на данное решение суда прокурором Мирабадского района принесен апелляционный протест, в котором ставится вопрос об отмене решения суда и направлении дела на новое судебное рассмотрение.

Определением судебной коллегии Ташкентского городского суда по гражданским делам от 28 июня 2010 года решение суда первой инстанции в части признания приказов недействительными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, за задержку трудовой книжки, компенсации морального вреда и возмещении расходов по оплате услуг адвоката — отменено и принято новое решение в этой части об отказе в удовлетворении указанных требований. Решение суда в части взыскания с банка пошлины в доход государства в размере 1.237.152,97 сум отменено. В остальной части решение суда оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Узбекистан от 16 декабря 2010 года определение апелляционной инстанции от 28 июня 2010 года отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение.

Согласно ч. 1 ст. 317 ГПК РУз указания суда апелляционной, кассационной и надзорной инстанций, изложенные в определении или постановлении, обязательны для суда, вновь рассматривающего данное дело.

При новом апелляционном рассмотрении данного гражданского дела стороны пришли к единому мнению и заключили мировое соглашение.

Стороны, истица Бабаева С. и ответчик ГАКБ «Ташкента» в лице управляющего Батырова Б. С. пришли к мировому соглашению, согласно которому:

Бабаева С. отказывается от заявленных требований и от апелляционной жалобы, ГАКБ «Ташкент» отказывается от апелляционной жалобы.

Ответчик — производит отмену приказов № 285 от 17 апреля 2009 года, № 83-к от 8 мая 2009 года, изменяет формулировку прекращения трудовых отношений, производит исправительную запись в трудовой книжке истицы, выдает две положительные характеристики для дальнейшего трудоустройства и прохождения аттестации, выдает справки о доходах за 2009 года, 2010 год, 2011 год, производит выплату Бабаевой С. наличными в течение трех

банковских дней с момента оглашения судом утверждения данного мирового соглашения общую сумму 9.606.073,94 сум, с учетом ранее выплаченной заработной платы по решению первой инстанции.

Все судебные расходы по данному гражданскому делу берет на себя ответчик.

В судебном заседании коллегии стороны просили утвердить, заключенное ими мировое соглашение, а производство по делу прекратить.

Согласно требованиям ст. 330 ГПК Республики Узбекистан отказ истца от заявленных требований, признание ответчиком требований истца и мировое соглашение сторон, совершенные после подачи апелляционной жалобы или протеста, должны быть представлены суду апелляционной инстанции в письменной форме. Если отказ истца от заявленных требований, признание ответчиком заявленных требований или мировое соглашение сторон совершены при разбирательстве дела, то об этом заносится запись в протокол судебного заседания и подписывается соответственно истцом, ответчиком или обеими сторонами. До принятия отказа от иска или утверждения мирового соглашения суд разъясняет истцу или сторонам последствия этих процессуальных действий.

При принятии отказа истца от заявленных требований или утверждении мирового соглашения сторон суд апелляционной инстанции отменяет вынесенное решение и прекращает производство по делу.

Если отказ истца от заявленных требований или мировое соглашение сторон противоречат закону или нарушают чьи-либо права и охраняемые законом интересы, то суд отклоняет отказ или не утверждает мировое соглашение и рассматривает дело в кассационном порядке.

Апелляционной инстанцией сторонам разъяснены процессуальные последствия утверждения мирового соглашения и прекращения производства по делу в соответствии с требованиями ст. 102 ГПК Республики Узбекистан о последствиях заключения мирового соглашения.

Обсудив условия мирового соглашения, заключенного сторонами, выслушав мнение сторон, помощника прокурора, судебная коллегия считает, что предусмотренные в мировом соглашении условия закону не противоречат и не нарушают чьи-либо права и охраняемые законом интересы, в связи с чем указанное мировое соглашение подлежит утверждению, а производство по данному гражданскому делу — прекращению.

На основании изложенного и руководствуясь ч. 4 ст. 100, ст. ст. 101, 102, п. 4 ст. 343 ГПК Республики Узбекистан, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Мирабадского межрайонного суда по гражданским делам от 31 марта 2010 года, постановленное по настоящему гражданскому делу, отменить.

Утвердить мировое соглашение между сторонами, согласно которому: Истец отказывается от заявленных требований.

Ответчик производит изменение формулировки прекращения трудового договора с Бабаевой С. на день утверждения данного мирового соглашения судом на «прекращение трудового договора по собственной инициативе по ст. 99 ТК Республики Узбекистан» с предоставлением соответствующего письменного заявления от Бабаевой С.

Ответчик — производит отмену приказов № 285 от 17 апреля 2009 года, № 83-к от 8 мая 2009 года, производит исправительную запись в трудовой книжке истицы, выдает две положительные характеристики для дальнейшего трудоустройства и прохождения аттестации, выдает справки о доходах за 2009 года, 2010 год, 2011 год, производит выплату наличными в течение трех банковских дней с момента оглашения судом утверждения данного мирового соглашения общую сумму 9.606.073,94 сум с учетом ранее выплаченной заработной платы по решению первой инстанции суда.

Все судебные расходы по данному гражданскому делу берет на себя Ташкентский городской филиал ГАКБ «Ташкент».

Производство по настоящему гражданскому делу прекратить.

Председательствующий: (подпись) _____

Члены коллегии: (подпись) _____

(подпись) _____

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Апелляционная инстанция Ташкентского городского суда по гражданским делам 2014 года марта месяца 18 дня в составе:

Председательствующего: Хазратовой М. Р.,
членов коллегии: Алоевой С. А. и Зуфаровой М. Р

при секретаре Илхомовом Д. с участием помощника прокурора г. Ташкента Нурува А. И., рассмотрев апелляционный протест прокуратуры Мирзо Улугбекского района и апелляционную жалобу Климовой Алёны Викторовны на решение Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам от 18.12.2013 года по гражданскому делу по иску Климовой Алёны Викторовны к ответчику ООО «DANA TOUR» о взыскании заработной платы, оплаты листков нетрудоспособности, процентов за пользования чужими денежными средствами и компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛА:

В суд обратилась Климова А. с иском требованием к ответчику ООО «DANA TOUR» о взыскании заработной платы, оплаты листков нетрудоспособности, процентов за пользования чужими денежными средствами и компенсации морального вреда.

Решением Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам г. Ташкента от 18.12.2013 года постановлено:

- исковые требования Климовой А. к ответчику ООО «DANA TOUR» о взыскании заработной платы, оплаты листков нетрудоспособности, процентов за пользование чужими денежными средствами и компенсации морального вреда удовлетворить частично;
- взыскать с ответчика ООО «DANA TOUR» в пользу истицы Климовой А. заработную плату, оплаты листков нетрудоспособности в размере 2.607.461 сум;
- взыскать с ответчика ООО «DANA TOUR» в пользу истицы Климовой А. моральный вред в размере 500.000 сум;
- в удовлетворении остальной части исковых требований истицы Климовой А. — отказать.
- взыскать с ответчика ООО «DANA TOUR» госпошлину в доход государства размере 260.747 сум.

Не согласившись с решением суда, со стороны Климовой А. подана апелляционная жалоба, в которой она просит отменить решение суда и направить дело на новое рассмотрение.

Также, со стороны прокурора М. Улугбекского района г. Ташкента принесён апелляционный протест, в котором ставится вопрос об отмене решения суда и принятия по делу нового решения.

Заслушав докладчика по делу, пояснения сторон, изучив доводы апелляционной жалобы и протеста вместе с материалами гражданского дела, выслушав мнение помощника прокурора г. Ташкента, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно ст. 332 ГПК РУз при рассмотрении дела в апелляционном порядке суд проверяет законность, обоснованность и справедливость решения суда первой инстанции. Он может исследовать новые доказательства и устанавливать новые факты. Суд апелляционной инстанции обязан проверить решение суда первой инстанции в полном объеме.

Как усматривается из материалов гражданского дела 19.07.2012 года, между ООО «DANA TOUR» и Климовой А. заключён срочный трудовой договор, согласно которого Климова А. принята на должность туроператора.

Согласно п. 3 данного договора начало срока действия договора указано с 19.07.2012 года, окончание 19.10.2012 года, также в п. 6 договора предусмотрен срок испытания — три месяца. Данный договор подписан сторонами по делу.

В виду чего, директором ООО «DANA TOUR» издан приказ за № 2 от 19.07.2012 года о принятии Климовой Е. В. на работу на должность туроператора.

В связи с болезнью Климова А. за два дня окончания срока трудового договора не вышла на работу.

Виду того, что 20 октября был не рабочим днём, 22.10.2012 года со стороны ответчика ООО «DANA TOUR» издан приказ за № 3 о прекращении с Климовой А. трудового договора в связи с истечением срока договора.

Как усматривается из материалов дела, 17.10.2012 года до истечения срока срочного договора Климова А. открыла листок нетрудоспособности данный лист закрыт 27.10.2012 года.

Далее, 10.12.2012 года Климовой А. открыты очередные листки нетрудоспособности до 17.12.2012 года, с 18.12.2012 года по 27.12.2012 года и с 27.12.2012 года по 01.05.2013 года.

ООО «DANA TOUR» производил расчеты и начисления, заработная плата за проработанное время также начислялась. В материалах дела имеются платежные ведомости о выплате заработной платы, откуда усматривается, что Климовой А. начислено 2.470.825 сум, зарплата на депозите.

Суд первой инстанции взыскал с ответчика ООО «DANA TOUR» в пользу Климовой А. задолженность по заработной плате и листкам нетрудоспособности в размере 2.607.461 сум.

Однако, судебная коллегия не может согласиться с данными выводами суда первой инстанции, поскольку истицей не оспорен приказ о прекращении трудового договора, как было отмечено выше 22.10.2012 года с Климовой А. трудовой договор прекращён, в связи с истечением срока. Однако истцом не оспаривается правомерность прекращения трудовых отношений, перенос даты прекращения или же необоснованность заключения срочного трудового договора. Как усматривается из материалов дела, дни нетрудоспособности истицы с 17.10.2012 года до 27.10.2012 года ответчиком оплачены, в размере 121.904 сум.

Согласно ст. 154 ТК РУз, работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан в сроки, определяемые статьей 161 настоящего Кодекса, оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями оплаты труда.

Размер оплаты труда, определенный соглашением сторон трудового договора, не может быть ниже установленного коллективным договором или соглашением.

С 28.10.2012 года по 10.12.2012 года истица не работала, работодателем не издан приказ о принятии её на работу после прекращения трудовых отношения.

В связи с чем, судебная коллегия считает требования о взыскании заработной платы и оплаты больничных листов не состоятельны, и подлежат отказу в удовлетворении.

Поскольку, в иске Климовой А. о взыскании заработной платы и оплаты больничных листов отказано в удовлетворении, судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований Климовой Е. В. о взыскании с ответчика ООО «DANA TOUR» процентов за пользование чужими денежными средствами.

Согласно ст. 1021 ГК РУз, моральный вред компенсируется причинителем при наличии вины причинителя.

В данном случае вина ответчика в причинении морального вреда Климовой А. не установлена. В связи с чем, судебная коллегия считает необходимым отменить решение суда первой инстанции в части удовлетворения иска о компенсации морального вреда, с вынесением нового решения об отказе в удовлетворении иска в этой части в том числе.

Согласно п. 2 ст. 343 ГПК Республики Узбекистан суд, рассмотрев дело в апелляционном порядке, вправе своим определением изменить решение либо отменить решение полностью или в части и вынести новое решение, не передавая дело на новое рассмотрение.

На основании выше изложенного решение суда первой инстанции подлежит отмене в части удовлетворения исковых требований Климовой А. о взыскании заработной платы, оплаты листов нетрудоспособности, компенсации морального вреда и взыскании с ответчика госпошлины в доход государства.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 332, п. 2 ст. 343 ГПК Республики Узбекистан, апелляционная инстанция

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам от 18.12.2013 года отменить в части удовлетворения исковых требований Климовой А. о взыскании заработной платы и оплаты листов нетрудоспособности, компенсации морального вреда и взыскания с ответчика ООО «DANA TOUR» госпошлины и принять в этой части новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Климовой Алёны Викторовны к ответчику ООО «DANA TOUR».

В остальной части решение оставить без изменения.

Апелляционный протест удовлетворить частично.

Апелляционную жалобу оставить без удовлетворения.

Председательствующий: (подпись) _____

Члены коллегии: (подпись) _____

(подпись) _____

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Апелляционная инстанция Ташкентского городского суда по гражданским делам в открытом судебном заседании 2014 года января месяца 24 дня в составе:

Председательствующего: Шахназаровой К. Ж.

членов коллегии: Хусаинова С. С. и Ким В.

при секретаре Хановой И., с участием помощника прокурора г. Ташкента Аракелян А. Э., рассмотрев апелляционную жалобу Сычёва В. В. на решение Яккасарайского межрайонного суда по гражданским делам от 27.06.2013 года по гражданскому делу по исковому заявлению Сычёва Виктора Викторовича к ответчику ООО «QURILISH SERVIS» о взыскании задолженности по заработной плате и других платежей и компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛА:

Истец Сычёв В. В. обратился в суд с иском к ответчику ООО «QURILISH SERVIS» о взыскании задолженности по заработной плате и отпускных в размере 3.989.208,67 сум, выходного пособия в размере 2.370.945 сум, взыскании удержанной заработной платы в размере 580.033,47 сум, материального ущерба в размере 800.000 сум и компенсации морального вреда в размере 2.000.000 сум.

Решением Яккасарайского межрайонного суда по гражданским делам от 27.06.2013 года в удовлетворении требований Сычёва В. В. — отказано.

На данное решение со стороны Сычёва В. В. подана апелляционная жалоба на предмет отмены решение суда.

Судебная коллегия, выслушав пояснения истца, мнение помощника прокурора, изучив доводы апелляционной жалобы, исследовав материалы гражданского дела, приходит к следующему выводу:

Согласно ст. 332 ГПК РУз, при рассмотрении дела в апелляционном порядке суд проверяет законность, обоснованность и справедливость решения суда первой инстанции. Он может исследовать новые доказательства и устанавливать новые факты. Суд апелляционной инстанции обязан проверить решение суда первой инстанции в полном объеме.

Как усматривается из материалов гражданского дела, истец Сычёв В. В. на основании приказа от 26.06.2012 года за № 10-к принят на работу в ООО

«QURILISH SERVIS» в качестве инженера по охране труда и технике безопасности и заработная плата установлена в размере 686.400 сум.

28.07.2012 года протоколом уполномоченных представителей рабочего коллектива и руководства, а также учредителя ООО «QURILISH SERVIS» обсужден вопрос о снижении заработной платы в связи с ухудшением финансового состояния общества.

Решением учредителя ООО «QURILISH SERVIS» Расуловым Л. Ш. от 28.07.2012 года с целью сохранения трудового коллектива, пересмотрено начисление заработной платы и ИТП с 01.10.2012 года, в связи с завершением работ на объектах.

Так, с 1 октября 2012 года размер оплаты труда изменен в отношении всех работающих в ООО, в том числе и Сычёва В. В., ему уставлена заработная плата в размере 434.130 сум.

Приказом директора ООО «QURILISH SERVIS» за № 4-к от 26.02.2013 г. трудовой договора Сычёвым В. В. согласно п. 4 ст. 89 ТК РУз, на основании заявления Сычёва В. В.

Согласно разъяснениям п. 3 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора» исходя из содержания ч. 2 ст. 153 ГК, а также ст. 8 ГПК, согласно которой судопроизводство по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено стороной в споре.

Как усматривается из материалов дела, ни одна из сторон не обращалась в суд с заявлением о применении срока исковой давности, либо восстановлении пропущенного срока исковой давности, в связи с чем выводы суда первой инстанции об отказе в удовлетворении искового требования с применением срока исковой давности на основании ст. 270 ТК Республики Узбекистан необоснованные.

В связи с чем, судебная коллегия считает необходимым рассмотреть иски Сычёва В. В. и проверить их обоснованность в общем порядке.

Для установления правильности произведенных выплат Сычеву В. В., судебной коллегией проведена судебно-бухгалтерская экспертиза, заклю-

чением которой от 03.01.2014 года за № 8206/17 установлено, что общий размер суммы заработной платы и отпускных с октября 2012 г., по 26.02.2013 г. Сычёва В. В., с учетом изменений размера заработной платы в ООО «QURILISH SERVIS» составит 1.636.883,67 сум, а без учета изменений размера заработной платы — 4.231.993,94 сум.

Экспертом установлено, что расчёт со стороны ООО «QURILISH SERVIS» задолженности по заработной плате и отпуска Сычёва В. В. за период с 26 июня 2012 г. по 26 февраля 2013 г. нельзя считать правильным.

Судебной коллегией опрошена эксперт РЦСЭ им. Х. Сулаймановой — Медвецкая И. Л, которая подтвердила, что исходя из произведенных ею расчетов общий размер заработной платы с июля 2012 года по сентябрь 2012 года составит 1.636.883,67 сум; с октября по февраль 2012 года с учётом изменений заработная плата и отпускные Сычёва В. В. составят 1.636.883,67 сум; выходные пособия за 3 месяца с учётом измененной заработной платы составят 1.302.390 сум. Всего положено выплатить 4.609.112,89 сум, из которых согласно расходных ведомостей и расходных кассовых ордеров ответчиком Сычёву В. В. выплачено 4.110.487,65 сум, в связи, с чем усматривается недоплата в размере 498.625,24 сум.

В силу ст. 154 ТК РУз, работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан в сроки, определяемые статьей 161 настоящего Кодекса, оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями оплаты труда.

Таким образом, судебная коллегия считает необходимым вынести новое решение в части исковых требований о взыскания задолженности по заработной плате, отпускных и выходного пособия за три месяца, удовлетворив данные требования истца частично взыскав с ответчика в пользу Сычёва В. В. — 498.625,24 сум.

Судебная коллегия не соглашается с требованием истца о взыскании задолженности и удержанной суммы по заработной плате, исходя из оклада в размере 686.400 сум. Поскольку, как указано выше на основании протокола уполномоченных представителей рабочего коллектива и руководства, а также учредителя ООО «QURILISH SERVIS», решением учредителя ООО пересмотрено начисление заработной платы и ИТП с 01.10.2012 года всем работникам общества. Также, с истцом прекращён трудовой договор на основании ч. 4 ст. 89 ТК РУз, в связи

с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда, т.е. в данном случае, в связи понижением размера заработной платы. При рассмотрении данного дела истцом не были выставлены требования о признании протокола и решения от 28.07.2012 года недействительными, также не были выставлены требования об изменении основания прекращения трудового договора.

В связи с чем, исковые требования истца о взыскании задолженности и удержанной суммы без учёта изменений заработной платы подлежат отказу в удовлетворении.

Что же касается исковых требований в части компенсации морального вреда, судебная коллегия соглашается данными требования истца, так как в результате несвоевременного и неправильно произведенного расчета, истцу пришлось обращаться в суд, ходить по инстанциям доказывая свою правоту, в связи с чем, судебная коллегия считает, что истец перенес нравственные страдания.

Судебная коллегия, руководствуясь ст. 112 ТК РУз и ст. ст. 5, 1021 ГК РУз определяет сумму компенсации морального вреда за перенесенные нравственные страдания Сычёва В. В. в размере 434.130 сум, взыскав данную сумму с ответчика в пользу истца.

Далее, судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании материального ущерба в размере 800.000 сум, ввиду недоказанности данных требований.

Согласно ст. 120 ГПК Республики Узбекистан издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика в доход государства пропорционально удовлетворенной части заявленных требований.

Поскольку, при рассмотрении данного дела в апелляционной инстанции расходы, связанные с проведением экспертизы отсрочены согласно ст. 111 ГПК РУз на основании определения суда от 25.10.2013 года, до рассмотрения апелляционной жалобы по существу, судебная коллегия считает необходимым, взыскать с ООО «QURILISH SERVIS» в пользу ПЛЦЭ им. Х. Сулаймановой оплату за проведенную судебно-бухгалтерскую экспертизу в размере 687.297 сум.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия считает необходимым отменить решения суда частично, с принятием нового решения в части исковых требованиях о взыскании задолженности по заработной плате и других платежей, компенсации морального вреда.

Согласно ст. 343 ГПК РУз суд, рассмотрев дело в апелляционном порядке, вправе своим определением изменить решение либо отменить решение полностью или в части и вынести новое решение, не передавая дело на новое рассмотрение.

Руководствуясь ст. 343 ГПК РУз, судебная коллегия,

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Яккасарайского межрайонного суда по гражданским делам от 27.06.2013 года по данному гражданскому делу отменить в части отказа в удовлетворении исковых требованиях Сычёва В. В. о взыскании задолженности по заработной плате и других платежей, компенсации морального вреда, с принятием в этой части нового решения, которым:

Исковые требования Сычёва Виктора Викторовича к ответчику ООО «QURILISH SERVIS» о взыскании задолженности по заработной плате, отпускных, выходного пособия и компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с ответчика ООО «QURILISH SERVIS» в пользу Сычёва Виктора Викторовича задолженность по заработной плате, отпускных и выходного пособия в размере 498.625 сум 24 тийин.

Взыскать с ответчика ООО «QURILISH SERVIS» в пользу Сычёва Виктора Викторовича в счет компенсации морального вреда сумму в размере 434.130 сум.

Взыскать в пользу РЦСЭ им. Х. Сулаймановой с ответчика ООО «QURILISH SERVIS» расходы, связанные с проведением судебно-бухгалтерской экспертизы в размере 687.297 сум.

В остальной части решения суда оставить без изменения.

Апелляционную жалобу удовлетворить частично.

Председательствующий: (подпись) _____

Члены коллегии: (подпись) _____

(подпись) _____

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Кассационная инстанция Ташкентского городского суда по гражданским делам 2015 года февраля месяца 13 дня в составе:

Председательствующей: Шахназаровой К. Ж.

Членов коллегии: Хусаинова С. С. и Ким В.

при секретаре Хановой И., с участием помощника прокурора г. Ташкента Аракелян А. Э., рассмотрев кассационный протест прокурора Мирзо Улугбекского района и кассационную жалобу истицы Бердиевой З. К. на решение Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам от 08.10.2014 года по иску Бердиевой З. К. к ответчику Национальной компания «Узбеккумир» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛА:

Бердиева З. обратилась в суд с иском к ответчику Национальной компания «Узбеккумир» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда в размере 2 миллионов сум.

Решением Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам г. Ташкента от 08.10.2014 года в удовлетворении исковых требований Бердиевой З. — отказано.

Не согласившись с решением суда истицей Бердиевой З. подана кассационная жалоба, в которой она просила отменить решение суда и принять по делу новое решение.

Также со стороны прокурора Мирзо Улугбекского района принесен кассационный протест, в котором ставится вопрос отмены решения суда и направления дела на новое рассмотрение.

Заслушав докладчика по делу, изучив доводы жалобы и протеста вместе с материалами дела, выслушав мнение помощника прокурора г. Ташкента поддержавшей протест, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии со ст. 348-13 ГПК Республики Узбекистан при рассмотрении дела в кассационном порядке суд проверяет законность, обоснованность и справедливость решения суда первой инстанции в пределах доводов кассационной жалобы или протеста и возражений на них. Он может исследовать новые доказательства и устанавливать новые факты.

Как усматривается из материалов гражданского дела, Бердиева З. с 13.01.1993 года принята на работу НК «Узбеккумир», с 1993 года по 2014 год работала в качестве главного специалиста, начальника отдела организационно-кадровой работы, начальника службы организации документооборота, исполнительской дисциплины и кадровой работы, начальника службы по работе с кадрами.

Из материалов гражданского дела усматривается, что 03.02.2014 года Бердиева З. получила под роспись предупреждение о прекращении трудового договора на основании п. 7 ч. 2 ст. 100 ТК РУз — в связи с достижением пенсионного возраста.

17.04.2014 года приказом за № 19-х/ж НК «Узбеккумир» на основании п. 7 ч. 2 ст. 100 ТК РУз с Бердиевой З. прекращен трудовой договор с 22.04.2014 года.

26.05.2014 года приказом за № 27/хж на основании письма Профсоюзного комитета работников образования, науки и культуры, Бердиева З. восстановлена на работе п. п. 1.3 приказа от 17.04.2014 года за № 19-х/ж признаны утратившими силу.

03.06.2014 года председатель НК «Узбеккумир» обратился с представлением в профсоюзный комитет с просьбой о даче согласия на прекращение трудового договора по п. 7 части второй ст. 100 ТК с Бердиевой З.

Профсоюзный комитет 03.06.2014 года согласился с просьбой руководства компании о расторжении трудового договора с Бердиевой З.

Приказом от 03.06.2014 года за № 30х/ж НК «Узбеккумир» на основании ст. ст. 108, 109, пункта 7 части 2 ст. 100 ТК Республики Узбекистан, с начальником службы по работе с кадрами Бердиевой З. прекращен с 03.06.2014 г., ФЭУ поручено в установленный законодательством срок произвести расчет по выплате заработной платы за проработанный период; компенсации за неиспользованный отпуск за период с 1 января 2013 г. по 3 июня 2014 года; выходного пособия и других платежей в установленном законодательством порядке.

Приказ об увольнении Бердиевой З. был подписан заместителем председателя компании Железняк А, так как приказом по НК «Узбеккумир» № 8/ч от 20.05.2014 г. в связи с зарубежной командировкой председателя компании Полвонова М. с 3 по 8 июня на Украину, исполнение обязанности председателя компании было возложено на заместителя председателя компании Железняк А.

Бердиева З. ознакомлена под роспись с вышеназванным приказом 03.06.2014 года.

Отказывая в удовлетворении исковых требований суд первой инстанции указал, что ни одного протокола собрания профсоюзного комитета о назначении Бердиевой З. председателем профкома ни сторонами, ни представителями профсоюзных органов не представлено. Руководством НК «Узбекумир» 15.01.2014 года было получено согласие Мирзо Улугбекского районного центра содействия занятости и социальной защите населения на прекращение трудового договора с Бердиевой З. Судом также отмечено, что в действующем трудовом законодательстве не предусмотрен срок, в течение которого работодатель обязан прекратить трудовой договор после истечения двухмесячного срока предупреждения и срок, в течение которого работодатель обязан прекратить трудовой договор после получения письменного согласия местного органа по труду. Также указано, что отмена приказа о прекращении трудового договора с Бердиевой З. от 17.04.2014 г. не отменяет и никак не влияет на юридическую силу письменного предупреждения о прекращении трудового договора от 03.02.2014 г. № 01/173 и письменного согласия местного органа по труду от 15.01.2014 г. № 18.

Судебная коллегия не может согласиться с данными выводами суда первой инстанции по следующим основаниям:

В соответствии со ст. 100 ТК РУз прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя должно быть обоснованным.

Пунктом 7 ч. 2 ст. 100 ТК РУз предусмотрена возможность прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с достижением работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством.

В соответствии со ст. 101 прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором. Профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового

договора в десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора. Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников решения о даче согласия на прекращение с работником трудового договора.

В соответствии со ст. 102 ТК РУз работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор.

Согласно ч. 2 ст. 25 ТК РУз, наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия местного органа по труду.

Согласно п. 22 разъяснений Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12, «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта) », временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске, а также любые другие обстоятельства не прерывают месячного срока, в течение которого работодатель, получив согласие профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, а в надлежащих случаях местного органа по труду (ст. ст. 25, 246 ТК), соответствующего представительного органа власти (ст. 28 Закона «О статусе депутатов в Республике Узбекистан») вправе прекратить трудовой договор с работником. Истечение месячного срока со дня получения согласия профсоюзного комитета (иного представительного органа работников) либо другого органа (местного органа по труду, представительного органа власти и др.), согласие которого необходимо для прекращения по инициативе работодателя трудового договора с работником, не лишает работодателя права вновь обратиться в соответствующий орган за получением согласия на прекращение с работником трудового договора.

Как усматривается из материалов дела, руководством НК «Узбеккумир» 15.01.2014 года было получено согласие Мирзо Улугбекского районного центра содействия занятости и социальной защите населения на прекращение трудового договора с Бердиевой К., хотя, трудовой договор прекращен с ней 03.06.2014 года, т.е. через 4,5 месяцев спустя, что является нарушением законных прав и интересов истца.

Также, суд первой инстанции в обоснование своих выводов основывался на то, что ни одного протокола собрания профсоюзного комитета о назначении Бердиевой З. председателем профкома ни сторонами, ни представителями профсоюзных органов не представлено.

Судебная коллегия не может принять данное обстоятельство, как доказательство того, что истица не являлась председателем профкома.

Тогда как, из письма Объединенного профсоюзного комитета учреждений работников культуры г. Ташкента усматривается, что Бердиева З. на протяжении 15 лет 3 раза избиралась председателем профсоюзного комитета НК «Узбеккумир», последний раз была избрана в 2010 году.

Также, в материалах гражданского дела имеется копия протокола профсоюзного отчетно-выборного собрания коллектива НК «Узбеккумир» от 02.06.2014 года, которым Бердиева З. была освобождена от обязанностей председателя профсоюзного комитета, председателем профкома Компании избран Сафаров П. К.

Более того, при рассмотрении дела в кассационной инстанции со стороны представителя ответчика были представлены протоколы профсоюзного собрания НК «Узбеккумир» от 23.09.2013 года, 18.12.2013 года и 05.03.2014 года, в которых участвовала истица Бердиева З. в качестве председателя профкома, и которые были подписаны и заверены ею печатью профсоюзного собрания НК «Узбеккумир».

Данные обстоятельства подтверждают факт того, что истица за период с 2010 года по 02.06.2014 года являлась председателем профкома НК «Узбеккумир». Более того, судебная коллегия отмечает, что ответчик признавая данное обстоятельство 15.01.2014 года брал согласие Мирзо Улугбекского районного центра содействия занятости и социальной защите населения на прекращение трудового договора.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу, что гарантии предусмотренные законодательством для членов и бывших членов

представительных органов работников, а в данном случае Бердиева З. как бывшего председателя профкома НК «Узбеккумир» нарушены. В связи с чем, судебная коллегия считает, что требования истицы обоснованны и подлежат частичному удовлетворению.

Так, судебная коллегия считает необходимым признать приказ от 03.06.2014 года за № 30х/ж НК «Узбеккумир» о прекращении трудового договора с начальником службы по работе с кадрами Бердиевой З. незаконным и отменить, восстановив истца на прежней должности.

Ст. 112 ТК РУз предусматривает, обязанность работодателя при восстановлении на работе возмещения причиненного работнику вреда, а именно в компенсации морального вреда, размер которой определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть менее месячного заработка работника.

Согласна справки НК «Узбеккумир» от 21.07.2014 года за № 48, месячная заработная плата истицы в 2014 году составила 1.289.525,16 сум.

В связи с чем, судебная коллегия считает, возможным частично удовлетворить исковые требования Бердиевой З. о компенсации морального вреда, в размере 1.289.525,16 сум.

Коллегия отмечает, что истцом требования о взыскании оплаты за время вынужденного прогула не предъявлены, об этом также, не говорится в кассационной жалобе, в связи с чем, при наличии спора относительно оплаты за время вынужденного прогула, разъясняется право предъявления требования на общих основаниях.

В силу ст. 120 ГПК РУз, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика в доход государства пропорционально удовлетворенной части заявленных требований.

На основании данной нормы, судебная коллегия считает необходимым взыскать с ответчика госпошлины в размере 118.400 сум в доход государства

Согласно ч. 2 ст. 348-15 ГПК РУз, суд, рассмотрев дело в кассационном порядке, вправе своим определением изменить решение либо отменить решение полностью или в части и вынести новое решение.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 348-13, 348-15 ГПК РУз. судебная коллегия,

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Мирзо Улугбекского межрайонного суда по гражданским делам города Ташкента от 08.10.2014 года отменить, по делу принять новое решение следующего содержания:

Исковые требования истицы Бердиевой Зарифы Каримовны к ответчику Национальная компания «Узбеккумир» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Признать приказ заместителя председателя НК «Узбеккумир» от 03.06.2014 года за № 30х/ж о прекращении трудового договора с начальником службы по работе с кадрами Бердиевой Зарифой Каримовной незаконным и отменить.

Восстановить истицу Бердиеву Зарифу Каримовну на прежней должности начальника службы по работе с кадрами НК «Узбеккумир».

Взыскать с НК «Узбеккумир» в пользу Эгамбердиевой Каримы Иргашбаевны 1.289.525,16 сум в счет компенсации морального вреда.

В остальной части иска отказать.

Взыскать с НК «Узбеккумир» пошлину в размере 118.400 сум в доход государства.

Кассационную жалобу удовлетворить.

Кассационный протест удовлетворить частично.

Председательствующий: (подпись) _____

Члены коллегии: (подпись) _____

(подпись) _____

Ўзбекистон Республикаси Олий суди
МЕҲНАТ ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАРИДАН КЕЛИБ ЧИҚАДИГАН НИЗОЛАР
АМАЛИЙ ҚЎЛЛАНМА

Х. Ёдгоров, Г. Зиганшина, Ш. Ахатова

Мухаррир: Д.Таирова

Нашриёт лицензияси AI № 263 31.12.2014
Босишга рухсат этилди 04.07.2016. Бичими 60x90 1/16.
«Myriad Pro» гарнитураси. Офсет босма усулида босилди.
Босма табағи 24,0. Адади 300 нусха.

«BAKTRIA PRESS» МЧЖ Нашриёт уйи
100000, Тошкент, Буюк Ипак Йули мавзеси, 15-25
тел.: +998 (71) 233-23-84

Mega Basim босмахонасида чоп этилди

ISBN 978-9943-4569-2-1

ISBN: 978-9943-4569-2-1



9 789943 456921