

## 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 приговор 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.*

Изучив фабулу выбранного казуса, прежде хотелось бы определить проблемные вопросы для конструктивного анализа, а именно:

- Применение статьи Уголовного кодекса РУз по отношению к субъекту.
- Применение статьи Трудового Кодекса РУз при увольнении работника.
- Процессуальные сроки вступления в силу решений и определений суда.
- Правомерность применения п3. Статьи 106 ТК РУз.
- Возможный вариант решения казусной ситуации.

Согласно фабуле казуса гражданину Суюнову приговором суда первой инстанции была применена статья **168 пункт «в» часть 2 УК РУз**, а именно: «Мошенничество, то есть завладение чужим имуществом или правом на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием, —

Мошенничество, совершенное:

в) с использованием средств компьютерной техники, —

наказывается штрафом от ста до трехсот базовых расчетных величин или исправительными работами до трех лет или ограничением свободы от трех до пяти лет либо лишением свободы от трех до пяти лет», где мерой пресечения судом было определено лишение свободы сроком на 3 года.

Логически, согласно приговора суда от 16 апреля 2019 года Суюнов лишается возможности фактически находиться на работе для выполнения своих функциональных обязанностей.

Далее применив статью 497<sup>4</sup> Уголовно Процессуального Кодекса РУз и не нарушая сроки подачи указанные в статье, Суюнов 23 апреля 2019 года направляет апелляционную жалобу на приговор суда первой инстанции, где 19 мая 2019 года Определением Коллегии Суда мера пресечения в виде лишения свободы была заменена штрафом в размере 50 минимальных размеров заработной платы.

Тут хотелось бы отметить, что Приговор суда первой инстанции на момент подачи апелляционной жалобы не вступило в законную силу, а именно согласно статьи 497<sup>4</sup> УПК РУз:

**«Статья 497<sup>4</sup>. Сроки подачи апелляционных жалоб и протестов на приговор.**

Апелляционные жалобы и протесты на приговор, суда первой инстанции могут быть поданы в течение двадцати суток со дня провозглашения приговора, а осужденным, оправданным, потерпевшим — в тот же срок со дня вручения им копии приговора.

В течение срока, установленного для обжалования и опротестования приговора, дело не может быть истребовано из суда. В это время стороны вправе знакомиться с делом в помещении суда.

Жалоба или протест, поданные по истечении установленного срока, оставляются без рассмотрения, о чем сообщается лицам, их подавшим»

20 апреля 2019 года работодатель Суюнова издаёт приказ №4 о прекращении трудового договора применив п3. Статьи 106 ТК РУз:

**«Статья 106. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

3) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение»

Хотелось бы отметить, что по мнению М. Гасанова Пункт 3 ст. 106 ТК предусматривает два случая (обстоятельства), при наступлении которых работодатель вправе на законных основаниях прекратить с работником трудовой договор. К таким обстоятельствам относятся:

— вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, которое исключает возможность продолжения прежней работы;

— направление работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение.

Кроме указанных, никакие другие обстоятельства не могут служить основанием для прекращения трудового договора по п.3 ст. 106 ТК.

В самом содержании по п.3 ст.106 ТК четко определены и другие условия законности прекращения трудового договора по данному основанию. Так, приговор суда влечет за собой прекращение трудового договора только в том случае, если он:

— вступил в законную силу;

— предусматривает такое наказание, которое исключает возможность продолжения работы.

По фабуле казуса видно, что на момент прекращения трудовых отношений (20 апреля 2019 года) у работодателя возможно и имелся приговор суда первой инстанции но имеющийся в наличии документ не вступил в законную силу.

*Так с какого времени приговор вступает в законную силу?*

Как уже отмечалось, прекращение трудового договора по п.3 ст.106 ТК допускается только в том случае, если приговор суда вступил в законную силу. Именно поэтому необходимо знать, в какой момент приговор суда вступает в законную силу.

Так, согласно ст.528 Уголовно-процессуального кодекса Республики Узбекистан (УПК): «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». Где так же согласно ст. 497<sup>4</sup> УПК жалобы и протесты на приговор суда первой инстанции могут быть поданы в течение двадцати суток со дня провозглашения приговора, а осужденным, оправданным, потерпевшим — в тот же срок со дня вручения им копии приговора.

Далее по казусу видно что со стороны Суюнова процессуальные сроки были соблюдены и с его стороны была подана апелляционная жалоба на приговор суда первой инстанции, которая была рассмотрена в установленные сроки и на что было вынесено определение коллеги суда о замене вида наказания на взыскание штрафа.

Суммируя весь проведенный выше анализ, а так же учитывая тот факт, что прекращение трудового договора по п.3 ст.106 ТК РУз с работником Суюновым было не правомерным, мной бы хотелось предложить нижеследующий вариант развития событий указанных в казусе:

Рассмотрев обращение работника Суюнова в Каршинском межрайонном суде по гражданским делам о признании приказа от 20 апреля 2019 года за №4 недействительным, оплата вынужденного прогула за незаконное прекращение трудового договора и компенсации морального вреда, суд возможно удовлетворил бы исковое заявление работника ввиду не правомерности применения п.3. Ст.106 ТКРУз, которое повлекло грубое нарушение прав работника установленных и охраняемых государством.

Так же хотелось бы отметить последствия такого рода нарушений:

Согласно статьи 112 ТК РУз.:

**«Статья 112. Ответственность работодателя за незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод работника на другую работу**

При восстановлении на работе на работодателя возлагается обязанность возмещения причиненного работнику вреда.

Возмещение вреда состоит:

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

в компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода (консультации специалистов, расходы по 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.

Вместо восстановления на работе суд может, по просьбе работника, взыскать в его пользу дополнительное (помимо предусмотренного частью второй настоящей статьи) возмещение в размере не менее трехмесячного заработка.

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе, несут материальную ответственность перед работодателем за вред, причиненный выплатой работнику заработной платы, в порядке, предусмотренном статьей 274 настоящего Кодекса.»

Так же на мой субъективный взгляд было бы уместно привести и *пункт 46 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта) а именно:*

«46. В случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу, работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 111 ТК бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора или перевода возлагается на работодателя.

При восстановлении работника на работе на работодателя возлагается обязанность возмещения причиненного работнику вреда.

Обратить внимание судов на то, что возмещение работнику вреда состоит:

в обязательной оплате времени вынужденного прогула (ст. 275 ТК);

в компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода на другую работу (консультации специалистов, расходы по ведению дела, проезду и др.);

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

По просьбе работника суд, вместо восстановления на работе может взыскать в его пользу дополнительные (помимо оплаты вынужденного прогула, компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода и компенсации морального вреда) возмещение в размере не менее трехмесячного заработка (часть вторая ст. 112 ТК).

При решении вопроса о компенсации причиненного работнику морального вреда суду необходимо установить при каких обстоятельствах и какими действиями (воздействиями) работодателя он был нанесен, выявить степень вины работодателя, определить, произведены ли перевод или прекращение трудового договора с очевидным нарушением закона, выяснить, какие нравственные и физические страдания перенесены работником, в какой сумме или иной материальной форме он оценивает их компенсацию, и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения конкретного спора. Степень нравственных и физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

Суд может обязать работодателя компенсировать моральный вред, причиненный любым ущемлением трудовых прав работника (причиненные нравственные и физические страдания в связи с незаконным прекращением трудового договора, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями, невыдачей или несвоевременной выдачей работнику трудовой книжки по вине работодателя при прекращении трудового договора и др.).

Размер компенсации морального вреда, причиненного работодателем работнику, не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенных требований о возмещении материального вреда, в том числе суммы причитающейся работнику оплаты за время вынужденного прогула»

Так же законодательством в Трудовом Кодексе Республики Узбекистан предусмотрена статья 271 где:

**«Статья 271. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу**

В случае прекращения трудового договора без законного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

Работнику, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности этого (ликвидация предприятия, сокращение штата) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности), — другая равноценная работа (должность).

В дополнении хотелось бы отметить что по моему личному мнению отказ в удовлетворении искового заявления работника Суюнова судом согласно казуса был не обоснованным, на что работник Суюнов возможно обратился бы для пересмотра решения в апелляционном порядке.



### **Перечень использованной литературы:**

1. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан №12 от 17 апреля 1998 года «О применении судами законодательства, регулирующего прекращении трудового договора (контракта)»
2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан
3. Уголовно-процессуальный Кодекс Республики Узбекистан
4. Трудовое законодательство Узбекистана в вопросах и ответах. М. Гасанов 1998г.

### **Использованные веб сайты:**

1. [www.lex.uz](http://www.lex.uz)
2. [www.Norma.uz](http://www.Norma.uz)