

## 1-казус

Назарова работала в ООО «KSN» бухгалтером-калькулятором. В связи с необходимостью ухода за ребенком до 14 лет 10 июля 2019 г. Назарова подала заявление о прекращении трудового договора по собственному желанию с 21 июля 2019 года.

18 июля 2019 года ее в устной форме, без предъявления каких-либо документов отстранили от работы вплоть до даты прекращения трудового договора на основании выявления расхождения по оперативному учету товаров.

21 июля 2019 года в последний день работы, она явилась за расчетом, но ей была выдана только копия распоряжения от 18 июля 2019 года об отстранении ее от работы. Расчет произведен не был, а о дате выдачи трудовой книжки администрации обещала сообщить ей после окончания ревизии.

11 августа 2019 года Назарову письмом пригласили прийти за трудовой книжкой. На следующий день она обратилась в отдел кадров, где ей выдали трудовую книжку и копию приказа от 8 августа 2019 года № 24 о прекращении с ней трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК РУз. Окончательного расчета с ней произведено не было. Однако, ст. 107 ТК РУз, а также часть пятая п. 15 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» устанавливает, что «по истечении установленного законом или сокращенного по договоренности между работником и работодателем срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, копию приказа о прекращении трудового договора и произвести с ним расчет, не допускается задержка работодателем прекращения трудового договора по инициативе работника, в том числе в связи с незавершением начатой работы, неподписанием обходного листа, непередачей, числящихся за работником материальных ценностей».

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

**Ответ на казус:** Как нам известно, в соответствии со ст 99 Трудового кодекса Республики Узбекистан<sup>1</sup> (далее ТК РУз), предусмотрено прекращение трудового договора по инициативе работника.

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

В течение срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи или установленным соглашением сторон, работник вправе отозвать поданное заявление.

Если по истечении срока предупреждения, трудовой договор с работником не был прекращен и трудовые отношения продолжаются, то заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается.

В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, избрание на выборную должность и в других случаях), работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан, 1998 г.

При досрочном прекращении срочного трудового договора по инициативе работника может быть установлена выплата работником неустойки в порядке, предусмотренном статьей 104 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

**На основании данной нормы Назарова подала заявление о прекращении трудового договора по собственному желанию.**

**1. При отстранении Назаровой работодатель нарушил требования трудового законодательства и без предъявления каких-либо документов отстранил от работы Назарову, на основании выявления расхождения по оперативному учету товаров.**

При этом работодатель не учел, что действующий закон не устанавливает право работодателя на отстранение работника от работы, на основании выявления расхождения по оперативному учету товаров.

Так, как в трудовом кодексе РУз устанавливается обязанность работодателя и порядок отстранения работника от работы в строго определенных случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- если работник не прошел обязательный медицинский осмотр или обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления на срок до двух месяцев лицензии, водительских прав, права на ношение оружия, другого специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (в

том числе нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию уполномоченных органов или должностных лиц;
- иностранного гражданина или лицо без гражданства (в случае приостановления или окончания разрешения на работу, патента, разрешения на временное проживание, вида на жительство в РФ, срока договора медицинского страхования или предоставлении медицинских услуг);
- работника, занятого на подземных работах, если он не соблюдает требования безопасности этих работ, не применяет выданные средства индивидуальной защиты; при наличии у работника при нахождении на подземных участках запрещенных предметов;
- педагогического работника, работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних - при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в случае спортивной дисквалификации или по требованию общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду спорта;
- при отсутствии профилактических прививок у работника, выполняющего работы, связанные с высоким риском заболевания инфекционными болезнями,
- в некоторых других случаях (государственные служащие, работники правоохранительных органов и др.).

**В предусмотренных законом случаях работодатель не вправе отстранять работника от работы.**

**На основании вышеизложенного действия работодателя в отношении Назаровой считается необоснованным и не правомерным.**

**2. Работодатель неправоммерно применил в отношении Назаровой по п.4 части второй ст. 100 ТК РУз, так как, в соответствии с требованиями п.20 постановления Пленума Верховного суда РУз «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» от 17 апреля 1998 г. № 12<sup>2</sup> «Работодатель обязан не менее чем за три дня известить работника о прекращении трудового договора по основаниям, связанным с совершением работником виновных действий. В отличие от предупреждения работника о прекращении трудовых отношений по п.п. 1, 2 и 6 части второй ст. 100 ТК, закон не предусматривает обязательную письменную форму извещения работника о прекращении трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК. Следовательно, 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.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».

Кроме того, работодателем нарушена процедура увольнения работника. Например, не получена объяснительная и согласие профсоюзного комитета или другого уполномоченного органа представителей работников, а также не дано уведомление о прекращении действия трудового договора, что даёт основание обратиться с иском в суд.

---

<sup>2</sup> Постановления Пленума Верховного суда РУз «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» от 17 апреля 1998 г. №12.

Так как, факт увольнения работника подтверждается соответствующим приказом, на основании которого делается запись в трудовой книжке. Запись содержит сроки увольнения и основания для прекращения трудовых отношений.

Порядок внесения записей регламентируется Инструкцией «О порядке ведения трудовых книжек» утвержденный с приказом Министерством труда Республики Узбекистан за №8/04-1 и Министерством социального обеспечения Республики Узбекистан за 32/01, согласовано с Советом федерации профсоюзов Республики Узбекистан за №ДЖ/08-12 (регистрации МинЮста за №402 от 29.01.1998г)<sup>3</sup>.

Увольнение сотрудника предполагает, что записи, которые были внесены в документ во время работы у данного работодателя, заверяются итоговыми подписями руководства и работника, а также печатью.

Подпись работника может отсутствовать, если нет возможности передать ему документ лично в руки.

Сама запись об увольнении производится в следующем порядке:

- в графе 1 проставляется порядковый номер записи;
- графа 2 отражает дату увольнения;
- графа 3 содержит сведения о самом увольнении (его причинах);
- графа 4 дает информацию о приказе, на основании которого был расторгнут трудовой договор.

Запись о расторжении трудового договора должна включать ссылку на основание — соответствующую статью ТК РУз.

### **Порядок получение трудовой книжки при увольнении**

Выдача трудовой книжки при увольнении регламентируется законодательством. Согласно ТК РУз ее необходимо передать работнику в последний рабочий день, который и считается днем увольнения.

---

<sup>3</sup> Инструкции «О порядке ведения трудовых книжек», 1998 г.

Однако в некоторых случаях в день увольнения сотрудник может отсутствовать на рабочем месте или отказаться от получения книжки. При таких обстоятельствах следует отправить ему по почте уведомление, содержащее просьбу явиться в организацию для получения трудовой книжки или предложение переслать документ почтой. Почтовая пересылка допускается только после получения письменного согласия на это уволенного сотрудника. Соблюдение этой процедуры снимает с работодателя дальнейшую ответственность за несвоевременную отправку документа.

### **Выдача трудовой книжки сторонним гражданам**

Иногда допускается передача документа и без участия уволенного лица. В случае смерти сотрудника трудовую книжку также следует оформить по всем правилам, внести соответствующие записи и передать родственникам умершего. Документ может быть отправлен почтой по их письменному заявлению. Подтверждением наличия родственной связи может быть любой документ: свидетельство о рождении, о браке и пр.

Получить трудовую книжку вправе и доверенное лицо уволенного работника. При этом требуется предъявить оформленную доверенность, содержащую следующие данные:

- сведения о заинтересованных лицах (доверителе и получателе), реквизиты удостоверяющих их личность документов;
- характер совершаемых доверяемых действий;
- образцы подписей;
- сроки действия документа.

Выдачу книжки необходимо закрепить распиской доверенного лица о ее получении. Если выдача документа невозможна по причине отказа в получении или невостребованности, его следует хранить до востребования. Максимальный срок хранения работодателем составляет 75 лет.

### **Ответственность работодателя за несвоевременную передачу трудовой книжки**

Итак, работодатель обязан произвести выдачу трудовой книжки при увольнении сотрудника в последний рабочий день либо направить документы иными способами, если увольняемое лицо не находилось на рабочем месте.

В случае задержки выдачи документа, внесения неверных записей всю ответственность несет работодатель. Он же обязан возместить работнику дни просрочки за не полученный документ в размере среднего заработка.

Новый день увольнения подтверждается приказом, на основании чего обязательно нужно сделать в книжке другую запись. Предыдущая запись при этом признается недействительной.

Но даже если работодатель не отказывается от внесения исправлений, он все равно может понести ответственность, в том числе по иску о возмещении материального ущерба, если работник был лишен возможности трудоустроиться. Также компенсация положена в случаях незаконного увольнения, перевода на другую должность без получения согласия гражданина.

Работодатель понесет ответственность и при его отказе в предъявлении информации сотрудникам. Это касается не только выдачи самого документа, но и копий. В этих ситуациях для руководящих лиц может наступить уголовная ответственность на основании положений УК РУз<sup>4</sup>. Наказанием могут послужить штрафы в крупных размерах или запрет занимать определенные должности.

На основании вышеизложенного, Назаровой необходимо подать иск о внесении изменения записи в трудовую книжку, ссылаясь на статью 272 ТК РУз.

---

<sup>4</sup> Уголовный кодекс Республики Узбекистан, 1994 г.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Нормативно-правовые акты:

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

### 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.

#### Электронные ресурсы

1. <http://www.tsul.uz>
2. <http://www.lex.uz>
3. <http://www.minjust.uz>
4. <http://www.gov.uz>