

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.

Анализируя прекращение трудового договора по п. 3 части второй статьи 100 Трудового кодекса Республики Узбекистан (далее – ТК) в связи с систематическим нарушением работником своих трудовых обязанностей, следует определить что систематическим нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательным и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей.¹ Таким образом, решая вопроса о законности прекращения трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК, необходимо выяснить, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей систематический характер.

Рассматривая проблемные моменты данного казуса, для начала стоит рассмотреть порядок осуществления работником донорства крови и гарантии предоставленные в таких случаях. Физическое лицо, желающий сдать свою кровь или ее компоненты для донорства, за день до сдачи крови и ее компонентов проходят медицинское освидетельствование, что позволяет им в последствии стать донором. После донации каждому донору выдается справка, свидетельствующая о сдаче им крови для донорства. Законом Республики Узбекистан «О донорстве крови и ее компонентов» от 30.08.2002г. №402-П предусмотрены льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые донору за сдачу крови. Согласно статье 20 данного Закона, в день сдачи крови, а также в день медицинского освидетельствования, работник освобождаются от работы с сохранением за ним среднего заработка за эти дни. Кроме того, непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с

¹ Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

сохранением за ним среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску. Помимо этого, в статье 15 этого же Закона сказано, что администрация предприятий, учреждений и организаций должны беспрепятственно отпустить с места работы по заявлению донора в учреждения здравоохранения в день медицинского освидетельствования, а также в день сдачи крови, а также, предоставляют донору установленные законодательством гарантии и применяют меры поощрения. Порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с совершением работниками действий в интересах общества закреплено в положении № 5 к постановлению Кабинета Министров от 11 марта 1997 г. № 133. Возвращаясь к анализу казуса, стоит обратить внимание на то, что Собирова сдала кровь на донорство в воскресенье – выходной день для всех работников, следовательно, в субботу она проходила медицинское освидетельствование. Можно понять, что суббота тоже является выходным днем в предприятии, где она работала, поскольку ей не было предъявлена претензия за невыход на работу в этот день. Согласно статье 129 ТК РУз, при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Если бы Собирова проходила медицинское освидетельствование и сдачу крови для донорства во время своего рабочего времени, то было бы гарантировано сохранение места работы и средний заработок за этот период, а также право на один оплачиваемый день отдыха непосредственно на следующий день после донации. Но поскольку она проходила процедуры медицинского освидетельствования и донации в свои выходные дни, то она имеет воспользоваться только оплачиваемым дополнительным днем отдыха непосредственно на следующей после донации день (в случае Собировой это понедельник) с сохранением за ней места работы. То, что она не вышла на работу и во вторник является неправомерным, так как законом не предусмотрено перенесение гарантий сохранения места работы и среднего заработка в дни медицинского освидетельствования и донации на другой день.

Таким образом, Собирова нарушила трудовую дисциплину придя на работу с опозданием на четыре часа и без целей исполнения трудовых обязанностей.

Для дальнейшего анализа казуса, важно рассмотреть порядок применения дисциплинарного взыскания к работнику. Согласно статье 181 ТК РУз в случаях нарушения работником трудовой дисциплины на предприятии, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику в виде выговора, штрафа в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка (пятидесяти процентов если предусмотрено правилами внутреннего распорядка) или прекращение трудового договора по пункту 3 или 4 части второй статьи 100 ТК. В статье 182 ТК установлен порядок применения дисциплинарного взыскания согласно которому дисциплинарное взыскание применяется только лицами, наделенные правом приема на работу. Дисциплинарное взыскание можно применить к работнику только в случае обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения. В срок одного месяца не входит время болезни работника или пребывания в отпуске. Вдобавок, взыскание не может быть применено по истечению шести месяцев со дня его совершения работником. После обнаружения проступка, от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать письменное объяснение не считается препятствием к применению взыскания. За каждый проступок может быть применено только одно взыскание, также, при назначении меры взыскания должны учитываться тяжесть проступка совершенного работником, обстоятельства его совершения и поведение работника. Еще один важный момент в порядке применения дисциплинарного взыскания это объявление работнику под расписку приказа или постановления о применении дисциплинарного взыскания. Также, следует выделить, что согласно статье 183 ТК, Срок дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течении этого срока работник не подвергается новому взысканию, то его взыскание считается погашенным. Если до истечения данного срока будет обнаружено еще одно нарушение работником трудовой дисциплины, то данное нарушение

оценивается как систематическим, что дает работодателю прекратить трудовой договор по пункту 3 части второй статьи 100 ТК РФ.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения установленного срока самим работодателем, по просьбе работника, а также по ходатайству трудового коллектива или руководителя работника. Также, работник может обжаловать дисциплинарное взыскание обратившись в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в районный (городской) суд. Согласно части второй статьи 184 ТК, орган рассматривающий данный спор вправе вынести решение об отмене дисциплинарного взыскания учитывая обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, отношение к труду, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, соблюдение работодателем порядка наложения взыскания, признать применение к работнику дисциплинарного взыскания незаконным и вынести решение о его отмене.

В обсуждаемом казусе, Собирову попросили написать объяснение по причине ее отсутствия на рабочем месте в понедельник, и опоздание на работу. Собирова отказалась написать объяснение и устно объяснила причину, но согласно законодательству отказ от письменного предъявления объяснения не освобождает нарушителя от взыскания. Работодатель принял неправомерное решение о неоплате заработка за понедельник, хотя это непосредственно следующий день после сдачи Собировой крови для донорства и законом гарантирован выходной день с сохранением места работы и среднего заработка за этот рабочий день. Также, он посчитал поздний приход на работу Собировой в целях забрать свой журнал прогулом и объявил ей выговор. Важным моментом является то, что работодатель не ознакомил Собирову приказом о применении дисциплинарного взыскания под расписку, и это считается нарушением порядка применения дисциплинарного взыскания, что дает основание считать взыскание не действительным. Через месяц Собирова вновь нарушает правила внутреннего трудового распорядка опоздав на работу на 30 минут после обеденного перерыва. Заместитель

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. В данном случае прекращение трудового договора с Собировой рассматривается как неправомерным, поскольку предыдущее дисциплинарное взыскание считается неправомерным в связи с нарушением порядка применения.

Принимая решение о правомерности действий работодателя в данной ситуации, судом будет рассмотрен характер и тяжесть совершенного работником проступка, вопрос о соблюдении работодателем установленные сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий. Суд вправе признать применение к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе и прекращения трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК незаконным, и в том случае, если придет к выводу, что проступок действительно имел место, но прекращение трудового договора произведено без учета тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующего поведения работника и отношения его к работе.² В данном казусе имеет место нарушение применения дисциплинарного взыскания, а также квалифицировании нарушения как систематическим. На основании этого порядок прекращения трудового договора тоже нарушено, что приводит к принятию судом решения в пользу работника.

² Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

- 1.1.** Конституция Республики Узбекистан: (с изменениями и дополнениями на 15 октября 2018 года). – Т.: ИПТД «Узбекистан», 2019. – 80с.
- 1.2.** Трудовой кодекс Республики Узбекистан (с изменениями и дополнениями на 1 марта 2020 года). – Т.: ООО «Yuridik adabiyotlar publish», 2020 г. – 288с.

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)»
- 2.2.** Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133.
- 2.3.** Закон Республики Узбекистан «О донорстве крови и ее компонентов» от 30 августа 2002 г., № 402-ii

Учебники и учебные пособия:

- 3.1.** Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Издательство «LESSON PRESS», 2016 г. 320 стр.