

Казус №1

Назарова работала в ООО «КСН» 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, передачей, числящихся за работником материальных ценностей».

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

В данном казусе первое, на что следует обратить внимание - это дата подачи заявления о прекращении трудового договора по инициативе работника. Согласно регулирующей данные отношения статье трудового кодекса, а именно, статье 99 ТК РУз, 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.

Назаровой было подано заявление о прекращении трудового договора 10 июля 2019 г. Согласно ст 13. ТК РУз исчисление сроков, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало. Это означает, что, согласно законодательству, датой прекращения трудового договора с Назаровой должно было быть 24 июля 2019 года. Однако, Назарова в своем заявлении указала датой прекращения трудового договора 21 июля 2019г (на 3 дня раньше).

Закон не запрещает сокращать установленный срок предупреждения по договоренности между работником и руководителем предприятия (ч.2 ст.99 ТК РУз). В таком случае согласием работодателя сократить срок предупреждения может выступать резолюция работодателя в заявлении Назаровой с указанной ею конкретной датой прекращения трудового договора или же отдельно составленное соглашение сторон.

Однако нельзя не обратить внимание на причину подачи заявления о прекращении трудового договора Назаровой, - в связи с необходимостью ухода за ребенком до 14 лет. Согласно ч.5 ст.99 ТК РУЗ, 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. Перечисленный в статье перечень обстоятельств является примерным и неполным, в связи с чем, пункт 15 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» разъясняет, что «В связи с тем, что часть пятая статьи 99 ТК содержит примерный перечень обстоятельств, обуславливающих невозможность продолжения работы, суд при рассмотрении спора может принять во внимание и другие обстоятельства (состояние здоровья, препятствующее в соответствии с медицинским заключением выполнению данной работы, необходимость ухода за членом семьи — инвалидом первой группы и т. п.)»¹.

То есть, в случае если необходимость Назаровой в уходе за ребенком была обусловлена медицинским характером (в случае чего требуется подтверждающее медицинское заключение), работодатель также обязан прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Таким образом, в данном казусе мы будем полагать, что работодатель согласился прекратить трудовой договор с Назаровой в указанный ею в заявлении срок (21 июля 2019г.) либо в связи с достигнутой договоренностью сторон, либо по медицинским показаниям ребенка Назаровой.

Следующее, что следует выяснить, это что, что 18 июля 2019 года Назарову 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.

Статья 113. ТК РУз гласит, что работодатель имеет право отстранить работника от работы только в трех случаях: в случае появления работника на

¹ Пункт 15 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, 24 сентября 2004 года № 15 и 30 ноября 2018 года № 34

работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. В этом случае работник не допускается к работе только в этот один день (смену). Отстранение работника в других, не предусмотренных законом случаях, не допускается.

Выявление расхождения по оперативному учету товаров не является основанием для отстранения работника от работы, а значит работодатель тем самым нарушил законодательство.

Далее со стороны работодателя последовало следующее нарушение, когда 21 июля 2019 года в последний день работы, Назарова 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.

Согласно ч.1 ст.99 ТК РУз, по истечении срока предупреждения, т.е. 21 июля 2019г., работодатель был обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с Назаровой расчет.

Работодатель не имел право задерживать прекращение трудового договора по инициативе работника. По данному вопросу также имеется детальное разъяснение в п. 15 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» «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, передачей, числящихся за работником материальных ценностей.»².

Работодатель выдал трудовую книжку Назаровой 12 августа и копию приказа от 8 августа 2019 года о прекращении с ней трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК РУз. Окончательного расчета работодатель с ней так и не произвел.

Отсюда следует понимать, что, вероятнее всего, по результатам ревизии, работодатель выявил в работе Назаровой финансовые расхождения по оперативному учету товаров и самовольно произвел 100%-ное удержание из ее окончательного расчета.

Здесь также прослеживается ряд нарушений со сторон работодателя.

Первое, - согласно статьи 204 ТК РУз, до принятия решения о возмещении вреда конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного вреда и выявления причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов, а работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения вреда является обязательным.

В данном казусе проверка была проведена с отстранением Назаровой, недопущением ее к работе и неознакомлением с материалами и результатами проверки.

Второе, следует выяснить, являлась ли Назарова материально-ответственной. Для этого необходимо, чтобы такая ответственность была прописана в функциональных обязанностях (должностной инструкции) работника, а также чтобы с работником был заключен договор о материальной

² Пункт 15 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, 24 сентября 2004 года № 15 и 30 ноября 2018 года № 34

ответственности, на основании списка материально-ответственных должностей, согласованный с представительным органом работников.

Третье, ввиду того, что работодатель прекратил трудовой договор с Назаровой по п. 4 части второй ст. 100 ТК РУз (однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей), следует уточнить, имеется ли на предприятии сам перечень однократных грубых нарушений, за которые может последовать прекращение трудового договора работника, который определяется правилами внутреннего трудового распорядка или в самом трудовом договоре с работником.

Четвертое, остается открытым вопрос о сумме выявленного вреда, т.к. согласно ст.207 ТК РУз, взыскание с виновного работника суммы причиненного вреда может производиться только в размере, не превышающем средней месячной заработной платы работника. Если сумма причиненного вреда, подлежащего взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения вреда, взыскание осуществляется в судебном порядке.

Окончательный расчет Назаровой, который должен включать в себя зарплату и премии, начисленные за отработанный период, компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск и иные компенсации, которые предусмотрены законом, трудовым или коллективным договором, вероятнее всего, составлял сумму превышающую средний месячный заработок, а значит, работодатель превысил допустимую норму удержания.

Таким образом, в виду вышеперечисленных нарушений трудового законодательства со стороны работодателя, Назарова имеет право обратиться непосредственно в районный (городской) суд с иском:

1. о восстановлении на работе или об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора;

2. вместо восстановления на работе Назарова может попросить суд взыскать в ее пользу дополнительное возмещение в размере не менее трехмесячного заработка.
3. об оплате за время вынужденного прогула;
4. о выплате окончательного расчета работнику;
5. о возмещении работодателем материального ущерба работнику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

- 1.1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года

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, 24 сентября 2004 года № 15 и 30 ноября 2018 года № 34

Электронные материалы:

3.1. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан Lex.uz

3.2. Информационно-правовой портал Norma.uz