

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.

Анализируя данную ситуацию, можно вынести несколько решений, но для объективного изучения сложившейся ситуации нам нужно помимо ТК РУЗ, обратиться и к УК РУЗ, а также к некоторым Постановлениям Пленума Верховного Суда.

В первую очередь работодатель при отсутствии работника на период расследования по уголовному делу должен отстранить работника вынеся приказ о невыходе на работу. В том случае, если есть уведомление от следственных органов, о том, что сотрудник организации был привлечен к уголовному делу в качестве подозреваемого, приложить к приказу об отстранении.

После вынесения приговора суда нужно дождаться вступления приговора в силу. Если приговор не связан с лишением свободы, то применив ст.164 ТК РУЗ можно продолжить трудовые отношения удерживая часть заработной платы в счет погашения штрафа.

В том случае, если приговор суда связан с наказанием, исключающим возможность продолжения прежней работы, можно прекращать трудовой договор.

Помимо этого, по условиям казуса при удовлетворении апелляционной жалобы и изменении наказания на штраф, дело было пересмотрено, и решение первой инстанции от 16 апреля 2019 года еще не вступило в законную силу, а значить применять ст.106 работодатель не имел права.

Согласно статье 528 Уголовно-процессуального Кодекса Республики Узбекистан «Приговор суда первой инстанции вступает в законную силу по истечении срока его обжалования и опротестования в апелляционном порядке, если он не был обжалован сторонами. В случае принесения апелляционной жалобы либо протеста приговор, если он не отменен, вступает в законную силу в день рассмотрения дела вышестоящим судом.

Приговор суда апелляционной инстанции вступает в законную силу с момента его провозглашения.

При наличии двух и более осужденных, если приговор обжалован или опротестован хотя бы в отношении одного из них, приговор в отношении всех осужденных не вступает в законную силу до рассмотрения дела судом апелляционной инстанции.

Приговор обращается к исполнению судом первой инстанции в течение трех суток со дня его вступления в законную силу или возвращения уголовного дела из суда апелляционной инстанции».

Исходя из смысла вышеуказанной статьи Уголовно-процессуального Кодекса Республики Узбекистан приговор суда вступает в законную силу только после того, когда истек срок, установленный срок обжалования приговора суда.

Если же на приговор суда подана апелляционная жалоба либо протест. Если подана апелляционная жалоба либо протест, то приговор суда вступает в законную силу в день вынесения судебного акта апелляционной инстанцией, если же приговор суда не был отменен.

Согласно части первой ст. 111 Трудового Кодекса Республики Узбекистан «В случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе самим работодателем судом либо иным компетентным органом».

В соответствии с частью первой ст. 112 Трудового Кодекса Республики Узбекистан «При восстановлении на работе на работодателя возлагается обязанность возмещения причиненного работнику вреда».

Частью второй данной статьи Трудового Кодекса Республики Узбекистан «Возмещение вреда состоит:

в обязательной оплате за время вынужденного прогула (статья 275);

в компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода (консул ь тации специалистов, расходы ведению дела и др.);

в компенсации морального вреда. Размер компенсации морального вреда определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть менее месячного заработка работника».

Кроме того в соответствии с частью четвертой данной статьи « Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе, несут материальную ответственность перед работодателем за вред предусмотренном статьей 274 настоящего Кодекса».

Согласно статье 274 Трудового Кодекса Республики Узбекистан «В случае причинения должностным лицом вреда работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, или работнику, незаконно переведенному на другую работу, работу, суд возлагает обязанность возместить причиненный вред на это должностное лицо. Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора или перевод произведен с очевидным нарушением закона или если должностное лицо задержало исполнение решение суда о восстановлении на работе.

Согласно п. 51 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан №12 от 17 апреля 1998 года «О применении с удами законодательства, регулирующего прекращении трудового договора (контракта)», под очевидным нарушением закона следует понимать прекращение трудового договора:

по основаниям, не предусмотренным законом;

по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, если необходимость получения такого согласия предусмотрена коллективным соглашением или коллективным договором;

по инициативе работодателя с лицами моложе восемнадцати лет, лицами, избранными в состав представительных органов работников и не освобожденных от производственной работы, а также избравшихся в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий без предварительного согласия местного органа по труду;

с женщинами в случаях, указанных в части первой ст. 237 ТК, когда работодателю было известно об обстоятельствах, исключающих возможность прекращения трудового договора;

по инициативе работодателя, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, в период временной нетрудоспособности работника или во время нахождения его в отпуске;

в связи с неудовлетворительным результатом испытания работников, при приеме на работу которых в соответствии с частью третьей ст. 84 ТК, испытание не устанавливается;

по п.4 части второй ст. 100 ТК в случаях, когда на предприятии не утверждены правила внутреннего трудового распорядка, а также за совершение работником однократных нарушений трудовых обязанностей, не предусмотренных в правилах;

по инициативе работника при отсутствии его письменного заявления о прекращении трудового договора;

в связи с истечением срока трудового договора с работником, принятым на неопределенный срок; в иных случаях, когда работодателем были грубо нарушены условия законности или установленный порядок прекращения трудового договора.

Перевод работника на другую работу признается произведенным с очевидным нарушением закона, если он осуществлен:

без согласия работника, за исключением временных переводов на другую работу в связи с производственной необходимостью либо простоем;

на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, если об этом заранее было известно работодателю в связи с производственной необходимостью либо простоем без согласия работника, если в коллективном договоре, а когда он не заключен по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, не определены предельные сроки таких переводов, а также случаи производственной необходимости;

без согласия работника в связи с производственной необходимостью либо простоем, если продолжительность таких переводов превышает предельные сроки, установленные коллективным договором, а если он не заключен определенные по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом, либо иным представительным органом работников;

в связи с производственной необходимостью без согласия работника, в случаях, не отнесенных коллективным договором, а если он не заключен соглашением между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, к числу случаев производственной необходимости;

в иных случаях, когда работодателем грубо нарушен установленный порядок переводов на другую работу.

Отказ Каршинского Межрайонного суда был неправомерен. Работодатель должен восстановить его в должности и выполнить все его требования. Ввиду того, что до вступления приговора в законную силу с Суюновым был прекращён трудовой договор.

Перечень использованной литературы.

1. Уголовно процессуальный Кодекс Республики Узбекистан
2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан
3. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан №12 от 17 апреля 1998 года « О применении судами законодательства, регулирующего прекращении трудового договора (контракта)»

Использованные веб сайты.

1. <http://www.norma.uz>
2. <http://www.lex.uz>