JOURNAL OF INTELLECTUAL PROPERTY AND HUMAN RIGHTS

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

Прекращение Трудового Договора По Обстоятельствам, Не Зависящим От Воли Сторон: Опыт Узбекистана

Сойипов Хумоюн Хусниддин угли
Преподаватель кафедры Трудового права, Ташкентский государственный юридический университет

Аннотация: Пожалуй, одним из самых интересных и трудных для изучения оснований прекращения трудового является прекращение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора является одним часто встречающихся на практике вопросов, которых является чуть ли не лидером по количеству споров, встречающихся в судебной практике . Обусловлено это тем, что порядок прекращения трудового договора по действующей редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан является весьма сложной процедурой, с которой сталкиваются многие работодатели и где они допускают ошибки. Это, в свою очередь, приводит к тому, что работник, в конце концов, восстанавливается на работе, даже если вина работника полностью подтверждается материалами судебного дела. В связи с этим, с целью выявления основных ошибок, допускаемых со стороны работодателей при прекращении трудового договора, рассмотрим практику трудовых отношений на основании конкретных примеров и будем комментировать соответствующие нормы Трудового кодекса Республики Узбекистан для того, чтобы работодатели избегали от ошибок на практике.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовые отношения, прекращение, трудовой договор, Трудовой кодекс, Узбекистан

Согласно действующему Трудовому кодексу Республики Узбекистан существуют ряд общих оснований прекращения трудового договора. Хотя согласно статье 103 ТК[1] сторонами трудового договора являются работник и работодатель, однако не всегда эти стороны сами могут определить момент прекращения трудового отношения между собой. Это связано с тем, что законодатель среди общих оснований прекращения трудового договора предусмотрел также такие основания, при наступлении которых трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, то есть, при отсутствии намерения сторон договора на его прекращение вследствие вмешательства компетентного государственного органа или иных объективных обстоятельств.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотрено в статье 168 Трудового кодекса.

Таблица №1. Экскурсия к Трудовому кодексу

Текст статьи 168 Трудового Кодекса Республики Узбекистан
Основаниями прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, являются:
1) призыв работника на военную или альтернативную службу;
2) восстановление на прежней работе работника, который ранее выполнял эту работу;

[1] Трудовой кодекс Республики Узбекистан

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

3) вступление 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;

4) нарушение установленных правил приема на работу, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

5) наступление обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению трудовых отношений (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, а также прекращение допуска к государственным секретам, если выполняемая работа требует такого допуска, лишение разрешения или лицензии на выполнение определенной работы и другие);

6) вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации или о прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, являющегося работодателем;

7) отмена решения суда или отмена (признания незаконным) решения Государственной трудовой инспекции Министерстве труда и занятости Республики Узбекистан о восстановлении работника на работе;

8) смерть работника, а также признание судом работника безвестно отсутствующим или объявление работника умершим;

9) возвращение депутата Законодательной палаты, а также члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавшего в Сенате на постоянной основе, на прежнюю должность (работу) в связи с истечением срока полномочий или роспуском Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан;

10) другие случаи, предусмотренные законом.

Трудовой договор считается прекращенным в случаях:

смерти работодателя — физического лица, а также признания судом работодателя — физического лица умершим или без вести пропавшим;

признания судом работника или работодателя — физического лица недееспособным или ограниченно дееспособным, если это исключает возможность физического лица осуществлять функции работодателя, а работника — возможность продолжения им прежней работы.

О прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой настоящей статьи, работодатель обязан в письменной форме (под роспись) предупредить работника не менее чем за два месяца либо выплатить работнику денежную компенсацию, соответствующую продолжительности срока предупреждения.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 9 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 4 части первой настоящей статьи, в случаях, когда установленные правила приема на работу были нарушены не по вине работника, допускается, если работодателем были приняты меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

работодателя работу, но работник отказался от такого перевода.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой настоящей статьи, в случаях, когда обстоятельства, препятствующие продолжению трудовых отношений наступили не по вине работника (за исключением признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением), допускается, если работодателем были приняты меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, но работник отказался от такого перевода.

Предусмотренный частями четвертой, пятой и шестой настоящей статьи перевод работника на другую работу производится в соответствии со статьей 144 настоящего Кодекса.

При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, следует обратить внимание на следующие основные моменты:

1. Основание прекращения трудового договора: **призыв работника на военную или альтернативную службу (п.1 ч.1 ст. 168).**

По данному основанию трудовой договор может быть прекращен в связи с призывом работника на военную или альтернативную службу. Стоит обратить внимание на то, что Закону Республики Узбекистан от 12.12.2002 г. № 436-II “О всеобщей воинской обязанности и военной службе” существуют следующие виды военной службы:

1. срочная служба;
2. служба в МПР (мобилизационном призывном резерве);
3. служба по контракту;
4. служба резервистов.

Стоит отметить, что в пункте 1 части 1 статьи 168 ТК речь идёт о первом виде военной службы, т.е. о срочной военной службе[2] (**для сравнения:** при призыве работника на службу в МПР (мобилизационный призывной резерв), с ним трудовой договор не прекращается, так как данный случай подпадает под статью 282 ТК Республики Узбекистан. Согласно статье 282 ТК, работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы на время выполнения государственных или общественных обязанностей, к числу которых относится выполнение воинских обязанностей. МПР приравнивается к военным сборам и именно поэтому считается видом выполнения воинских обязанностей).

Значит работодатели при призыве из работников на срочную военную службу, должны прекращать с ними трудовой договор по (п.1 ч.1 ст. 168).

Основанием для вынесения приказа работодателя о прекращении трудового договора является предоставленный со стороны работника документ о призыве на военную или альтернативную службу (справка комиссии по призыву и другие документы).

При прекращении трудового договора по данному основанию работодатель должен заплатить выходное пособие в порядке, размерах и сроках, установленных в статье 173 ТК РУз. Здесь также стоит отметить, что на практике, существуют случаи, когда работодатели, пользуясь неосведомленностью работников об основаниях прекращения трудового договора, меняют

[2] Согласно статье 5 выше приведенного Закона, срок срочной военной службы составляет двенадцать месяцев.

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

основание и прекращают договор по другой статье, к примеру, по статье 157 ТК (соглашение сторон) или по статье 160 ТК (инициативе работника). Почему работодатели так делают? Дело в том, что если прекратить трудовой договор по п.1 ч.1 ст.168, то есть в связи с призывом работника на военную службу, то работодатели должны:

1. заплатить выходное пособие. Согласно статье 173 ТК выходным пособием является предусмотренная законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором единовременная денежная выплата работнику при прекращении с ним трудового договора по некоторым основаниям, производимая с целью смягчения последствий потери работником работы. Согласно части 3 статьи 173 ТК, размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя;
2. при прекращении трудового договора по данному основанию работодатели в некоторых случаях должны обратно принять работников на работу. Согласно статье 102 ТК работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в резерв или в отставку, имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев. К примеру, работник-парень был призван на военную службу. С ним трудовой договор был прекращен в феврале месяце. Однако при проведении в марте того же года повторного медицинского осмотра у него была определена болезнь, преграждающая дальнейшую службу. На основании этого было решено отправить его в отставку. В подобных ситуациях работник имеет право вернуться на прежнюю работу, так как сроки ещё не истекли.

Для сравнения: при прекращении трудового договора по статья 157 (соглашение сторон) или по статье 160 (инициативе работника) Трудового кодекса, у работодателей не будет выше указанных двух обязательств (выплата выходного пособия и обратное принятие работника на работу).

Что касается альтернативной службы, указанной в п.1 ч.1. ст.168 ТК, то она предусмотрена в главе 6 Закона Республики Узбекистан от 12.12.2002 г. № 436-II “О всеобщей воинской обязанности и военной службе”. На практике Узбекистана, прекращение трудового договора в связи с призывом работника на альтернативную служба еще не было применено ни разу. Основной причиной этому является слишком долгий срок такой службы (либо 18 месяцев, либо 24 месяца) и то, что работник каждый месяц должен перечислять в бюджет 20% своей заработной платы. Вместо этого лица стараются пройти военную службу в мобилизационном призывном резерве (МПР), срок службы в которой составляет 1 месяц и денежный взнос является единовременным, то есть платят один раз[3].

2. Основание прекращения трудового договора: **восстановление на прежней работе работника, который ранее выполнял эту работу (п.2 ч.1 ст. 168).**

Здесь речь идёт о восстановление на прежней работе работника, с которым трудовой договор был прекращен незаконно и которых впоследствии в порядке оспаривания прекращения трудового договора был восстановлен на работе. Об этом отмечается в статье 174 ТК, где установлено, что работник, считающий, что трудовой договор с ним был прекращен незаконно, может обратиться непосредственно к работодателю или обжаловать прекращение трудового договора в установленном, в том числе и в судебном, порядке. Если объяснить это на примере, то ситуация будет следующим образом.

[3] Закон Республики Узбекистан от 12.12.2002 г. № 436-II “О всеобщей воинской обязанности и военной службе”

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

КЕЙС

Есть работник Акаев. Трудовой договор с ним был прекращен незаконно и вместо него на эту же должность был принят работник Укаев.

Работник Акаев, недовольный незаконным прекращением трудового договора, обращается в суд и через три месяца восстанавливается на работе по решению суда.

В таком ситуации, трудовой договор с работником Укаевым должен быть прекращен на основании п.2 ч.1 ст. 168, то есть в связи с восстановлением на прежней работе работника, который ранее выполнял эту работу.

В подобных случаях, не допускается прямое прекращение трудового договора. Согласно части 4 статьи 168 ТК, прекращение трудового договора в связи с восстановлением на прежней работе работника, который ранее выполнял эту работу, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. То есть работодатель должен предложить гражданину Укаеву другую работу, имеющуюся в организации. Согласно действующему законодательству, порядок предложения другой работы предусмотрен в статье 144 ТК Республики Узбекистан. Так, согласно в статье 144 ТК, если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу, соответствующую специальности и квалификации работника, а при ее отсутствии — иную работу, имеющуюся у работодателя. Если у работодателя отсутствует работа постоянного характера, на которую можно перевести работника, но имеется работа, которая может выполняться по срочному трудовому договору, то работодатель обязан предложить работнику перевод на такую работу.

Если работник (Укаев) отказывается от перевода на другую работу, предложенную работодателем, или если у работодателя отсутствуют вакантные места, то в таких ситуациях допускается прекращение трудового договора с выплатой выходного пособия в порядке, размерах и сроках, установленных в статье 173 ТК РУз. Согласно статье 173 ТК выходным пособием является предусмотренная законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором единовременная денежная выплата работнику при прекращении с ним трудового договора по некоторым основаниям, производимая с целью смягчения последствий потери работником работы. Согласно части 3 статьи 173 ТК, размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя.

К случаям восстановления на прежней работе работника и в связи с этим прекращения трудового договора с работником Б относятся также:

1. восстановление на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, на основании решений органов, указанных в предыдущем абзаце;
2. удовлетворение требования о восстановлении на работе работника, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением (часть 4 статьи 561 ТК);
3. удовлетворение требований истца о признании принятым на работу в связи с незаконностью отказа в принятии на работу.
4. Основание прекращения трудового договора: **вступление 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 (п.3 ч.1 ст. 168).**

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

В первом случае, здесь речь идёт о совершении работником виновного общественно опасного деяния (действия или бездействия), запрещенного Уголовным Кодексом[4] под угрозой применения наказания. По данному основанию допускается прекращение трудового договора, если преступление работника доказано приговором уголовного суда и если этот приговор вступил в законную силу. Согласно статье 528 Уголовно-процессуального кодекса Республики Узбекистан приговор суда первой инстанции вступает в законную силу по истечении срока его обжалования и опротестования в апелляционном порядке, если он не был обжалован сторонами. Согласно статье 497[4] Уголовно-процессуального кодекса, апелляционные жалобы и протесты на приговор, суда первой инстанции могут быть поданы в течение десяти суток со дня провозглашения приговора[5].

Стоит также отметить, что назначенное приговором уголовного суда наказание должно исключать продолжение трудовых отношений. К примеру, работник должен быть права занимать определенную должность, лишение свободы.

Здесь стоит отметить, что на практике, существуют случаи, когда работодатели прекращают трудовой договор:

I) **до вступления приговора суда в законную силу.** Например, работодатели вступают в замешательство, когда их работников призывают специальные органы для участия в следственных действиях. Что следует делать работодателям в подобных случаях? *Первое,* согласно статье 282 ТК, при вызове работников в орган, осуществляющий доследственную проверку, к дознавателю, следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых работодатели обязаны освобождать работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на всё время вызова. *Второе,* если работники вызваны в орган, осуществляющий доследственную проверку, к дознавателю, следователю, прокурору или в суд в качестве подозреваемых, обвиняемых или подсудимых, то работодатели должны освободить работника от выполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы, однако без сохранения заработной платы. Основанием этому служит статья 200 ТК, где отмечено, что «*работодатель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины*». Так как в подобных ситуациях работники не приходят на работу не по собственной воле и приговор суда еще не вступил в законную силу, то здесь прекращение трудового договора с работников будет считаться незаконным.

II) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, **НЕ** исключающему возможность продолжения прежней работы. Согласно пункту 51 Постановления пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20.11.2023 г. № 26 «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора», если предусмотренное вступившим в законную силу приговором суда уголовное наказание в отношении работника не препятствует продолжению его работы в организации (например, применение таких наказаний как штраф, принудительные общественные работы, исправительные работы), работодатель не вправе прекратить трудовой договор с работником по этому основанию[6].

[4] Уголовный кодекс Республики Узбекистан
[5] Уголовно-процессуальный кодекс Республики Узбекистан
[6] Постановление пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20.11.2023 г. № 26 “О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора”

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

4. Основание прекращения трудового договора: **нарушение установленных правил приема на работу, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы (п.4 ч.1 ст. 168).**

Прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если было допущено нарушение при принятии работника на работу и это нарушение никак нельзя устранить:

i. в Трудовом кодексе Республики Узбекистан установлены правила приема работников на работу, эти правила разбросаны по всему Кодексу и иным актам законодательства. К примеру, по пункту 4 части 1 статьи 168 ТК должны быть прекращены трудовые договора при принятии на работу лица со средней специальностью на работу, требующую высшее образование. При таких случаях трудовой договор по требованию уполномоченных органов должен быть прекращен, в случае если:

1. потребуется ждать долгое время до того, как работник со средней специальностью получит диплом высшего образования;
2. нельзя перевести работника на другую работу в пределах организации в связи с отсутствием у работодателя вакантных мест.

ii. прием на работу лица, лишенного по приговору суда права занимать определенную должность, в период срока, назначенного судом, является ярким примером прекращения трудового договора по пункту 4 части 1 статьи 168 ТК. Согласно статье 45 Уголовного кодекса Республики Узбекистан, в случае совершения работником уголовного преступления к качестве наказания может быть вынесен приговор уголовного суда о лишение работника определенного права. Это может быть выражено в запрещении работнику в течение указанного судом срока занимать те или иные должности в организациях. Согласно Уголовному кодексу, лишение определенного права устанавливается за преступления, непосредственно связанные с занимаемой виновным работником должностью, и назначается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного наказания и на срок от одного года до трех лет в качестве дополнительного наказания;

iii. прием двух родственников в одну государственную организацию также может стать основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части 1 статьи 168 ТК. Согласно статье 121 ТК, запрещается совместная служба в одной и той же государственной организации лиц, состоящих между собой в близком **родстве или свойстве**[7] (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их совместная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Исключения из этого правила установлены в Приложении № 3 к постановлению Кабинета Министров от 11 марта 1997 года № 133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан». Согласно этому, исходя из специфики из деятельности приведены 16 категорий работников, которым разрешается работа (служба) в одной организации, даже в том случае, если одни из них непосредственно подчинены другим. *Здесь стоить отметить, что трудовой договор не будет прекращен в случаях отсутствия непосредственной подчиненности или подконтрольности одного родственника (свойственника) другому*[8]. К примеру, в подобных случаях для того, что избегать от прекращения трудового договора, следует одного родственника (свойственника) перевести на другой отдел; уровнять их в должностях; сделать

[7] Из смысла статьи 59 Семейного кодекса Республики Узбекистан под свойственниками следует понимать родственников супруга (супруги).
[8] Постановление Кабинета Министров от 11 марта 1997 года № 133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан»

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

подчинение не прямой, а перекрёстной; ротировать одного из них отдел (управление) организации в другой местности (территории);

iv. привлечение несовершеннолетних к труду, запрещенному трудовым законодательством, является следующим основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части 1 статьи 168 ТК. Согласно статье 412 ТК, запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их жизни и здоровью, безопасности и нравственному развитию (работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и психотропными веществами, токсическими препаратами и другие)[9];

v. то, что мы перечислили выше не является исчерпывающим. На практике встречаются и другие случаи прекращения трудового договора по пункту 4 части 1 статьи 168 ТК. К примеру, на практике часто встречающейся ошибкой работодателей является то, что до истечения срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работника, работодатели оформляют прием новых работников. Однако, на самом деле, в течении всего срока предупреждения работодатель не имеет право принимать на работу другого работника вместо работника, который написал заявление о прекращении трудового договора по собственной инициативе. *Допустим*, если работодатель принял на работу другого работника (работник Б) вместо работника, который написал заявление (работник А), и если работник (работник А) в течении срока предупреждения желает вернуть своё заявление, то работодатель не может отказать работнику в отзыве заявления, поскольку работодатель вправе пригласить на данную работу (должность) другого работника только после прекращения трудового договора с работником, ранее ее выполнявшим (занимавшим). В таких ситуациях трудовой договор, составленный с другим работником (работником Б) должен быть прекращен на основании пункта 4 части 1 статьи 168 ТК (нарушение установленных правил приема на работу, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы).

Если установленные правила приема были нарушены по вине работника (сокрытие приговора суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, предоставление подложных документов и другие), работодатель освобождается от обязанности выплатить выходное пособие. Если же в подобных случаях отсутствует вина работника, то при прекращении трудового договора работодатель должен заплатить выходное пособие в порядке, размерах и сроках, установленных в статье 173 ТК РУз. Согласно статье 173 ТК выходным пособием является предусмотренная законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором единовременная денежная выплата работнику при прекращении с ним трудового договора по некоторым основаниям, производимая с целью смягчения последствий потери работником работы. Согласно части 3 статьи 173 ТК, размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя.

5. Основание прекращения трудового договора: **наступление обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению трудовых отношений (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, а также прекращение допуска к государственным секретам, если выполняемая работа требует такого допуска, лишение разрешения или лицензии на выполнение определенной работы и другие) (п.5 ч.1 ст. 168).**

[9] Перечень таких работ утверждено Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 14.07.2023 г. № 290 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, запрещенных к использованию труда лиц в возрасте до восемнадцати лет» **(текст документа приводится на узбекском языке)**

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

Данное основание прекращения трудового договора является одним из тех, сфера применения которых является весьма широким. Здесь стоит обратить внимание на некоторые ниже следующие моменты:

i. прекращение трудового договора с работником по состоянию здоровья допускается, если работник в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, будет признан полностью неспособным к трудовой деятельности. Если же работник будет признан частично неспособным к трудовой деятельности, то согласно статье 143 ТК, работодатель *с согласия работника, нуждающегося по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением в постоянном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, обязан перевести работника на такую работу.* В подобных случаях, в случае отсутствия у работодателя вакантных мест, трудовой договор следует прекратить не по статье 168, а по статье 143 Трудового кодекса Республики Узбекистан;

ii. прекращение допуска к государственным секретам, если выполняемая работа требует такого допуска, лишение разрешения или лицензии на выполнение определенной работы также является основанием для прекращения трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 168 ТК;

iii. стоит отметить, что приведенный в п.5 ч.1 ст.168 ТК перечень обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, не является исчерпывающим. По этому основанию могут быть прекращены трудовые договора и в иных случаях. К примеру, согласно статье 23 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности, в системе административных взысканий указывается *административное выдворение иностранных граждан и лиц без гражданства за пределы Республики Узбекистан.* Так вот, в случае выдворения работника-иностранного гражданина или работника-лица без гражданства в качестве административного наказания за пределы Республики Узбекистан, работодателю следует прекратить трудовой договор по пункту 5 части 1 статьи 168 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

При прекращении трудового договора с работником по пункту 5 части 1 статьи 168 следует обратить внимание на то, что если действия работника привели к наступлению обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению индивидуального трудового отношения, то работодатель освобождается от выплаты выходного пособия. В противном случае, при прекращении трудового договора работодатель должен заплатить выходное пособие в порядке, размерах и сроках, установленных в статье 173 ТК РУз. Согласно статье 173 ТК выходным пособием является предусмотренная законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором единовременная денежная выплата работнику при прекращении с ним трудового договора по некоторым основаниям, производимая с целью смягчения последствий потери работником работы. Согласно части 3 статьи 173 ТК, размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя.

6. Основание прекращения трудового договора: **вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации или о прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, являющегося работодателем (п.6 ч.1 ст. 168).**

Данное основание прекращения трудового договора можно сказать аналогичным с прекращением трудового договора на основании п.1 ч.2 ст. 168 ТК *(ликвидация организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем)*. Порядок прекращения трудового договора в этих двух случаях является практически идентичным. Разница заключается в лишь том, что здесь решение о ликвидации принимается со стороны суда. То есть здесь ликвидация носит

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

принудительный характер, то есть осуществляется не по собственной воле и желанию работодателя.

Также ещё одним из отличий является то, что при прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем на основании статьи 161, то есть по решению самого индивидуального предпринимателя, то он (индивидуальный предприниматель) должен заплатить выходное пособие в порядке, размерах и сроках, установленных в статье 173 ТК РУз. А при прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем на основании статьи 168, то есть по решению суда, то он (индивидуальный предприниматель) освобождается от выплаты выходного пособия.

При прекращение трудового договора по данному основанию стоит обратить внимание на то, что решение суда должно вступить в законную силу. Согласно статье 264 Гражданско-процессуального кодекса Республики Узбекистан, *решение суда вступает в законную силу по истечении срока на апелляционное обжалование (опротестование), если оно не было обжаловано (опротестовано). В случае принесения апелляционной жалобы (протеста) решение, если оно не отменено, вступает в законную силу по рассмотрении дела судом апелляционной инстанции.*

Согласно статье 385^1 ГПК[10], *апелляционная жалоба (протест) может быть подана в течение* ***одного месяца*** *со дня принятия судом решения.*

7. Основание прекращения трудового договора: **отмена решения суда или отмена (признания незаконным) решения Государственной трудовой инспекции Министерстве труда и занятости Республики Узбекистан о восстановлении работника на работе (п.7 ч.1 ст. 168).**

В данном случае речь идёт о том, что работодатель выигрывает дело впоследующем. К примеру, работодатель выносит приказ о прекращении трудового договора с работником. Далее, работник обжалует этот приказ в Государственную трудовую инспекцию Министерства труда и занятости либо в суд, которые выносят решению о незаконности прекращении трудового договора восстанавливают работника на работе. После этого, дело рассматривается в вышестоящих судах, где дело разрешается в пользу работодателя. В таких случаях, решение Государственной трудовой инспекции либо суда отменяются и первоначальный приказ работодателя признается законным.

8. Основание прекращения трудового договора: **смерть работника, а также признание судом работника безвестно отсутствующим или объявление работника умершим (п.8 ч.1 ст. 168).**

Естественно, что смерть, признание безвестно отсутствующим или объявление умершим, также является одним из оснований прекращения трудового договора с работником. Данные факты должны быть подтверждены на основании свидетельства, выданным в установленном порядке со стороны органов ЗАГС, либо на основании решения суда. Согласно статье 255 ТК, *заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится* ***не позднее семи дней со дня подачи*** *работодателю соответствующего заявления, копии* ***свидетельства*** *о смерти работника и представления его оригинала.*

9. Основание прекращения трудового договора: **возвращение депутата Законодательной палаты, а также члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавшего в Сенате на постоянной основе, на прежнюю должность (работу) в связи с истечением срока полномочий или роспуском Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан (п.9 ч.1 ст. 168).**

[10] Гражданско-процессуальный кодекс Республики Узбекистан

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

Здесь стоит обратить внимание на следующие:

i. в данном пункте речь идёт только о двух причинах обратного принятия на прежнюю работу депутата Законодательной палата и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан: 1) истечение срока их полномочий; 2) роспуск Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан. То есть, в случае возвращения депутата Законодательной палаты, а также члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан на прежнюю работу по другим причинам, к примеру, по состоянию здоровью, работодатель не должен принимать обратно. Это означает, что с действующим работником, осуществляющим свою деятельность на должности, на которой раньше работал депутат (сенатор), трудовой договор не подлежит прекращению на основании п.9 ч.1 ст.168 Трудового кодекса.

ii. в пункте 9 части 1 статьи 168 ТК речь только о тех сенаторах, которые работают в Сенате на постоянной основе[11].

Согласно статье 6 Закона Республики Узбекистан от 02.12.2004 г. № 704-II «О статусе депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан», депутат должен работать в Законодательной палате на постоянной основе и на период своих полномочий не может заниматься другими видами оплачиваемой деятельности, кроме научной, творческой и педагогической. Сенатор в соответствии с законодательством может работать в Сенате на постоянной основе. Сенатор, работающий в Сенате на постоянной основе, на период своих полномочий не может заниматься другими видами оплачиваемой деятельности, кроме научной, творческой и педагогической[12].

Согласно статье 6 Конституционного Закона Республики Узбекистан от 12.12.2002 г. № 432-II «О Сенате Олий Мажлиса Республики Узбекистан», члены Сената могут работать в Сенате на постоянной основе. Число сенаторов, работающих в Сенате на постоянной основе, определяется в количестве ***до двадцати пяти***.

Согласно статье 168 ТК, в случаях возвращения депутата Законодательной палаты, а также члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавшего в Сенате на постоянной основе, на прежнюю должность не допускается прямое прекращение трудового договора. Согласно части 4 статьи 168 ТК, прекращение трудового договора в связи с возвращением депутата Законодательной палаты, а также члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавшего в Сенате на постоянной основе, на прежнюю должность допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. То есть работодатель должен предложить действующему работнику, осуществляющему свою деятельность на должности, на которой раньше работал депутат (сенатор), другую работу, имеющуюся в организации. Согласно действующему законодательству, порядок предложения другой работы предусмотрен в статье 144 ТК Республики Узбекистан. Так, согласно в статье 144 ТК, если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу, соответствующую специальности и квалификации работника, а при ее отсутствии — иную работу, имеющуюся у работодателя. Если у работодателя отсутствует работа постоянного характера, на которую можно перевести работника, но имеется работа, которая может выполняться по срочному трудовому договору, то работодатель обязан предложить работнику перевод на такую работу.

[11] Конституционный Закон Республики Узбекистан от 12.12.2002 г. № 432-II «О Сенате Олий Мажлиса Республики Узбекистан»
[12] Закон Республики Узбекистан от 02.12.2004 г. № 704-II «О статусе депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан»

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

Если действующий работник, осуществляющий свою деятельность на должности, на которой раньше работал депутат (сенатор), отказывается от перевода на другую работу, предложенную работодателем, или если у работодателя отсутствуют вакантные места, то в таких ситуациях допускается прекращение трудового договора с выплатой выходного пособия в порядке, размерах и сроках, установленных в статье 173 ТК РУз. Согласно статье 173 ТК выходным пособием является предусмотренная законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором единовременная денежная выплата работнику при прекращении с ним трудового договора по некоторым основаниям, производимая с целью смягчения последствий потери работником работы. Согласно части 3 статьи 173 ТК, размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя.

10. Основание прекращения трудового договора: **другие случаи, предусмотренные законом (п.10 ч.1 ст. 168).**

Стоит отметить, что законодатель не всегда в одном акте законодательства может предусмотреть все жизненные обстоятельства, соответственно, и все основания прекращения трудового договора. Это также связано с законодательной техникой (особые установленные правила нормотворчества), согласно которому при составлении актов законодательства к ним ставятся особые требования. Одним из таких требований является избегание от от повторов, многословностей, детального комментария. Для этого есть другие средства, к примеру, разъяснение Постановлений пленума Верховного суда, комментарии, консультация специалистов и др. Такой же техникой воспользовался работодатель в пункте 10 части 1 статьи 168 ТК, где указано, что основанием прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, могут являться и другие случаи, предусмотренные законом.

Согласно пункту 58 Постановления пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20.11.2023 г. № 26 “О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора”, примером к п.10 ч.1 ст.168 ТК является статья 422 ТК, где предусмотрено, что *один из родителей (лицо, заменяющее родителей), а также органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, и комиссии по вопросам детей вправе требовать прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их жизни и здоровью, безопасности и нравственному развитию или сопряжено с иным вредом для них.*

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан;
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (в старой редакции);
3. Гражданско-процессуальный кодекс Республики Узбекистан;
4. Уголовный кодекс Республики Узбекистан;
5. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Узбекистан;
6. Конституционный Закон Республики Узбекистан от 12.12.2002 г. № 432-II «О Сенате Олий Мажлиса Республики Узбекистан»;
7. Закон Республики Узбекистан от 02.12.2004 г. № 704-II «О статусе депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан»;
8. Закон Республики Узбекистан от 12.12.2002 г. № 436-II “О всеобщей воинской обязанности и военной службе”;

Volume: 3 Issue: 8 | Aug–2024 ISSN: 2720-6882
http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr

9. Постановление Кабинета Министров от 11 марта 1997 года № 133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан»;
10. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 14.07.2023 г. № 290 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, запрещенных к использованию труда лиц в возрасте до восемнадцати лет»;
11. Постановление пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20.11.2023 г. № 26 “О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора”

2. Научные статьи

1. Soyipov, K. (2024). Features of Termination of an Employment Contract at the Initiative of the Employer: Uzbekistan’s Case. International Journal of Law and Policy, 2(2). https://doi.org/10.59022/ijlp.153

3. Электронные ресурсы

1. https://lex.uz/
2. https://public.sud.uz/report/CIVIL