

ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ  
УЗБЕКИСТАН

О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,  
РЕГУЛИРУЮЩЕГО ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

В связи с принятием 21 декабря 1995 года Трудового кодекса Республики Узбекистан, в целях обеспечения правильного и единообразного применения трудового законодательства и разъяснения вопросов, возникающих у судов в процессе рассмотрения трудовых споров, Пленум Верховного суда Республики Узбекистан постановляет:

1. Обратить внимание судов республики на то, что законодательными и нормативными актами о труде регулируются трудовые отношения физических лиц, работающих по трудовому договору (контракту)\* на предприятиях, в учреждениях, организациях, организациях всех форм собственности, а также у отдельных граждан.

\* В дальнейшем — «трудовой договор».

2. Заявление по спорам о восстановлении на работе подается непосредственно в суд в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора.

Давностные сроки, установленные ст. 270 ТК, распространяются также на иски, которые предъявляются прокурором, профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

3. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. Признав причины пропуска срока исковой давности уважительными, суд восстанавливает этот срок. Если суд, всесторонне исследовав материалы дела, установит, что срок для обращения с иском пропущен по неуважительной причине, то он отказывает в иске.

Исходя из содержания ч. 2 ст. 153 ГК, а также статьи 10 ГПК, согласно которой судопроизводство по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено стороной в споре.

Поскольку истцы по требованиям о восстановлении на работе освобождены от уплаты государственной пошлины, а представление доказательств, подтверждающих обоснованность прекращения трудового договора, законом возложено на ответчика (часть вторая статьи 111 ТК), не допускается возвращение исковых заявлений о восстановлении на работе по основаниям, предусмотренным в пункте 7 части первой статьи 195 и пункте 6 части первой статьи 189 ГПК.

4. При рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора в связи с истечением его срока (ст. 105 ТК) судам необходимо обращать внимание на следующие обстоятельства:

обосновано ли с работником был заключен срочный трудовой договор, т. е. учтены ли при заключении договора требования ст. 76 ТК;

истек ли в действительности срок работы, обусловленный в договоре; соблюдены ли предусмотренные частями второй и третьей ст. 105 ТК сроки, в течение которых допускается прекращение трудового договора по данному основанию;

были ли предоставлены дополнительные гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет при прекращении трудового договора в связи с истечением его срока (ст. 237 ТК).

5. Обратить внимание судов на то, что срочные трудовые договоры могут заключаться только в тех случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены в связи с наличием обстоятельств, предусмотренных ст. 76 ТК.

Обстоятельствами, при наличии которых с работником может быть заключен срочный трудовой договор являются:

характер предстоящей работы, когда заранее известно, что работу для выполнения которой принят работник по истечении определенного срока, будет невозможно продолжать по объективным причинам, т. е. она носит срочный характер;

условия выполнения работы, на которую принимается работник. В данном случае сама работа может носить и постоянный характер, но условия ее выполнения делают невозможным заключение с работником трудового договора на неопределенный срок (прием на работу другого работника во время трудовых и социальных отпусков работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы и т. п.);

интересы работника, т. е. когда в силу тех либо иных обстоятельств заключение срочного трудового договора обусловлено интересами самого работника;

иные случаи, предусмотренные законом.

Необходимо иметь в виду, что приведенный в ст. 76 ТК перечень обстоятельств, когда с работником допускается заключение срочного трудового договора является исчерпывающим. Если с работником был заключен срочный трудовой договор без учета требований ст. 76 ТК, то условие о сроке договора признается недействительным, а работник считается принятым на неопределенный срок с первого дня работы.

6. Прекращение трудового договора в соответствии с частью первой ст. 105 ТК допускается как в день окончания его срока, так и в течение одной недели по истечении срока договора.

Трудовое законодательство не предусматривает обязанность стороны трудового договора, решившей прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока договора, предварительно уведомить об этом другую сторону.

Если по истечении срока договора трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон в течение одной недели не потребовала их прекращения, то трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на период отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

7. До истечения срока срочный трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон (п. 1 ст. 97 ТК), по инициативе работника (ст. 99 ТК), по инициативе работодателя (часть вторая ст. 100 ТК), по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 106 ТК).

В срочном трудовом договоре может быть предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки в случае его досрочного прекращения по инициативе одной из сторон. В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки, ее взыскание производится в судебном порядке.

8. При разрешении споров о выплате неустойки необходимо иметь в виду следующее:

условие о неустойке может быть включено по соглашению сторон в содержание только срочного трудового договора;

размер неустойки определяется по соглашению сторон и может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником срока и др. обстоятельств;

стороны освобождаются от выплаты неустойки, если в трудовом договоре не определен ее размер;

размер неустойки, выплачиваемой работником, не может превышать размера неустойки выплачиваемого работодателем. В то же время трудовой договор может предусматривать выплату работодателем неустойки в повышенном размере;

выплата неустойки работником производится только при досрочном прекращении срочного трудового договора по его инициативе (ст. 99 ТК), а также по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника (пункты 3 и 4 части второй ст. 100 ТК). Включение в срочный трудовой договор обязательства работника выплатить неустойку при досрочном его прекращении по иным основаниям признается неправомерным;

работодатель выплачивает работнику неустойку при досрочном прекращении по его инициативе срочного трудового договора по основаниям, не связанным с виновным поведением работника (пункты 1, 2, 5 и 6 части второй ст. 100 ТК).

9. Обратить внимание судов, что работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор был досрочно прекращен по его инициативе в случаях, когда подача заявления о прекращении трудовых отношений обусловлена невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, избрание на выборную должность и др.). В связи с тем, что Трудовой кодекс (часть пятая ст. 99 ТК), содержит лишь примерный перечень обстоятельств, обуславливающих невозможность продолжения работником работы на данном предприятии, суды с учетом конкретных материалов дела могут принимать во внимание и иные обстоятельства (состояние здоровья работника, необходимость ухода за членом семьи — инвалидом, направление мужа для прохождения военной службы в другую местность и т. п.), при наличии которых работник может освобождаться от выплаты неустойки.

10. Обратить внимание судов на то, что до истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за три дня (часть первая ст. 87 ТК). Сокращение трехдневного срока предупреждения допускается только по соглашению сторон трудового договора.

11. При прекращении в период испытания трудового договора по инициативе работника необходимо учитывать следующее:

основанием для прекращения трудового договора является только письменное заявление работника, которое должно отражать его действительное желание прекратить трудовые отношения. При этом не имеют значения причины, побудившие работника принять решение о прекращении трудового договора;

в течение установленного законом либо определенного по соглашению сторон срока предупреждения работник вправе отозвать поданное им заявление;

прекращение работодателем трудового договора до истечения установленного законом или определенного по соглашению сторон срока предупреждения без согласия работника служит основанием для признания по требованию работника прекращения трудового договора незаконным;

если установленный законом или определенный по соглашению сторон срок предупреждения истек, а трудовые отношения продолжаются, то

заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается;

по окончании установленного законом или определенного по соглашению сторон срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работника в период испытания, работник вправе оставить работу. Задержка работодателем прекращения трудового договора не допускается;

в случае, когда условие об испытании при приеме на работу включено в срочный трудовой договор (на срок более шести месяцев) и этот договор содержит взаимное обязательство сторон о выплате неустойки в случае его досрочного прекращения, то требование работодателя о выплате работником неустойки в случае прекращения в период испытания трудового договора по инициативе работника не подлежит удовлетворению, поскольку ст. 104 ТК предусматривает исчерпывающий перечень оснований, когда допускается выплата неустойки.

12. Разрешая иски о правомерности прекращения по инициативе работодателя трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания, суды должны учитывать следующие обстоятельства:

работодатель вправе прекратить трудовой договор по данному основанию только при неудовлетворительном результате испытания, что должно подтверждаться конкретными фактами, свидетельствующими о том, что работник не справляется с работой, обусловленной трудовым договором;

если в период испытания отсутствуют факты, подтверждающие, что работник не справляется с порученной работой, но для прекращения трудового договора по инициативе работодателя имеются иные основания (изменение численности (штата) работников либо характера работ, ликвидация предприятия, систематическое либо однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей и др.), то прекращение трудового договора может производиться по соответствующему основанию с соблюдением установленного порядка и условий законности прекращения трудовых отношений. В этих случаях прекращение с работником трудового договора как с невыдержавшим испытание не допустимо;

в случае прекращения с работником трудового договора без его предварительного письменного предупреждения или до истечения установленного законом либо определенного по соглашению сторон срока предупреждения без согласия на это работника, суд, выяснив, что работодателем были соблюдены все остальные условия законности прекращения трудовых отношений по данному основанию, решает вопрос о переносе даты прекращения трудового договора на соответствующий срок и об оплате работнику этого времени. При этом перенос даты прекращения трудового договора по данному основанию допустим только в пределах испытательного срока, обусловленного в трудовом договоре;

если предусмотренный трудовым договором срок предварительного испытания истек либо, если до его окончания осталось менее трех дней и работник не дает своего согласия на сокращение трехдневного срока предупреждения, прекращение трудового договора по инициативе работодателя допускается только при наличии оснований, предусмотренных частью второй статьи 100 ТК.

13. Обратить внимание судов что в случае если по окончании срока предупреждения на предприятии были введены новые условия труда без согласия работника, то работник может отказаться от продолжения работы в новых условиях. Такой отказ является правом работника и не должен рассматриваться как нарушение им трудовой дисциплины.

Трудовые отношения с работником, отказавшимся от продолжения работы в новых условиях труда по окончании срока предупреждения могут быть прекращены в соответствии с частью четвертой ст. 89 ТК. При этом следует обратить внимание судов на то, что прекращение трудового договора по данному основанию производится не в связи с введением новых условий труда, а именно в связи с отказом работника от продолжения работы в этих условиях. С учетом этого при оценке правомерности прекращения трудового договора в соответствии с частью четвертой ст. 89 ТК суды должны выяснять, имел ли место в действительности отказ работника от работы в новых условиях труда.

Если при разрешении трудового спора выяснится, что прекращение трудовых отношений по части четвертой ст. 89 ТК последовало несмотря на то, что работник был согласен работать в новых условиях труда, то прекращение трудового договора по данному основанию признается незаконным.

Рассматривая споры об изменении условий труда по инициативе работодателя без согласия работника суду необходимо выяснять, predeterminedены ли эти изменения изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекшим изменение численности работников или характера работ.

В случае, когда в процессе судебного разбирательства будет установлено, что работник отказался от работы в новых условиях труда, но трудовой договор с ним был прекращен по части четвертой ст. 89 ТК до истечения срока предупреждения без его согласия, либо вообще без предварительного предупреждения об изменении условий труда, суд, установив, что работодателем были соблюдены все остальные условия законности прекращения трудового отношения по данному основанию, решает вопрос о переносе даты прекращения трудового договора на день, соответствующий окончанию срока предупреждения и об оплате работнику этого времени.

14. Судам необходимо иметь в виду, что по соглашению сторон (п. 1 ст. 97 ТК) могут быть прекращены все виды трудового договора и в любое время.

Рассматривая трудовой спор о правомерности прекращения трудового договора по п. 1 ст. 97 ТК необходимо выяснить, была ли между работником и работодателем в действительности достигнута договоренность о прекращении трудового отношения. По данному основанию договор прекращается в срок, определенный сторонами.

Аннулирование договоренности о прекращении трудового договора по п. 1 ст. 97 ТК, а равным образом изменение даты прекращения трудовых отношений по данному основанию, возможно лишь по соглашению между работником и работодателем.

15. При рассмотрении споров о прекращении трудового договора по инициативе работника судам необходимо учитывать, что работник вправе прекратить по собственной инициативе как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за две недели (ст. 99 ТК).

Прекращение трудового договора допускается только на основании письменного заявления работника, которое должно отражать его действительное желание оставить работу на данном предприятии.

Суду необходимо тщательно проверять доводы истца о том, что работодатель вынудил его подать заявление о прекращении трудового договора.

Трудовой договор по инициативе работника может быть прекращен до истечения двухнедельного срока предупреждения по договоренности между работником и работодателем. Прекращение трудовых отношений до истечения установленного законом или сокращенного по соглашению сторон срока предупреждения без согласия работника служит основанием для признания прекращения трудового договора незаконным и удовлетворения требования работника о восстановлении на прежней работе. Самовольное оставление работником работы до истечения срока предупреждения о прекращении трудового договора расценивается как нарушение им трудовых обязанностей.

Датой подачи заявления считается день его вручения работодателю (руководителю предприятия, его заместителю, секретарю приемной, в отдел кадров, канцелярию и т. д.), срок предупреждения начинает исчисляться со следующего дня. В срок предупреждения включаются все дни по календарю. Если окончание срока предупреждения приходится на выходной или праздничный (нерабочий) день, то последним днем работы и днем прекращения договора будет первый следующий за выходным либо праздничным рабочий день.

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.

В течение установленного законом или сокращенного по договоренности между работником и работодателем срока предупреждения, работник вправе отозвать поданное заявление независимо от того был ли издан приказ о прекращении трудового договора. Не может служить основанием для отказа работнику в отзыве заявления приглашение на его место другого работника, поскольку работодатель вправе пригласить на данную работу (должность) другого работника только после прекращения трудового договора с работником ранее ее выполнявшим (занимавшим).

Заявление работника о прекращении трудового договора утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается, если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был прекращен и трудовые отношения продолжаются.

Поданное работником заявление о прекращении трудового договора не лишает работодателя права, при наличии соответствующих обстоятельств, до истечения срока предупреждения прекратить трудовой договор на общих основаниях с соблюдением установленного порядка.

Если заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, избрание на выборную должность и др.),

работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник. В связи с тем, что часть пятая статьи 99 ТК содержит примерный перечень обстоятельств, обуславливающих невозможность продолжения работы, суд при рассмотрении спора может принять во внимание и другие обстоятельства (состояние здоровья, препятствующее в соответствии с медицинским заключением выполнению данной работы, необходимость ухода за членом семьи — инвалидом первой группы и т. п.).

16. При разрешении споров о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя судам необходимо установить:

соблюден ли порядок и условия законности прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным в части второй ст. 100 ТК;

был ли работник предварительно предупрежден (извещен) о намерении работодателя прекратить трудовой договор по соответствующему основанию, за исключением прекращения трудового договора по п. 5 части второй ст. 100 ТК, когда такое предупреждение (извещение) не требуется;

учтено ли требование части третьей ст. 100 ТК о недопустимости прекращения трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за исключением случаев полной ликвидации предприятия;

были ли учтены установленные законодательством дополнительные гарантии при прекращении трудового договора с отдельными категориями работников, в частности, недопустимость прекращения по инициативе работодателя трудового договора с беременными женщинами, и женщинами, имеющим детей в возрасте до трех лет, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством (часть первая ст. 237 ТК); возможность прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет только с согласия местного органа по труду (ст. 246 ТК); недопустимость прекращения трудового договора с работниками, избранными в состав профсоюзных либо иных представительных органов работников и не освобожденных от производственной работы, а также избирающихся в состав указанных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий без предварительного согласия местного органа по труду и др.;

соблюдены ли гарантии, закрепленные в коллективном соглашении, а также в коллективном договоре либо в иных локальных актах предприятия, в частности, недопустимость прекращения трудового договора по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором (ст. 101 ТК), необходимость учета при определении преимущественного права оставления на работе обстоятельств, предусмотренных коллективным договором, если по закону работники пользуются равным правом оставления на работе (часть третья ст. 103 ТК) и др.

17. Обратить внимание судов на необходимость выяснения вопроса о том, был ли работник предупрежден (извещен) о намерении работодателя прекратить с ним трудовой договор, соблюдены ли установленные ст. 102 ТК сроки и порядок такого предупреждения (извещения). При этом следует иметь в виду, что работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор:

не менее чем за два месяца при прекращении трудовых отношений в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ либо ликвидацией предприятия (п. 1 части второй ст. 100 ТК), а также при прекращении трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работником, осуществляющим функции главного бухгалтера в связи со сменой собственника этого предприятия (п. 6 части второй ст. 100 ТК);

не менее чем за две недели — при прекращении трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе (п. 2 части второй ст. 100 ТК). Если причиной несоответствия работника выполняемой работе явилось его состояние здоровья, которое в соответствии с медицинским заключением препятствует продолжению данной работы, то трудовой договор прекращается без предупреждения работника, но с обязательной выплатой ему взамен предупреждения денежной компенсации в размере двухнедельного заработка.

Поскольку предупредить работника о прекращении трудового договора может только должностное лицо, обладающее правом прекращения трудовых отношений, суды должны выяснять, было ли предупреждение подписано соответствующим должностным лицом. Суд может признать, что работник был своевременно предупрежден о прекращении трудового договора и в том случае, если на предупреждении отсутствует роспись работника при условии, что работодатель предоставит доказательства того, что работник был в установленные сроки ознакомлен с предупреждением, но от росписи отказался.

Работодатель обязан в течение срока предупреждения предоставить работнику не менее одного дополнительного свободного дня в неделю с сохранением среднего заработка для подыскания другой работы. Если в коллективном договоре предприятия предусмотрена обязанность работодателя предоставлять работнику в течение срока предупреждения более одного дополнительного рабочего дня в неделю для подыскания работы, то требования работника о предоставлении ему того количества дней, которое оговорено в коллективном договоре, подлежит удовлетворению.

Поскольку часть шестая ст. 102 ТК предусматривает, что в срок предупреждения работника, за исключением прекращения трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, не включаются только периоды временной нетрудоспособности работника, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей, все другие периоды отсутствия работника на работе (нахождение в оплачиваемых отпусках и отпусках без сохранения заработной платы, использование отгулов и т. п.) засчитываются в срок предупреждения о прекращении трудового договора.

18. При прекращении трудового договора в соответствии с п.п. 1 и 2 части второй ст. 100 ТК по соглашению между работником и работодателем предупреждение работника может быть заменено соразмерной денежной компенсацией. Обратит внимание судов на то, что выплата работнику денежной компенсации взамен предупреждения работника о прекращении трудового договора не освобождает работодателя от производства иных выплат, причитающихся работнику при прекращении трудовых отношений (компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие, сохранение заработка на период трудоустройства в соответствии со ст. 67 ТК и др.).

В случаях, когда трудовой договор с работником был прекращен по п.п. 1 или 2 части второй ст. 100 ТК до истечения срока предупреждения без согласия работника, суд:

если на момент вынесения решения срок предупреждения истек и не имеется оснований для восстановления работника на работе по иным причинам, решает вопрос о переносе даты прекращения трудового договора на день, соответствующий окончанию срока предупреждения и оплате работнику этого времени;

если на момент вынесения решения срок предупреждения еще не истек и стороны трудового договора не пришли к соглашению о замене срока предупреждения денежной компенсацией — восстанавливает работника на прежней работе. Такое решение не лишает работодателя возможности прекратить с работником трудовой договор с соблюдением установленного порядка по окончании срока предупреждения и не препятствует сторонам в дальнейшем прийти к соглашению о замене предупреждения денежной компенсацией, соразмерно оставшейся части срока предупреждения.

19. При прекращении трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера в связи со сменой собственника этого предприятия (п. 6 части второй ст. 100 ТК) вопрос о замене срока предупреждения соразмерной денежной компенсацией решается по усмотрению нового собственника. В связи с этим в случаях, когда трудовой договор по данному основанию был прекращен до окончания срока предупреждения и работникам, указанным в пункте 6 части второй статьи 100 Трудового кодекса не была выплачена денежная компенсация, он вправе потребовать выплаты денежной компенсации соразмерной сроку предупреждения. Требование работников, указанных в пункте 6 части второй статьи 100 Трудового кодекса о переносе даты прекращения трудового договора не подлежит удовлетворению.

20. Работодатель обязан не менее чем за три дня известить работника о прекращении трудового договора по основаниям, связанным с совершением работником виновных действий (п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК). В отличие от предупреждения работника о прекращении трудовых отношений по п.п. 1, 2 и 6 части второй ст. 100 ТК, закон не предусматривает обязательную письменную форму извещения работника о прекращении трудового договора по п.п. 3 или 4 части второй ст. 100 ТК. Следовательно, о прекращении трудовых отношений по данным основаниям работник может быть извещен как в письменной, так и в устной форме.

Поскольку прекращение трудового договора по п.п. 3 или 4 части второй ст. 100 ТК является мерой дисциплинарного взыскания, извещение работника и прекращение с ним трудовых отношений по данным основаниям допускается только в пределах сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий.

Судам следует учитывать, что работодатель по своему усмотрению вправе принять решение о замене извещения работника о прекращении трудового договора по п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК соразмерной денежной компенсацией. В связи с этим, если в процессе разбирательства по делу будет установлено, что нет оснований для восстановления на работе работника, трудовой договор с которым был прекращен по п.п. 3 или 4 части второй ст. 100 ТК, но работодатель не поставил в установленный срок работника в известность

о предстоящем прекращении с ним трудовых отношений или не выплатил ему соразмерную денежную компенсацию, суд обязывает работодателя выплатить работнику причитающуюся компенсацию.

21. Разъяснить, что в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса, если коллективным соглашением или коллективным договором предусмотрено получение предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, прекращение договора без такого согласия не допускается. Однако, необходимо иметь в виду, что при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия или по одному из оснований, предусмотренных частью 2 статьи 100 Трудового кодекса в том числе, с руководителем предприятия, его заместителем, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, — по инициативе работодателя в связи со сменой собственника согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников не требуется.

Для правильного разрешения спора суд должен выяснить, заключены ли коллективное соглашение или коллективный договор и предусматривают ли они получение предварительного согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. При этом необходимо иметь в виду, что коллективным договором не может быть ухудшено положение работника по сравнению с коллективным соглашением. Если отраслевое или территориальное коллективное соглашение предусматривают получение предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, то такое согласие должно быть получено независимо от того, оговорено ли оно в коллективном договоре.

Если интересы работников на предприятии представляет не профсоюзный комитет, а иной представительный орган, то порядок его избрания, сроки полномочий и количественный состав определяются собранием (конференцией) трудового коллектива (часть первая ст. 21 ТК).

Установив, что трудовой договор с работником был прекращен по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, суд признает прекращение трудового договора незаконным и удовлетворяет требование работника о восстановлении на работе.

22. Временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске, а также любые другие обстоятельства не прерывают месячного срока, в течение которого работодатель, получив согласие профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, а в надлежащих случаях местного органа по труду (ст.ст. 25, 246 ТК), соответствующего представительного органа власти (ст. 28 Закона «О статусе депутатов в Республике Узбекистан») вправе прекратить трудовой договор с работником. Истечение месячного срока со дня получения согласия профсоюзного комитета (иного представительного органа работников) либо другого органа (местного органа по труду, представительного органа власти и др.), согласие которого необходимо для прекращения по инициативе работодателя трудового договора с работником, не лишает работодателя права вновь обратиться в соответствующий орган за получением согласия на прекращение с работником трудового договора. При этом необходимо иметь в виду, что прекращение

трудовых отношений по п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК не допускается по истечении сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий (ст. 182 ТК).

23. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия (п.1 части второй ст. 100 ТК) суды должны выяснить:

произведено ли в действительности изменение численности (штата) работников, изменился ли характер работ, прекращена ли деятельность предприятия;

соблюдены ли работодателем нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников.

Поскольку при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ и в связи с ликвидацией предприятия установлен разный уровень гарантий для работников (необходимость согласования прекращения трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников или характера работ с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, если получение такого согласия предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором; обязательность учета требований ст. 103 ТК о преимущественном праве оставления на работе при прекращении трудового договора по данному основанию, возможность прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией предприятия в период временной нетрудоспособности работника и нахождения его в отпусках и др.) суды должны проверять доводы работодателя о ликвидации предприятия. Следует иметь в виду, что в случае прекращения деятельности необособленных структурных подразделений предприятия (служб, отделов, участков, цехов и др.), если предприятие в целом продолжает функционировать, прекращение трудового договора с работником указанных подразделений возможно только в связи с изменением численности (штата) либо изменением характера работ.

24. Следует иметь в виду, что прекращение трудового договора по пункту 1 части второй статьи 100 ТК может быть обусловлено изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ. При наличии указанных причин суд признает, что изменение численности (штата) работников либо изменение характера работ действительно имели место. При этом необходимо учитывать, что прекращение трудового договора по данному основанию может быть признано обоснованным только в том случае, если изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ делают невозможным по объективным причинам продолжение выполнения работником прежней работы, обусловленной трудовым договором. Если же указанные изменения не привели к изменению численности (штата) работников или характера выполняемых работ, а повлекли за собой изменения условий труда (режим работы, система оплаты труда, продолжительность трудового отпуска, наименования должности и др.), работодатель в соответствии со статьей 89 ТК вправе в установленном порядке изменить условия труда без согласия работника с предоставлением последнему всех гарантий, предусмотренных законодательством. В случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях труда, трудовой договор с ним может быть прекращен по части четвертой ст. 89 ТК.

Установив, что действительной причиной прекращения трудового договора по п. 1 части второй ст. 100 ТК явились изменения технологии организации производства и труда или изменения характера работ, обусловившие невозможность продолжения работы, предусмотренной трудовым договором, суд не вправе оценивать производственный вопрос о целесообразности осуществления этих изменений.

25. Обратить внимание судов на то, что ст. 103 ТК не только закрепляет обстоятельства, позволяющие решить вопрос о преимущественном праве оставления на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников или изменением характера работ, но и устанавливает последовательность, в которой эти обстоятельства должны учитываться.

В первую очередь преимущественным правом оставления на работе обладают работники с более высокой квалификацией и производительностью труда.

Во вторую очередь, только в том случае, если работники обладают равной квалификацией и производительностью, должны учитываться обстоятельства, предусмотренные частью второй ст. 103 ТК. При этом не имеет значения порядок, в котором эти обстоятельства перечислены в части второй ст. 103 ТК. Следовательно, при равной квалификации и производительности труда оставлен на работе должен быть тот работник, который имеет предпочтение по большому числу обстоятельств, учитываемых во вторую очередь.

В третью очередь, т. е. только в том случае, если работники обладают равными квалификацией и производительностью труда и не пользуются друг перед другом предпочтением на оставление на работе в соответствии с частью второй ст. 103 ТК, при решении вопроса о преимущественном праве оставления на работе учитываются обстоятельства, предусмотренные коллективным договором.

Установив, что прекращение с работником трудовых отношений в связи с изменением численности (штата) работников или изменением характера работ произведено с нарушением требований ст. 103 ТК о преимущественном праве на оставление на работе, суд признает прекращение трудового договора по данному основанию незаконным и удовлетворяет требование работника о восстановлении на прежней работе.

26. Судам следует иметь в виду, что при изменении численности (штата) работников или изменении характера работ работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого исключена из штатного расписания, с его согласия на другую однородную должность, прекратив трудовой договор по указанному основанию с менее квалифицированным работником, занимающим эту должность. Если работодатель этим правом не воспользовался, то суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки).

27. При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 1 части второй ст. 100 ТК в связи с ликвидацией предприятия, суды должны иметь в виду, что не может рассматриваться как ликвидация предприятия и не влечет за собой прекращение трудовых отношений смена собственника предприятия либо его

реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование, выделение).

При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжают. Новый собственник вправе прекратить трудовой договор в соответствии с п. 6 части второй ст. 100 ТК только с руководителем предприятия и его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с остальными работниками предприятия допускается только при наличии иных оснований, предусмотренных частью второй ст. 100 ТК.

Не может расцениваться как ликвидация предприятия и не влечет за собой прекращения трудовых отношений изменение наименования предприятия, а также передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого.

28. Разрешая споры о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 2 части второй ст. 100 ТК, суды должны иметь в виду следующее:

несоответствие работника выполняемой работе (занимаемой должности) может быть обусловлено недостаточной квалификацией либо состоянием здоровья работника;

прекращение трудовых отношений по несоответствию допускается лишь в случае, если работник не справляется именно с той работой, которую он должен выполнять в соответствии с заключенным с ним трудовым договором. Если работник не справляется с другой работой, в частности с той, куда он в установленном порядке без его согласия был временно переведен по инициативе работодателя в случаях производственной необходимости или в связи с простоем, то прекращение с ним трудового договора по несоответствию не допустимо, поскольку работа, на которую переведен работник, не обусловлена трудовым договором;

несоответствие работника должно подтверждаться конкретными фактами (актами проверок, рапорта непосредственного руководителя, отчеты, материалы аттестации, другие документы, подтверждающие низкое качество работы, выпуск бракованной продукции, невыполнение объема работы, норм выработки и т. п.), которые свидетельствуют о том, что работник не справляется с порученной работой, а несоответствие вследствие состояния здоровья, кроме того — медицинским заключением;

само по себе ухудшение состояния здоровья работника, подтвержденное медицинским заключением, в том числе и установление ему инвалидности, не может служить достаточной причиной для прекращения трудового договора по п. 2 части второй ст. 100 ТК, если работник справляется с порученной работой. Прекращение трудового договора по несоответствию вследствие состояния здоровья, независимо от того справляется ли работник с выполняемой работой, допустимо лишь в том случае, если в соответствии с медицинским заключением выполнение данной работы противопоказано работнику или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Выводы аттестационной комиссии являются одним из доказательств недостаточной квалификации работника и оцениваются судом в совокупности с другими доказательствами по делу. При этом суды должны проверять, соблюден ли установленный порядок проведения самой аттестации.

Судам следует иметь в виду, что в процессе судебного разбирательства допускается представление любых доказательств, предусмотренных главой 8 ГПК (статьи 71 — 104), включая свидетельские показания, а также заключения экспертов и специалистов.

29. Обратить внимание судов на то, что прекращение трудового договора по п.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК является мерой дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания могут применяться за нарушение, т.е. виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений законных приказов работодателя, технических правил и т. п.). Не является нарушением трудовых обязанностей и не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, в частности, отказ работника от выполнения работы, на которую он был незаконно переведен, продолжения работы в новых условиях труда, выполнения распоряжения работодателя по вопросу, который в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде может быть решен только с согласия работника (отказ работника от выполнения требования работодателя 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 четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати 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.).

30. При рассмотрении споров о прекращении трудового договора за нарушение трудовых обязанностей, необходимо выяснять:

в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к прекращению трудового договора и может ли оно служить основанием для прекращения трудовых отношений по п.п. 3 или 4 части второй ст. 100 ТК;

учитывались ли работодателем при прекращении трудового договора тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника;

соблюдены ли 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.п. 3 и 4 части второй ст. 100 ТК незаконным, не только если работодателем не были соблюдены сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий, но 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 (часть вторая ст. 184 ТК).

31. Судам необходимо учитывать, что за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Наложение на работника дисциплинарного взыскания не исключает возможность привлечения его за тот же проступок к материальной ответственности за вред, причиненный работодателю, а также применение к виновному других, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде мер воздействия, не являющихся дисциплинарными взысканиями (лишение премий, уменьшение или лишение вознаграждения по итогам работы за год и др.).

Учитывая, что дисциплинарные взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу (ст.ст. 182, 82 ТК), для правильного разрешения спора необходимо выяснить было ли взыскание применено к работнику компетентным должностным лицом (органом).

До применения к работнику дисциплинарного взыскания от него должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения взыскания за совершенный проступок. При этом суды должны выяснить, имел ли в действительности место отказ работника дать объяснение, несмотря на то, что оно было затребовано работодателем.

32. Рассматривая вопрос о правомерности применения к работнику дисциплинарных взысканий, в том числе и прекращения трудового договора по п.п. 3 или 4 части второй ст. 100 ТК, суды выясняют были ли работодателем соблюдены сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности предприятия — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

При исчислении месячного срока, установленного для применения взыскания со дня обнаружения проступка, необходимо иметь в виду следующее:

днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда о проступке стало известно руководителю предприятия, его заместителю, руководителю структурного подразделения, иному должностному лицу, которому подчинен работник, независимо от того, наделено ли это должностное лицо правом наложения дисциплинарных взысканий;

в силу закона (часть пятая ст. 182 ТК) в месячный срок, установленный для применения дисциплинарного взыскания, не засчитывается только время болезни работника или пребывание его в отпуске. Отсутствие работника на работе по другим причинам, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывают течение указанного срока;

к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работнику, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, а также трудовым договором, в том числе ежегодные основные и дополнительные отпуска, учебные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и др.

33. Обратит внимание судов на то, что при решении вопроса о законности прекращения трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК, необходимо выяснить, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей систематический характер.

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.

Суд проверяет не только соблюдение установленного порядка и сроков наложения дисциплинарных взысканий при прекращении трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК, но и выясняет, соблюдены ли сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий, обоснованно ли привлечение работника к материальной ответственности или применение к нему дополнительных мер воздействия (лишение премии, вознаграждения за выслугу лет и др.) за предыдущее нарушение трудовой дисциплины.

Прекращение трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК признается незаконным, если в процессе судебного разбирательства будет установлено, что дисциплинарное взыскание, ранее примененное к работнику было досрочно, до истечения года со дня его наложения, снято в установленном порядке (часть вторая ст. 183 ТК).

Если нарушение работником продолжалось, несмотря на наложенное за этот проступок дисциплинарное взыскание, привлечение работника к материальной ответственности или применение к нему дополнительных мер воздействия, допустимо наложение на работника нового дисциплинарного взыскания, в том числе и прекращение с ним трудового договора по п. 3 части второй ст. 100 ТК.

34. Необходимо иметь в виду, что прекращение трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК допускается только за совершение тех однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, которые предусмотрены:

в отношении руководителя предприятия — в трудовом договоре между собственником предприятия (уполномоченным им органом) и его руководителем;

в отношении отдельных категорий работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине — в соответствующих уставах и положениях о дисциплине;

в отношении всех остальных работников — в правилах внутреннего трудового распорядка предприятия.

При рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК суду необходимо выяснить:

утверждены ли в установленном законом порядке (ст. 174 ТК) правила внутреннего трудового распорядка предприятия;

заключил ли собственник предприятия (уполномоченный им орган) письменный трудовой договор с руководителем предприятия;

распространяется ли на данного работника действие устава или положения о дисциплине.

Не допускается прекращение с работником трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК, если на предприятии отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, нарушен установленный законом (ст. 174 ТК) порядок их утверждения, либо если правила внутреннего трудового распорядка не содержат перечня грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых трудовые отношения с работником могут быть прекращены.

35. Следует обратить внимание судов на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены как проступки, за однократное совершение которых допускается прекращение трудового договора с любым работником предприятия (прогул без уважительной причины, бездельничанье в течение целого рабочего дня, появление или нахождение на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,

хищение имущества работодателя и др.), так и проступки, за однократное совершение которых могут быть прекращены трудовые отношения только с отдельными категориями работников (разглашение коммерческой тайны, необеспечение работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности сохранности этих ценностей, создание угрозы их сохранности, либо нарушение правил их обслуживания, совершение аморального проступка лицом, выполняющим воспитательные функции и др.).

Так, в связи с разглашением коммерческой тайны по п. 4 части второй ст. 100 ТК может быть прекращен трудовой договор только с тем работником, которому в соответствии с его должностными обязанностями доверены сведения, составляющие коммерческую тайну и только при наличии достоверных доказательств того, что этот работник действительно виновен в разглашении этих сведений.

Прекращение трудового договора по данному основанию за необеспечение сохранности денежных или товарных ценностей, создание угрозы их сохранности либо иное нарушение правил обслуживания этих ценностей может быть произведено только с работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и др.).

36. Если в перечне однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, содержащихся в правилах внутреннего распорядка предприятия, предусмотрена возможность прекращения с работником трудового договора за прогул, то прекращение за этот проступок трудовых отношений по п. 4 части второй ст. 100 ТК допускается только в том случае, если названные правила определяют, какой период отсутствия работника на работе без уважительных причин (целый рабочий день, более трех часов и т. п.) признается прогулом.

Под отсутствием на работе понимается 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 быть признано не любое отсутствие на работе, а только отсутствие по неуважительным причинам, судам следует выяснять действительную причину отсутствия работника на работе. В случае признания причины отсутствия уважительной суд признает прекращение трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК неправомерным и удовлетворяет требование работника о восстановлении на работе.

Прекращение трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК за совершение прогула может последовать и в тех случаях, когда работник отсутствовал на работе без уважительных причин в рабочее время в течение срока, определенного правилами внутреннего распорядка. К таким случаям относятся:

самовольный, без разрешения работодателя, уход в отпуск либо самовольное использование дней отгула;

оставление работы без предупреждения работодателя, а равно до истечения двухнедельного или иного сокращенного по соглашению сторон срока предупреждения работодателя о прекращении трудового договора по инициативе работника;

оставление работы до окончания установленных законом или сокращенных по соглашению сторон сроков предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работодателя и т. п.

37. Если работник, совершивший прогул без уважительной причины, ко дню издания приказа о прекращении трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК не работал, то трудовые отношения с ним прекращаются с первого дня невыхода на работу.

Когда при разрешении спора о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула лицу, трудовой договор с которым был прекращен по п. 4 части второй ст. 100 ТК за прогул без уважительной причины, выясняется, что отсутствие на работе было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок прекращения трудового договора, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа о прекращении трудового договора, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

38. Если правила внутреннего трудового распорядка предприятия предусматривают возможность прекращения трудового договора по п. 4 части второй ст. 100 ТК за однократное появление (нахождение) на работе в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения, то это основание может быть применено к работнику, появившемуся в указанном состоянии как на территории предприятия, так и в ином месте, где работник должен выполнять свои трудовые обязанности. При этом не имеет значения, отстранялся ли такой работник от работы.

Состояние алкогольного, наркотического либо токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими средствами доказывания, которые должны быть оценены судом.

39. С лицами, работающими по совместительству, помимо общих оснований, трудовой договор может быть прекращен также по пункту 5 части второй статьи 100 ТК.

Судам необходимо иметь в виду, что прекращение с совместителем трудового договора по п. 5 части второй ст. 100 ТК в связи с приемом на работу другого работника, не являющегося совместителем, допускается только в том случае, если вместо совместителя на данную работу принимается работник, для которого эта работа будет основной.

Прекращение трудовых отношений по п. 5 части второй ст. 100 ТК должно быть признано неправомерным, если вместо совместителя, с которым трудовой договор был прекращен по этому основанию, был принят другой совместитель, а также если после прекращения трудового договора с совместителем занимаемая им должность (выполняемая работа) осталась вакантной.

При решении вопроса о правомерности прекращения трудового договора вследствие введения ограничения работы по совместительству по условиям труда, судам необходимо выяснять следующее:

предусмотрены ли на данном предприятии ограничения применения труда совместителей;

соблюден ли установленный законодательством порядок введения таких ограничений;

связаны ли вводимые на предприятии ограничения с особыми условиями и режимом труда, дополнительная работа в которых может повлечь за собой последствия, отражающиеся на состоянии здоровья работника и безопасности производства;

был ли принят работник по совместительству до введения на предприятии ограничений использования труда совместителей на данной работе. В случае, когда совместитель был принят после введения на предприятии соответствующих ограничений, трудовой договор с ним может быть прекращен по п. 4 ст. 106 ТК с соблюдением установленного порядка прекращения трудовых отношений по данному основанию.

Несоблюдение перечисленных условий может повлечь за собой признание прекращения трудового договора с совместителем по п. 5 части второй ст. 100 ТК неправомерным.

40. Прекращение трудового договора по п. 6 части второй ст. 100 ТК в связи со сменой собственника предприятия может быть произведено только с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера. Со всеми остальными работниками при смене собственника трудовые отношения с их согласия продолжаются (часть первая ст. 98 ТК). В связи с этим прекращение трудового договора по пункту 6 части второй статьи 100 Трудового кодекса с любым другим работником, кроме руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работника, осуществляющего функции главного бухгалтера, признается незаконным.

При разрешении споров, связанных с прекращением трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работником, осуществляющим функции главного бухгалтера по п. 6 части второй ст. 100 ТК, необходимо выяснять, сменился ли в действительности собственник предприятия. В частности, не может рассматриваться как смена собственника изменение ведомственной подчиненности государственного предприятия.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, в том числе по п. 6 части второй ст. 100 ТК, производится без предварительного согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

40<sup>1</sup>. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя на основании п. 7 ч.2 ст. 100 Трудового кодекса допускается при достижении работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством.

Суды при рассмотрении данных категорий дел должны проверять соблюдение работодателем предупреждения работника в письменной форме о намерении прекращения трудового договора в связи с достижением работником пенсионного возраста не менее чем за два месяца.

Суды при рассмотрении данных категорий дел должны обратить внимание на достижение работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством.

В соответствии со ст. 7 Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан» право на получение пенсии по возрасту имеют:

мужчины — по достижении 60 лет и при стаже работы не менее 25 лет;

женщины — по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет.

41. Прекращение трудового договора по п. 2 ст. 106 ТК производится в случаях, когда восстановление на прежней работе работника ранее ее выполнявшего, согласно законодательству, является обязанностью работодателя. К таким случаям относятся:

восстановление на прежней работе по решению суда, вышестоящего органа, по решению самого работодателя, в том числе и принятому по требованию органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде (например, по протесту прокурора, предписанию правового инспектора труда) работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен;

восстановление на прежней работе по решению органов, указанных в предыдущем абзаце, а также по решению комиссии по трудовым спорам работника незаконно переведенного на другую работу;

возвращение на прежнюю работу в связи с увольнением в запас или отставку работника, призванного на военную или альтернативную службу, если со дня его призыва до дня возвращения на работу прошло не более трех месяцев (часть третья ст. 68 ТК);

удовлетворение требования о восстановлении на прежней работе работника, трудовой договор с которым был прекращен в связи с незаконным осуждением (часть третья ст. 271 ТК);

удовлетворение требования истца о признании его принятым на работу в связи с признанием отказа в приеме на работу незаконным.

В связи с тем, что Трудовой кодекс относит прекращение трудового договора по п. 2 ст. 106 ТК к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, прекращение трудовых отношений по данному основанию, как и по всем остальным основаниям, предусмотренным в ст. 106 ТК, производится без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

42. При прекращении трудового договора по п.п. 1, 2 и 6 части второй ст. 100 ТК, а также по п. 2 ст. 106 ТК работодатель обязан принять меры к трудоустройству работника на том же предприятии.

В случае прекращения трудовых отношений по п.п. 1 и 6 части второй ст. 100 ТК, по п. 2 части второй ст. 100 ТК в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья и по п. 2 ст. 106 ТК работнику должна быть предложена работа, соответствующая его специальности и квалификации, и только при отсутствии такой работы — иная работа, имеющаяся на предприятии. При этом при прекращении трудового договора в связи с несоответствием выполняемой работе вследствие состояния здоровья (п. 2 части второй ст. 100 ТК) работнику предлагается та работа, которую он может выполнять в соответствии с медицинским заключением.

Если трудовой договор с работником прекращается по п. 2 части второй ст. 100 ТК, в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, то работнику предлагается менее квалифицированная работа по его специальности, а при ее отсутствии — иная, менее квалифицированная работа, имеющаяся на предприятии.

При прекращении трудового договора по п.п. 1 (за исключением случая ликвидации предприятия), 2 и 6 части второй ст. 100 ТК, работодатель должен принимать меры по трудоустройству работника в течение всего срока

предупреждения о прекращении трудовых отношений по данным основаниям (ст. 102 ТК).

Для выяснения вопроса о том, были ли приняты работодателем меры по трудоустройству работника, необходимо истребовать доказательства, свидетельствующие, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на том же предприятии.

Если в процессе рассмотрения трудового спора выяснится, что работодатель при прекращении трудового договора по указанным выше основаниям не принял меры к трудоустройству работника на том же предприятии, хотя такая возможность была, суд признает прекращение трудового договора незаконным и восстанавливает работника на прежней работе (должности). В случае невозможности продолжения прежней работы по объективным причинам (в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ, несоответствием работника выполняемой работе, решением нового собственника прекратить трудовой договор с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, восстановлением на работу работника, ранее ее выполнявшего) работодатель обязан принять меры по трудоустройству работника.

43. Прекращение трудового договора в соответствии с п. 4 ст. 106 ТК может иметь место в случаях нарушения установленных правил приема на работу.

К таким случаям, в частности, относятся:

прием на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока;

прием на работу на одно и то же государственное предприятие служащих, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 79 ТК). Изъятия из правила об ограничении совместной службы родственников установлены приложением № 3 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 133 от 11 марта 1997 г. (СП Правительства Республики Узбекистан, 1997, № 3 ст. 11);

прием несовершеннолетних или женщин на работы, на которых применение их труда запрещено законодательством.

Рассматривая споры, связанные с прекращением трудовых отношений по данному основанию, суды должны устанавливать, какое конкретно нарушение было допущено при приеме на работу и может ли оно служить основанием для прекращения трудового договора. При этом следует учитывать, что прекращение трудового договора по п. 4 ст. 106 ТК допускается только в том случае, если нарушение, допущенное при приеме, не может быть устранено и препятствует продолжению работы.

44. Обратит внимание судов на то, что прекращение трудового договора в соответствии с п. 6 ст. 106 ТК допускается только в том случае, когда соответствующий законодательный акт предусматривает возможность прекращения трудовых отношений по иным, не перечисленным в п.п. 1—5 ст. 106 ТК обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора. К таким обстоятельствам, в частности, относятся: прекращение трудового договора с

лицами моложе восемнадцати лет по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов (органы надзора за охраной труда, комиссии по делам несовершеннолетних), если продолжение работы угрожает здоровью несовершеннолетнего или сопряжено с иным ущербом для него (ст. 247 ТК); прекращение трудового договора со служащим альтернативной службы по требованию органов альтернативной службы.

45. Рассматривая споры о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен по п. 5 ст. 97 ТК, судам необходимо учитывать, что по общему правилу в трудовых договорах, заключенных с работниками, не могут оговариваться дополнительные, не предусмотренные законом, основания прекращения трудовых отношений. Если же такое условие было включено в трудовой договор, то оно в силу ст. 5 ТК признается недействительным, а прекращение с работником трудового договора по п. 5 ст. 97 ТК является незаконным.

Прекращение трудового договора в соответствии с п. 5 ст. 97 ТК допускается только в случаях, когда закон предусматривает возможность оговаривать в трудовых договорах с отдельными категориями работников дополнительные основания прекращения трудового договора.

При решении вопроса о правомерности прекращения трудового договора по п. 5 ст. 97 ТК судам необходимо иметь в виду следующее:

возможность включения в трудовой договор с отдельными категориями работников условия о его прекращении по дополнительным основаниям, предусмотренным в договоре, может быть в соответствии с п. 5 ст. 97 ТК предусмотрена только законом;

установив, что данный работник относится к числу тех, в отношении которых закон допускает возможность прекращения трудовых отношений по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, суд должен выяснить, оговорены ли в договоре соответствующие основания и имеют ли в действительности место те обстоятельства, с наступлением которых договор связывает возможность прекращения трудовых отношений.

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.

47. Обратить внимание судов на то, что в случае признания прекращения трудового договора правомерным, требования работника об оплате вынужденного прогула, вызванного несвоевременной выдачей трудовой книжки и о переносе даты прекращения трудовых отношений на день фактической выдачи трудовой книжки, подлежат удовлетворению.

В случае, когда в нарушение требований части второй ст. 81 ТК в трудовой книжке работника было указано основание (причина) прекращения трудового договора, которая препятствовала трудоустройству работника, суд вправе принять решение об оплате работнику времени вынужденного прогула применительно к оплате вынужденного прогула, вызванного незаконным прекращением трудового договора.

48. При рассмотрении споров о выплатах, причитающихся работнику при прекращении трудового договора следует установить:

выплачена ли работнику в сроки, предусмотренные ст. 110 ТК, причитающаяся заработная плата;

произведена ли, при прекращении трудового договора, выплата работнику денежной компенсации за все неиспользованные основные и дополнительные отпуска (часть первая ст. 151 ТК);

выплачено ли в соответствии со ст. 109 ТК работнику, с которым трудовой договор прекращен, выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка;

предоставлены ли работнику дополнительные гарантии материальной поддержки при прекращении трудового договора по отдельным основаниям (ст. 67 ТК).

Требования работника о выплате денежных сумм, причитающихся при прекращении трудового договора, в повышенном, по сравнению с установленным законодательством размере (например, о выплате выходного пособия в размере превышающем средний месячный заработок), или о производстве дополнительных, не закрепленных законодательством выплат, подлежат удовлетворению, если соответствующие выплаты предусмотрены коллективным соглашением, коллективным договором (иным локальным актом предприятия), а также трудовым договором, заключенным с работником.

49. В случае, когда трудовой договор с работником был прекращен без законного основания или с нарушением установленного порядка, но восстановление работника на прежней работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, суд признает прекращение трудового договора неправильным и обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации предприятия, а в надлежащих случаях правопреемника, выплатить ему заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за один год. Одновременно суд признает, что трудовой договор с работником прекращен по п. 1 части второй ст. 100 ТК, в связи с ликвидацией предприятия. Такой работник пользуется дополнительными гарантиями материальной поддержки, которые предоставляются при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия (ст. 67 ТК).

50. Суды должны проверять законность прекращения с работником трудового договора по тому основанию, которое указано в приказе. Рассматривать вопрос о прекращении трудовых отношений по другому основанию суд не вправе.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для прекращения трудовых отношений, но формулировка прекращения трудового договора неправильна или не соответствует действующему законодательству, суд изменяет формулировку и указывает в решении причину прекращения трудового договора в точном соответствии с законодательством со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона.

По просьбе работника суд может ограничиться вынесением решения об изменении формулировки основания прекращения трудового договора на «собственное желание» или «соглашение сторон».

51. В соответствии со ст. 274 ТК суды возлагают на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе, обязанность возместить работодателю вред, связанный с выплатой работнику заработной платы за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора или перевод произведены с очевидным нарушением закона, а также, если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе.

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.

52. Вопрос о привлечении должностного лица, по приказу которого было произведено незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод работника, к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика должен, как правило, решаться судьей при подготовке дела к судебному разбирательству, что не исключает возможности решения этого вопроса и в процессе рассмотрения дела в судебном заседании. Такое привлечение должностного лица к участию в деле не лишает его права выступить по делу в качестве представителя ответчика.

При неявке должностного лица, надлежащим образом извещенного о времени и месте рассмотрения дела, на заседание суда без уважительных причин или при отсутствии сведений о причине неявки, суд может рассмотреть дело в отсутствие этого лица.

Если суд придет к выводу, что на должностное лицо, привлеченное к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика, не может быть возложена обязанность по возмещению вреда, причиненного выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, суд должен изложить в решении соответствующие мотивы.

53. Материальная ответственность по ст. 274 ТК за незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод на другую работу может быть возложена судом только на то должностное лицо, которое издало приказ о прекращении трудового договора либо о переводе в пределах предоставленной ему компетенции, но с очевидным нарушением закона.

Должностное лицо, не обладающее правом приема на работу и прекращения трудового договора, но издавшее приказ о прекращении трудового договора или переводе с очевидным нарушением закона, несет материальную ответственность на основании части первой ст. 201 ТК.

Если ко времени рассмотрения дела должностное лицо прекратит трудовые отношения с предприятием, работая на котором оно издало приказ о прекращении трудового договора или о переводе с очевидным нарушением закона, либо задержало исполнение решения суда о восстановлении работника на работе, суд вправе возложить на это лицо материальную ответственность в соответствии со ст. 274 ТК, поскольку прекращение трудового договора не освобождает его от обязанности возместить причиненный вред.

54. При разрешении вопроса о принятии отказа от иска о восстановлении на работе или утверждении мирового соглашения сторон, суду необходимо выяснять, не противоречат ли эти действия закону, не нарушаются ли при этом права и охраняемые законом интересы сторон.

Приняв отказ от иска или утвердив мировое соглашение и прекратив по указанным основаниям производство по делу, суд вправе вынести частное определение об устранении обнаруженных при рассмотрении дела нарушений законности.

55. При рассмотрении споров, судам необходимо иметь в виду, что Трудовой кодекс Республики Узбекистан применяется при разрешении споров, возникающих со дня введения его в действие, т. е. с 1 апреля 1996 г., независимо от того, когда (до этой даты или после нее) с работником был заключен трудовой договор.

Вместе с тем следует учитывать, что порядок прекращения срочного трудового договора по инициативе работника, предусмотренный частями первой и пятой ст. 99 ТК, а также положения ст. 104 ТК, применяются только к срочным трудовым договорам, заключенным после введения в действие Трудового кодекса, т. е. с 1 апреля 1996 г. (п. 4 постановления Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. № 162-1 «О порядке введения в действие Трудового кодекса Республики Узбекистан»).

56. Судам необходимо соблюдать установленные законом сроки рассмотрения трудовых споров.

В случае удовлетворения иска суд обязан взыскать государственную пошлину и почтовые расходы с ответчика.

57. Рекомендовать судам обращать особое внимание на необходимость принятия мер, направленных на предотвращение нарушений прав и законных интересов работников, реагировать частными определениями на выявленные факты нарушения трудового законодательства.

58. С принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 13 ноября 1992 г. № 5-Пл-92 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора (контракта)».

17 апреля 1998 г.,  
№ 12