

2 – казус

Приговором Каршинского городского суда по уголовным делам от 16 апреля 2019 года Суюнов был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного п. «в» части 2 статьи 168 УК РУз и ему было назначено наказание в виде лишения свободы сроком на 3 года.

23 апреля 2019 года Суюнов подал апелляционную жалобу на решение суда. Определением коллегии суда Кашкадарьинской области от 19 мая 2019 года, приговор суда первой инстанции был изменен и наказание в виде лишения свободы было заменено на наказание в виде штрафа, в размере 50 минимальных размеров заработной платы.

До осуждения Суюнов работал в ООО «Имкон» на должности экономиста. Приказом руководителя № 4 от 20 апреля 2019 года с Суюновым был прекращен трудовой договор по пункту 3 статьи 106 Трудового кодекса РУз.

Суюнов обратился в Каршинский межрайонный суд по гражданским делам с заявлением о признании приказа от 20 апреля 2019 года за №4 недействительным, оплата вынужденного прогула за незаконное прекращение трудового договора и компенсации морального вреда. Каршинский межрайонный суд по гражданским делам в удовлетворении исковых требований гражданина Суюнова отказал.

Проанализируйте данную ситуацию в соответствии с нормативно-правовыми актами о труде, подготовьте вариант решения.

Вопрос прекращения трудового договора по п.3 ст. 106 Трудового кодекса Республики Узбекистан (далее – ТК)¹ при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение на практике встречается не так часто.

Видимо по этой причине нормы, которые регулируют данные отношения между работником (Суюнов) и работодателем в лице ООО «Имкон», описаны достаточно чётко в далее перечисленных нормативных актах.

Споры о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора отнесены к спорам, которые рассматриваются непосредственно в районных (городских) судах².

Таким образом, обращение Суюнова в Каршинский межрайонный суд по гражданским делам правомерно.

Также в пункте 2 Постановления Пленума Верховного Суда №12 от 17.04.1998³ указан месячный срок для подачи заявления в суд о восстановлении на рабочем месте.

Также в пункте 3⁴ указанного Постановления определено, что суд не вправе отказать в приеме заявления в связи с истечением срока давности, однако суд обязан изучить причины, если срок просрочен, и в случае выявления уважительных причин задержки, в рассмотрении дела не отказать.

Однако, в материалах дела не указан конкретный срок обращения Суюнова о признании Приказа №4 от 20.04.2019 года недействительным.

Судя по тому, что суд в удовлетворении исковых требований гражданина Суюнова отказал, можно считать, что заявление Суюнова было принято судом, и сроки исковой давности не были нарушены.

Далее необходимо поэтапно рассмотреть правомерность основания прекращения трудового договора.

Как известно, трудовой договор был прекращен на основании Приказа № 4 от 20.04.2019 года на основании пункта «в» части 2 статьи 168 ТК РУз.

¹ См. ст. 106 Трудового кодекса Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554; 2010 г., № 51, ст. 483; 2012 г., № 37, ст. 421; 2013 г., № 18, ст. 233, № 41, ст. 543; 2014 г., № 4, ст. 45; 2015 г., № 33, ст. 439; 2016 г., № 17, ст. 173, № 52, ст. 597

² См. ст. 269 Трудового кодекса Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554; 2010 г., № 51, ст. 483; 2012 г., № 37, ст. 421; 2013 г., № 18, ст. 233, № 41, ст. 543; 2014 г., № 4, ст. 45; 2015 г., № 33, ст. 439; 2016 г., № 17, ст. 173, № 52, ст. 597.

³ См. п. 2 Постановления 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.

⁴ См. п. 3 Постановления 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

Прекращение трудового договора на основании Пункта 3 статьи 106 ТК осуществляется без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, согласно части 2 пункта 41 Постановления Пленума Верховного Суда №12 от 17.04.1998.

Таким образом, Приказ №4 от 20.04.2019 года является исчерпывающим документом для расторжения трудового контракта.

Однако следует обратить внимание, что приказ о расторжении трудового договора должен быть оформлен в последний день работы сотрудника (часть 2 статьи 107 ТК РУз), копия приказа и трудового книжка должны быть также выданы в указанный день, то есть 20.04.2019 года, выходное пособие при расторжении трудового договора на указанном основании, не выплачивается (статья 109 ТК РУз).

Порядок выдачи трудовой книжки при прекращении трудового договора раскрывается Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек (далее – Инструкция)⁵.

В соответствии с абзацем п.3.1 Инструкции при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула (например, при задержке выдачи трудовой книжки по причине несвоевременной сдачи материально ответственным работником материальных ценностей). В таком случае днем прекращения трудового договора считается день выдачи трудовой книжки. О новой дате прекращения трудового договора издается приказ и вносится запись в трудовую книжку работника.

Следовательно, если задержка выдачи работнику трудовой книжки имела по вине работодателя, то он обязан:

- издать приказ о прекращении трудового договора с той даты, когда работнику будет выдана трудовая книжка;
- на основании этого приказа внести в трудовую книжку работника две записи:
 - а) о признании недействительной ранее внесенной записи о прекращении трудового договора;
 - б) о прекращении трудового договора с новой даты;
- оплатить работнику все время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи трудовой книжки⁶.

Согласно п.3.3 Инструкции если работник отсутствует на работе в день прекращения трудового договора, работодатель в этот же день направляет ему почтовое уведомление с указанием на необходимость

⁵ Зарегистрирована Министерством юстиции Республики Узбекистан от 29 января 1998 г. Регистрационный № 402. // В настоящую Инструкцию внесены изменения в соответствии с Изменением № 1, зарегистрированным МЮ 11.06.1999 г. № 402-1, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 19.05.2001 г. № 402-2, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 14.04.2007 г. № 402-3, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 27.05.2010 г. № 402-4, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 30.09.2010 г. № 402-5, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 18.07.2010 г. № 402-6, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 21.09.2012 г. № 402-7.

⁶ Гасанов, М.Ю. Трудовая книжка: ведение и учёт / М.Ю. Гасанов; ред. М.И. Исакова. – Ташкент: Издательский дом МЦФЭР-У, 2013. С.119-120.

получения трудовой книжки. Следует отметить, что другие письма недействительны.

В день прекращения трудового договора одновременно с трудовой книжкой работнику должна быть выдана и заверенная установленном образом копия приказа о прекращении трудового договора. О получении копии такого приказа работник расписывается с указанием даты получения на экземпляре приказа, который остаётся у работодателя⁷.

Касательно сроков выплаты заработной платы в данном случае однозначной трактовки в ТК РУз нет.

Касательно выплаты неустойки - Часть 2 пункта 7 этого же Постановления Пленума Верховного Суда №12 от 17.04.1998 года указывает, что «в срочном трудовом договоре может быть предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки в случае его досрочного прекращения по инициативе одной из сторон. В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки, ее взыскание производится в судебном порядке.»

Таким образом, необходимо было бы изучить условия трудового договора, заключенного с Суюновым.

Однако, статья 104 Трудового Кодекса РУз однозначно определяет в каких именно случаях может быть предусмотрена выплата неустойки, и такого основания как п.3. статьи 106 ТК РУз, указанная статья не содержит.

Таким образом, Суюнов, даже при наличии условий выплаты неустойки в трудовом договоре, в данном конкретном случае не имел права на выплату неустойки, если приказ о прекращении трудового договора будет признан правомерным.

В случае же, если приказ не будет признан судом правомерным, то неустойка должна быть выплачена согласно условиям трудового договора на основании статьи 104 ТК РУз.

При этом необходимо учитывать, что согласно статьям 57 ГПК и 111 ТК РУз при рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора или перевода.

Подписать приказ о прекращении трудового договора может только должностное лицо, обладающее правом прекращения трудовых отношений.

Суд может признать, что работник не был своевременно предупрежден о прекращении трудового договора в том случае, если на копии приказа отсутствует роспись работника при условии, что работодатель предоставит доказательства того, что работник был в

⁷ Там же. С. 122.

установленные сроки ознакомлен с предупреждением, но от росписи отказался⁸.

Доказательствами отказа работника от росписи является акт, составленный в письменной форме и подписанный не менее чем двумя свидетелями (работниками, присутствовавшие при отказе; членами комиссии, на которых возложена работа по изменению численности (штата); третьими лицами), в котором отражен факт предупреждения работника о предстоящем прекращении трудового договора и его отказ от подписания документа, также направление предупреждения по домашнему адресу работника заказного письма с уведомлением, с описью вложения⁹, предложение работнику письменно изложить причины отказа от подписания соответствующего документа в присутствии свидетелей¹⁰.

В условии задачи вышеуказанные данные не освещены.

Поэтому будем считать что процессуальные нормы были соблюдены.

Итак, Суюнов обратился в суд с иском к ООО «Имкон».

Согласно со п.1 части первой ст. 268 ТК¹¹ право на обращение в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора имеют работник, профессиональный союз или иной представительный орган работников. Особо следует отметить, что порядок рассмотрения трудового спора в суде основывается на трудовом и гражданско-процессуальном законодательстве. Также надо учесть, что в соответствии со ст. 277 ТК¹² работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Было ли в действительности прекращение трудового договора с работником Суюновым правомерным, учитывая тот факт, что определением коллегии суда Кашкадарьинской области от 19 мая 2019 года, приговор суда первой инстанции был изменен и наказание в виде лишения свободы было заменено на наказание в виде штрафа, в размере 50 минимальных размеров заработной платы?

Так, в соответствии с требованиями статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан¹³ (далее – ГПК), доказательствами по гражданскому делу являются любые фактические данные, на основе которых в определенном законом порядке суд

⁸ Там же.

⁹ Хикматов А., Хикматова Л. Процедура прекращения трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников или изменением характера работ. // «Справочник по кадровым вопросам», № 4 (88), 2014. С. 51

¹⁰ Хикматов А., Хикматова Л. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя, и все, что с этим связано. // «Справочник по кадровым вопросам», № 9 (105), 2015. С. 59

¹¹ См. Ст. 268 Трудового кодекса Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554; 2010 г., № 51, ст. 483; 2012 г., № 37, ст. 421; 2013 г., № 18, ст. 233, № 41, ст. 543; 2014 г., № 4, ст. 45; 2015 г., № 33, ст. 439; 2016 г., № 17, ст. 173, № 52, ст. 597.

¹² См. Ст. 277 Трудового кодекса Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554; 2010 г., № 51, ст. 483; 2012 г., № 37, ст. 421; 2013 г., № 18, ст. 233, № 41, ст. 543; 2014 г., № 4, ст. 45; 2015 г., № 33, ст. 439; 2016 г., № 17, ст. 173, № 52, ст. 597.

¹³ См. Ст.56 Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2016 г., № 39, ст. 457.

устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, и иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела. Эти данные устанавливаются следующими средствами: объяснениями сторон и третьих лиц и их законных представителей, показаниями свидетелей, письменными и вещественными доказательствами, заключением экспертов.

Обязанность доказывания установлена статьей 57 ГПК¹⁴, согласно которой каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений. Обстоятельства дела, которые по закону должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими средствами доказывания (статья 59 ГПК¹⁵). При этом правило допустимости доказательств невозможно без обращения к соответствующим нормам материального права, регулирующим спорные правоотношения.

В данном случае трудовой договор был прекращен на основании п. 3. Статьи 106 ТК РУз в связи с осуждением работника согласно п. «в» части 2 статьи 168 УК РУз и достаточными доказательствами является Решение апелляционной коллегии суда Кашкадарьинской области от 19 мая 2019 года, согласно которому приговор суда первой инстанции не был отменен, а был изменен и наказание в виде лишения свободы было заменено на наказание в виде штрафа, в размере 50 минимальных размеров заработной платы, что говорит о том, что Суюнов был признан виновным по той же самой статье 168 «Мошенничество», только п. «в» части 2 статьи 168 УК РУз был изменен на часть первую указанной статьи «мошенничество, то есть завладение чужим имуществом либо правом на чужое имущество путем обмана либо злоупотреблением доверием».

Учитывая тот факт, что Суюнов занимал должность экономиста, необходимо изучить квалификационные требования к указанной должности. И также должностную инструкцию экономиста предприятия.

Необходимо определить, соответствует ли указанным квалификационным требованиям осужденный по указанной статье УК РУз 168¹⁶ «Мошенничество».

В данном случае суд отказал в удовлетворении исковых требований Суюнова. Учитывая тот факт, что исковое заявление Суюнова было принято судом, а значит, срок исковой давности не истек, получается, что суд признал приказ о прекращении трудового договора обоснованным.

Таким образом, учитывая вышеизложенное, ответ представлен следующим образом:

¹⁴ См. Ст. 57 Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2016 г., № 39, ст. 457.

¹⁵ См. Ст. 59 Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2016 г., № 39, ст. 457.

¹⁶ См. Ст. 168 Уголовный кодекс Республики Узбекистан. Введен в действие с 01.04.1995. Постановлением Верховного Совета РУз от 22.09.1994 № 2014-ХП от 22.09.1994. // Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1995 г., №1, ст.2.

1. Исходя из содержания задачи прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон является обоснованным.
2. Вопрос несогласования прекращения трудового договора с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников правомерен.
3. Со стороны работодателя процессуального нарушения при увольнении сотрудника не было допущено.
4. Ни одна из сторон не имеет права на выплату неустойки.
5. Сроки исковой давности не нарушены.

6. Казус может состоять в том, что Работник имеет право подать в суд апелляционной инстанции о восстановление на работе только в части основания приказа в связи с изменением меры пресечения, то есть тот факт, что 3-х годичный срок заключения заменен на выплату штрафа.

В случае принятия решения апелляционной инстанции об отмене суда первой инстанции, работник не будет восстановлен в должности в связи с несоответствием квалификации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

1.1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554; 2010 г., № 51, ст. 483; 2012 г., № 37, ст. 421; 2013 г., № 18, ст. 233, № 41, ст. 543; 2014 г., № 4, ст. 45; 2015 г., № 33, ст. 439; 2016 г., № 17, ст. 173, № 52, ст. 597.

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

1.3. Уголовный кодекс Республики Узбекистан. Введен в действие с 01.04.1995. Постановлением Верховного Совета РУз от 22.09.1994 № 2014-XII от 22.09.1994.//Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1995 г., №1, ст.2.

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

1.5. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек, зарегистрированная Министерством юстиции Республики Узбекистан от 29 января 1998 г. Регистрационный № 402. // В настоящую Инструкцию внесены изменения в соответствии с Изменением № 1, зарегистрированным МЮ 11.06.1999 г. № 402-1, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 19.05.2001 г. № 402-2, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 14.04.2007 г. № 402-3, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 27.05.2010 г. № 402-4, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 30.09.2010 г. №

402-5, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 18.07.2010 г.
№ 402-6, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 21.09.2012
г. № 402-7.

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 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. Трудовая книжка: ведение и учёт / М.Ю. Гасанов; ред. М.И. Исакова. – Ташкент: Издательский дом МЦФЭР-У, 2013. – 298 с.