

КАЗУС - 3

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 приняты 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.

Перед тем как начать непосредственное обсуждение и анализ данного выше казуса, считаем нужным дать более детальное описание упомянутых в данном казусе некоторых моментов, а точнее дать определение таким понятиям как; выходной день, донор крови, трудовая дисциплина, прогул, дисциплинарное взыскание.

В соответствии со статьёй 129. Трудового кодекса Республики Узбекистан. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один день. Общим выходным днем является воскресенье.

В соответствии со статьёй 2. Закона Республики Узбекистан «О ДОНОРСТВЕ КРОВИ И ЕЕ КОМПОНЕНТОВ». Донор — физическое лицо, добровольно предоставляющее часть своей крови и ее компонентов для медицинских нужд.

Трудовая дисциплина предполагает порядок, определяющий действия и отношение к труду трудовых коллективов и каждого их сотрудника. Рассматриваемый вид дисциплины устанавливается руководством учреждения, предприятия или организации и является обязательным для соблюдения всеми их работниками. Нарушение установленной трудовой дисциплины является основанием для привлечения лица к дисциплинарной ответственности, предполагающей такие наказания, как предупреждение, выговор и расторжение трудового контракта.¹

Прогулом в нашем понимании, считается нахождение работника в рабочее время вне территории предприятия или вне территории объекта, где он должен выполнять порученную работу. В связи с тем, что прогулом может

¹ Теория государства и права: Учебник / Х. Т. Адилкариев, И. Т. Тультеев, Н. П. Азизов и др. / Под общей редакцией проф. Х. Т. Адилкариева. – Т.: Академия МВД Республики Узбекистан, 2014. – стр 460.

быть признано не любое отсутствие на работе, а только отсутствие по неуважительным причинам, работодателю следует выяснить действительную причину отсутствия работника на работе.

Дисциплинарное взыскание в нашем понимании это - наказание за нарушение дисциплины, налагаемое на работника.

Согласно статьи 181 Трудового кодекса Республики Узбекистан. За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) выговор;

2) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований статьи 164 настоящего Кодекса;

3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящей статьей, запрещается.

Приступая непосредственно к анализу данного казуса хотелось бы выделить проблемные моменты.

1. Сабирова не вышла на работу в понедельник. Имела ли она на это право?
2. Во вторник пришла позднее на четыре.
3. Порядок применения дисциплинарного взыскания.
4. Прекращение трудового договора по п. 3 части второй ст.100 ТК.

Согласно фабуле казуса в воскресенье Сабирова сдавала кровь в Областной станции переливания крови. В понедельник она не вышла на работу.

Согласно статьи 20 Закона Республики Узбекистан «О ДОНОРСТВЕ КРОВИ И ЕЕ КОМПОНЕНТОВ» донорам крови предоставляются специальные гарантии и компенсации.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского освидетельствования донор освобождается от работы с сохранением за ним среднего заработка за эти дни.

Учащиеся средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, студенты высших учебных заведений, иные категории обучающихся в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского освидетельствования освобождаются от занятий, а военнослужащие — от несения нарядов, вахт и других форм прохождения службы.

Непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за ним среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску.

В соответствии с выше указанной статьёй Сабирова имела право на дополнительный день отдыха с сохранением за ней среднего заработка. Действия директора по поводу дачи распоряжение в бухгалтерию за понедельник не производить оплату неправомерны т.к в статье 20 Закона Республики Узбекистан «О ДОНОРСТВЕ КРОВИ И ЕЕ КОМПОНЕНТОВ» указывается сохранение среднего заработка.

Согласно фабуле казуса отсутствие на рабочем месте во вторник работодатель посчитал прогулом и объявил Сабировой выговор. Приступая в анализу второй проблемной ситуации мы считаем действия Сабировой, не выход на работу во вторник неправомерными на основании статье 20 Закона Республики Узбекистан «О ДОНОРСТВЕ КРОВИ И ЕЕ КОМПОНЕНТОВ»

она в понедельник использовала дополнительный день отдыха. Применение меры дисциплинарного взыскания мы считаем неправомерным. Согласно п 2 статьи 182 Трудового кодекса Республики Узбекистан. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания за ранее совершенный им проступок.

Но в соответствии с п 7 статьи 182 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку. Сабировой не было известно, что в отношении ее была применена мера дисциплинарного взыскания.

Рассматривая следующую проблемную ситуацию (Прекращение трудового договора по п. 3 части второй ст.100 ТК) считаем нужным перечислить нарушения допущенные работодателем перед началом самого анализа. Во первых был нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания в первый раз. Во вторых зам директора не имела прекращать трудовой договор. Согласно п 1 статьи 107. Оформление прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора производится лицами, обладающими правом приема на работу, и оформляется приказом.

Согласно части третьей статьи 182 ТК при применении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующую работу и поведение работника. Суд вправе признать применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения незаконным, если придет к выводу, что проступок действительно имел место, но прекращение трудового договора было произведено без учета тяжести проступка, обстоятельств его совершения, предшествующего поведения работника и отношения его к работе (абзац пятый пункта 30 Постановления Пленума Верховного суда).

Но в соответствии с пунктом 36 Постановления Пленума Верховного суда прогулом может быть признано не любое отсутствие на работе, а только по неуважительным причинам.

Прекратить трудовой договор - уволить прогульщика работодателю сложнее. Четвертым пунктом части второй статьи 100 ТК работодателю предоставляется право уволить работника за однократное грубое нарушение им своих трудовых обязанностей. Поэтому следует определить, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей грубый характер. Это решается в каждом конкретном случае исходя из тяжести совершенного проступка и последствий, которые оно повлекло или могло повлечь. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, в которых обычно он и приводится. Здесь нужно также указать, какой период отсутствия работника на работе без уважительных причин (более 4 часов, целый рабочий день и т.п.) признается прогулом. Кроме того, следует охарактеризовать, в каких случаях будет признано отсутствие у работника уважительных причин невыхода на работу.

Увольняя за прогул, необходимо соблюсти описанный выше порядок применения дисциплинарного взыскания, то есть сначала потребовать объяснительную записку, издать приказ и ознакомить с ним сотрудника под роспись. При прекращении трудового договора работодатель по своему выбору либо извещает работника за 3 дня до прекращения, либо прекращает договор незамедлительно с выплатой компенсации по соглашению. Если локальными документами установлено согласование с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, то следует получить предварительно его согласие.

В соответствии с пунктом 29 Постановления Пленума Верховного суда не является нарушением трудовых обязанностей, соответственно, не может считаться прогулом и служить основанием для применения дисциплинарного взыскания: отказ работника от выполнения работы, на которую он был незаконно переведен; невыполнение распоряжения работодателя, которое в соответствии с законодательством может быть вынесено только с согласия работника; отказ работника от выполнения требования об отзыве из отпуска или о переносе отпуска на другой срок, от привлечения к сверхурочной работе; отказ беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет) от работы в ночное время, в выходные дни, от направления в командировку; отказ инвалида от работы в ночное время или в выходные дни и т.п.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативно-правовые акты:

1.1 Трудовой Кодекс Республики Узбекистан;

1.2 Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1999 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).

2. Специальная литература:

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

2.2 Теория государства и права: Учебник / Х. Т. Адилкариев, И. Т. Тультеев, Н. П. Азизов и др. / Под общей редакцией проф. Х. Т. Адилкариева. – Т.: Академия МВД Республики Узбекистан, 2014. – 522 с.

3. Интернет-ресурсы:

3.1 www.lex.uz

3.2 www.norma.uz