

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, передачей, числящихся за работником материальных ценностей».

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

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.

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.