



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН  
№1**

от 12 ноября 2021 года

город Душанбе

**О применении судами норм законодательства Республики Таджикистан о труде при рассмотрении индивидуальных трудовых споров**

В связи с принятием в новой редакции Трудового кодекса Республики Таджикистан и в целях обеспечения единообразной судебной практики, правильного применения норм законодательства Республики Таджикистан о труде при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, на основании статьи 25 конституционного Закона Республики Таджикистан «О судах Республики Таджикистан», Пленум Верховного Суда Республики Таджикистан,-

**ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Судам следует обратить внимание на то, что в соответствии со статьей 35 Конституции Республики Таджикистан (далее Конституция РТ) каждый имеет право на труд, выбор профессии, работы и охрану труда.

Данные конституционные гарантии обеспечиваются Трудовым Кодексом Республики Таджикистан (далее ТК РТ), иными законами и нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, а также международными правовыми актами, признанными Таджикистаном.

Каждый имеет право без какой-либо дискриминации и принуждения свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (статья 5 ТК РТ).

2. В соответствии с абзацем первым части 1 статьи 24 Гражданского процессуального Кодекса Республики Таджикистан (далее ГПК РТ), статей 199 и 201 ТК РТ, дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений подведомственны судам общей юрисдикции и согласно части 3 статьи 47 ГПК РТ по делам о восстановлении на работу прокурор участвует в процессе и дает заключение.

При разрешении вопроса о принятии искового заявления, судья должен установить, относится ли спор между сторонами к трудовым отношениям, то есть, возникает ли он из отношений между работником и работодателем и регулируется ли ТК, иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашениями и коллективными договорами, а также подсуден ли данному суду.

3. Необходимо иметь в виду, что непосредственно в суде рассматриваются и разрешаются следующие споры:

- об отказе работодателя в приеме на работу (часть 2 статьи 23 ТК РТ);
- о незаконном увольнении и переводе работника на другую работу (статья 54 ТК РТ);
- об оплате времени вынужденного прогула, дополнительных расходов, связанных с обжалованием незаконного перевода на другую работу или увольнения, компенсации морального ущерба (статья 55 ТК РТ);
- о недействительности трудового договора (статья 56 ТК РТ);
- о действиях (бездействии) работодателя, допущенных при сборе, обработке и защите персональных данных работника (статья 58 ТК РТ);
- о возмещении ущерба, причиненного работодателю (статьи 194, 195 ТК РТ);

- о возмещении ущерба, причиненного государственной организацией руководителем (статья 196 ТК РТ);

- об отказе в приеме на работу беременной женщине, женщин или других лиц с семейными обязанностями, имеющих детей в возрасте до трех лет или ребенка – инвалида и снижении им заработной платы (статья 225 ТК РТ);

- о возмещении ущерба в связи с повреждением здоровья или смертью работника (статья 343 ТК РТ).

Суды рассматривают индивидуальные трудовые споры и в иных случаях, предусмотренных законом. В данную категорию дел входят споры об изменении условий труда (статья 31 ТК РТ), о незаконном отстранении от работы работника (статья 50 ТК РТ) и т.п.

4. Исковое заявление о восстановлении на работе подается в суд в течение одного месяца со дня вручения работнику копии акта работодателя (приказ, распоряжение, постановление) о расторжении трудового договора или со дня, когда работник уклонился от его получения. Отказ от явки к работодателю для получения копии акта работодателя об увольнении приравнивается к уклонению от его получения, при условии, что по данному поводу имеется обоснованный акт. Акт составляется в письменной форме работодателем или его представителем в присутствии свидетелей и месячный срок обращения в суд наступает со дня отказа работника в получении копии акта работодателя.

По другим трудовым спорам установлен трехлетний срок обращения в суд со дня, когда работник или работодатель узнал о нарушении своего права (абзац второй части 2 статьи 201 ТК РТ). Исчисление срока обращения в суд для работника и работодателя наступает со дня, когда они узнали о нарушении своих прав.

5. Согласно абзаца первой части 1 статьи 5 Закона Республики Таджикистан «О государственной пошлине» и части 1 статьи 91 ГПК РТ работник при предъявлении иска в суд о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за всё время вынужденного прогула и иных требований, вытекающих из трудовых отношений освобождается от уплаты государственной пошлины.

6. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления к производству суда по причине пропуска срока обращения в суд. Также не может служить препятствием решение согласительной комиссии об отказе в связи с пропуском срока обращения.

В ходе подготовки дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 155 ГПК РТ на предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом срока, установленного законом для обращения в суд без уважительных причин. При установлении факта пропуска срока обращения в суд без уважительных причин, судья без исследования иных фактических обстоятельств по делу принимает решение об отказе в иске.

Если после назначения дела к судебному разбирательству, ответчик обратится с заявлением о пропуске истцом срока обращения в суд без уважительных причин, заявление рассматривается судом в общем порядке.

Выводы суда о причинах пропуска срока обращения в суд должны указываться в мотивировочной части решения. При отказе в иске в связи с пропуском срока обращения в суд без уважительных причин, в мотивировочной части решения могут быть указаны только эти обстоятельства.

7. Судам необходимо строго соблюдать требования части 2 статьи 157 ГПК РТ, согласно которой дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются судом не позднее одного месяца со дня принятия заявления.

8. При разрешении трудовых споров судам следует соблюдать требования статьи 9 ТК РТ, в соответствии с которой, действие данного Кодекса распространяется на работников, в том числе на работников организаций, расположенных на территории Республики Таджикистан, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица и на работодателей, в том числе на организации, расположенные на территории Республики Таджикистан, собственниками имущества,

участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица.

Труд депутатов Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, судей, государственных служащих, а также лиц, состоящих на воинской службе, в правоохранительных органах и дипломатической службе, регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения (статьи 286, 287 ТК РТ).

9. При рассмотрении споров об отказе в принятии на работу необходимо иметь в виду, что всякие различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу по признакам национальной принадлежности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических убеждений, социального положения, образования, имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда, запрещены (статьи 4,7,23 ТК РТ).

Судам при рассмотрении таких споров, в целях обеспечения соответствия интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, учитывая то, что согласно требований абзаца первой части 1 статьи 19 ТК РТ работодатель имеет право на свободу выбора при приеме на работу, за исключением некоторых групп лиц, которым ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан установлены льготы, необходимо проверять следующие обстоятельства:

- представил ли работодатель информацию о вакансиях (например, о наличии свободных вакансий в орган занятости населения);
- по каким причинам отказано в приеме на работу.

Незаконным признается необоснованный отказ в приеме на работу, нарушающий требования части 1 статьи 7 ТК РТ, а также непринятие на работу следующих лиц:

- лиц, приглашенных работодателем на работу;
- лиц, с которыми работодатель в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан обязан заключить трудовой договор (инвалиды и лица, моложе восемнадцати лет, направленные на работу в счет установленной квоты, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, по мотивам их беременности или наличия детей) статья 23 ТК РТ).

Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд при удовлетворении иска выносит решение и обязывает работодателя, заключить с истцом трудовой договор с указанием его даты. С лицом, приглашенным из другого учреждения путем перевода, трудовой договор заключается в первый день после увольнения его с прежнего места работы (если иное не предусмотрено сторонами в контракте), с другим же лицом заключается со дня обращения к работодателю по вопросу принятия на работу.

10. Независимо от того, возбуждено ли дело в суде по заявлению работника или работодателя, несогласных с решением согласительной комиссии, данный спор рассматривается в порядке искового производства.

11. В соответствии со статьей 26 ТК РТ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Прием на работу оформляется на основании заявления работника и актом руководителя или его уполномоченного лица. Данный акт не позднее 3 рабочих дней объявляется работнику под расписку. Прием на работу работников (домашних работников и надомников), работающих у отдельных физических лиц, оформляется трудовым договором, образец которого утверждается уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения.

Если трудовой договор по вине работодателя не заключен или не оформлен, но работник приступил к работе, в этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник фактически приступил к работе (часть 9 статьи 26 ТК РТ). При таких обстоятельствах

работодатель обязан официально оформить возникшие фактические трудовые отношения своим актом или заключить трудовой договор.

12. Согласно статье 25 ТК РТ трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок, на определенный срок, но не менее одного года, за исключением случаев, когда он заключен для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК РТ сохраняется место работы, на время выполнения определенной работы, для выполнения сезонных работ.

Необходимо иметь в виду, что трудовой договор на определённый срок заключается в случаях, когда договор на неопределенный срок не может быть заключен с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, установленных ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Если после истечения срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не потребовала прекращения трудовых отношений, договор считается заключенным на неопределенный срок.

13. В соответствии со статьей 30 ТК РТ переводом на другую постоянную работу (изменение трудовой функции работника), считается поручение работы по другой специальности, квалификации, должности, которое возможно только с согласия работника.

Переводом на другую работу, требующим согласия работника, считается также поручение ему работы, при выполнении которой существенно изменяются условия труда, обусловленные соглашением сторон, не связанные с обоснованными производственными, организационными, технологическими и экономическими причинами. В частности, поручение работнику работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и т.п.), льготы, преимущества, режим рабочего времени, режим труда и отдыха.

Для перевода на другую работу в той же организации или для перевода в другую организацию и (или) в другую местность, а также для перевода вместе с организацией, должно быть получено согласие работника в письменной форме.

Вместе с тем, суды должны иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе совершенном с соблюдением закона признаётся нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.

В тоже время не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленных трудовым договором, если при этом существенно не изменяются условия труда. Работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перемещение (ротация) руководящих кадров в государственных органах не считается переводом на другую работу и осуществляется в целях эффективного использования их профессиональных навыков, предупреждения коррупционных явлений и конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан (часть 5 статьи 30 ТК РТ).

14. Если продолжение работы по трудовым обязанностям, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам, предусмотренным законодательством Республики Таджикистан, работодатель по возможности обязан предложить работнику другую работу, имеющуюся в организации. При отказе работника от перевода на другую работу, трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Каждый случай перевода, перемещения работника на другую, в том числе и на кратковременный период, должен оформляться актом работодателя, о чём доводится до сведения работника.

Вместе с тем, при рассмотрении и разрешении спора о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, суд обязан проверить законность самого перевода.

Несоблюдение порядка перевода, перемещения на другую работу не порождает для работника никаких обязанностей. И наложенные в связи с этим дисциплинарные взыскания, в том числе и увольнение работника за прогул из-за невыхода на новое место работы, признаются незаконными.

15. При рассмотрении иска об изменении работодателем условий труда, следует иметь в виду, что согласно статье 31 ТК РФ работодатель может изменить без согласия работника условия труда, если таковые изменения predeterminedены в технологии и организации производства труда.

Под изменением организационных и технологических условий труда понимается, к примеру, изменение структуры организации работодателя, введение новых технологий и т.п.

Работодатель обязан предупредить работников о предстоящем изменении условий труда не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласится продолжить работу на новых условиях труда, то трудовой договор может быть с ним прекращен с выплатой выходного пособия в размере не ниже двухмесячного среднего заработка.

При рассмотрении спора в суде работодатель обязан доказать, что прежние условия труда невозможно сохранить, то есть изменение условий труда явилось следствием изменений в организации производства, например, изменений в технике и технологиях производства, совершенствования рабочих мест на основании их аттестации, структурной реорганизации производства.

16. В соответствии с частью 1 статьи 41 ТК РФ, работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в соответствии с частью 5 статьи 52 ТК РФ и произвести с ним расчет.

При рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника, судам необходимо иметь в виду, что:

- расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении явилось его добровольным и свободным волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника. В случае, если доводы истца найдут своё подтверждение, иск о восстановлении на работе подлежит удовлетворению;

- работник, письменно предупредивший работодателя о намерении прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, вправе в течение срока предупреждения отозвать свое заявление. При этом увольнение не производится, если только на это рабочее место не приглашен в порядке перевода другой работник. Приглашение другого работника должно иметь место в письменной форме;

- если по истечению срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным;

- работник вправе просить расторжение трудового договора в срок, указанный им самим, если это связано с невозможностью дальнейшего продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию, переезд в другую местность). В этом случае работодатель должен расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

При рассмотрении споров, связанных с расторжением срочного трудового договора, по правилам заключенного на определенный срок, следует иметь в виду, что подлежит доказыванию не просто факт болезни работника и его инвалидности, но и то, что в связи с этим обстоятельством работник не в состоянии выполнять работу по трудовому договору (часть 5 статьи 41 ТК РФ). Это должно подтверждаться заключением специалистов.

17. Обратить внимание судов на то, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым, расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказывать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

- не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения в соответствии с абзацем пятым части 1 статьи 42 ТК РФ) и в период пребывания работника в отпуске или командировке, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя - физического лица, в отношении беременной женщины, женщин или других лиц с семейными обязанностями, имеющих детей в возрасте до трех лет или ребенка – инвалида за исключением случаев, предусмотренных абзацем первым части 1 статьи 42 ТК РФ, при которых прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством (часть 4 статьи 42, часть 1 статьи 215 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного комитета или иных представителей работников (часть 1 статьи 44 ТК РФ);

- работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания представителем работников, после окончания их выборных полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) в этой же организации (часть 2 статьи 294 ТК РФ).

Работодатель обязан письменно предупредить работника о своем намерении расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, в следующие сроки:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или прекращении деятельности работодателя - физического лица, сокращением численности или штата работников - не менее чем за два месяца;

- при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или по состоянию здоровья - не менее чем за месяц.

18. При рассмотрении и разрешении исков о восстановлении на работе лиц, трудовые договора с которыми расторгнуты в связи с ликвидацией организации или прекращение деятельности работодателя - физического лица или сокращение численности или штата работников (абзац первый части 1 статьи 42 ТК РФ), обязанность доказывания факта ликвидации организации, прекращения деятельности предпринимателя, сокращение численности или штата работников возлагается на ответчика.

При ликвидации организации, основанием расторжения трудового договора служит решение о ликвидации юридического лица, то есть решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по абзацу первому части 1 статьи 42 ТК РФ, в частности, когда прекращается деятельность индивидуального предпринимателя на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (часть 1 статьи 26 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

В соответствии с частью 3 статьи 42 ТК РФ расторжение трудового договора по основаниям, указанным в абзацах первом (кроме случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателя - физического лица) и втором части 1 данной статьи, абзаце втором статьи 48 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. В таком случае, работодатель обязан предложить работнику имеющиеся вакансии, отвечающие требованиям прежней работы и расположенные в той же местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо учитывать реальную возможность

работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

В случае, если работник выдвинул довод о том, что работодатель не выполнил эти требования закона, то работодатель обязан представить доказательства, что требования закона с его стороны не нарушены, то есть работник отказался в переводе на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника по его согласию на другую работу в этой же организации.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 43 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (абзац первый части 1 статьи 45 ТК РФ).

Если будет установлено, что расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников осуществлено с нарушением требований статьи 43 ТК РФ, суд, признав расторжение трудового договора незаконным, удовлетворяет требование работника о восстановлении на прежней работе.

Если на предупреждении отсутствует роспись работника, суд может признать, что работник был своевременно предупрежден о прекращении трудового договора при условии, если работодатель докажет, что работник был в установленный срок ознакомлен с предупреждением, но от росписи отказался. В качестве такого доказательства может быть представлен, подписанный очевидцами акт об отказе работника от получения предупреждения.

В случае, если работник уволен с работы по абзацу первому части 1 статьи 42 ТК РФ до истечения срока предупреждения без его согласия и на момент вынесения решения этот срок истек, то при отсутствии оснований для восстановления по иным причинам, суд переносит дату увольнения на день, соответствующий окончания предупреждения и решает вопрос об оплате работнику этого времени.

19. В абзаце втором части 1 статьи 42 ТК РФ предусмотрены основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи со сменой собственника, обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, если это несоответствие работника подтверждается результатом аттестации или на основании медицинского заключения.

Необходимо иметь в виду, что смена собственника не должна рассматриваться как ликвидация предприятия и не является причиной прекращения трудового договора. При смене собственника организации трудовые отношения с согласия работника продолжаются (часть 1 статьи 38 ТК РФ).

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу, в том числе при приватизации государственного имущества осуществляемой государством в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан по передаче имущества, находящегося в собственности государства, в личную собственность физических и юридических лиц (статья 2 Закона Республики Таджикистан «О приватизации государственной собственности»), на основании договора купли-продажи, мены, дарения или иной сделки об отчуждении этого имущества (часть 2 статьи 242 ГК РФ).

Новый собственник в течение шести месяцев со дня приобретения права собственности, согласно части 2 статьи 38 ТК РФ, вправе перезаключить или расторгнуть трудовые договоры, заключенные прежним собственником с руководителями организации и работниками, осуществляющими общие управленческие функции в организации.

По инициативе работодателя расторжение трудового договора с другими работниками осуществляется лишь по основаниям, предусмотренным ТК и с соблюдением гарантий, установленных для работников.

При этом передача организации из подчинения одних органов в подчинение других не прекращает действие трудового договора (часть 2 статьи 38 ТК РФ).

20. Рассматривая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по основаниям обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, если это несоответствие работника подтверждается результатом аттестации или на основании медицинского заключения, суды должны иметь в виду следующее:

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации должно быть подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника, будучи одним из доказательств недостаточной квалификации работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Соблюдение установленного порядка проведения самой аттестации также должно быть проверено судом, учитывая, что аттестация отдельных категорий работников проводится в случаях, установленных законодательством (обязательная аттестация) или предусмотренных локальным нормативным актом (аттестация по инициативе работодателя);

- работник может быть уволен по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если оно подтверждается медицинским заключением лишь в случае если не справляется именно с той работой, которую он должен выполнять в соответствии с заключенным с ним трудовым договором;

- само по себе ухудшение здоровья работника, подтвержденное медицинским заключением, в том числе и установление ему инвалидности, не может служить достаточной причиной для прекращения трудового договора по абзацу второму части 1 статьи 42 ТК РФ, если при этом работник справляется с порученной работой. Вместе с тем 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;

- увольнение допускается если отсутствует возможность перевода работника с его согласия на другую работу. При таких обстоятельствах, работодатель должен представить доказательства о несогласии работника на перевод на другую работу или невозможность перевода работника на другую работу (отсутствие вакансий).

21. При разрешении исков о восстановлении на работе работника уволенного по абзацу третьему части 1 статьи 42 ТК РФ (систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания), следует учитывать, что нарушением трудовой дисциплины в данном случае является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка (нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Не является нарушением трудовых обязанностей и не может служить основанием для прекращения трудового договора по абзацу третьему части 1 статьи 42 ТК РФ, в частности, отказ работника от выполнения работы, на которую он был незаконно переведен, от продолжения работы в новых условиях труда, выполнение распоряжения работодателя по вопросу, который в соответствии с законодательными или иными нормативными актами о труде может быть решен только с согласия работника (отказ от выполнения требования работодателя об отзыве из отпуска, от привлечения к работе в ночное время, сверхурочной работе и на работу, выполняемую вахтовым методом, а также направления в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет без матери, работников, осуществляющих уход за больными членами семьи или

воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения больные члены семьи и дети-инвалиды нуждаются в осуществлении постоянного ухода и т.п.).

Под «систематическим нарушением трудовой дисциплины» понимается повторное нарушение работником трудовых обязанностей в течение действия наложенного на него ранее дисциплинарного взыскания (статья 1 ТК РФ).

22. Рассматривая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по вышеуказанным основаниям, судам следует проверить правильность наложения дисциплинарных взысканий, положенных работодателем в основу приказа об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые были нарушены.

Увольнение работника на основании абзаца третьей части 1 статьи 42 ТК РФ не допускается в случае досрочного снятия дисциплинарного взыскания или истечения срока дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по данному основанию на ответчике лежит обязанность представить суду доказательства, свидетельствующие о том, что:

- совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

- работодателем были соблюдены предусмотренные частями первой и второй статьи 64 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

- месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

- днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

- срок наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске и командировке (часть третья статьи 64 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

- к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 111 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

23. При рассмотрении и разрешении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных в соответствии с абзацем четвертым части 1 статьи 42 ТК РФ, судам следует учитывать, что по указанному основанию могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе отсутствия на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня.

Под отсутствием на работе понимается нахождение работника в рабочее время вне пределов рабочего места. Прогулом может быть признано не любое отсутствие на работе, а только отсутствие без уважительных причин, в связи с чем судам надлежит выяснять действительную причину отсутствия работника на работе.

Увольнение за совершение прогула может быть произведено и за:

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть 1 статьи 41 ТК РТ);

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (абзац четвертый части 1 статьи 39, часть 5 статьи 41, статья 283, часть первая статьи 242 ТК РТ);

- за самовольное использование дней отдыха, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, в соответствии с частью второй статьи 130 Кодекса здравоохранения Республики Таджикистан предприятия, учреждения и другие организации освобождают работника, являющегося донором крови, в день сдачи крови и ее компонентов и в день медицинского обследования от работы с сохранением за ним средней заработной платы).

Если работник, совершивший прогул без уважительной причины, ко дню издания приказа об увольнении не работал, то трудовые отношения с ним прекращаются с первого дня невыхода на работу.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выяснится, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, 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 об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

24. Согласно абзаца пятого части 1 статьи 42 ТК РТ неявка работника на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством Республики Таджикистан не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Кроме того, за работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности если законодательством Республики Таджикистан не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.

При исчислении четырехмесячного срока временной нетрудоспособности, законодатель не принимает во внимание другие уважительные причины за исключением отпуска по беременности и родам. Наряду с этим, законодатель не исключает возможности сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.

25. Разрешая споры, связанные с расторжением трудового договора по абзацу шестому части 1 статьи 42 ТК РТ (появление на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время на месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии, вызванных употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ. Наряду с этим не имеет значения был ли работник по указанным основаниям отстранен от работы или нет. Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации, либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Нетрезвое состояние работника, вызванное употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими доказательствами, которые должны быть оценены судом.

26. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по абзацу седьмому части 1 статьи 42 ТК РТ, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

27. В абзаце восьмом части 1 статьи 42 ТК РТ предусмотрено расторжение трудового договора по инициативе работодателя в виду совершения работником правонарушения коррупционного характера, исключаяющего на основании судебного акта, возможность дальнейшей работы.

Согласно статье 1 Закона Республики Таджикистан «О борьбе с коррупцией» под правонарушениями, связанными с коррупцией, понимаются установленные данным Законом и другими законами правонарушения, создающие условия для коррупции, административные правонарушения, связанные с коррупцией, а также преступления коррупционного характера, влекущие установленную законом дисциплинарную, административную, гражданскую правовую и уголовную ответственность.

Увольнение работника по данному основанию возможно только при наличии судебного акта, вступившего в законную силу.

28. Судам при разрешении споров об увольнении работника по основаниям абзаца девятого части 1 статьи 42 ТК РТ, то есть участия работника в незаконной и запрещенной забастовке, необходимо учитывать следующие обстоятельства:

- судебным актом забастовка признана незаконной или запрещена;
- доведение до сведения работника судебного акта (объявление судебного акта и иным способом) о признании забастовки незаконной или о ее запрете;
- существенное значение имеет информация о вступлении судебного акта в законную силу или его исполнении.

Дела о признании забастовки незаконной или запрещенной в соответствии с требованием законодательства (статьи 24, 26 ГПК РТ) подведомственны судам общей юрисдикции и рассматривается в порядке искового производства.

Срок вступления в законную силу судебного акта имеет правовые последствия как для сторон трудового договора, так и для организаторов забастовки. В этом случае организаторы забастовки должны довести до сведения работников о вступлении в силу решения суда, после чего работник должен прекратить участие в незаконной или запрещенной забастовке и приступить к выполнению своих трудовых обязанностей.

Только после выполнения вышеуказанных требований, если работник продолжает свое участие в незаконных и запрещенных забастовках, трудовой договор с ним расторгается работодателем на основании абзаца девятого части 1 статьи 42 ТК РТ.

29. Согласно абзаца десятого части 1 статьи 42 ТК РТ основанием для увольнения работника служит прекращение допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законодательством Республики Таджикистан.

В соответствии со статьей 41 Закона Республики Таджикистан «О государственной тайне» допуск к государственным секретам, ранее выданный должностному лицу или гражданину Республики Таджикистан, прекращается по решению руководителя государственного органа или организации в случае нарушения принятых им на себя предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с защитой государственных секретов.

Таким образом, данные требования, касаются тех работников, которые имеют доступ (разрешение) к государственным секретам и это обстоятельство непосредственно указано в трудовом договоре. Также это требование относится к работнику, трудовая деятельность которого непосредственно связана с государственной тайной.

30. В соответствии с абзацем одиннадцатым части 1 статьи 42 ТК РТ трудовой договор прекращается в случае нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю.

В этом случае, если указанными лицами причинен материальный ущерб работодателю при исполнении трудовых обязанностей, виновным действием или бездействием, между действием (бездействием) и материальным ущербом должна быть причинная связь. Действия указанных лиц может быть выражено в виде принятия решений, дачи необоснованных поручений и т. д.

31. Согласно абзаца двенадцатого части 1 статьи 42 ТК РТ основанием для увольнения работника служит отказ от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта опьянения, вызванного употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ.

Факт отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования, должен быть подтвержден актом, составленным работодателем, объяснениями свидетелей, коллег и другими доказательствами.

32. В абзаце тринадцатом части 1 статьи 42 ТК РТ предусмотрено увольнение работника по инициативе работодателя за нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

Согласно статье 1 ТК РТ правила охраны труда - это нормативный правовой акт, включающий требования по охране труда, исполнение которых, является обязательным для физических и юридических лиц, при занятии определенным видом деятельности, в том числе проектированием, строительством и эксплуатацией сооружений, изобретением машин, механизмов и иного оборудования, разработкой технологических процессов, организацией производства и труда.

Правила пожарной безопасности регулируются Законом Республики Таджикистан «О пожарной безопасности». Уполномоченный государственный орган устанавливает специальные технические условия безопасности для обеспечения пожарной безопасности.

Транспортная система включает автомобильный, железнодорожный, воздушный и водный транспорт. В соответствии с требованиями части 1 статьи 23 Закона Республики Таджикистан «О дорожном движении» допускается движение по автомагистрали на тех транспортных средствах, конструкция и техническое состояние которых отвечают требованиям, установленных межгосударственными отраслевыми правилами, нормами и стандартами, прошедшие обязательный государственный технический осмотр и застрахованы в установленном порядке. Транспортные средства должны соответствовать требованиям безопасности, медико-санитарным нормам, охране труда и экологии, установленных международными, государственными стандартами и техническими регламентами в области транспорта, и прошедшие государственную регистрацию в порядке, установленном Правительством Республики Таджикистан.

Работник, для приобретения права управлять транспортным средством, должен иметь определенную квалификацию, определенное состояние здоровья и установленный документ.

Работник может быть уволен тогда, когда им нарушен хотя бы один из трех видов упомянутых выше правил, которые могут привести к серьезным последствиям или стать их причиной (смерть людей, нанесение вреда пассажиру, технологическая авария, взрыв и им подобные), включая травмы и аварии. То есть, помимо реального ущерба, существует также угроза серьезных последствий.

Нарушение работником в отдельности каждого из этих трех правил служит самостоятельным основанием для расторжения трудового договора.

В случае, нарушения правил охраны труда должностным лицом, изменяются основания для расторжения трудового договора и применяются соответствующие основания, предусмотренные ТК РТ.

33. Разглашение работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей, является основанием для увольнения по абзацу четырнадцатому части 1 статьи 42 ТК РТ.

Согласно статье 40 Закона Республики Таджикистан «О государственной тайне» работник, которому предоставлен допуск к государственным секретам, обязан не допускать разглашения, каким бы то ни было способом государственных секретов, которые ему будут вверены или станут известными в связи с исполнением служебных обязанностей.

К иной, охраняемой законом тайне, в зависимости от сферы деятельности, относятся коммерческая, адвокатская, нотариальная, медицинская и другие.

Раскрытие государственных секретов и другой охраняемой законом тайны должно быть связано с трудовыми (служебными) отношениями. В этом случае вопрос информирования работника о неразглашении государственных секретов или другой охраняемой законом тайны должен быть заранее решен работодателем.

Работник обязан не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную, охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей. Например, в соответствии со статьей 49 Кодекса здравоохранения Республики Таджикистан медицинские и фармацевтические работники обязаны сохранять врачебную тайну (информацию о состоянии здоровья, о посещении организации здравоохранения) и другие сведения личного характера.

В связи с чем, в трудовой договор в качестве одного из условий должно быть включено вышеуказанное обязательство работника. В этом случае работодатель обязан создать для сохранения конфиденциальной информации, охраняемых законом для работника условия, а работник обязан беспрекословно соблюдать правила сохранения этой тайны.

34. С лицами, работающими по совместительству, трудовые отношения могут быть прекращены по общим основаниям, в соответствии с которыми допускается увольнение любого работника.

Вместе с тем, с этими работниками трудовой договор может быть прекращен по абзацу пятнадцатому части 1 статьи 42 ТК РТ.

При рассмотрении дел, связанных с увольнением работника по данному основанию, суды должны иметь в виду, что прекращение трудового договора с совместителем допускается только в том случае, когда вместо него на данную работу принимается работник, для которого эта работа будет основной, либо на данном предприятии введены ограничения работы по совместительству. Эти обстоятельства судом должны быть проверены и установлены с достоверностью.

35. Согласно абзаца шестнадцатого части 1 статьи 42 ТК РТ трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя с руководителем организации (обособленных его подразделений) и его заместителями за однократное грубое нарушение ТК РТ и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан.

Под однократным грубым нарушением трудового законодательства, понимается в частности, привлечение беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и

нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжелых работах, подземных работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, неисполнение возложенных на руководителей организации (обособленных его подразделений) и его заместителей трудовым договором обязанностей повлекшие причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Вопрос о том, является ли допущенное нарушение грубым, судом решается с учетом конкретных обстоятельств каждого дела и последствий, которые повлекли или могли повлечь за собой эти действия руководителей предприятия или их заместителей. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

36. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был расторгнут в связи с совершением работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, противоправных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, суды должны иметь в виду, что согласно абзаца семнадцатого части 1 статьи 42 ТК РФ могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные и товарные ценности (приём, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и совершившие виновные действия, которые дают работодателю основания для утраты доверия к ним.

К таким действиям могут быть, в частности, отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, продажа товаров непосредственно со склада, из подсобных помещений, получение оплаты за услуги или товар без соответствующего оформления, обмеривание, обвешивание, обсчет и т.п.

В случае установления факта совершения хищений, взяточничества и иных корыстных правонарушений, эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда эти действия не связаны с их работой.

37. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор, с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, судам следует исходить из того, что по данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например, воспитатели дошкольных учреждений, учителя учреждений общего образования, преподаватели учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования и другие.

Основанием для увольнения по данному основанию может явиться совершение аморального проступка не только на работе, но и в другом месте (в быту, в общественном месте).

38. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по абзацам семнадцатому и восемнадцатому части первой статьи 42 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 63 ТК РФ.

39. На основании абзаца девятнадцатого части 1 статьи 42 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут в случаях предоставления недостоверных сведений, поддельных документов и несоблюдения других правил, установленных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан при приеме на работу.

К таким случаям, в частности, относятся:

- приём на работу лица, лишённого права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью по приговору суда в течение назначенного судом срока;

- приём на работу лиц, связанных с материальной ответственностью, ранее судимых за хищение, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена;

- приём на работу служащих, состоящих между собой в близком родстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью, подконтрольностью или подотчетностью одного из них другому;

- приём на работу несовершеннолетних или женщин на работы, на которых использование их труда запрещено законодательством.

При рассмотрении таких споров суды должны устанавливать в каждом конкретном случае, какое конкретное нарушение было допущено при приёме на работу и может ли оно служить основанием для прекращения трудового договора.

При этом следует иметь в виду, что по этим основаниям расторжение трудового договора допускается только в том случае, если нарушение установленных законом порядка и правил, допущенных при приёме работника на работу, не может быть устранено и препятствует продолжению работы.

40. На основании абзаца двадцатого части 1 статьи 42 ТК РТ трудовой договор может быть прекращен в связи с отрицательным результатом работы в период испытательного срока при приёме на работу. Суды должны иметь в виду, что по данному основанию могут быть уволены работники, трудовой договор с которыми был заключен с предварительным испытанием. Испытание устанавливается по соглашению сторон и не может превышать трех месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан. При отсутствии такой оговорки в трудовом договоре считается, что работник принят на работу без предварительного испытания.

При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательный срок.

41. Судам следует иметь в виду, что увольнение работника по нижеследующим основаниям является мерой дисциплинарного взыскания:

- систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

- отсутствие на работе без уважительных причин, в том числе отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня;

- появление на работе в нетрезвом состоянии, вызванное употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ;

- вступившие в законную силу, решения соответствующего уполномоченного государственного органа о совершении работником хищения имущества и других деяний, которые исключают продолжение работы;

- совершение работником правонарушения коррупционного характера, исключającego, на основании судебного акта, возможность дальнейшей работы;

- продолжение работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о запрещении забастовки;

- нарушение трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю;

- нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

- разглашение работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

- однократное грубое нарушение ТК РТ и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан руководителем организации (обособленных его подразделений) и его заместителями;

- совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, противоправных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Следовательно, по вышеуказанным основаниям, работник может быть уволен не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, за исключением случаев временной нетрудоспособности, освобождения работника от работы на время исполнения государственных или общественных обязанностей, нахождения работника в отпуске, в межвахтовом отдыхе и служебной командировке.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка. В случаях, установленных ТК и другими законодательными актами Республики Таджикистан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя дисциплинарное взыскание применяется не позднее двух лет со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. В случаях, предусмотренных частью 6 статьи 323 ТК РТ, дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной (статья 64 ТК РТ).

Обязанность доказывания факта совершения работником дисциплинарного проступка, было ли принято во внимание при определении вида дисциплинарного взыскания содержание, характер, степень тяжести совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, его отношение к труду возлагается на работодателя.

В случае если суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но прекращение трудового договора произведено работодателем без учёта тяжести проступка, обстоятельств его совершения, предшествующего поведения работника и отношения его к работе, суд вправе признать применение дисциплинарного взыскания, в том числе, и прекращение трудового договора незаконным и вынести решение о восстановлении работника на работе.

42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного комитета или иных представителей работников. Соответствующий профсоюзный комитет либо иные представители работников в десятидневный срок со дня получения письменного представления лица, обладающего правом расторжения трудового договора должны сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора.

Несогласие этих органов на прекращение с работником трудового договора не может являться основанием для удовлетворения иска о восстановлении на работе, но может быть исследовано и оценено судом в совокупности с другими добытыми доказательствами.

43. В случае прекращения трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу, перемещения на другое рабочее место, изменения условий труда, отстранения от работы, суд выносит решение о восстановлении работника на прежней работе.

44. Средняя заработная плата за время вынужденного прогула исчисляется Правилами исчисления среднего заработка для оплаты трудовых отпусков, выходных пособий, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, связанных с выплатой средней заработной платы (утвержденных постановлением Правительства Республики Таджикистан от 1 июня 2007 года, № 313).

В таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой

книжки (часть 5 статьи 52 ТК РТ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (часть 3 статьи 206 ТК РТ).

Кроме того, трудовым законодательством предусмотрена ответственность работодателя по возмещению работнику не полученной им заработной платы и иных причитающихся ему выплат в случае незаконного перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора. Трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, актами работодателя, согласованными с представителями работников, могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться (статья 185 ТК РТ).

45. При решении вопроса о принятии отказа истца от иска о восстановлении на работе, признании иска или об утверждении мирового соглашения сторон судам необходимо выяснить, не противоречат ли они закону или не нарушают ли права и законные интересы других лиц.

46. Рекомендовать судам уделять особое внимание вопросам предотвращения нарушений прав и законных интересов работников, и в отношении соответствующих организаций или должностных лиц, допустивших нарушения трудового законодательства реагировать вынесением частных определений в уполномоченные органы по надзору в сфере труда, в частности Службу государственного надзора в сфере труда, миграции и занятости населения.

Если в действиях сторон, других участников процесса, должностных лиц или другого лица, суд выявит признаки преступления, то соответствующие материалы для возбуждения уголовного дела направляются органам прокуратуры.

47. С принятием настоящего Постановления признать утратившим силу Постановление Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и расторжение трудового договора (контракта)» от 25 июня 2004 года № 5 (с изменениями внесенными постановлениями Пленума от 19 марта 2009 года №7 и от 23 ноября 2012 года, №25).

**Председатель Верховного Суда  
Республики Таджикистан**

**Ш.Шохиён**

**Секретарь Пленума,  
Судья Верховного Суда  
Республики Таджикистан**

**С.А.Хакимова**