

3 – казус

В воскресенье Сабирова сдавала кровь в Областной станции переливания крови. В понедельник она не вышла на работу, а во вторник пришла позднее на четыре часа. Директор посчитал, что ею нарушена трудовая дисциплина, предложил написать объяснительную. Сабирова отказалась от написания объяснительной, и, в устной форме пояснила, что она не вышла на работу на следующий день после сдачи крови и во вторник, так как сдавала кровь в выходной день. На работу же во вторник зашла без целей исполнения трудовых обязанностей, только лишь для того, чтобы забрать забытый на рабочем месте журнал. Директор не согласился с ее доводами относительно неявки на работу в понедельник, и дал распоряжение в бухгалтерию за понедельник не производить оплату. Но, отсутствие на рабочем месте во вторник посчитал прогулом и объявил Сабировой выговор. Сабировой не было известно, что в отношении ее была применена мера дисциплинарного взыскания. Через месяц она опоздала на работу на 30 минут, после обеденного перерыва на 40 минут. Сабирова свое опоздание мотивировала тем, что у нее больная мать, которой 80 лет, и она во время перерыва отвезла ей лекарство. Но, в отсутствии директора зам.директора, считая, что Сабирова повторно нарушила дисциплину труда, и, что в отношении ее и раньше была принята мера дисциплинарного взыскания, прекратила с ней трудовой договор по п. 3 части второй ст.100 ТК. Сабирова посчитала свои права нарушенными и обратилась в суд.

С учетом правильного толкования норм ТК РУз, а также ППВС РУз, предоставьте юридически обоснованное заключение по данной ситуации

Трудовые споры, возникающие из трудовых правоотношений по вопросам применения трудового законодательства, рассматривают специально на то уполномоченные органы и суды общей юрисдикции. Трудовое законодательство обеспечивает защиту прав работников и работодателей как с помощью государственных органов (суда), так и особых негосударственных органов, создаваемых исключительно с целью разрешения трудовых споров (КТС).

Субъектами индивидуального трудового спора выступают, с одной стороны, работодатель, с другой – работник, состоящий в трудовом правоотношении с этим работодателем, а в ряде случаев – лица, не состоящие в трудовых правоотношениях с работодателем.

В данной ситуации согласно ст.14,15 ТК РУз субъектами трудовых правоотношений являются Сабирова – работник, директор – работодатель. В связи с этим следует определить нормы, которые регулирует данные отношения между работником (Сабировой.) и работодателем в лице директора. В данном споре необходимо выявить проблемные ситуации.

Вопрос донорства нам необходимо рассмотреть исходя из Закона Республики Узбекистан «О донорстве крови и её компонентов» №402-II от 30 августа 2002 года, в котором установлен порядок сдачи крови, гарантии и компенсации предоставляемые донору. В ст.2. **Закона даны основные понятия: донор — физическое лицо, добровольно предоставляющее часть своей крови и ее компонентов для медицинских нужд¹.**

Согласно ст.20 данного Закона, где указаны гарантии и компенсации предоставляемые донору говорится о том, что **В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского освидетельствования донор освобождается от работы с сохранением за ним среднего заработка за эти**

¹ Закон Республики Узбекистан «О донорстве крови и её компонентов» №402-II от 30 августа 2002 г. Ст.2.

дни. Непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за ним среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску.

Сабирова являясь донором имела право на дополнительные выходные дни с выплатой компенсаций. Но нам необходимо обратить внимание на то, что Сабирова сдавала кровь в субботу и воскресенье, не в рабочие дни. А в понедельник не вышла на работу, так как по закону ей полагался выходной день, также во вторник решив что ей полагается 3 выходных дня по случаю сдачи донорской крови. Сабировой необходимо было предоставить работодателю медицинское освидетельствование, справку о том, что она в субботу воскресенье являясь донором имела право на выходной день. В казусе о предоставлении каких либо медицинских заключений не говорится, поэтому мы предполагаем, что необходимые документы её не были предоставлены. При предоставлении необходимых документов, и при сдаче крови в рабочие дни она имела право не только на предоставление со стороны работодателем дополнительного дня отдыха, также за ней в эти дни сохранился бы средний заработок.

Согласно ч. ст.167 Трудового Кодекса Республики Узбекистан **работодатель** обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови для переливания.

В.ч.3ст. 167 ТК РУз говорится о том, что **работникам**, являющимися донорами предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуску. В период освобождения от работы, в день обследования и сдачи крови для переливания, а также в дни отдыха за

работником сохраняется средний заработок². Исходя из содержания статьи 167 Трудового Кодекса для граждан, решившихся стать донорами крови и ее компонентов, законодатели предусмотрели ряд гарантий. Прежде всего сотрудник-донор освобождается от работы в день сдачи. Также работодатель должен отпустить его и в день назначения медицинского осмотра. Кроме того, донору положен и один дополнительный день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуску. В период освобождения от работы в день обследования и сдачи крови для переливания, а также в дни отдыха за работником сохраняется средний заработок.

Порядок исчисления среднего заработка, причитающийся работнику для осуществления гарантийных выплат определяются Правительством Республики Узбекистан.

Органы государственного управления, аппарат управления корпораций, концернов, ассоциаций и других хозяйственных объединений, а также общественных организаций и объединений, независимо от источников финансирования, гарантийные выплаты, связанные с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, производят за счет фонда заработной платы организации³.

Работодатель был обязан предоставить Сабировой дополнительные дни отдыха, в связи со сдачей донорской крови. Были нарушены права Сабировой директором данной организации. Такие же условия предусмотрены в Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан №133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового Кодекса Республики Узбекистан». В 4 пункте приложения №5 «О порядке предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных

² См. ст. 232 Трудового кодекса Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2020 г., Тошкент, «Yuridik adabiyotlar publish» ст.167

³ Трудовое право. Учебник. ТГЮИ, 2019 г. 375 с. Авторский коллектив под редакцией Д.М.Караходжаевой. с.267.

обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества» Действия, совершаемые работниками в интересах общества – сдача крови для переливания, работнику за время выполнения государственных или общественных обязанностей, также совершения им действий в интересах общества сохраняется средний заработок согласно лимиту времени, установленному законодательством на выполнение этих обязанностей, или сроку, указанному в справке, выданной соответствующим органом. В пункте 5 расходы, связанные с сохранением среднего заработка работников за время нахождения их на выполнении государственных или общественных обязанностей, а также совершением им действий в интересах общества, компенсируются: учреждениям и организациям, содержащимся за счёт бюджета – из бюджета, в данном случае Сабировой на законодательном уровне была предусмотрена выплата среднего заработка.

Следующей главной проблемой является то, что директор посчитал, что ею нарушена трудовая дисциплина, предложил написать объяснительную. Сдача донорской крови не считается нарушением трудовой дисциплины. Сабирова отказалась от написания объяснительной, и, в устной форме пояснила, что она не вышла на работу на следующий день после сдачи крови и во вторник, так как сдавала кровь в выходной день. Сабировала имела право на дополнительный выходной день. На работу же во вторник зашла без целей исполнения трудовых обязанностей, только лишь для того, чтобы забрать забытый на рабочем месте журнал. Директор не согласился с ее доводами относительно неявки на работу в понедельник, и дал распоряжение в бухгалтерию за понедельник не производить оплату, чем нарушил права Сабировой и не возместил ей согласно ст.167 средний заработок в день её отсутствия. Также её отсутствие на рабочем месте во вторник он посчитал прогулом и объявил ей выговор. Сабировой не было известно, что в отношении ее был объявлен выговор.

Выговор - дисциплинарное взыскание, применяемое к работнику,

совершившему средней тяжести дисциплинарный проступок.

Прогул - это однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, основание увольнения работника по инициативе работодателя.

Действия работодателя в соответствии части 2 ст.182 ТК РФ при применении дисциплинарного взыскания в данном случае выговора, от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Такое объяснение необходимо для выяснения тяжести совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующей работы и поведения работника. При отказе объяснительной работодатель должен составить соответствующий акт об отказе. Из содержания казуса видно, что Сабирова отказалась написать объяснительную, указав уважительную причину своего не выхода на работу. Также работодатель в соответствии части 7 ст.182 В приказе (распоряжении) указывается основание применения взыскания, т.е. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергнут дисциплинарному взысканию, и его вид (выговор, штраф и др.). Приказ (распоряжение) о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись. Если работник по тем или иным причинам отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания под роспись, то составляется соответствующий акт.

Если, по мнению работника, дисциплинарное взыскание применено к нему необоснованно или мера взыскания не соответствует тяжести совершенного проступка, он вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законом порядке.

Из вышеизложенного мы можем сказать о том, что действия директора были не правомочными, так как он не известил Сабирову об объявлении ей выговора, и не дал возможности ей обжаловать возникший между ними спор.

Третья проблемная ситуация заключается в том, что через месяц она опоздала на работу на 30 минут, после обеденного перерыва на 40 минут.

Сабирова свое опоздание мотивировала тем, что у нее больная мать, которой 80 лет, и она во время перерыва отвезла ей лекарство. Но, в отсутствии директора зам.директора, считая, что Сабирова повторно нарушила дисциплину труда, и, что в отношении ее и раньше была приняты мера дисциплинарного взыскания, прекратила с ней трудовой договор по п. 3 части второй ст.100 ТК. Здесь необходимо уточнить является ли зам.директора уполномоченным издавать приказ о прекращении с Сабировой трудового договора, здесь также нарушено законодательство, так как трудовой договор с Сабировой был заключён между директором данной организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации⁴. В Правилах внутреннего трудового распорядка указывается что только неуважительная причина может быть основой для увольнения работников. Исходя из содержания данного казуса у Сабировой была уважительная причина, ей необходимо было отнести лекарства матери, о чём она оповестила зам.директора.

Согласно пункту 3 части второй ст.100 систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей признаётся повторно совершённым в случаях, повторного совершения работником дисциплинарного проступка в течении года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему

⁴ Трудовое право. Учебник. ТГЮИ, 2019 г. 375 с. Авторский коллектив под редакцией Д.М.Караходжаевой. с.289.

мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей. Следует обратить внимание на то, что Сабирова не знала о предыдущем дисциплинарном взыскании – объявлении ей выговора.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан № 12 от 17 апреля 1998 года «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» конкретизирует данную нам ситуацию следующим образом:

в пункте 17 Обратить внимание судов на необходимость выяснения вопроса о том, был ли работник предупрежден (извещен) о намерении работодателя прекратить с ним трудовой договор, соблюдены ли установленные **ст. 102 ТК** сроки и порядок такого предупреждения (извещения). При этом следует иметь в виду, что работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор. **Поскольку предупредить работника о прекращении трудового договора может только должностное лицо, обладающее правом прекращения трудовых отношений,** суды должны выяснять, было ли **предупреждение подписано соответствующим должностным лицом.** Суд может признать, что работник был своевременно предупрежден о прекращении трудового договора и в том случае, если на предупреждении отсутствует роспись работника при условии, что работодатель предоставит доказательства того, что работник был в установленные сроки ознакомлен с предупреждением, но от росписи отказался.

Пункт 20. Работодатель обязан не менее чем за три дня известить работника о прекращении трудового договора по основаниям, связанным с совершением работником виновных действий (п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК). о прекращении трудовых отношений по

данным основаниям работник может быть извещен как в письменной, так и в устной форме.

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

Судам 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 или 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.

Пункт 21. Для правильного разрешения спора суд должен выяснить, заключены ли коллективное соглашение или коллективный договор и **предусматривают ли они получение предварительного согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.** При этом необходимо иметь в виду, что коллективным договором не может быть ухудшено положение работника по сравнению с коллективным соглашением. Если отраслевое или территориальное коллективное соглашение предусматривают получение предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, то такое согласие должно быть получено независимо от того, оговорено ли оно в коллективном договоре. Установив, что трудовой договор с работником был

прекращен по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, суд признает прекращение трудового договора незаконным и удовлетворяет требование работника о восстановлении на работе.

Пункт 29. Обратить внимание судов на то, что прекращение трудового договора по п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК **является мерой 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.). Не является нарушением трудовых обязанностей и не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания,

Пункт 30. При рассмотрении споров о прекращении трудового договора за нарушение трудовых обязанностей, необходимо выяснять:

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 и 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).

Пункт 31. 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.

Пункт 32. Рассматривая вопрос о правомерности применения к работнику дисциплинарных взысканий, в том числе и прекращения трудового договора по [п.п. 3](#) или [4](#) части второй ст. 100 ТК, суды выясняют были ли работодателем соблюдены сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий.

Пункт 33. Обратит внимание судов на то, что при решении вопроса о законности прекращения трудового договора по [п. 3](#) части второй ст. 100 ТК, необходимо выяснить, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей систематический характер.

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 законодательным и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей.

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)⁵.

Исходя из вышеизложенного в действиях директора данной организации о прекращении трудового договора по пункту 3 части второй ст.100 были нарушены нормы законодательства. Приняв во внимание не правомочные действия работодателя, мы считаем что суд восстановит Сабирову на работу, с возмещением компенсации за причинённый ей вред.

⁵ Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан №12 от 17 апреля 1998 года «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» п.п.17, 20,21, 30,31,32,33

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

1.1. Конституция Республики Узбекистан: (с изменениями и дополнениями на 16 апреля 2014 года). – Т.: ИПТД «Узбекистан», 2014. – 76 с.

1.2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2020 г., Тошкент, с.286. «Yuridik adabiyotlar publish» ст.ст.100, 167, 182,183,184

1.3. Гражданский кодекс Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2016 г., № 17, ст. 173.

1.4. Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2016 г., № 39, ст. 457.

1.5. Закон Республики Узбекистан от 20 октября 2020 г., № ЗРУ-642 «О занятости населения» (новой редакции)

1.6. Закон Республики Узбекистан «О донорстве крови и её компонентов» №402-II от 30 августа 2002 г. Ст.2.

Официальные материалы:

2.1. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г., № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» // С изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 14 июня 2002 года № 11, 25 октября 2002 года № 28, 19 декабря 2003 года № 20 и 24 сентября 2004 года № 15.

2.2. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 2 октября 2007 г., № 11 «О некоторых вопросах применения норм закона, относящихся к доказательствам, при рассмотрении судами гражданских дел».

2.3. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 г., № 7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда» // С изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 20 и 3 февраля 2006 года № 5.

2.4. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 21 мая 2004 г., № 5 «О практике рассмотрения гражданских дел в апелляционном порядке».

2.5. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 г., № 19 «О применении судами некоторых норм гражданского процессуального законодательства».

Учебники и учебные пособия:

3.1. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовой договор (контракт) в Республики Узбекистан. Книга вторая. Изменение и прекращение трудового договора. – Т.: Государственный налоговый комитет Республики Узбекистан, 1996. – 276 с.

3.2. Трудовое право. Учебник. ТГЮИ, 2019 г. 375 с. Авторский коллектив под редакцией Д.М.Караходжаевой. с.267.