

**ТАДЖИКСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО И  
КОММЕРЧЕСКОГО ПРАВА**

**БОБОКАЛОНОВ ГОИБ МЕРГАНОВИЧ**

**ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА: СТАНОВЛЕНИЕ,  
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ  
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ  
В  
ТАДЖИКИСТАНЕ**

**монография**

**ДУШАНБЕ – 2022**

***Бобокалонов Г. М. Институт трудового договора: становление, современное состояние и перспективы развития в Таджикистане***

---

УДК 349.2 (575.3)

ББК 67.627.1.405 (2) 7 (2тадж)

Б- 32

**Бобокалонов Г. М. Институт трудового договора: становление, современное состояние и перспективы развития в Таджикистане. Монография. – Душанбе: «Типография ТНУ» 2022. – 482 с.**

**Редактор: Буризода Эмомали Бозор** – Отличник народного образования Республики Таджикистан, заведующий отделом истории государства и права Института философии, политологии и права Национальной Академии наук Республики Таджикистан, доктор юридических наук, профессор.

**Рецензенты: Рахимзода Махмад Забир (Рахимов Махмад Забирович)** – Заслуженный деятель науки и техники Таджикистана, член-корреспондент Национальной Академии наук Республики Таджикистан, ведущий научный сотрудник отдела частного права Института философии, политологии и права Национальной Академии наук Республики Таджикистан, профессор кафедры предпринимательского и коммерческого права юридического факультета Таджикского национального университета, доктор юридических наук,

**Нематов Акмал Рауфджонович** – Отличник образования и науки Республики Таджикистан, главный научный сотрудник отдела частного права Института философии, политологии и права Национальной Академии наук Республики Таджикистан, доктор юридических наук, доцент,

**Сангинов Дониёр Шомахмадович** – Отличник образования и науки Республики Таджикистан, Лауреат государственной премии для молодых учёных имени И.Сомони, заведующий кафедрой предпринимательского и коммерческого права юридического факультета Таджикского национального университета, доктор юридических наук, профессор.

В монографии рассматривается один из главных институтов трудового права - трудовой договор. Подробно изложены основы современного трудового законодательства. Особое внимание уделено правовому регулированию таких аспектов трудового договора, как его возникновение, изменение и прекращение.

Цель книги заключается в овладении студентами, бакалаврами, магистрантами, аспирантами, преподавателями, научными сотрудниками и практическими работниками юридической сферы теоретическими знаниями, практическими умениями и навыками, позволяющими принимать участие в регулировании и контроле правовых средств трудовых отношений на территории Республики Таджикистан.

Также, актуальность монографии определяется необходимостью знания основных вопросов трудового законодательства Республики Таджикистан, касающихся трудового договора в практике его применения, руководителями организаций, работниками кадровых служб, и остальными работниками организаций всех форм собственности.

ISBN 978-99947-844-1-7

© Бобокалонов Г. М. 2022

## **ПРЕДИСЛОВИЕ**

Основатель мира и национального единства– Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон в течение всей своей политической деятельности особое внимание уделяет одной из важнейших сфер жизни – социальной: обеспечению занятости трудоспособного населения, повышению уровня жизни народа, а также развитию других сфер услуг и производства.

Как отметил в своём очередном послании Основатель мира и национального единства – Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон Маджлиси Оли Республики Таджикистан: «верное и добросовестное служение славному таджикскому народу и любимой Родине – суверенному Таджикистану, повседневная работа во имя процветания земли наших предков, продвижения независимого государства, приумножения его авторитета на международной арене и защиты интересов нации и государства

являются сыновним, человеческим и нравственным долгом каждого из нас и нашей единой заветной целью!»<sup>1</sup>

Реализация поставленных задач во многом зависит от развития национальной экономики, создания новой системы её управления, подготовке и претворения в жизнь нормативных правовых актов, а также надлежащего выполнения, договорных отношений, определенных в них обязанностей, которые закладывали бы основу рыночным отношениям.

В этих случаях уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений, в число которых входят права и обязанности человека.

В условиях рыночных отношений, когда появляется конкуренция и безработица, роль и значение трудового договора резко возрастают, так как с его помощью осуществляется прием на работу, а работодатель стремится принимать на работу наиболее квалифицированных, опытных и производительных работников.

Однако в этом процессе возникает немало сложных проблем, в число которых входят проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все они являются очень важными элементами рыночной экономики. Но система рыночных отношений не может существовать без рынка труда как такового, а рыночная экономика - без применения этого труда.

---

<sup>1</sup> См.: Послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 23.04.2014 г. // Электронный ресурс: <http://president.tj/> (дата обращения: 16.11. 2017).

Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

В рыночной экономике реально трудятся люди, имеющие различный правовой статус. Наемные работники готовы выполнять ту или иную трудовую функцию, работая в нормальных условиях, получая достойную заработную плату, но при этом, не беря на себя риск предпринимательской деятельности и не неся ответственности за ее результаты. Это удел собственников и иных участников предпринимательской деятельности.

Право на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реальное положение дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Трудовой договор, как многосмысловое понятие означает: во - первых, правовую форму реализации физическими лицами своего права на труд; во-вторых, юридический факт, служащий основанием возникновения трудовых отношений; в-третьих, правовую форму установления конкретного трудового отношения между работником и работодателем; в-четвёртых, средство, при помощи которого определяется правовой статус работника и работодателя; в-пятых, организационно-правовое средство обеспечения работодателей необходимыми

работниками; в-шестых, один из институтов трудового законодательства.

Исходя из перечисленного, трудовой договор является достаточно актуальным и особо значимым для каждого трудоспособного человека. Он является одним из основных институтов трудового права. Трудовой договор занимает центральное место в трудовом кодексе и включает правовые нормы, определяющие стороны и порядок заключения трудового договора, его содержание, правила, регламентирующие порядок оформления приема на работу, перевода, изменения существенных условий трудового права, отстранения от работы, прекращения трудовых отношений и т.д.

Данная монография состоит из введения, пяти глав, заключения и списка использованной литературы.

В главе I монографии, кратко излагается история становления и совершенствования института трудового договора.

В главе II монографии, раскрываются понятия, отличия, стороны, формы, порядок заключения, виды, особенности и содержание трудового договора.

В главе III рассмотрены форма и сроки предупреждения работника об изменении условий трудового договора, изменение трудового договора в связи изменением организационных или технологических условий труда, при смене собственника или реорганизации юридического лица.

В главе IV исследованы понятие, виды, способы и цели отстранения от работы

В главе V анализируются и изучены общие основания прекращения трудового договора, в том числе расторжение трудового договора по соглашению сторон, по инициативе

работника, по инициативе работодателя, прекращение срочного трудового договора, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оформление прекращения трудового договора, также, недействительность трудового договора.

В свете актуальности темы трудового договора как стержневого элемента всей системы трудового права сомнений не вызывает. Целью данной монографии является раскрытие и детальное рассмотрение всех аспектов института трудового договора.

## **СОКРАЩЕНИЕ СЛОВ В ТЕКСТЕ МОНОГРАФИИ**

**РТ** – Республика Таджикистан

**Таджикской АССР** – Таджикской Автономная Советская Социалистическая Республика

**Таджикской ССР** – Таджикской Советская Социалистическая Республика

**СНГ** – Стран независимых государств

**РФ** – Российская Федерация

**РСФСР** – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

**СССР** – Союз Советских Социалистических Республик

**Туркестанской АССР** – Туркестанская Автономная Советская Социалистическая Республика

**Узбекской ССР** – Узбекской Советская Социалистическая Республика

**ГК РТ** – Гражданский Кодекс Республики Таджикистан

**ТК РТ** – Трудовой кодекс Республики Таджикистан

**УК РТ** – Уголовный Кодекс Республики Таджикистан

**УПК РТ** – Уголовно-процессуальный кодекс Республики Таджикистан

**КЗ РТ** – Кодекс здравоохранения Республики Таджикистан

**ЗРТ** – Закон Республики Таджикистан

**КЗоТ** – Кодекс законов о труде

**ВУЗ** – Высшее учебное заведение

**НКТ** - Народный Комиссариат труда,

**МОТ** – Международная организация труда

абз. – абзац

ч. – часть

ст. – статья



## **ГЛАВА I. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ТАДЖИКИСТАНЕ**

Нынешнее правовое регулирование общественных отношений не обособлено от прошедшего и будущего. Она лишь новая, важная веха в его истории, то есть в становлении и развитии. Современность, воплощая в себе разносторонние, сложные, подчас противоречивые тенденции прошлого, отрицает отжившее, наделяет перспективное иным качеством, порождая тем самым новые тенденции и явления, закладывающие предпосылки будущего. Соответственно, чтобы понять современное правовое регулирование общественных отношений, нужно знать, как они возникли, какие основные этапы прошли в своем развитии, какие причины повлияли на их образование, становление, развитие, изменение их формы и содержания.

Исходя из сказанного, можно констатировать, что изучение истории трудового договора в Таджикистане является весьма актуальным, практически и теоретически значимым. Коренные изменения в праве и правосознании, имеющие место в Таджикистане и странах СНГ, формирующийся рынок труда и рыночные трудовые отношения, требующие определенного регулирования с позиций нового концептуального видения, делают исследования выбранной темы - насущной потребностью нашего времени.

Изучение истории становления и развития трудового договора дает возможность в условиях поиска новых форм социальной и экономической жизни, оптимизации управления и самоуправления, найти решение многих проблем.

Исследование темы актуализируется и тем, что она еще не изучена достаточно глубоко в Таджикистане. Имеющиеся здесь проблемы вызывают как теоретический, так и живой

практический интерес, обусловленный современным развитием общества.

Учитывая вышесказанное, изучение истории развития одного из институтов науки трудового права «трудовой договор» должно опираться, прежде всего, на тот богатейший материал, который содержится в источниках и в трудах учёных нашей эпохи.

Основным источником существования для любого человека является его труд. Именно поэтому труд признан одной из основ существования людей. И то, как регулируются трудовые отношения в тот или иной период времени, во многом отражается уровень их развития и экономического состояния и, безусловно, это оказывает влияние на уровень жизни человечества.

В течение всего существования в любом обществе происходят существенные реформы в сфере трудовых отношений, действуют традиции (законы) вековой давности.

По названному аспекту нами должно уделяться большое внимание на формирование правовых систем домусульманского Таджикистана.

Учитывая это, обратим внимание на времена Зороастризма.

Самым надёжным источником для получения информации об этом времени является книга «Таджики в зеркале истории»<sup>1</sup>.

Изучение правовой системы Зороастризма основывается на тщательном исследовании его первоисточника, книги Авеста.

---

<sup>1</sup> См.: Эмомали Рахмонов. Точикон дар оинаи таърих. Китоби якум, Аз Ориён то Сомониён. – Душанбе: «Ирфон», 2002. – 128с.; Эмомали Рахмонов. Таджики в зеркале истории. Книга первая. От Арийцев до Саманидов. – 240; London & Flint River editions Great Britain. Emomali Rahmonov. The Tajiks in the mirror of history. From the Aryans to the Samanids. – St. Holier, Jersey: London & Flint River editions Great Britain, 2000. – 240 p.

Авеста как древнейший источник права, значительное внимание уделяет вопросам социальной справедливости. Справедливость в первую очередь связывается с производительным трудом на благо человека, «где муж праведный соорудил дом, снабжением огнем, молоком, супругой, детьми, добрыми стадами». Авеста как древняя религиозная книга зороастрийцев, источник поведения людей, очаг благомыслия, благославия и благодетельства древних народов Средней Азии и Ирана, бесспорно, была единым моральным, правовым и религиозным кодексом. Кроме того, Авеста источник определяющий поведение древних арийцев, наполненная моральными, правовыми и религиозными нормами. Можно сказать, что Авеста это источник, где встречаются и взаимодействуют как единое целое, три формы социальной нормы, притом на таком уровне, что их единство и взаимовлияние ничуть не уменьшают ее умеренность как кодекса поведения и исторического памятника права<sup>1</sup>.

А также, роль и значение трудового договора, невозможно рассматривать вне историко-культурного и религиозного контекста, каковым во многом определяется отношение к исламскому миру.

По теме историко-культурного и религиозного контекста, в исламском мире в выступлениях и статьях Основателя мира и национального единства-Лидера нации Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона, затрагиваются основные принципы взаимоотношения государства и ислама,

---

<sup>1</sup> См.: Халиков А.Г. Правовая система зороастризма (древнее право). – Душанбе: «Маориф ва фарханг». 2005. – С. 55; Халиков А.Г. Общая характеристика Авесты как источника зороастрийского права. [Текст] // «Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал»-2013. - №6. – С. 14.

вопросы места религиозного сознания в системе национальной культуры<sup>1</sup>.

Для того чтобы понять, как распространялись нормы мусульманского права в начальный период своего возникновения, нам необходимо обратиться к истории появления арабов в Центральной Азии и правовым вопросам, связанные с их нашествием, начиная с первых соглашений и договоров.

Первое появление арабов в пределах Центральной Азии относится к середине VII в. т. е. к 652 г. Когда Ахнаф ибн Кайс направился в Тохаристан, завоевал некоторые селения и заключил мирный договор, обязался выплатить 60 000 дирхемов и принял ислам, за что был оставлен на прежнем посту и, как сообщает ат-Табари, его земли и земли его родственников не облагались хараджем<sup>2</sup>.

В рамках священных канонов концепции исламского правления основным источником закона считается Аллах. При этом необходимость в самих законах и законодательной власти обосновывается также разумными, рациональными аргументами<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Эмомали Рахмон. Независимость Таджикистана и возрождение нации. Т.6. – Душанбе: Ирфон, 2006. – 568 с.

<sup>2</sup> См.: Гоибов Г. Ранние походы арабов в Среднюю Азию. – Душанбе: «Дониш», 1989. – С. 76; Буриев И. Б. Источники права исламского периода таджикской государственности: теория и практика. – Душанбе: «Ирфон», 2017. – С. 31; Буриев И. Б. Действие мусульманского права в дореволюционном Таджикистане, VIII - начало XX вв. Дисс. канд. юр. наук. 1998. – 204 с.

<sup>3</sup> См.: Тохиров Ф.Т. Инкишофи ҳуқуқ дар Тоҷикистон. – Душанбе: «Ирфон», 1994. – С.32; Сотиволдиев Р.Ш., Миралиев И.К. Международные, религиозные аспекты правовой политики в сфере прав человека. Монография. – Душанбе: ТТНУ. 2019. – С.234; Буриев И. Б. Источники права исламского периода таджикской государственности: теория и практика. – Душанбе: «Ирфон», 2017.– С.17; Сотиволдиев Р.Ш., Эсмаили А. Х. Развитие законодательной системы Ирана в период вестернизации и исламизации

Концепция труда в исламе трактуется в тесной взаимосвязи с идейным контекстом вековых мусульманских традиций различного порядка. Право на труд ислам провозгласил еще четырнадцать столетий тому назад. Из Корана и Сунны следует, что, во-первых, труд является обязанностью члена общества, во-вторых, исламское государство должно предоставлять необходимую работу каждому трудоспособному человеку, в-третьих, трудящиеся имеют право требовать справедливую оплату за свой труд и соответствующие условия труда.

Необходимо остановиться и на источниках мусульманского права. Относительно того, чтобы признать источником права – Коран, имеются две точки зрения. Так шииты не допускают ссылки на Коран при решении дел, так как, по их мнению, простой человек не может понять и правильно истолковать его нормы. Они используют те нормы Корана, которые прокомментированы их имамом. Напротив, сунниты говорят, что Коран написан простым доходчивым языком, и каждый мусульманин может ссылаться на него. Они считают Коран основным источником права. На наш взгляд, более объективным можно считать, мнение тех исследователей, которые считают Коран основным источником, а все другие – дополнением к нему<sup>1</sup>.

Из 6660 аятов Корана лишь в 500 аятах содержатся юридические нормы. Юридические нормы Корана классифицируются исследователями на следующие группы: а)

---

иранской системы (XXв. – начала XXIв.). Монография. – Душанбе: ТТНУ, 2016. – С. 95.

<sup>1</sup> См.: Хайлова Л. А.. Концепция труда в исламе. Журнал Известия РГПУ им. А.И. Герцена. Общественные и гуманитарные науки. 45 том 19. -М. 2007. – С. 273. КиберЛенинка: [Электронный ресурс] – Режим доступа: – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-truda-v-islame>.

«мулзам» – императивные нормы; в) «муташабих» – диспозитивные нормы, подлежащие исполнению в случае отсутствия другого варианта.

В регулировании отношений наряду с нормами Корана широко используются нормы Сунны. В литературе (нормы Сунны) также классифицируются на определенные виды:

- а) «кавл» – высказывания пророка;
- б) «феъл» – деяние пророка;
- в) «такрир» – действия кого-либо, одобренное пророком<sup>1</sup>.

*Примечание:* В Коране насчитывается 114 сур (глав) разной длины (от 3 до 286 аятов, от 15 до 6144 слов). Все суры разделены на аяты (стихи). По различным подсчётам в Коране от 6204 до 6236 аятов и более 320 тысяч букв.<sup>2</sup>

Многие положения о труде закреплены в Коране, в котором указывается, что Аллах обеспечил средства к жизни своим людям, подарил им пропитание, заботу и благословение. В суре Корана «Перенос ночью» говорится: «Мы почтили сынов Адама и носили их на суше и на море, и уделили им блага» (Св. Коран, 17:70). В данной суре уважение к человеку сочетается с предоставлением ему Господом средств к жизни. Аллах говорит также, что он дал человеку средства передвижения, чтобы тот мог искать себе пропитание и другие милости Аллаха. А когда он будет иметь возможность, трудясь, каждый день, получать хлеб, то сможет вести достойную жизнь и поклоняться одному Аллаху. Смысл данной нормы состоит

---

<sup>1</sup> См.: Нодиров Ф. М. Договор в мусульманском праве.// Государство и право. Научно-практический журнал. №4. 2005. – С. 73.; Мутаххари М. Ошной бо улуми ислами. (Знакомство с исламскими науками) Душанбе, 1999. –Т. 3. – С. 12//Указ. раб. – С. 109.

<sup>2</sup> Википедия. Свободная энциклопедия. Коран. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/ Коран](https://ru.wikipedia.org/wiki/Коран). (дата обращения: 12.04.2022).

также в том, что Аллах требует от человека путешествовать по земле и морям, чтобы приобретать средства к жизни законным путем. Если же он не будет прилагать никаких усилий в поисках хлеба и других милостей, ниспосланных ему, то он свернет с правильного пути и будет недостоин почета и уважения, оказанных ему Господом. Коран гласит: «Аллах - тот, который дал вам землю пребыванием, а небо - строением, и сформировал вас, и прекрасно дал вам формы, и наделил вас благами» (Св. Коран, 40:64). Итак, Аллах гарантировал людям пропитание и подчинение им всех источников богатства<sup>1</sup>.

При тщательном изучении формирования государственности раннего ислама надо особенно внимательно исследовать договоры, заключенные Мухаммадом, которые и послужили основополагающим фундаментом зарождения и формирования мусульманского государства – Арабского халифата. По мнению таджикского ученого Б.А. Сафарова, именно договоры (клятвы) особенно при Аль-Акабе, Саххифат-аль-Мадина (Устав Мединской общины), договор при Худайбии и послужили основой создания мусульманской государственности; мусульманская община (умма) именно с помощью договорных актов превратилась в государственное образование, а в дальнейшем выросла в полноценное государство<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Хайлова Л. А.. Концепция труда в исламе. Журнал Известия РГПУ им. А.И. Герцена. Общественные и гуманитарные науки. 45 том 19. -М. 2007. – С. 272-278. [Электронный ресурс] – Режим доступа: – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12833289>.

<sup>2</sup> См.: Сафаров Б.А. Формирование раннего исламского государства. – Душанбе: 2011. – С. 87; Насурдинов Э.С., Сафаров Д.С. История государства и права Таджикистана. Часть 1. (от древнейших времен до X в.) / Под общ. Ред. Академика АН РТ Ф.Т.Тахирова. – Душанбе: 2013. – С. 212.

В досоветском Таджикистане трудового законодательства, в частности трудового договора, в подлинном его смысле не было. Одним из важных традиционных источников трудового законодательства были многочисленные положения «Рисола», в которых регламентировались основные правила, особенности общественно-нормативного регулирования той или иной профессии. Так, в частности, Рисола-йи «Охангари ва заргари» – «Трактат о кузнечном и ювелирном ремеслах», правила о кузнечном и ювелирном ремеслах, Рисола-йи «Дехкони» – «Трактат о дехканстве (крестьянстве)» – правила о земледелии, Рисола-йи «Музадузи ва кафшдузи» – «Трактат о шитье сапог и башмаков» – правила о сапожниках, Рисола-йи «Бофандаги» – «Трактат о ткачестве» – правила ткачества. В «Рисолатах» не указывалось конкретно рабочее время и продолжительность труда<sup>1</sup>.

Трактаты – это древнейшие рукописи, говорящие о многочисленных положениях. Эти выражения, которые включают в себе один из фундаментальных идейных принципов мусульманской религии, согласно которому действия человечества, при условии правильного его применения, служат «зерном» хранящим и передающим Божественную Мысль.

Рисола рассказывает о сокровенном, все они открывают людям Истину о создании, бытии и переходе в иной мир. Вся священная книга мусульман являет собой исчерпывающим руководством к действию раба божьего на протяжении его мирской жизни – экзамена и подготовки к вечному существованию.

---

<sup>1</sup> См.: Бобокалонов Г.М. Становление и развитие трудового законодательства в Республике Таджикистан (1917-1940).– С.175.



Каждому следует воздавать должное каждому аяту, ибо каждый аят заключает в себе тот или иной аспект Истины.

Для человека этот мир является местом развития своих чувств и способностей. Поэтому в исламе существует принцип вознаграждения человека в соответствии с уровнем развития его чувств и способностей. Талант требует особого подхода, и следующий аят подчеркивает этот неизменный принцип ислама относительно вознаграждения и зарплаты: «Человек получит только то, к чему он стремился» (Св. Коран, 53:39).

Важные сведения о составе, структуре и сущности мусульманского права, в аспекте исследуемой проблемы, можно почерпнуть в исследованиях академика Ф.Т.Тахирова, который выявил суть юридических обычаев в досоветском Таджикистане как «хашар»<sup>1</sup> и т. д.

Одновременно, нельзя не отметить и то, что нормы мусульманского права объединяли понятие имущественного и личного найма, что позволяло работодателю по своему усмотрению устанавливать условия, характер и объем работы, а работник за мизерную оплату натурой или деньгами, вынужден был работать от зари до зари. Не лучше было положение рабочих местных национальностей на промышленных предприятиях, где они трудились или посезонно, или на подсобных и неквалифицированных работах<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Тахиров Ф.Т. Становление советского трудового права в Ходжентском уезде (1917-1924 гг.) // Изв. АН Тадж. ССР. Сер.: Философия, экономика, правоведение, 1987. – №1. – С. 60.

<sup>2</sup> См.: Тахиров Ф.Т. Становление советского права в Таджикистане. – Душанбе, 1987. – 192 с.; Его же. Правовая система Таджикской АССР. – Душанбе, 1988. – 130 с.; Его же. История государства и права Таджикистана. – Душанбе, 2001. – Т.2, ч. 1. – 493 с. и др.

Из сказанного можно отметить, что мусульманское право отдельно регулировало порядок найма работников и договор найма, как на сельские, так и на ремесленные работы.

Понятно, что виды работ носили частный характер, но они обычно-правовыми способами регулировали трудовые отношения в этой сфере.

Нельзя не отметить, что историю и развитие досоветского законодательства изучали многие отечественные и иностранные ученые. Особый интерес среди исследований ученых представляют работы, в которых рассматриваются проблемы истории права вообще и исламского права в частности, исследованных в трудах Г.С. Азизкуловой «История государства и права Республики Таджикистан: цикл лекций»; У.А.Азизова «Наказание "хадд", определенное согласно божественному праву, и особенности его применения в период действия мусульманского права на территории исторического Таджикистана» рец. Ф. Тахиров // Закон и право. – 2015. – №6. – С. 39-44; И.Б. Буриева «История государства и права Таджикистана (от древнейших времен до начала XX века)»; Б.Г. Гафурова «Таджики: древнейшая, древняя и средневековая история»; А.М. Диноршоева «Права человека в истории общественной мысли»; Дж. М. Зоирова, Б. А. Сафарова «Суверенная государственность на постсоветском пространстве: предпосылки и процесс формирования (на примере Республики Таджикистан)»; М. М. Муллаева «Происхождение и реакционная сущность шариата»; Э.С. Насурдинова «Правовая система и некоторые аспекты исламской правовой культуры»; Б.А. Сафарова «Формирование раннего исламского государства»; Р.Ш. Сотиволдиева, И. К. Миралиева «Международные, религиозные аспекты правовой политики в сфере прав

человека»; Ф.Т. Тахирова «Становление советского права в Таджикистане»; «Развитие права в Таджикистане»; «Правовая система дореволюционного Таджикистана»; О.У. Усманова «История становления и развития советского гражданского законодательства Таджикской ССР в период строительства социализма»; А.Г. Халикова «Исламское право» и многих других отечественных и иностранных ученых.

Также, некоторые отечественные ученые считают, что традиции и обычаи ориентировали и ориентируют человека на осуществление некоторых видов деятельности, без которых наши предки не смогли бы жить и выжить. Они учили, как вести себя в тех или иных ситуациях, переживать, держаться в коллективе, своего рода, трудится, подчинялись его нормам и правилам, т.е. оказывали заметное влияние на уклад жизни людей, целых селпоселений.

Из вышеназванных ученых отечественный ученый профессор О.У.Усманов, правильно отмечает, что обычаи имеют широкое распространение в повседневных общественных отношениях людей<sup>1</sup>.

В последующем, точнее в условиях советской власти, основные закономерности и особенности становления и развития трудового законодательства в Таджикистане, как и в целом по советским республикам, прежде всего, были связаны с принципом строительства нового государства и

---

<sup>1</sup> См.: Усманов О. У. История становления и развития советского гражданского законодательства Таджикской ССР в период строительства социализма. – Ташкент: 1975. – С.39; Муллаев М. М. Происхождение и реакционная сущность шариата. – Душанбе: «Ирфон». 1967. – С.102; Азизкулова Г. С. Цикл лекций по истории государства и права Республики Таджикистан. – Душанбе: 1996; Бурiev И. Б. Источники права исламского периода таджикской государственности: теория и практика. – Душанбе: «Ирфон». 2017. – С.50.

соответствующего ему нового права, где ведущее место заняла идея слома старого и создания нового права.

Особенностью становления трудового законодательства Таджикской АССР являлось то, что оно формировалось на основе трудового законодательства РСФСР, СССР и Узбекской ССР, но они не носили императивного характера и в установленном порядке могли изменяться и дополняться с учетом специфических условий Таджикистана.

Объективный процесс становления трудового законодательства в Таджикистане проходил в специфических условиях и хронологических рамках: 1) в 1918-1924 гг. на территории Северного Таджикистана действовало трудовое законодательство Туркестанской АССР, в состав которого входил Северный Таджикистан; 2) в 1920-1924 гг. на территории Южного и Центрального Таджикистана, входившего в состав Бухарской Народной Советской Республики, действовало трудовое законодательство этой республики; 3) с образованием Таджикской АССР начинается процесс становления и развития трудового законодательства в рамках национальной государственности таджикского народа.

Вопросы, касающиеся становления и развития трудового законодательства, в основном рассматривались в связи с исследованием проблем становления и развития законодательства и права бывшего СССР, стран Центральной Азии и Таджикистана в целом. Это труды Горшенина К.П.<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> См.: Горшенин К.П. Новое в законодательстве о труде. 2-е изд. (Советское законодательство). М. Юридическая литература 1971г. – 88 с.; Горшенин, К. П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год советской власти [Текст] / К.П. Горшенин. – М.: Юриздат, 1939. – 101 с. и др.

Гинцбург Л.Я.<sup>1</sup>, Левианта Ф.М.<sup>2</sup>, Лившиц Р. З.<sup>3</sup>, Монастырского Е.А.<sup>4</sup>, Ойгензихта В.А.<sup>5</sup>, Пашерстника Е. А.<sup>6</sup>, Раджабова С.А.<sup>7</sup>, Сагдуллаева Т.С.<sup>8</sup>, Симорот З. К.<sup>9</sup>, Тахирова Ф.Т.<sup>10</sup>, и др.

В рассматриваемом аспекте особо следует отметить работы В.А. Ойгензихта<sup>11</sup>, Ф.Т. Тахирова<sup>1</sup>. Тем не менее, многие

---

<sup>1</sup>См.: Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Отв. ред.: Лившиц Р.З. - М.: Наука, 1977. - 310 с.

<sup>2</sup> См.: Левианта Ф.М. Виды трудового договора. - М.: Юрид. лит. 1966. - 188 с.

<sup>3</sup> См.: Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. - М.: Наука, 2016. -174 с.

<sup>4</sup> См.: Монастырский Е. А., Симорот З. К. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Отв. ред.: Таранов А.П. Киев: Наук. Думка, 1977. - 300 с.

<sup>5</sup> См.: Ойгензихт В.А. Юридическое лицо и трудовой коллектив // Сущность. Поведения. Ответственность. - Душанбе, 1988. - 116 с.

<sup>6</sup>См.:Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде./ А. Е. Пашерстник.; Отв. ред.: А. С. Краснопольский. - М.: Изд-во АН СССР, 1955. - 231 с. и др.

<sup>7</sup> См.: С. А. Раджабов, Л. С. Явич. Теория государства и права: Учеб. пособие. Министерство народного образования Таджикской ССР. Таджикский государственный университет им. В. И. Ленина. - Душанбе: 1969. -382 с.

<sup>8</sup> См.: Сагдуллаев Т.С. Создание и развитие советского трудового права в Туркестанской АССР. - Ташкент,1966 - С. -182; Его же. Создание и развитие трудового права в Узбекской ССР. - Ташкент, 1975 - С. 112; Его же. Основные этапы развития советского трудового права в Узбекистане. - Ташкент, 1983. -160 с. и др.

<sup>9</sup> См.: Симорот З. К., Монастырский Е. А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Отв. ред.: Таранов А.П. Киев: Наук. Думка, 1977. - 300 с.

<sup>10</sup> См.: Тахиров Ф.Т. Становление советского права в Таджикистане. - Душанбе, 1987. -192 с.; Его же. Правовая система Таджикской АССР. - Душанбе, 1988. - 130стр; Его же. История государства и права Таджикистана. - Душанбе, 2001. - Т.2, ч. 1. - С. 493 и др.

<sup>11</sup> См.: Ойгензихт В.А. Развитие законодательства о труде в Таджикской АССР // Укрепление законности и правопорядка в период строительства коммунизма. Труды юридического факультета ТГУ им. В.И. Ленина. - Душанбе, 1972. - Ч.1. - С.158.

вопросы становления и развития трудового законодательства в Таджикистане еще не были предметом исследования.

Справедливости ради следует отметить, что работы В. А. Ойгензихта, опубликованные еще в 60-е годы, имели глубокое историко-правовое обоснование. В начале 70-х годов он обратил свои взоры, и очень кстати, к истокам становления и развития трудового законодательства в Таджикистане, где, по праву, он является первым автором, посвятившим специальную работу истории становления законодательства о труде в Таджикской ССР в 1924-1929 годах<sup>2</sup>. Данная его работа почти 30 лет оставалась единственной специальной статьей и до сих пор не потеряла своего научного значения. Более того, она была и остается важным историческим источником.

В данной работе он отмечает, что молодая Таджикская автономная республика с первых же дней своего существования взяла курс на упорядочение рынка труда - на ликвидацию безработицы, улучшение положения безработных, но, несмотря на наличие безработицы, отдаленная, оторванная от коммуникаций республика испытывала острый недостаток в квалифицированных кадрах – специалистах различных отраслей создаваемого народного хозяйства. Особое положение, в котором находилась республика в эти годы, требовало соблюдения строжайшей трудовой дисциплины, правильной организации трудового процесса, четкого нормирования оплаты рабочих и служащих охраны труда. Все эти вопросы и создавали особую специфику в развитии

---

<sup>1</sup> См.: Тахиров Ф.Т. Становление советского права в Таджикистане. – Душанбе, 1987. – 192 с.; Его же. Правовая система Таджикской АССР. – Душанбе, 1988. – С. 130; Его же. История государства и права Таджикистана. – Душанбе, 2001. – Т.2, ч. 1. – С. 493 и др.

<sup>2</sup> См.: Ойгензихт В.А. Юридическое лицо и трудовой коллектив. // Сущность. Поведения. Ответственность. – Душанбе, 1988. – С.116.

трудового права в годы существования Таджикской АССР<sup>1</sup>.

Для осуществления всех стоящих перед республикой задач в области трудового права создается Народный Комиссариат труда, а 17.11.1925 г. протоколом №156 заседания президиума Ревкома Таджикской АССР утверждается положение об НКТ республики<sup>2</sup>. Анализ этого Положения им проведен блестяще. Как отмечает он, этим положением регламентированы функции названного наркомата, его права и обязанности. В частности, на НКТ возлагалось:

1. Проведение на территории Таджикской АССР всех положений и норм по регулированию труда, издаваемых соответствующими органами Таджикской АССР, Узбекской ССР и СССР;

2. Разработка и внесение на утверждение Ревкома проектов постановлений по вопросам текущего законодательства, в соответствии с общесоюзным законодательством о труде, а также дополнений к этому законодательству, которые вытекают из местных особенностей;

3. Издание постановлений и распоряжений по вопросам, связанным с работой по урегулированию условий труда;

4. Проведение на территории республики мероприятий Ревкома по упорядочению рынка труда; осуществление борьбы с безработицей;

5. Охрана труда;

6. Организация инспекции по разрешению трудовых конфликтов, по регулированию заработной платы, наблюдению за единообразным применением инструкций и положений;

---

<sup>1</sup> ЦГА РТ, ф.9, оп.3, д.118, л.146.

<sup>2</sup> См.: Панафидин И.В. Очередные вопросы политики труда // Нар. хоз-во Средней Азии. – Ташкент, 1924. – №1. – С. 33.

7. Осуществление контроля над работой органов труда.

В НКТ Таджикской ССР были созданы специальные отделы: рынка и охраны труда, тарифно-конфликтный, социального страхования, социального обеспечения и общих. Во главе наркомата образовывалась коллегия. Указанное положение определяло также функции отделов.

Прежде всего, руководящие органы республики направили свои усилия на ликвидацию безработицы, на обеспечение безработных, на упорядочение рынка труда. Накануне национально-территориального размежевания Средней Азии в Туркестанской республике было около 17 тысяч безработных, в т. ч. 24% служащих, 21,2% квалифицированных рабочих, 40% чернорабочих<sup>1</sup>.

Разбухшие штаты учреждений требовали проведения их сокращения, к тому же квалификация, например, счетных работников, была очень низкой.

Примечательно то, что в данной работе им ставится вопрос об обучении подростков наиболее перспективными профессиями, об организации общественных работ массового характера, о создании коллективов безработных. Требуется упорядочить также деятельность бирж труда.

С этой целью проводится регистрация только тех лиц, для которых работа по найму по данной квалификации является единственным источником существования и которые имеют определенный стаж работы по этой квалификации. В целях ускорения трудоустройства безработных разрешается нанимателям принимать их на работу, минуя биржи, с регистрацией в последующем, т.е. вносятся изменения в

---

<sup>1</sup> См.: Пресницкий Н. Рынок труда Туркестана в 1923-1924 хозяйственном году и перспективы работы по трудовому посредничеству // Нар. хоз-во Средней Азии. – Ташкент, 1924. – №1. – 238 с.



торговое посредничество, правда, лишь в отношении неквалифицированных и временных рабочих. В последующем на торговые биржи возлагаются только функции посредничества, создаются посредконторы, и найм рабочих и служащих производится лишь с содействия этих посредконтор<sup>1</sup>.

Недостаток в кадрах некоторых профессий в квалифицированных специалистах вызвал к жизни систему индивидуальных договоров, которые в эти годы заключались с приглашенными работниками от имени правительственных органов республики. Важное место в этих договорах отводилось персональной оплате, льготам, компенсациям и гарантиям. Специальный типовой договор разработан не был, но в большинстве своем эти договоры имеют много общего, хотя, безусловно, в отличие друг от друга. Срок их, как правило, годичный. Такие договора начались заключаться уже в начале двадцатых годов<sup>2</sup>.

Государственное регулирование обеспечения трудовой занятости населения в рассматриваемый период являлось не только защитой и помощью безработным, но в то же время одним из способов регулирования рынка труда, который был чрезвычайно специфичным, острым по своей сложности и противоречивым по своей сущности.

Были особенности в развитии трудового законодательства в определенные промежутки времени или этапы. Когда, исходя из общих задач, приоритет отдавался отдельным направлениям развития трудового законодательства. В частности, в нормах

---

<sup>1</sup> См.: Бобокалонов Г.М. Проблемы развития трудового законодательства Таджикистана в трудах В. А. Ойгензихта. /Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 80 - летию профессора В. А. Ойгензихта. – Душанбе: 2004. – С. 138.

<sup>2</sup> См.: Бобокалонов Г. М. Становление и развитие трудового законодательства в Республике Таджикистан (1917-1940).– С.174.

трудового права в 1925-1929 годы наибольшее внимание уделялось коллективному договору, трудовому договору, нормированию рабочего времени и времени отдыха.

В Таджикской АССР, как в автономной советской республике, а потом в Таджикской ССР, как в союзной советской республике, происходит формирование трудового законодательства Таджикистана как отрасли с развитием самостоятельных институтов трудового законодательства страны.

Специальных исследований, посвященных становлению и развитию трудового законодательства в период 1918-1940 гг. в Таджикистане, всего одна работа<sup>1</sup>.

Вопросы, касающиеся становления и развития трудового законодательства в период 1918-1940 гг. в Таджикистане, в основном рассматривались в связи с исследованием проблем становления и развития трудового законодательства Таджикской АССР и Таджикской ССР.

Главная особенность развития трудового законодательства Таджикской ССР и его кодификации обусловлена тем, что со временем Кодекс законов о труде Узбекской ССР, который действовал на территории Таджикистана, а также кодексы, действующие на территории двух соседних республик – Узбекской ССР и Таджикской ССР, претерпели различные изменения. С 1.01.1940 г. на основе многолетней работы по совершенствованию кодификационной деятельности и применения КЗоТ Узбекской ССР на территории Таджикистана, в Таджикистане сформировался и был издан

---

<sup>1</sup> См.: Бобокалонов Г. М. Становление и развитие трудового законодательства в Таджикистане (1917-1940годы). / Монография. – Душанбе: «СИНО»2005. –188 стр.

первый Кодекс законов о труде Таджикской ССР (далее КЗоТ Таджикской ССР).

Кодекс законов о труде Узбекской ССР со всеми изменениями и дополнениями, внесенными в него Правительством Таджикской ССР до 1.01. 1940 г., весной 1940 г. был переиздан как КЗоТ Таджикской ССР и состоял из 17 глав и в соответствии с общей порядковой нумерацией из 192 статей, фактически же имел более 215 статей. Кодекс имел 9 приложений, которые были его составной частью.

КЗоТ Таджикской ССР 1940 г., принятый в период перехода от многоукладной экономики к государственной экономике, существовал 32 года до вступления в силу Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, принятых 1.01.1971 г. и с 1.01.1973 г., когда вступил в силу КЗоТ Таджикской ССР, принятый 16.06.1972 г. и действовавший до принятия Трудового кодекса РТ от 15.05.1997 года.

Несмотря на проделанную работу Советских и Стран независимых государств (СНГ) ученых, вопрос о правовом регулировании трудового договора остается актуальным и требует дальнейшего его изучения как в теоретическом, так и в практическом аспектах с учетом уже нового трудового законодательства Республики Таджикистан.

Как известно, после распада СССР импульсами для формирования миграционного потока из РТ послужили политический фактор, нестабильность и гражданская война. Это вызвало соответствующие социально-экономические потрясения. Так, в начале 90-х гг. политическая нестабильность вынудила многих людей в Таджикистане оставить свои дома и переселиться в другие места, после чего начался спад производства, вырос уровень безработицы, что и стало основой

экономической нестабильности в целом. Рост миграционных потоков задержал не только увеличение уровня безработицы, но в некоторой степени и дальнейший рост других негативных процессов. Так, в первую половину 90-х гг. в Таджикистане наблюдалось многократное падение уровня экономических показателей в целом по республике.

Изменения трудового законодательства происходили в условиях резкого спада производства, усиления процесса реорганизации, ликвидации и банкротств организаций. В республике произошел беспрецедентный рост массовых нарушений социально-трудовых прав работников.

Например, в целях совершенствования законодательства по вопросам трудовой дисциплины, ее укрепления, создания условий для упорядоченного перехода к рыночным отношениям и стабилизации экономики Верховным Советом РТ был принят Закон РТ «О мерах по укреплению трудовой дисциплины»<sup>1</sup>.

КЗоТ Таджикской ССР, принятый в 1972 году, не соответствовал по большинству регулируемых им положений сложившейся в республике ситуации, поскольку был ориентирован на экономическую модель, когда практически единственным работодателем являлось государство. Насыщенность КЗоТ рядом экономически нереальных гарантий и льгот привело к тому, что в настоящее время стали проявляться, как минимум, две негативные тенденции:

---

<sup>1</sup> См.: Бобокалонов Г.М. Развитие законодательства о трудовой дисциплине и её совершенствование в трудовых отношениях. /Научно-аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №2 (30). – Душанбе: 2018 апрель-июнь. – С. 13. (на тадж. яз.).

– трудовые правоотношения, особенно в предпринимательском секторе экономики, зачастую механически подменяются гражданско-правовыми, в результате чего работники фактически лишаются даже действующего минимума гарантий, поскольку применение КЗоТ в полном объёме становится для работодателя экономически невыгодным и нереальным;

-наиболее формально защищенными КЗоТ работники (женщины, молодёжь, лица, совмещающие работу с обучением, инвалиды и др., фактически стали наименее конкурентоспособными на рынке труда и в массовом порядке вытесняются с него.

В связи с этим 15.05.1997 г. был принят новый Трудовой Кодекс РТ (далее – ТК РТ).

С 11.06.1997 г. вступил в действие ТК РТ. Новый ТК РТ пришел на смену КЗоТ Таджикской ССР, принятый в 1972 г., регулировавшему трудовые отношения почти 25 лет. За это время произошли кардинальные изменения в политической и экономической жизни страны. Рыночные отношения пришли в противоречие с нормами трудового законодательства, концепция которого была сориентирована на государственные предприятия и учреждения как единственных работодателей.

В связи с этим в ТК РТ от 15.05.1997 года сделана попытка определить наиболее оптимальное сочетание между производственно-экономической, то есть ориентированной на создание экономической базы благополучия людей и общества, и собственно защитными функциями трудового законодательства.

По сравнению с КЗоТ в ТК РТ предусматривается более широкое использование договорного (коллективного и индивидуального) регулирования трудовых отношений. Одновременно предлагается расширить права сторон

трудового и коллективного договоров в вопросах заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, повышения роли работников и трудовых коллективов в регулировании трудовых правоотношений в организациях.

Парламентом страны 23 июля 2016 года был принят новый Трудовой кодекс Республики Таджикистан.

С 28 июля 2016 года он вступил в действие<sup>1</sup>. Новый ТК РТ пришел на смену ТК РТ от 1997 г., регулировавшему трудовые отношения почти 20 лет.

За это время произошли кардинальные изменения в политической и экономической жизни страны, в частности, произошли кардинальные изменения в законодательной сфере. Таджикистан признан страной с рыночной экономикой. Рыночные отношения пришли в противоречие с нормами трудового законодательства, концепция которого была сориентирована на государственные предприятия и учреждения как единственных работодателей.

Справедливо отмечает Е.М. Аكوпова, еще недавно юридическая норма признавалась единственной формой объективного права. Сейчас в механизме правового регулирования есть элементы, не связанные напрямую с государственной волей. Появились и все шире используются возможности упорядочения общественных отношений «напрямую», минуя аппарат государства. Общедозволительный метод юридического опосредования трудовых отношений расширяет действенность механизма правового регулирования труда за счет включения в него соглашений и договоров, позволяющих обеспечить оптимальный баланс учета интересов

---

<sup>1</sup> Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2016 года, №7, ст.604. – С. 214-300; См.: Кодекси мехнати Ҷумҳурии Тоҷикистон. Газета «Ҷумҳурият» от 28 июля 2016 года, №146-149 (22968-971).

работников, предпринимателей и государства<sup>1</sup>.

При разработке ТК РТ 2016 года, были учтены многие практические положения, возникшие в ходе социально-экономических преобразований в республике, международный опыт, интересы сторон социального партнерства. Значительно усилена роль государственных органов по труду, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Одной из наиболее сложных для решения проблем является определение в ТК РТ договорного регулирования трудовых отношений.

В новом ТК РТ возможность договорного регулирования трудовых отношений существенно расширена. Наряду с индивидуальным трудовым договором большое значение придается коллективному договору, являющемуся правовым актом локального уровня. Причем, договорное регулирование трудовых отношений основывается на принципе соблюдения законности, к понятию которого относится недопустимость установления условий договоров, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством.

В ТК РТ договорная регламентация трудовых правоотношений впервые признана самостоятельной формой правового регулирования, а трудовой договор рассматривается как источник прав и обязанностей субъектов трудового отношения. Также он в отличие от предыдущих законов, устанавливает систему обязательных процедур, обеспечивающих законность при исполнении норм материального права. Эта особенность наиболее выражена при заключении трудового договора.

---

<sup>1</sup> См.: Акопова Е. М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние : Автореф. дисс. докт. юрид. наук. –М., 2003. – С. 68.

В целом же новый ТК РТ достаточно последовательно проводит идею договорного регулирования труда, при обязательном выполнении предусмотренных законом гарантий. Об этих обязательных гарантиях - разговор особый, но некоторые наиболее существенные сразу же привлекают внимание.

В итоге стоит отметить, что изучение вопроса становления трудового права и трудового договора со времен зороастризма до наших дней позволяет проследить динамику развития трудовых отношений в рамках договора на территории Таджикистана, что позволяет в практическом и теоретическом смысле его оценить. Необходимо учитывать, что трудовые отношения уже древних времен складывались и регулировались трудовыми договорами, которые составляли их основу, также современное трудовое право формировалось под влиянием нескольких эпох, начиная с зороастризма заканчивая советским союзом. Отдельная историей развития норм трудового права, в том числе трудового договора является период независимости.



## **ГЛАВА II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

### **§ 1. Понятие трудового договора и функции трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров**

Исследование трудового договора невозможно без уяснения правового значения исходного понятия «трудовой договор». Тем более, что действующее трудовое законодательство опирается на правило, согласно которому трудовые правоотношения могут устанавливаться только на основании трудового договора.

Законодательство о труде Республики Таджикистан дает правовое определение трудового договора (контракта) (далее - трудовой договор), что трудовой договор это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (абз. 72 ст. 1 ТК РТ).

В науке трудового права в определении понятия «трудового договора» особое место занимают труды российских ученых. Проблемы и определении трудового договора рассматривались в работах таких представителей

науки трудового права как Л. С. Таль<sup>1</sup>, А. Ф. Лях<sup>2</sup>, Н. Г. Александров<sup>3</sup>, А. С. Краснопольский,<sup>4</sup> А. А. Белов<sup>5</sup>, К. А. Абжанов<sup>6</sup>, Ф. М. Левиант<sup>7</sup>, В. В. Ершов, Е. А. Ершова<sup>8</sup>, Н. И. Дивеева<sup>9</sup>, Л. А. Чиканова<sup>10</sup>, В. М. Лебедев<sup>11</sup>, А. С. Пашков<sup>12</sup>, К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова<sup>13</sup> и других.

Как отмечают российские ученые К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова, в связи с возникновением организаций, находящихся в частной собственности, в науке трудового права (иногда и в законодательстве) появились вместо термина «трудовой договор» термины «договор найма труда», «договор трудового найма», а также суждения о трансформации

---

<sup>1</sup> См.: Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославл, 1913. – С. 1-2.

<sup>2</sup> См.: Лях А. Ф. Трудовой договор. – М., 1927. – С. 8-10

<sup>3</sup> См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948. – С. 288-289.

<sup>4</sup> См.: Краснопольский А. С. Трудовой договор как одно из оснований установления трудового правоотношения. М., 1948. – С. 140-141.

<sup>5</sup> См.: Белов А. А. Трудовое соглашение и трудовой договор. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Белов А.С. – Саратов, 1951. – С. 15.

<sup>6</sup> См.: Абжанов К. А. Трудовой договор по советскому праву. М., 1964. – С. 30.

<sup>7</sup> См.: Левитан Ф. М. Виды трудового договора. М., 1966. – С. 11.

<sup>8</sup> См.: Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор. Учеб. –практ. пособие. - 2-е изд. –М.: Издательство «Дело», 2000. –352 с. – (Сер. «Российское право: теория и практика»).

<sup>9</sup> См.: Роль договора в трудовом праве. (Теоретические аспекты). Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Дивеева Н.И. - Томск, 1998. – 171 с.

<sup>10</sup> См.: Чиканова Л.А. Трудовой договор // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2004, №4-5. – С. 58-64

<sup>11</sup> См.: Лебедев В.М. К вопросу о понятии и содержании трудового договора // Российский ежегодник трудового права. 2006. – С.-Пб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2007, №2. – С. 174-181.

<sup>12</sup> См.: Пашкова Г.Г. Трудовое право : учеб. пособие. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. – 258 с.

<sup>13</sup> См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. доп., испр. – М.: «Юрист», 2000. – С. 175.

трудового договора в договор найма труда, трудового найма. Так, по мнению Л. Ю. Бугрова, одним из «основополагающих видов договоров о труде должен стать договор трудового найма»<sup>1</sup>. Е. Б. Хохлов прямо противопоставляет договор трудового найма как юридическую форму рынка труда советскому трудовому договору как элементу «принципиально нерыночного механизма регулирования отношений в области труда».<sup>2</sup> А. С. Пашков<sup>3</sup> рассматривает договор трудового найма как отличие работника - не собственника средств производства от работающего собственника. Думается, что это возврат к римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг. Гражданское право развитых зарубежных стран, воспринявшее концепцию римского права о личном найме, найме труда, ныне, с появлением отрасли трудового права, использует термин «трудовой договор» или «трудовой контракт». Эти термины все больше применяются и в международно-правовых актах. По их мнению, не следует употреблять отжившие свой век термины «наем труда», «трудовой наем».

Исходя из вышеизложенного, мы полностью солидарны с позициями российских учёных К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова о том, что в дальнейшем в отечественной литературе вместо термина «трудовой договор» не использовались термины «договор найма труда», «договор трудового найма», а также «трудовой договор по найму».

---

<sup>1</sup> См.: Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. – С.88.

<sup>2</sup> См.: Хохлов Е. Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: Проблемы теории и практики: диссертация ... доктора юридических наук: 12.00.05. – Санкт-Петербург, 1992. – С. 27.

<sup>3</sup> См.: Пашков А. С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия // Советское государство и право. 1991. №11. – С. 25.

Абзац 72 ст. 1 и статья 21 ТК РТ содержат нормативное определение одной из важнейших и наиболее массовых форм договорного регулирования трудовых отношений - трудового договора, и стороны такого трудового договора. Данные определения, сохраняя общий подход к определению трудового договора, ранее заложенный в основу ст. ст. 26, 27 ТК РТ 1997 года, содержат ряд существенных новелл.

Во-первых, в определении понятия трудового договора употребляется термин «контракт» и в статьях употреблявшийся в ТК РТ 1997 года. ТК РТ 2016 года, данным термином не оперирует, между тем, контрактами называют трудовые договоры, кроме абз. 72 ст. 1 ТК РТ.

Во-вторых, определение трудового договора абз. 72 ст. 1 ТК РТ структурировано иначе, чем соответствующее определение ст. 26 ТК РТ 1997 года, теперь на первом плане находятся основные обязательства работодателя как стороны трудового договора. Вероятно, законодатель, используя этот прием законодательной техники, имел цель подчеркнуть повышенные социальные обязательства и ответственность работодателя по сравнению с обязательствами работника.

В-третьих, согласно ст. 26 ТК РТ 1997 года, к основным обязательствам работодателя по трудовому договору относились его обязанности «выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон». Абзац 72 ст. 1 ТК РТ 2016 года добавляет к указанным обязанностям также обязанность «предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции», а также уточняет, что работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату «своевременно и в полном размере», что весьма актуально. Исполнение

работодателем данной обязанности должно обеспечиваться, в частности, его материальной ответственностью перед работником за задержку выплаты заработной платы. Согласно ч. ч. 5 и 6 ст. 158 ТК РТ при задержке по вине работодателя выплаты заработной платы по сравнению с установленными сроками, работодатель обязан дополнительно выплатить работнику средства в размере учетной ставки банковского процента, существующего в месте выполнения работы на день выплаты, за каждый день задержки.

Работодатель, несет ответственность за задержку выплаты заработной платы, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

В-четвертых, к числу источников нормативного регулирования условий труда, которые должен обеспечить работодатель, теперь отнесены, помимо норм ТК РТ, нормы других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, коллективного договора, соглашений, также локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (см. понятие локальные нормативные акты абз. 56 ст. 1 ТК РТ). Под условиями труда понимается - условия выплаты заработной платы нормированного труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-социальные факторы, производственно-бытовые условия, а также иные, по согласованию сторон, условия; (абз. 70 ст. 1 ТК РТ).

В-пятых, основные обязательства работника по трудовому договору абз. 72 ст. 1 ТК РТ 2016 года дополнил указанием на то, что работник должен выполнять возложенную на него трудовую функцию лично. Это не предполагает возможности

работника по своему усмотрению перепоручить кому-либо совершение действий, относящихся к его трудовой функции.

Установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров относится к главе 3 ТК РТ. Положения данной главы конкретизируют принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и основываются на общих правилах ст. 11 ТК РТ, предусматривающей регулирование указанных отношений в договорном порядке.

Определение трудового договора в абз. 72 ст. 1 ТК РТ, а также правила, содержащиеся в других статьях главы 3 ТК РТ, установлены в общих нормах. Их применение может быть частично ограничено положениями раздела III ТК РТ 2016 года, предусматривающими особенности регулирования труда отдельных категорий работников и у отдельных видов работодателей. Указанные особенности могут устанавливать также дополнительные правила, не предусмотренные общими нормами.

Так, по общему правилу абз. 72 ст. 1 ТК РТ, работник обязан выполнять предусмотренную трудовым договором трудовую функцию (т.е. работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если работодателем является физическое лицо, то есть, физическое лицо, зарегистрированное в установленном законодательством Республики Таджикистан порядке, в качестве индивидуального предпринимателя или пользующееся трудом других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства, то применяются специальная норма-при заключении трудового договора работник обязан выполнять не

запрещенную ТК РТ или другим нормативными правовыми актами работу, определенную этим договором.

Кроме того, применение общих норм ТК РТ к отношениям с участием индивидуального работодателя может быть ограничено просто в силу их противоречия существу соответствующих отношений. Например, согласно абз. 72 ст. 1 ТК РТ, работник обязан соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Такие правила являются локальным нормативным актом (см. понятие локальные нормативные акты абз. 56 ст. 1 ТК РТ), принять который вправе только работодатель, являющийся организацией или индивидуальным предпринимателем.

Принятие правил внутреннего трудового распорядка работодателем-физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, невозможно. Однако это не означает, что работник, выполняющий работу у такого работодателя, не обязан соблюдать предусмотренные законодательством и работодателем требования к дисциплине труда и трудовому распорядку. В таких случаях работник обязан подчиняться правилам, определяющим распорядок работы и трудовую дисциплину, которые установлены в качестве обязанностей работника трудовым договором (см. ч. 2 ст. 18 и ч. 4 ст. 59 ТК РТ) или выражены в не противоречащих трудовому договору указаниях работодателя.

Установление порядка относится к главе 26 ТК РТ, особенности регулирования труда индивидуальных предпринимателей.

Конституционный принцип свободы труда (ч. 1 ст. 35 Конституции РТ), включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, предполагает свободное распоряжение гражданином своими

способностями к труду, свободный выбор рода деятельности и профессии. Этим обусловлена и свобода трудового договора для гражданина, который по достижении возраста, установленного ч. 3 ст. 21 ТК РТ, вправе:

-заключать трудовой договор или отказаться от его заключения;

-выбирать с каким работодателем им будет заключен трудовой договор;

-участвовать в согласовании с работодателем условий трудового договора;

-расторгать трудовой договор.

Свобода трудового договора для работодателя частично ограничена законом (ст. 21 ТК РТ).

Трудовой договор, заключаемый в соответствии с ТК РТ, является основанием возникновения трудовых отношений. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, если ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан, не установлен иной порядок (ч. 1 ст. 16 ТК РТ). В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или учредительным документом организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключенного по избранию на должность; избрания по конкурсу на должность; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты или по направлению; вынесение судебного решения о заключении трудового договора (ч. 2 ст. 16 ТК РТ).

По общему правилу, после вступления трудового договора в силу, между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Стороны трудовых отношений



приобретают права и несут обязанности, установленные ст. 18 ТК РТ для работника и ст. 19 ТК РТ – для работодателя. Поэтому необходимо иметь в виду, что перечни обязательств работодателя и работника, содержащиеся в определении трудового договора (ст. 21 ТК РТ), не являются исчерпывающими.

В настоящее время детальная регламентация труда работников уступает место наличию множества форм трудовых отношений, в этом отношении положения ТК РТ значительно отстают от реальных правоотношений. Это также приводит к тому, что достаточно сложным становится различить трудовой договор от гражданско-правового договора.

Среди всех договоров гражданско-правового характера наиболее близкими к трудовому договору являются не только договор подряда и договор возмездного оказания услуг, а также, договор поручения, агентирования, авторский и другие договоры. Именно по указанным договорам на практике имеют место споры в силу различного понимания их природы.

В связи с массовостью трудовых отношений, а также - наличия ряда проблем вопросы действия трудовых договоров нуждаются в дополнительном детальном анализе.

Трудовое законодательство распространяется только на лиц, заключивших трудовые, а не гражданско-правовые договоры. Поэтому на практике важно различать трудовые договоры и ряд гражданско-правовых договоров (например: подряд, возмездное оказание услуг, поручение, агентирование, авторские и другие договоры), выполнение обязательств по которым тоже может быть связано с трудовой деятельностью физических лиц.

Например, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика)

определенную работы и сдать ее заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (уплатить цену работы). В соответствии со ст. 714 Гражданского кодекса Республики Таджикистан (далее ГК РТ)<sup>1</sup> работа выполняется за риск подрядчика, если иное не предусмотрено законодательством или соглашением сторон. По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услугу (совершать определенные действия или осуществлять определенную деятельность), не имеющую вещественной формы, а заказчик обязуется оплатить указанную услугу (ст. 797 ГК РТ). По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. По сделке, совершенной поверенным, права и обязанности возникают непосредственно у доверителя (ч. 1 ст. 912 ГК РТ). По договору имущественного страхования одна сторона (страховщик) обязуется за обусловленную договором плату (страховую премию) при наступлении предусмотренного в договоре события (страхового случая) возместить другой стороне (страхователю) или иному лицу, в пользу которого заключен договор (выгодоприобретателю), причиненные вследствие этого события убытки в застрахованном имуществе либо убытки в связи с иными имущественными интересами страхователя (выплатить страховое возмещение) в пределах определенной договором суммы (страховой суммы) (ч. 1 ст. 1015 ГК РТ)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1999 год, №12, ст. 323; 2002 год, №4, ч. 1. ст. 170; 2006 год, №4, ст. 193; 2009 год, №12, ст. 821; 2010 г., №7, ст. 540; Законы РТ от 03.07.2012г., №849; от 22.07.2013г. №977; от 02.01.2019 г., №1558.

<sup>2</sup> См.: Гражданский кодекс Республики Таджикистан. (ч. 1-2-3) – Душанбе: «Матн», 2011. – С. 822.

В практике некоторых организаций для оформления отношений по выполнению разовых работ, к которым обычно привлекаются сотрудники, не состоящие в ее штате, иногда применяется не основанная на праве форма – так называемые трудовые соглашения. Подобные соглашения не предусмотрены ни трудовым, ни гражданским законодательством, хотя по своему содержанию это чаще всего гражданско-правовые, а не трудовые договоры (договоры подряда или смешанные гражданско-правовые договоры). При этом содержащееся в названии соглашения определение «трудовое» создает немало практических проблем.

Само по себе название договора, как правило, не является основанием для его отнесения к категории трудовых или гражданско-правовых договоров. Разграничение таких договоров возможно лишь на основе анализа обязательств, составляющих предмет того или иного договора. По трудовому договору работник состоит с работодателем, как правило, в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей трудовой функцией. Гражданско-правовые договоры, как правило, применяются при выполнении конкретных, чаще всего разовых работ, объем, содержание и сроки выполнения которых определяются договором.

Одним из основных критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений является самостоятельность (или несамостоятельность) труда. При несамостоятельном труде рабочей силой работника управляет не сам работник, а работодатель, который обеспечивает работнику необходимые условия труда, предусмотренные ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами организации. В таких случаях работник обязан выполнять свою трудовую функцию лично, подчиняться принятым у данного работодателя правилам внутреннего трудового распорядка и нести дисциплинарную ответственность за их нарушение.

В рамках гражданско-правовых отношений лицо, являющееся исполнителем (подрядчиком, поверенным, агентом, автором и др.), самостоятельно организует деятельность по выполнению предусмотренных договором обязательств (определяет необходимые условия труда, планирует время, необходимое для выполнения работы, характер и объем работы за определенный период и т.п.). Лицо, выполняющее работу по гражданско-правовому договору, не обязано подчиняться действующим у заказчика (доверителя, принципала и др.) правилам внутреннего трудового распорядка.

Правильное определение отрасли законодательства, на базе которой при помощи трудовых и гражданско-правовых договоров регулируются отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение. От этого зависит, в частности, решение вопроса об ответственности сторон договора в случае возникновения разногласий и конфликтов. Кроме того, трудовое право предусматривает ряд льгот для наемных работников. Например, Конституция Республики Таджикистан, устанавливая право на отдых (ст. 37), закрепляет, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего дня и неделя, предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска, еженедельных дней отдыха и иные условия, предусмотренными законом.

Подобных гарантий не имеют лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, так как они выполняют их, как правило, на свой риск.

Н. Шонасридинов анализируя соотношение трудового договора с гражданско-правовыми договорами по применению труда, делает достаточно определенный вывод: «Поскольку трудовые договоры предусматривают более широкий круг прав и гарантий защиты интересов работников, чем гражданско-правовые договоры на выполнение работ, на практике, коммерческие организации и индивидуальные предприниматели стараются не заключать трудовые договоры с гражданами, а отдают предпочтение гражданско-правовым договорам.

В этой связи считаем необходимым выделить ряд важных моментов. Как упоминалось выше, Конституция Республики Таджикистан провозглашает принцип свободы труда, который реализуется в основном посредством трудовых договоров. С другой стороны, свобода труда подразумевает свободу трудового договора. Свобода договора имеет несколько аспектов.

Первый и самый важный аспект заключается в том, что свобода трудового договора может существовать только в том случае, если воля сторон договора, особенно работника, не подвергается никакому давлению, притеснению, обману, ошибке.

Во-вторых, при заключении трудового договора стороны свободны и равноправны. В-третьих, работник имеет право свободно и самостоятельно выбирать тот или иной вид договора (трудовой или гражданско-правовой договор, связанный с трудом). Следовательно, органы, рассматривающие трудовые споры, включая судебные органы,

должны уделять пристальное внимание вышеуказанным моментам при рассмотрении спора, чтобы определить, применяется ли договор к трудовым или гражданским правам».<sup>1</sup>

В случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 3 ст. 9 ТК РТ).

Таким образом, абз. 72 ст. 1 ТК РТ дает правовое определение трудового договора, это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Важно подчеркнуть, что трудовой договор заключается для выполнения работником трудовой функции, которая, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата. Достижение же конкретного результата в процессе

---

<sup>1</sup> Шонасридинов Н. Соотношение трудового договора с гражданско-правовыми договорами по применению труда.// Государство и право. Душанбе, 2001. №4.-С.16-21 (на тадж. яз).

выполнения трудовой функции не является единственной целью трудового договора и не прекращает его действия в связи с достижением этого результата. Гражданско-правовой договор заключается для выполнения определенной работы, целью которой является достижение конкретного результата.

При таком понимании, можно утвердить, что ТК РТ 2016 года, запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

В заключении автором делается вывод, что трудовой договор во многом отличается от гражданско-правовых договоров. Одно из отличий заключается в том, что основной обязанностью работника по трудовому договору является выполнение работы по обусловленной трудовой функции. Это означает, что работник должен выполнять любую работу, относящуюся к его трудовой функции (работу по определенной специальности, квалификации или должности). Для гражданско-правовых договоров характерно выполнение конкретной работы, цель которой - достижение результата, предусмотренного договором. Специфика трудовых договоров заключается также в том, что выполнение работы по таким договорам осуществляется с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в данной организации. При гражданско-правовых договорах конкретная работа выполняется вне правил внутреннего трудового распорядка. Исполнитель работ не связан режимом рабочего времени и, как правило, самостоятельно определяет способы ее выполнения. Работа по трудовому договору может выполняться только лично. Она не может быть поручена другому лицу. Также различаются трудовые договоры и

гражданско-правовые договоры и по признаку возмездности труда.

Таким образом, обобщающее отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров заключается в том, что предметом трудового договора является процесс труда, а гражданско-правовых договоров - результат труда.

Также, следует обратить внимание на пункт 72 статьи 1 ТК РТ, поскольку в соответствии с этим пунктом, наряду с понятием трудового договора дается в скобках слово «контракт», что понимается как равнозначное понятию трудового договора, однако само понятие контракт отличается от трудового договора. На основе анализа данных понятий можно сделать вывод, что понятие «трудовой договор» шире понятия «контракт». Использовать слово «контракт» в абзаце семьдесят второй статьи 1 ТК РТ не корректно. Поскольку понятие «контракта» не используется в положениях ТК РТ.

Из вышесказанного можно сделать вывод и предложить в абзаце семьдесят второй статьи 1 ТК РТ исключить слово и знаки («контракт»).

## **§ 2. Стороны, формы, порядок заключения трудового договора**

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Работодатель и работник в качестве сторон трудового договора являются субъектами трудовых отношений (ст. 15 ТК РТ).

Работник – это физическое лицо, достигшее пятнадцати лет, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч. 2 ст. 21 ТК РТ). В исключительных случаях с учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, а также с учащимися, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, и



принимающими участие в театральных постановках, киносьемочных организациях, концертах, цирковых программах и других творческих организациях без нанесения вреда их здоровью и нравственному развитию, может заключаться трудовой договор, не нарушающий учебный процесс, с согласия отца или матери или, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, лиц, заменяющих их (ч. 3 ст. 21 ТК РТ).

Под физическими лицами как сторонами трудового договора понимаются граждане Республики Таджикистан, иностранные граждане, лица без гражданства, а также физическое лицо, зарегистрированное в установленном законодательством Республики Таджикистан порядке, в качестве индивидуального предпринимателя или пользующееся трудом других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства.

В соответствии со ст. 7 гл. 2 Закона Республики Таджикистан «О правовом статусе иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Таджикистан» от 2 января 2018, №1471<sup>1</sup>, которая посвящена основным правам, свободам и обязанностям иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Таджикистан, трудовая деятельность иностранных граждан и лиц без гражданства регулируется в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Иностранные граждане и лица без гражданства, прибывшие в Республику Таджикистан для временного

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О правовом статусе иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Таджикистан». Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: – URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 20.12.2020).

проживания, могут заниматься определенной трудовой деятельностью при условии, что она соответствует целям их приезда в Республику Таджикистан.

Иностранные граждане и лица без гражданства имеют равные с гражданами Республики Таджикистан права и обязанности в трудовых отношениях.

Трудовая деятельность иностранных граждан в Республике Таджикистан может осуществляться на основании разрешений, выдаваемых уполномоченными государственными органами.

Правила выдачи разрешения на работу иностранным гражданам, осуществляющим трудовую деятельность в Республике Таджикистан, и образец документа его контроля утверждаются Правительством Республики Таджикистан.

В соответствии с законодательством Республики Таджикистан иностранные граждане и лица без гражданства не имеют права работать в государственных и исполнительных органах, органах государственной безопасности, судах, прокуратуре, органах внутренних дел, обороны, налоговых органах.<sup>1</sup> Такие лица не могут быть командирами и членами экипажа военных или гражданских воздушных судов Республики Таджикистан.

Законодательство Республики Таджикистан разрешает занимать такие должности и осуществлять вышеуказанные виды трудовой деятельности только гражданам Республики Таджикистан. Более того, правоспособность даже определенных групп иностранных граждан различна. Наряду с

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.12.2021).

положениями и принципами, общими для всех иностранных лиц, трудовое законодательство предусматривает особые правила приема на работу для определенных групп таких лиц и некоторые ограничения на осуществление определенных видов трудовой деятельности.

Трудовое законодательство Республики Таджикистан распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих по трудовому договору с организацией, расположенной на территории Таджикистана, если иное не предусмотрено ими или международными соглашениями.

Если организация, расположенная на территории Таджикистана, полностью или частично принадлежит иностранному юридическому или физическому лицу, то применяется трудовое законодательство Республики Таджикистан с дополнениями и исключениями, предусмотренными этими законами и иными нормативными правовыми актами.

Как справедливо отметил Х. Р. Кодиркулов, в своей диссертации, для регулирования возникающих трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, представляется обоснованным, применение «закона места работы» как основной формулы прикрепления, в пользу которой служат: а) предотвращение дискриминационного отношения к работникам по месту, где осуществляется их трудовая деятельность; б) интегрирование работника в трудовой коллектив, что позволяет создать равные условия труда для всех работников данного предприятия, а также

обеспечить целостную и последовательную систему правового регулирования.<sup>1</sup>

Следует отметить, что автор обосновывает свою позицию в регулировании трудовых отношений с иностранным участием применении «закона места работы» как основной формулы прикрепления на основе тех аргументов. Во-первых, работник предотвращает дискриминационное отношение к работникам по месту, где осуществляется их трудовая деятельность. Во-вторых, работник интегрируется в трудовой коллектив и обращение к закону места работы позволяет, с одной стороны, создать равные условия труда для всех работников данного предприятия, а с другой - обеспечить целостную и последовательную систему правового регулирования. В-третьих, данная привязка имеет существенное значение, поскольку в этом месте осуществляется исполнение трудового договора.

В соответствии с ч. 4 ст. 21 ТК РТ работодателями, как стороной трудового договора, могут быть следующие лица: соответствующий орган государственной власти, организация, а также его представительства и филиалы; физическое лицо, зарегистрированное в установленном законодательством Республики Таджикистан порядке, в качестве индивидуального предпринимателя или пользующееся трудом других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства.

Согласно абзацу тридцать пятый части 1 ст. 1 ТК РТ, работодателем является юридическое лицо, его филиалы и представительства, независимо от организационно-правовой формы и физическое лицо, которому ТК РТ и другими

---

<sup>1</sup> Кодиркулов Х.Р. Проблемы правового регулирования трудовых отношений в международном частном праве. Автореферат. дисс. на соиск. ученой степени канд. юрид.наук. – Душанбе, 2004. – С. 12.

нормативными правовыми актами Республики Таджикистан предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Как видно из приведенного определения, работодателя можно разделить на две группы, во-первых в качестве работодателя может выступить юридическим лицом это соответствующий орган государственной власти, организации. Во вторых, в качестве работодателя может выступить физическое лицо – это представительства, филиалы; индивидуальные предприниматели пользующиеся трудом других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства, зарегистрированное в установленном порядке законодательством Республики Таджикистан.

Соответствующий орган государственной власти представляет собой легализованный, определенную систему государственного аппарата, обладающую характерными сферами государственной и общественной жизни.

Легализация государственной власти - это юридическое провозглашение правомерности ее возникновения, организации и деятельности. Как правило, легализация органов государства осуществляется в Конституции и нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Другими сторонами трудового договора, являются организация, то есть юридическое лицо.

Понятие юридического лица изложено в ст. 48 Гражданского кодекса РТ. Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть

истцом и ответчиком в суде. Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету.

Согласно части 3 ст. 49 ГК РТ правоспособность юридического лица возникает в момент его создания (ч. 2 ст. 51 ГК РТ) и прекращается в момент завершения его ликвидации (ч. 8 ст. 64 ГК РТ). Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации.

Как отмечалось выше, работодателем является физическое лицо, зарегистрированное в установленном законодательством Республики Таджикистан порядке, в качестве индивидуального предпринимателя или пользующееся трудом других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства.

Правильно отмечает Рахимзода М. З., «Предприниматель на рынке труда - это лицо, которое использует рабочую силу для достижения конечного результата своей деятельности. В этом случае, мы можем говорить о предпринимателе как о работодателе»<sup>1</sup>.

Согласно ст. 273 ТК РТ индивидуальными предпринимателями считаются физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица на основании патента или свидетельства.

Индивидуальные предприниматели могут заключать трудовые договора с работниками на сроки, предусмотренные ТК РТ (ст. 274 ТК РТ).

---

<sup>1</sup> Рахимзода М.З., Нуров Х.П. Правовое регулирование рынка труда в Республике Таджикистан. /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №2 (26). – Душанбе: 2017 апрель-июнь. – С. 39 (на тадж. яз).

В случаях, установленных нормативными правовыми актами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Основные права и обязанности работника и работодателя, установлены соответственно в ст. ст. 18 и 19 ТК РТ. Необходимо иметь в виду, что особенности статуса отдельных категорий работников и отдельных видов работодателей предусмотрены специальными нормами Трудового кодекса, содержащимися в разделе III.

Исходя, из вышесказанного, можно сформулировать определение сторон трудового договора, которые именуется «работник» и «работодатель». В качестве работника всегда выступает физическое лицо, обладающее единым комплексом общих и специальных характеристик, где в качестве первых определяются право и дееспособность, а в качестве вторых - комплекс профессиональных навыков, знаний, умений и личных качеств. В качестве работодателя может выступать как физическое лицо, так и юридическое лицо (организация), так и другие категории субъектов, наделённые законом правом заключать трудовые договоры.

Гарантии при заключении трудового договора. Статьи 7 и 23 ТК РТ воспроизводят основные положения, установленные в ст. 17 Конституции РТ, Конвенции Международной организации труда (МОТ) №111 «О дискриминации в области труда и занятий» дополняют, конкретизируют их и устанавливают ряд новых правил.

Необоснованный отказ в приеме на работу категорически запрещен. Основаниями для отказа в приеме на работу при наличии вакантных должностей и в условиях, не связанных с экстраординарными обстоятельствами (сокращение

численности или штатов, проведение реорганизации, ликвидации организации и пр.), могут являться:

-во-первых, недостижение лицом, поступающим на работу, возраста, с которого допускается заключение трудового договора в соответствии с ч. 3 ст. 21 ТК РТ;

-во-вторых, прямой запрет приема на работу отдельных категорий лиц или установление специальных требований к работникам, предусмотренные для конкретных случаев ТК РТ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-в-третьих, несоответствие деловых качеств лица, претендующего на получение работы, требованиям конкретного работодателя;

-в-четвертых, непредставление лицом, поступающим на работу, документов, которые обязательно должны быть предъявлены при заключении трудового договора в соответствии с ч. 2 ст. 26 ТК РТ;

-в-пятых, невыполнение лицом, поступающим на работу, императивных требований закона (например, отказ лица, не достигшего возраста 18 лет, от обязательного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора).

В случае если лицу, претендующему на получение работы, мотивированно отказано в заключении трудового договора по любому из указанных оснований, такой отказ не может быть признан необоснованным.

Как уже отмечалось, ТК РТ и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, могут предусматривать ограничения или прямой запрет для приема на работу отдельных категорий лиц или специальные требования к лицам, претендующим на получение определенной работы.



Например, согласно ст. 208 ТК РТ запрещается 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. А также, запрещается перевод работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, из одного места в другое или от одной работы к другой, превышающих установленные для них нормы.

Часть 1 ст. 216 ТК РТ, запрещается применение труда женщин на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. А также, запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Часть 2 статья 229 ТК РТ запрещает прием на работу по совместительству: лиц в возрасте до 18 лет; на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями; в других случаях, установленных нормативными правовыми актами.

Подобные запреты и специальные требования содержатся не только в Трудовом кодексе РТ, но и в других нормативных правовых актах. Например, не могут занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью лица, лишенные права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью по вступившим в законную силу приговорам суда. Лица, подвергнутые административному наказанию в виде дисквалификации, не могут быть приняты на работу на

руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица. Также, ограничения, связанные с приемом на работу, установлены в сфере образования, здравоохранения и др.

Данное правило применяется, в частности, с учетом положений Закона Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007 года, №233, согласно ст. 16 гражданин не может быть принят на государственную службу и государственный служащий не может находиться на государственной службе в случае:

- отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную, охраняемую законом, тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;

- наличия гражданства другого государств;

- выхода из гражданства Республики Таджикистан и приобретения гражданства другого государства;

- если является пенсионером Республики Таджикистан или иностранного государства;

- наличие заболевания, препятствующего исполнению должностных обязанностей;

- уклонения от предоставления сведений, о декларирование доходов и имущественного положения претендентов на государственные должности государственной службы, государственных служащих и приравненных к ним должностей осуществляется в порядке, установленном Налоговым кодексом Республики Таджикистан и Законом Республики Таджикистан "О борьбе с коррупцией";

- наличия судимости за преступление, совершенное по неосторожности;

- если за совершение умышленного преступления было осуждено или на основании статьи 32 Уголовно-процессуального кодекса Республики Таджикистан за совершение тяжких и особо тяжких преступлений было освобождено от уголовной ответственности;

- в иных случаях, предусмотренных Законом Республики Таджикистан "О борьбе с коррупцией" и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.<sup>1</sup>

А также, согласно ст. 13 Закона Республики Таджикистан «О дипломатической службе» от 31 декабря 2014 года, №1173<sup>2</sup>, гражданин не может быть принят на дипломатическую службу, а сотрудник дипломатической службы не может находиться на дипломатической должности в случаях:

Во-первых, отсутствия гражданства Республики Таджикистан;

Во-вторых, наличия гражданства другого государства.

В структуре органов дипломатической службы не допускается работа лиц, состоящих в близком родстве (родителей, супругов, братьев, сестер, сыновей, дочерей, усыновленных, а также братьев, сестер, родителей и детей супругов, сватов, снох, зятев), если их работа связана с

---

<sup>1</sup>Закон Республики Таджикистан «О государственной службе». В редакции Закона РТ от 08.06.2007г. №273, от 11.03.2010г. №603, от 28.06.2011г. №741, от 01.08.2012г. №900, от 28.12.2012г. №914, от 22.07.2013г. №1016, от 28.12.2013г. №1061, от 26.07.2014г. №1128, от 25.12.2015г. №1260, от 15.03.2016г. №1303, от 24.02.2017г. №1405, 24.02.2017г. №1406, от 30.05.2017г. №1433, от 03.08.2018г. №1543, от 04.04.2019г. №1597 от 02.01.2020г. №1672.

<sup>2</sup> Закон Республики Таджикистан «О дипломатической службе». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: – URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

непосредственной подчиненностью либо подконтрольностью по отношению друг к другу.

А также, в отношении сотрудников дипломатической службы применяются ограничения, предусмотренные законодательством Республики Таджикистан о борьбе с коррупцией и о государственной службе.

Необоснованным может считаться отказ работодателя от заключения трудового договора в случаях, если им нарушены императивные правовые нормы, установленные в ст. 23 ТК РТ, а также в других случаях, когда отсутствуют основания для отказа в приеме на работу, о которых говорилось выше.

Какое бы то ни было, прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Данные положения ст. 23 ТК РТ основываются на конституционной норме, установившей, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой,

национальной, языковой или религиозной принадлежности (ст. 17 Конституции РТ).

Правила 23 ТК РТ конкретизируют указанные положения Конституции РТ, а также нормы ст. ст. 7, 128 ТК РТ, запрещающие дискриминацию в сфере труда, в целях недопущения дискриминации при заключении трудового договора. Так, предусмотрен запрет на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление, при заключении трудового договора в зависимости от цвета кожи, социального и должностного положения, наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания.

Перечень обстоятельств, которые рассматриваются в качестве дискриминации при заключении трудового договора, является открытым. Это означает, что к дискриминирующим могут быть отнесены и другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника. Например, согласно ч. 2 ст. 10 Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011 года, №757, запрещаются какие-либо ограничения прав либо установление преимущества при заключении, изменении или прекращении трудового договора в связи с принадлежностью к профсоюзам, либо определенному профсоюзу, вступлением в него или выходом из него.

Однако необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 1 ст. 7 ТК РТ все граждане имеют равные права на труд, дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Всякие различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу из-за убеждений, социального положения, образования, имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда, запрещены независимо от национальности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических взглядов.

Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий», являющаяся частью правовой системы Республики Таджикистан, определяет дискриминацию как «всякое различие, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий». Таким образом, термин «национальности», употребленный в ч. 1 ст. 7 ТК РТ, означает также иностранное происхождение. Поэтому прямое или косвенное ограничение прав при заключении трудового договора в зависимости от иностранного происхождения лица, принимаемого на работу, в Республики Таджикистан не должно допускаться.

Согласно п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12 ноября 2021 года №1 «О применении судами норм трудового законодательства Республики Таджикистан при рассмотрении индивидуальных трудовых споров»<sup>1</sup> указывается что, поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имело ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на

---

<sup>1</sup> Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12.11.2021г. №1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sud.tj/ru/dokumenty/postanovlenie-plenuma-verkhovnogo-suda/>; <https://sud.tj/upload/iblock/417/4170f6a93cfd096c885783a3e9bcdafl.pdf> (дата обращения: 17.03.2022).

работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания законодательными актами, либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 35 Конституции РТ, абзаца 3 ч. 1 ст. 4 и ст. ст. 5, 7, 128 ТК РТ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РТ не содержит норм, обязывающих

работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно. Судам необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Часть 1 ст. 216 ТК РТ содержит запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей: запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Данный запрет подкреплён уголовно-правовой санкцией – согласно ст. 153 Уголовного кодекса Республики Таджикистан<sup>1</sup> (далее УК РТ) необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам наказывается штрафом в размере от одной до двух тысяч показателей для расчетов либо лишением свободы на срок до трех лет.

Специалисты в области уголовного права полагают, что отказ в приеме на работу будет необоснованным, когда

---

<sup>1</sup> Уголовный кодекс Республики Таджикистан. //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: – URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).



указанных женщин не принимают на работу в связи с их беременностью или наличием у них детей в возрасте до трех лет, а также когда им отказывают якобы в связи с отсутствием вакантной должности, сокращением штатов и т.п.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Действие запрета на отказ в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, ограничено сроком, установленным ч. 4 ст. 22 ТК РТ. Данный запрет, действует только в течение одного месяца со дня увольнения работника с прежнего места работы.

По истечении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы лицу, приглашенному на работу в порядке перевода, может быть отказано в приеме на работу. Однако такой отказ должен быть обоснованным и не носить дискриминационный характер, в противном случае он может быть обжалован по определенным нормам ч. 3 ст. 7 и ч. 2 ст. 23 ТК РТ.

Предусмотренный рассматриваемой нормой запрет не распространяется на случаи, когда приглашение на работу в порядке перевода от другого работодателя было сделано в устной форме.

Часть 5 ст. 22 ТК РТ установила правило, имеющее универсальное значение для всех случаев отказа в заключении трудового договора: по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Письменное объяснение причин отказа в заключении трудового договора может иметь доказательственное значение в случае обжалования такого отказа в суд.

Поскольку обязанность работодателя письменно сообщить лицу, которому им отказано в заключении трудового договора, о причине такого отказа сформулирована в императивной норме, поскольку неисполнение указанной обязанности следует рассматривать как нарушение трудового законодательства.

В связи с этим совершение данного правонарушения может являться основанием применения административного наказания, предусмотренного ст. 95 Кодекса Республики Таджикистан об административных правонарушениях от 26 ноября 2008 года №1177<sup>1</sup>.

Согласно ст. 4 Гражданского процессуального кодекса Республики Таджикистан, каждое заинтересованное лицо имеет право в порядке, установленном гражданским судебнопроцессуальным законодательством, на судебную защиту нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов<sup>2</sup>.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде в соответствии с ч. 2 ст. 23 ТК РТ. Обжалование отказа в заключении трудового договора

---

<sup>1</sup> Ахбори Маджлиси Оли РТ, 2008г., №12(ч.1), ст.990 - 2020 г., №1, ст.6; в редакции Закона РТ от 19.05.2009г. №513 -от 23.12.2021г. №1815. //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

<sup>2</sup> Ахбори Маджлиси Оли РТ, 2008г., №1(ч.1), ст.7 - 23.12.2021 № 1817; в редакции Закона РТ от 12.01.2010г. №582-23.12.2021г., №1817. //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

осуществляется в суд общей юрисдикции по нормам, предусмотренным Гражданским процессуальным кодексом РТ.

Кроме того, в соответствии со ст. 95 Кодекса Республики Таджикистан об административных правонарушениях необоснованный отказ должностным лицом в приеме на работу лица, направленного на предприятие и организацию, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, службой занятости населения в счет квоты, установленной в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, при отсутствии признаков преступления, влечет наложение штрафа в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов<sup>1</sup>.

Необоснованный отказ должностным лицом в приеме на работу лица, прошедшего по конкурсу на замещение вакантной должности, при отсутствии признаков преступления, влечет наложение штрафа в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов.

Необходимо также учитывать, что ч. 3 ст. 7 ТК РТ предоставляет лицам, считающим, что они подверглись дискриминации в сфере труда, право обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

В целом, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в

---

<sup>1</sup> Ахбори Маджлиси Оли РТ, 2008г., №12(ч.1), ст.990 - 2020 г., №1, ст.6; в редакции Закона РТ от 19.05.2009г. №513 -от 23.12.2021г. №1815. //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены нормативными правовыми актами.

Формы и порядок заключения трудового договора. В соответствии с ч. 1 ст. 26 ТК РТ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Данное правило сформулировано в императивной норме, не допускающей возможности заключения устного трудового договора. Удобство письменной формы трудового договора состоит в том, что важнейшие условия соглашения между работодателем и работником устанавливаются в едином, обязательном для сторон документе. В случае возникновения индивидуального трудового спора надлежаще оформленный трудовой договор может иметь доказательственное значение.

В письменной форме должны заключаться трудовые договоры со всеми лицами, вступающими в трудовые отношения с соответствующим работодателем, – с

постоянными и временными работниками по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и др. Письменная форма трудового договора является обязательной также в отношениях с любыми работодателями – юридическими и физическими лицами, а также другими субъектами, наделенными правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных нормативными правовыми актами.

По общему правилу, трудовой договор должен быть составлен в письменной форме в двух экземплярах (по одному экземпляру для работодателя и для работника). Однако в случаях, установленных ч. 3 ст. 26 ТК РТ, трудовым законодательством и другими законодательными актами Республики Таджикистан, может быть предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 24 ТК РТ. Как правило, с этого момента он является юридическим основанием для издания акта или распоряжения о приеме на работу в соответствии с ч. 3 ст. 24 ТК РТ.

Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, то для установления трудовых отношений необходимы подписи обеих сторон трудового договора на этом документе.

По общему правилу, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 6 ст. 26 ТК РТ).

Часть 3 ст. 26 ТК РТ содержит новые нормы, предусматривающие для оговоренных здесь случаев процедуру согласования возможности заключения трудовых договоров или их условий с лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам: при заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и другими законодательными актами Республики Таджикистан, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Например, в соответствии с п. 14 Типовой должностной инструкцией главного бухгалтера, утвержденной Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 мая 2015 года, №359 (в редакции постановления Правительства РТ от 28.10.2016 года, №469)<sup>1</sup> прием на работу и увольнение заведующих складами, кладовщиков и других материально -

---

<sup>1</sup> Типовой должностной инструкцией главного бухгалтера. //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

ответственных лиц осуществляются по согласованию с главным бухгалтером организации.

В таких случаях изменяются общие правила вступления трудового договора в силу, предусмотренные ч. 9 ст. 26 ТК РТ, которые были рассмотрены выше.

Заключение трудового договора между работодателем и работником основывается на документах, которые предоставляет гражданин, претендующий на вакантную должность. Перечень документов закрепляется законодательством Республики Таджикистан, а именно, ст. 26 ТК РТ.

Часть 4 ст. 26 ТК РТ устанавливает перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Информация, содержащаяся в документах, необходимых для заключения трудового договора, относится к персональным данным работника. На нее распространяется правовой режим, установленный ст. ст. 57, 58 гл. 4 ТК РТ.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или другой документ, подтверждающий личность (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцати лет);

- трудовую книжку или другой документ, подтверждающий трудовую деятельность (за исключением случаев поступления на работу впервые);

- вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Таджикистан), либо удостоверение беженца;

- документы об образовании, о специальных знаниях, квалификации, специальности или профессиональной

подготовки для заключения трудового договора на работах, требующих в соответствии с ТК РТ, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан соответствующих знаний, умений и навыков;

- для военнообязанных – военный билет или приписное свидетельство;

- документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с ТК РТ и другим законодательством Республики Таджикистан);

- копии свидетельства о присвоении идентификационного номера налогоплательщика и удостоверение обязательного пенсионного страхования;

- справку о наличии либо отсутствии судимости при заключении трудового договора на работу, где в соответствии с законодательством Республики Таджикистан необходимо предоставление такого документа.

Согласно ч.2 ст. 228 ТК РТ, при приеме на работу в порядке совместительства работник обязан представить документы, предусмотренные абзацами вторым и четвертым части 4 ст. 26 ТК РТ. При приеме в другие организации на тяжелую работу или работу с вредными или опасными условиями труда в порядке совместительства, работник обязан представить справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Работодатель может потребовать от любого лица, выразившего намерение вступить с ним трудовые отношения, предъявления пяти видов документов, перечисленных в ч. 4 ст. 26 ТК РТ. При этом трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний обязательны к предъявлению только при



наличии условий, исчерпывающим образом определенных в рассматриваемых нормах. В случаях, установленных в ч. 5 ст. 26 ТК РТ, может быть предусмотрена необходимость предъявления при приеме на работу и иных (дополнительных) документов.

Понятие иных документов, удостоверяющих личность гражданина, ТК РТ не раскрывает. В настоящее время универсального перечня таких документов, применимого к различным видам общественных отношений, не существует. Однако специальными нормативными правовыми актами применительно к регулируемым им видам отношений такие документы в ряде случаев определяются. Например, в соответствии ст.1 Закона Республики Таджикистан "О документах, удостоверяющих личность" от 26 июля 2014 года, №1097<sup>1</sup> можно рекомендовать работодателям на практике исходить из того, что обычно под другими, помимо паспорта, документами, удостоверяющими личность, понимаются:

- документы, удостоверяющие личность – документ утвержденного образца с зафиксированной в нем информацией о персональных данных физического лица, позволяющей установить личность и правовой статус его владельца в целях идентификации личности;

- паспорт гражданина Республики Таджикистан – документ, удостоверяющий личность гражданина и подтверждающий гражданство Республики Таджикистан на территории Республики Таджикистан и за ее пределами в

---

<sup>1</sup> Закона Республики Таджикистан "О документах, удостоверяющих личность". //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа:- URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

соответствии международными договорами Республики Таджикистан;

- дипломатический паспорт гражданина Республики Таджикистан – документ, удостоверяющий личность гражданина Республики Таджикистан и подтверждающий официальный статус его владельца при выезде за границу, проживании за пределами Республики Таджикистан в связи с осуществлением дипломатической и консульской деятельности, а также других официальных функций и при въезде на территорию Таджикистана;

- служебный паспорт гражданина Республики Таджикистан - документ, удостоверяющий личность гражданина Республики Таджикистан и подтверждающий официальный статус его владельца при выезде за границу, проживании за пределами Республики Таджикистан для исполнения возложенных на него служебных обязанностей и при въезде на территорию Таджикистана;

- общегражданский заграничный паспорт гражданина Республики Таджикистан – документ, удостоверяющий личность гражданина Республики Таджикистан, подтверждающий его правовой статус в Республике Таджикистан и за его пределами;

- паспорт иностранного гражданина – документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина, выдаваемый иностранным государством;

- удостоверение лица без гражданства – документ, удостоверяющий личность физического лица, не имеющего доказательства своей принадлежности к гражданству какого-либо государства, выдаваемый уполномоченными государственными органами Республики Таджикистан;

- временное удостоверение лица, ищущего убежище - документ, подтверждающий личность и правовой статус лиц, ищущих убежище, ходатайствующих о признании их беженцами в Республике Таджикистан, в соответствии с Законом Республики Таджикистан "О беженцах";

- удостоверение беженца – документ установленного образца, подтверждающий личность лиц, ищущих убежище, признанных беженцами в Республике Таджикистан;

- свидетельство о рождении – документ, удостоверяющий личность физического лица, свидетельствующий о государственной регистрации факта его рождения;

- свидетельство на возвращение в Республику Таджикистан - временный документ, удостоверяющий личность гражданина Республики Таджикистан, обеспечивающий его право на возвращение в Республику Таджикистан;

- вид на жительство для иностранного гражданина в Республике Таджикистан – документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина на территории Республики Таджикистан, подтверждающий получение им разрешения на постоянное проживание в Таджикистане;

- вид на жительство для лица без гражданства в Республике Таджикистан – документ, удостоверяющий личность лица без гражданства на территории Республики Таджикистан, подтверждающий получение им разрешения на постоянное проживание в Таджикистане;

- документ, удостоверяющий личность военнослужащего – документ установленного образца, удостоверяющий личность военнослужащего Республики Таджикистан, подтверждающий его правовой статус и заменяющий паспорт гражданина Республики Таджикистан;

На основе анализа подобных правовых норм можно рекомендовать работодателям на практике исходить из того, что обычно под иными, помимо паспорта, документами, удостоверяющими личность, понимаются:

-свидетельство о рождении – для лиц, не достигших 16-летнего возраста;

-заграничный паспорт – для постоянно проживающих за границей граждан, которые временно находятся на территории Республики Таджикистан;

-удостоверение личности – для военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов);

-военный билет – для солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по призыву или по контракту;

-справка об освобождении из мест лишения свободы – для лиц, освободившихся из мест лишения свободы;

-иные документы, удостоверяющие личность гражданина, выдаваемые органами внутренних дел.

Как подтверждающий документ – трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Согласно Постановлению Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 2011 года, №668 «О Перечне документов, подтверждающих трудовой стаж работников»<sup>1</sup>, основными документами о трудовой деятельности и трудовом стаже работника являются:

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «О Перечне документов, подтверждающих трудовой стаж работников». – Душанбе //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

- 1). Трудовая книжка и вкладыш к ней;
- 2). Трудовой договор;
- 3). Акт (распоряжение) работодателя, подтверждающий возникновение и прекращение трудовых отношений на основе трудового договора;
- 4). Выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;
- 5). Справка о работе, подписанная работодателем и заверенная печатью организации;
- 6). Сведения о трудовой деятельности, заверенные свидетельским показанием двух и более свидетелей, в случае если документы утрачены в связи со стихийным бедствием (землетрясение, наводнение, ураган, пожар и т.п.);
- 7) Архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника.

Трудовая книжка не предъявляется работодателю, когда лицо уже имеет основную работу и поступает на работу по совместительству, а также в случае, когда трудовой договор заключается впервые. В последнем случае работодатель, согласно ч. 3 ст. 52 ТК РТ, после оформления приема на работу выдает работнику заполненную трудовую книжку<sup>1</sup>.

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования является документом, содержащим страховой номер индивидуального лицевого счета и анкетные данные застрахованного лица. В соответствии с ч. 6 ст. 32 Закона Республики Таджикистан «О страховых и государственных

---

<sup>1</sup> Примечание: Подробнее о трудовых книжках можно ознакомиться в Постановлении Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении порядка ведения трудовых книжек работников» от 12 апреля 1999г, №154 (в редакции Постановления Правительства РТ от 31.08.2004г. №368, от 2.11.2011г. №566, от 31.12.2014г. №794).

пенсиях» от 12 января 2010 года, №595<sup>1</sup>, указанное свидетельство выдается каждому застрахованному лицу Пенсионным фондом РТ и его территориальными органами.

Лицо, впервые поступившее на работу по трудовому договору, получает данное страховое свидетельство по месту работы. Согласно ч. 2 ст. 359 ТК РТ обязанность оформить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования при заключении трудового договора возлагается на работодателя. Несовершеннолетние в возрасте до 14 лет не могут быть субъектами государственного пенсионного страхования, за исключением тех из них, которые получают пенсию по случаю потери кормильца. Страховые свидетельства государственного пенсионного страхования хранятся у застрахованных лиц.

Документы воинского учета при поступлении на работу должны предъявлять лица, подлежащие воинскому учету.

В соответствии п. 1 Положения о воинском учете граждан Республики Таджикистан, утвержденного Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 4 мая 1998 года №1411, воинский учет граждан Республики Таджикистан, пребывающих в запасе, и граждан, подлежащих призыву на военную службу, организуется в соответствии с Законом Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» и ведется по месту их жительства в порядке, устанавливаемом Министром обороны Республики

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О страховых и государственных пенсиях». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

Таджикистан. Воинскому учету в военных комиссариатах, органах местного самоуправления и организациях подлежат:

1. Граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе (призывники).

2. Граждане, пребывающие в запасе (военнообязанные):

- мужского пола, пребывающие в запасе; уволенные с военной службы с зачислением в запас Вооруженных Сил РТ; успешно завершившие обучение по программе подготовки офицеров запаса на военных кафедрах при государственных или имеющих государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и окончившие указанные образовательные учреждения; не прошедшие военную службу в связи с освобождением от призыва на военную службу; не прошедшие военную службу в связи с предоставлением отсрочек от призыва на военную службу или не призванные на военную службу по каким-либо другим причинам по достижении ими возраста 27 лет; уволенные с военной службы без постановки на воинский учет и в последующем поставленные на воинский учет в военных комиссариатах; прошедшие альтернативную гражданскую службу;

- женского пола, имеющие военно-учетные специальности согласно приложению к Положению о воинском учете.

Положение о воинском учете устанавливает, что документами воинского учета являются:

1. Удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу – для призывников;

2. Военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета) – для военнообязанных.

Виды документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний определяются в соответствии с законодательством. Например, согласно ст. 23 Закона Республики Таджикистан «Об образовании», образовательное учреждение в соответствии с лицензией выдает лицам, прошедшим итоговую аттестацию, документы о соответствующем образовании и (или) квалификации в соответствии с лицензией.

Форма документов определяется самим образовательным учреждением. Указанные документы заверяются печатью образовательного учреждения. Образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию и реализующие общеобразовательные (за исключением дошкольных) и профессиональные образовательные программы, выдают лицам, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию, документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации, заверяемые печатью соответствующего образовательного учреждения.

Работодатель обязан выдать работнику расписку, подтверждающую прием тех документов, предъявленных при заключении трудового договора, которые будут храниться у работодателя.

Необходимо иметь в виду, что в случае представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, такой трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работодателя (абзац 19 ч.1 ст.42 ТК РТ) и трудовой договор признается судом недействительным (ст. 56 ТК РТ).

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, ТК РТ, другими законодательными актами Республики Таджикистан, указами Президента Республики Таджикистан и постанов-



лениями Правительства Республики Таджикистан может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ч. 5 ст. 26 ТК РТ).

Таким образом, нормативными правовыми актами (за исключением ведомственных) в отдельных случаях с учетом специфики работы может быть предусмотрено обязательное предъявление при заключении трудового договора и иных, помимо указанных в ч. 4 ст. 26 ТК РТ, документов. Например, ст. ст. 210, 233 ТК РТ предусматривают обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры лиц, поступающих на тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), а также на работы, связанные с движением транспорта.

Указанные медицинские осмотры (обследования) проходят также лица, поступающие на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводные сооружения, лечебно-профилактические и детские учреждения, а также в некоторые другие организации. Согласно ч. 2 ст. 233 ТК РТ, работники, занятые в пищевой промышленности, общественном питании, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население, проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Согласно ст. 210 ТК РТ, только после предварительного медицинского осмотра могут быть приняты на работу лица, не достигшие возраста 18 лет. Поэтому работодатель при приеме на работу лиц, указанных в ст. ст. 210, 233 ТК РТ, не только вправе, но и обязан потребовать от них предъявления медицинских документов, подтверждающих

прохождение соответствующих осмотров и характеризующих состояние их здоровья. Например, в соответствии со ст. 233 ТК РТ медицинские осмотры при заключении трудового договора обязаны, проходят следующие категории работники:

-работодатель обязан организовывать проведение обязательного предварительного медицинского осмотра работников при заключении трудового договора и периодического медицинского осмотра работников в процессе работы, занятых на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных и ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспортных средств, в целях определения соответствия выполняемой работе состояния их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний (ч. 1 ст. 233 ТК РТ);

-работники, занятые в пищевой промышленности, общественном питании, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население, проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч. 2 ст. 233 ТК РТ);

-на работах с особо опасными условиями труда работники проходят перед сменами медицинские освидетельствования (ч. 3 ст. 233 ТК РТ);

-к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 244 ТК РТ).

При заключении трудового договора с лицами, прибывшими в районы и местности с неблагоприятными природно-климатическими условиями и приравненные к ним местности, такие лица обязаны предъявлять работодателям дополнительный документ, которым, является медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и

проживания в указанных местностях и районах. А также, при приеме лица на условиях совместительства на работу с вредными и (или) опасными условиями труда и в районах и местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями и приравненные к ним местности работодатель имеет право потребовать предъявления в качестве дополнительного документа справки о характере и условиях труда по основному месту работы.

Согласно ч. 5 ст. 233 ТК РТ, запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РТ, другими законодательными актами Республики Таджикистан, в том числе, указами Президента Республики Таджикистан и постановлениями Правительства Республики Таджикистан.

Запрет, предусмотренный в ч. 2 ст. 233 ТК РТ, установлен в императивной норме. Поэтому отказ в заключении трудового договора по мотиву непредставления документов, не предусмотренных законодательством, будет являться необоснованным. Такой отказ может быть обжалован в порядке, установленном в ч. 1 ст. 23 ТК РТ.

В соответствии со статьей 105 Кодекса здравоохранения Республики Таджикистан. Индивидуальные предприниматели, работники организаций и учреждений независимо от форм собственности, осуществляющие какую-либо хозяйственную и другую производственную деятельность с целью защиты здоровья, предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, не инфекционных массовых заболеваний, профессиональных заболеваний, несчастных случаев, должны перед поступлением на работу пройти медицинский осмотр.

Медицинские осмотры могут быть обязательными и профилактическими. Обязательные медицинские осмотры подразделяются на предварительные и периодические.

Предварительные обязательные медицинские осмотры проводятся за счет средств граждан при поступлении на работу или учебу с целью выяснения пригодности к выполнению обязанностей по профессии или учебе, а также предупреждения общих, и профессиональных болезней предупреждения нераспространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

Периодические обязательные медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя с целью динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного установления начальных признаков заболевания, предупреждения профессиональных и нераспространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

Перечень вредных производственных факторов и профессий, при которых проводятся обязательные медицинские осмотры и их порядок, устанавливаются Правительством Республики Таджикистан.

Профилактические медицинские осмотры подразделяются на массовые и выборочные. Массовые профилактические медицинские осмотры проводятся сплошным методом, охватывая целевые группы населения, с целью выявления заболеваний на ранних стадиях и их предупреждения, факторов риска, способствующих возникновению заболеваний, для формирования и укрепления здоровья населения. Выборочные медицинские осмотры проводятся с целью наблюдения над осуществлением комплекса мероприятий по лечению заболеваний и восстановлению здоровья граждан, страдающих

определенными заболеваниями или относящихся к группе риска.

Порядок проведения профилактического медицинского осмотра целевых групп лиц определяется уполномоченным государственным органом в сфере здравоохранения.

Индивидуальные предприниматели и юридические лица, не должны допускать к работе лиц, не прошедших предварительные или периодические медицинские осмотры или признанных непригодными к работе по состоянию здоровья.

Порядок выдачи, учета и ведения личных медицинских книжек определяет уполномоченный государственный орган в сфере здравоохранения.

Своевременность проведения и прохождения обязательных и профилактических медицинских осмотров контролируется уполномоченным государственным органом.

В соответствии со статьей 210 ТК РТ обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

В настоящее время не могут вступать в трудовые отношения лица, не достигшие возраста 18 лет, если они не прошли обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование). От всех поступающих на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, а также других лиц, для которых такие осмотры (обследования) являются обязательными, работодатель вправе и обязан потребовать документ, подтверждающий выполнение ими данного требования ТК РТ (о документах, предъявляемых при заключении трудового договора).

Согласно ст. 210 ТК РТ работодатель не вправе допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров (обследований).

Частью 7 ст. 233 ТК РТ установлено, что прохождение медицинского осмотра работника осуществляется за счёт средств работодателя.

При этом предварительные (при заключении трудового договора) и ежегодные медицинские осмотры (обследования) лиц, достигших возраста 18 лет, осуществляются за счет средств работодателя.

Пункт 4 Постановления Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 1998 года, №528, которым утверждён «Порядок заключения ученических договоров» (в редакции постановления Правительства РТ от 17.03.2017 года, №134)<sup>1</sup> посвящен лицам, моложе двадцати одного года, поступающим в ученичество, которые должны проходить предварительный медицинский осмотр в целях определения соответствия выполняемой работе состояния их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат при заключении трудового договора не только несовершеннолетние в возрасте до 18 лет, но и иные лица в случаях, предусмотренных ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан, содержащими нормы трудового права.

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «Порядок заключения ученических договоров»./Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

Медицинские осмотры (обследования) проходят категории работников, указанные в ст. 233 ТК РТ.

Согласно ч.1 ст. 233 ТК РТ, работодатель обязан организовывать проведение обязательного предварительного медицинского осмотра работников при заключении трудового договора и периодического медицинского осмотра работников в процессе работы занятых на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных и ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспортных средств, в целях определения соответствия выполняемой работе состояния их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

В соответствии с ч. 2 ст. 233 ТК РТ, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Работники, занятые на работах, которые связаны с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами, материалами и изделиями в сфере общественного питания и при выполнении которых осуществляются непосредственные контакты работников с пищевыми продуктами, материалами и изделиями, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

А также, в соответствии со ст. 34 Закона Республики Таджикистан «О безопасности пищевых продуктов» от 1

августа 2012 года, №890<sup>1</sup>, работники, занятые на работах, связанных с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами и общественного питания, при выполнении которых, происходит непосредственный контакт работника с пищевыми продуктами, материалами и изделиями, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также курсы гигиенического обучения в порядке, установленном уполномоченным государственным органом в сфере здравоохранения.

Больные инфекционными заболеваниями, лица с подозрением на такие заболевания, лица, контактировавшие с больными инфекционными заболеваниями, лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, которые в связи с особенностями изготовления и оборота пищевых продуктов, материалов и изделий могут представлять опасность распространения таких заболеваний, а также работники, не прошедшие предварительные или периодические медицинские осмотры и не прошедшие курсы гигиенического обучения, не допускаются к работам, при выполнении которых осуществляется непосредственный контакт работника с пищевыми продуктами, материалами и изделиями.

На работах с особо опасными условиями труда работники проходят медицинские освидетельствования перед сменами (ч. 3 ст. 233 ТК РТ).

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О безопасности пищевых продуктов //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: – URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).



Если работник считает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда, он вправе потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра (ч. 4 ст. 233 ТК РТ).

В случае необходимости, по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

Абзац 17 части 2 ст. 348 ТК РТ, определяющий обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в общей норме закрепляет, в частности, правило о том, что в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Часть 7 ст. 233 ТК РТ прямо предусматривает обязательность предварительных (при заключении трудового договора) медицинских осмотров (обследований), осуществляемых за счет средств работодателя, для лиц, поступающих на тяжелые работы и на работы с вредными и

(или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), а также на работы, связанные с движением транспорта. Они проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Республики Таджикистан.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Республики Таджикистан (ч. 3 ст. 233 ТК РТ).

В соответствии с ч.1 ст. 20 Закона Республики Таджикистан «О транспорте» от 29 ноября 2000 г., №22<sup>1</sup> право, управления транспортным средством предоставляется лицу, имеющему

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О транспорте». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

соответствующую квалификацию и прошедшему медицинское освидетельствование о состоянии здоровья с выдачей соответствующих документов установленного образца на право управления транспортным средством.

Согласно п. 5 Постановления Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 2009 года, №697 «О Положении порядка проведения периодического медицинского освидетельствования водителей транспортных средств»,<sup>1</sup> водители транспортных средств проходят периодическое медицинское освидетельствование в следующем порядке:

- водители, имеющие категории «С» и «Е» – один раз в три года;

- водители автобусов и троллейбусов, имеющие категорию «Д» – один раз в год.

Водители, имеющие категории «С», «Д», «Е», проходят обязательное медицинское освидетельствование в соответствии со сроками предусмотренными абзацами первым и вторым настоящего пункта.

В связи с этим, применительно к заключению трудового договора с работником, чья трудовая функция будет связана с движением транспорта, как положение уточняет, что предварительному медицинскому осмотру подлежат лица, поступающие на работу, «непосредственно связанную с движением транспортных средств». Эти положения получают конкретизацию в других нормативных правовых актах.

Статьей 244 ТК РТ установлено, что к работам,

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «О Положении о порядке проведения периодического медицинского освидетельствования водителей транспортных средств». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ таким методом. Следовательно, заключению трудового договора с лицом, которое будет привлечено к работам вахтовым методом, обязательно должно предшествовать медицинское обследование будущего работника.

Установлен запрет на осуществление педагогической деятельности, в частности, лицами, которым эта деятельность запрещена по медицинским показаниям. Отсюда следует, что лица, поступающие на работу, связанную с педагогической деятельностью, должны проходить предварительные медицинские осмотры (обследования) на предмет подтверждения отсутствия соответствующих противопоказаний.

Согласно ч. 4 ст. 48 Закона Республики Таджикистан «Об образовании» от 22 июля 2013 года, №1004<sup>1</sup> преподаватели, состояние здоровья которых на основе медицинского заключения не соответствует педагогической деятельности, освобождаются от педагогической работы в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Перечень заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, утверждается органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Правила об обязательном предварительном медицинском осмотре для отдельных категорий работников установлены не только ТК РТ, но и другими законами Республики

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «Об образовании». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

Таджикистан. Например, в соответствии с абз. 3 ч. 3 ст. 13 Закона Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007 года, №233<sup>1</sup>, при поступлении на административные должности государственной службы граждане помимо документов, предусмотренных статьей 26 Трудового кодекса Республики Таджикистан, представляют, в частности, заключение медицинского учреждения об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на должности государственной службы. Это правило предполагает его обязанность пройти предварительный медицинский осмотр.

Обязательность предварительного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора устанавливается также работникам, выполняющим работу вахтовым методом (ст. 244 ТК РТ).

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по их результатам, работодатель не вправе допускать его к выполнению трудовых обязанностей (ч. 6 ст. 233 ТК РТ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч. 1 ст. 28 ТК РТ). Целью установления испытания при заключении трудового договора является проверка соответствия работника поручаемой работе, то есть его способности выполнять соответствующую трудовую функцию.

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О государственной службе». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

Обратим внимание, что норма, установленная в ч. 1 ст. 28 ТК РТ, является диспозитивной – она допускает, что стороны трудового договора вправе самостоятельно решать, включать ли в соответствующий трудовой договор условие об испытании. При этом необходимо иметь в виду, что условие об испытании может быть включено в трудовой договор только в результате соглашения сторон. Поэтому, если работодатель настаивает на включении в трудовой договор указанного условия, а работник возражает против этого, то соответствующее условие не может быть установлено в трудовом договоре.

Установление условия об испытании в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 28 ТК РТ, возможно при поступлении на работу работников, кроме тех из них, которые определены в ч. 3 ст. 28 ТК РТ.

Согласно ч. 3 ст. 28 ТК РТ, при приеме на работу испытание не устанавливается следующим лицам:

- не достигшим 18 лет;
- молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего профессионального образования, образовательные учреждения высшего профессионального образования или образовательные учреждения специального образования и впервые по направлению поступающие на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня окончания;
- поступающим на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- при переводе на работу в другую местность или другую организацию;
- инвалидам, имеющим трудовые рекомендации, выданные уполномоченным государственным органом.

Формулировка ч. 1 ст. 28 ТК РТ не допускает возможности ее расширительного толкования. Условие об испытании может быть включено в трудовой договор только:

- а) при заключении трудового договора (кроме случая, когда трудовой договор не оформлялся);
- б) в результате соглашения сторон;
- в) в целях проверки соответствия работника поручаемой работе.

Если бы ТК РТ допускал возможность установления условия об испытании в других случаях, в иных целях или другим, помимо указанного здесь, способом, то в данной норме содержалось бы указание на возможность установления исключений из этого общего правила, как это сделано в других статьях ТК РТ. Поскольку этого не сделано, поэтому ч. 1 ст. 28 ТК РТ следует толковать ограничительно.

Такое толкование, в частности, не предполагает возможности установления другими нормативными правовыми актами иных правил, кроме случаев, когда эти акты предусматривают особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Напомним, что под особенностями регулирования труда ТК РТ понимает нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

В соответствии с ч. 5 ст. 28 ТК РТ, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ч. 2 ст. 26 ТК РТ).

Напомним, что ст. 24 ТК РТ, регламентирующая содержание трудового договора, относит условие об испытании к числу дополнительных условий такого договора, не являющихся для него обязательными (существенными). Наличие или отсутствие в трудовом договоре условия об испытании, по общему правилу, не влияет на возможность заключения трудового договора. Если условие об испытании не включено в содержание трудового договора, то это свидетельствует о том, что, во-первых, работник принят на работу без испытания, а во-вторых, ему не может быть установлено испытание впоследствии.

Часть 5 ст. 28 ТК РТ не содержит указания на то, что условие об испытании должно быть отражено в акте (распоряжении) о приеме на работу. Частью 1 ст. 28 ТК РТ установлено лишь, что условие об испытании должно предусматриваться в трудовом договоре, если его стороны пришли к соглашению об испытании.

Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя без оформления письменного трудового договора, то такой договор, тем не менее, считается заключенным. Работодатель в таком случае обязан надлежаще оформить трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Однако, условие об испытании в такой договор включить уже нельзя, за исключением случая, когда указанное условие было оформлено в виде отдельного соглашения до фактического начала работы.

Правовое положение работника, принятого на работу с испытанием, в период срока испытания в целом не отличается от правового положения других работников, работающих у данного работодателя. Часть 2 ст. 28 ТК РТ гарантирует, что в



период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

В период испытания работник несет обязанности, предусмотренные заключенным трудовым договором и трудовым законодательством. Он вправе на общих основаниях требовать от работодателя предоставления ему работы по обусловленной трудовой функции, обеспечения условий труда, предусмотренных ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременной и в полном размере выплаты заработной платы в соответствии с трудовым договором (абз. 72 ст. 1, ст. 20 ТК РТ).

Часть 4 ст. 28 ТК РТ устанавливает, что в испытательный срок не засчитывает период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине, например, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

В соответствии с ч. 2 ст. 240 ТК РТ, при заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Также при заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности в порядке, установленном трудовым законодательством и другими законодательными актами Республики Таджикистан, содержащими трудовые и правовые нормы.

Отметим, что данный перечень является открытым. Это означает, что иные случаи, когда возможно введение запрета на установление испытания при заключении трудового договора, могут быть предусмотрены ТК РТ, другими законодательными актами Республики Таджикистан и коллективным договором. Например, в соответствии с ч. 2 ст. 29 ТК РТ, испытание при приеме на работу не может быть установлено лицам, успешно завершившим ученичество, в случаях заключения ими трудовых договоров с работодателем, с которым они проходили обучение по ученическому договору.

Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев, за исключением случаев, установленных законодательством Республики Таджикистан. Например, для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций срок испытания составляет до 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

При заключении трудового договора стороны своим соглашением вправе предусмотреть и меньший срок испытания, если иное не установлено законами, определяющими особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Однако, они не вправе предусмотреть более продолжительный срок испытания по сравнению с установленными ТК РТ максимальными сроками. Кроме того, срок испытания, предусмотренный трудовым договором, впоследствии не может быть продлен соглашением сторон.

Правило о возможности установления шестимесячного срока испытания, в свою очередь, имеет общее значение при регулировании труда указанных категорий работников,

поскольку из этого правила возможны исключения, установленные законами.

Нужно обратить внимание на то, что перечень лиц, для которых может быть установлен более длительный (до 6 месяцев) срок испытания, в Трудовом кодексе РТ изложен как исчерпывающий. Следовательно, по общему правилу, данный максимальный срок испытания может быть предусмотрен только трудовыми договорами с руководителями организаций, их заместителями, главными бухгалтерами и их заместителями, руководителями обособленных структурных подразделений организаций.

Если работодатель в период испытания придет к выводу, что работник не соответствует критериям, на основе которых оценивается результат испытания (т.е. при неудовлетворительном результате испытания), то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с таким работником в порядке, установленном ч. 8 ст. 28 ТК РТ. Подчеркнем, что право оценивать результат испытания принадлежит исключительно работодателю, мнение профсоюзного органа в таких случаях не учитывается. Например, как отмечалось выше 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 (ч. 8 ст. 28 ТК РТ).

Поскольку в таких случаях возможно возникновение трудового спора, то работодателю целесообразно обосновать свою позицию. Например, к предупреждению можно приложить копии актов, подтверждающих нарушение

работником тех или иных требований работодателя, несоблюдение которых рассматривается в качестве оснований для признания работника не выдержавшим испытание. Предупреждение должно последовать не ранее чем за семь календарных дней до дня предстоящего увольнения. Исчисление сроков производится по нормам, предусмотренным ст. 14 ТК РТ. Если указанные требования законодательства работодателем выполнены, то он вправе расторгнуть трудовой договор с работником на основании ч. 8 ст. 28 ТК РТ.

Работник имеет право обжаловать решение работодателя непосредственно в суд общей юрисдикции, минуя Комиссию по трудовым спорам. Если трудовой спор не связан с требованием о восстановлении на работе, то заявление подается соответствующему судье. Подсудность спора, связанного с требованием о восстановлении на работе, определяется по нормам Гражданского процессуального кодекса Республики Таджикистан.

При увольнении работника в случае неудовлетворительного результата испытания (ч. 2 ст. 28 ТК РТ) не требуется учет мнения соответствующего профсоюзного органа и не выплачивается выходное пособие. Поскольку правила ч. 2 ст. 28 ТК РТ установлены в императивной норме, то они не могут быть изменены условиями коллективного или трудового договора.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытания и последующее расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если по истечению испытательного срока ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, действие договора продолжается, и его последующее прекращение

допускается на общих основаниях в соответствии с ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан (ч. 7 ст. 28 ТК РТ).

Следовательно, расторжение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным ч. 8 ст. 28 ТК РТ, возможно лишь до истечения срока испытания. После истечения срока испытания расторжение трудового договора с работником происходит только по общим основаниям, определяемым в соответствии со ст. 39 ТК РТ.

Если срок испытания истек, то работник продолжает работу в соответствии с заключенным трудовым договором и актом, изданным на основании трудового договора о приеме на работу. Дополнительного оформления приема на работу после успешного прохождения испытания не требуется.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Как и в случае, установленном ст. 28 ТК РТ, применение ч. 8 данной статьи возможно только в период испытания. Если срок испытания истек, то расторжение трудового договора по инициативе работника производится по нормам, предусмотренным ст. 41 ТК РТ.

Для случая увольнения работника по собственному желанию по основанию согласия сторон, предусмотрен сокращенный трехдневный срок для предупреждения работодателя о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работника (ч. 2 ст. 40 ТК РТ). В других случаях, когда работник собирается расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, он обязан предупредить об этом

работодателя, по общему правилу, за две недели до дня предполагаемого увольнения (ч. 1 ст. 41 ТК РТ).

В случаях, предусмотренных ст. 28 и ч. 1 ст. 41 ТК РТ, юридическое значение имеет только предупреждение, составленное в письменной форме. Согласно сложившейся практике, указанное предупреждение оформляется как заявление, содержащее требование работника о расторжении трудового договора (об увольнении) в день, указанный в заявлении.

Целесообразно, чтобы такое заявление работники составляли в двух экземплярах: один передается в кадровую службу работодателя, а другой, с отметкой кадровой службы о дате приема заявления, остается у работника. В случае возникновения трудового спора указанное заявление может иметь доказательственное значение.

Один из важнейших этапов в сфере трудовых отношений это оформление приема на работу.

Оформление приема на работу осуществляется путем выполнения определенной процедуры, установленной трудовым законодательством Республики Таджикистан.

Нормы, содержащиеся в ст. 26 ТК РТ, устанавливают обязанности работодателя, связанные с оформлением приема на работу. Необходимо иметь в виду, что действие указанных норм по кругу лиц ограничено, они не применяются к работодателям-физическим лицам, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Прием на работу оформляется актом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Согласно ч. 1 ст. 10 ТК РТ работодатель в целях регулирования трудовых отношений в пределах своих

полномочий принимает акты в соответствии с ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Содержание акта (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 26 ТК РТ).

Прием на работу оформляется путем издания (принятия) работодателем локального индивидуального (правоприменительного) акта в форме приказа или распоряжения. При этом в ч. 1 ст. 26 ТК РТ между заключением трудового договора и оформлением приема на работу проводится четкое различие. Оформление приема на работу – вторичная техническая процедура кадрового делопроизводства. Первичным является заключение трудового договора (ст. 26 ТК РТ) только на основании, которого можно приступить к оформлению трудовых отношений.

Лишь при наличии заключенного трудового договора возможно издание акта (распоряжения) работодателя, поскольку содержание этого акта определяется на основании трудового договора и должно соответствовать его положениям.

Так, только на основании соответствующих положений трудового договора в акте (распоряжении) о приеме на работу должны быть указаны сведения о:

- фамилии, имени, отчестве работника;
- наименовании структурного подразделения, в которое принят работник;
- наименовании профессии (должности), разряде, классе (категории), квалификации;
- дате начала работы;

-размере оклада (тарифной ставки) и других условиях оплаты труда;

-наличии и продолжительности испытательного срока (если трудовой договор содержит данное условие);

-других необходимых сведениях.

В соответствии с ч. 6 ст. 26 ТК РТ акт (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

На основании абз. 2 ст. 58 и ст. 26 ТК РТ работник вправе обратиться к работодателю с письменным заявлением о выдаче ему копии акта (распоряжения) о приеме на работу. Не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления работодатель обязан безвозмездно выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного документа.

Акт (распоряжение) о приеме на работу, в свою очередь, является основанием для внесения соответствующей записи в трудовую книжку работника. С актом о приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись в личной карточке.

Согласно ч. 8 ст. 26 ТК РТ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В соответствии с условиями трудового договора работник обязуется лично выполнять предусмотренную этим договором трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ч. 2 ст. 18 ТК РТ).



Для надлежащего выполнения указанных обязанностей работник должен обладать всей необходимой информацией, характеризующей его трудовую функцию, знать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Поэтому ч. 1 ст. 18 ТК РТ закрепила обязанность работодателя предоставить работнику указанную информацию.

Использованная в ч. 8 ст. 26 ТК РТ формулировка «при приеме на работу» представляется излишней, так как прием на работу, по общему правилу, оформляется после заключения трудового договора. Практически соответствующая информация должна быть предоставлена работнику в любое время до подписания трудового договора, с тем, чтобы решение работника о вступлении в трудовые отношения принималось с учетом полученных им из этой информации сведений.

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РТ и другими законодательными актами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Помимо локальных актов, указанных в ч. 8 ст. 26 ТК РТ, работник должен быть ознакомлен под роспись с документами организации, которая устанавливает порядок обработки персональных данных работников, а также о его правах и обязанностях в этой области (ст. ст. 57, 58 ТК РТ).

Прежде чем начать ту или иную деятельность, стороны трудового договора – работодатель и работник, должны обговорить все условия труда, обозначить взаимные обязательства. Для этого необходимо вступление трудового

договора в силу.

Вступление трудового договора в силу - это момент, с которого трудовой договор начинает применяться, действовать и влечь юридические последствия для сторон – работника и работодателя. Понятие «вступление трудового договора в силу» по своему содержанию в основном совпадает с понятием «заключение трудового договора».

Вступивший в силу трудовой договор – это трудовой договор, заключенный надлежащим образом, или в случае, предусмотренном ч. 9 ст. 25 ТК РТ, трудовой договор, который «считается заключенным». Заключенный трудовой договор является юридическим основанием для оформления приема на работу в соответствии со ст. 26 ТК РТ.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законами, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В качестве общих правил можно назвать два варианта определения даты вступления трудового договора в силу:

-со дня подписания трудового договора работником и работодателем;

-со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Второй из указанных вариантов может иметь место в случаях, когда трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В таких случаях работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со

дня фактического допущения работника к работе (ч. 6 ст. 26 ТК РТ).

Кроме того, в самом трудовом договоре можно установить и иную дату его вступления в силу. При этом следует иметь в виду, что дата вступления трудового договора в силу в принципе может не совпадать с датой начала работы (ч. 9 ст. 26 ТК РТ).

Вступление трудового договора в силу в ряде случаев может осуществляться по правилам, установленным законами и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Заключение, изменение и расторжение договора с руководителями государственных унитарных предприятий осуществляется соответствующими органами исполнительной власти по согласованию с органом по управлению государственным имуществом или его территориальным органом.

Следовательно, в орган по управлению государственным имуществом или его территориальный орган представляется на согласование подписанный работодателем и работником договор, который вступит в силу лишь с даты его согласования.

Например, в соответствии со ст. 11 Закона Республики Таджикистан «О государственных предприятиях»<sup>1</sup>, государственное управление предприятием осуществляет Правительство Республики Таджикистан или уполномоченный на то орган.

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О государственных предприятиях». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

Органом управления государственным предприятием является его руководитель, назначаемый Правительством Республики Таджикистан или уполномоченным органом.

Отношение с руководителем государственного предприятия осуществляется посредством договора. В договоре должны быть определены права, обязанности и ответственность руководителя предприятия, условия его труда, отдыха и материального обеспечения, срок и иные условия, предусмотренные ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Руководитель государственного предприятия несет персональную ответственность перед собственником за состояние дел на предприятии.

Руководитель государственного предприятия действует на принципах единоначалия и самостоятельно решает все вопросы деятельности предприятия в соответствии с его компетенцией, определяемой вышеуказанным Законом и Уставом предприятия.

Руководитель государственного предприятия без доверенности действует от имени предприятия, представляет его интересы в отношениях с государственными органами и юридическими лицами, заключает договоры, выдает доверенности, открывает банковские счета и совершает иные сделки и действия, не противоречащие законодательству.

Часть 9 ст. 26 ТК РТ устанавливает правила определения начала практического исполнения работником обязанностей, возложенных на него вступившим в силу трудовым договором. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то

работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Следовательно, день, в который работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей, должен быть установлен трудовым договором. На основании заключенного трудового договора издается акт (распоряжение) работодателя о приеме на работу. Работник считается принятым на работу с даты, указанной в акте, которая должна соответствовать дате начала работы, предусмотренной трудовым договором.

В случае, если стороны трудового договора при его заключении не оговорят дату начала работы, применяется императивная норма – работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу. А также, согласно ч. 1 ст. 14 ТК РТ, исчисление сроков, с которыми ТК РТ связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, начинается со следующего дня после календарной даты, которой определено его начало.

Факт неисполнения работником трудовых обязанностей в день начала работы может быть удостоверен путем составления соответствующего акта. На основании указанного акта возможно издание акта (распоряжения) работодателя, отменяющего ранее изданный акт о приеме соответствующего работника на работу.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, определяется по нормам, предусмотренным ст. 21 ТК РТ. В соответствии с ч. 2 ст. 21 ТК РТ заключение трудового договора по общему правилу допускается с лицами, достигшими возраста 15 лет.

Однако, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 21 ТК РТ, из этого правила предусмотрены исключения, допускающие

снижение возраста, с которого лицо вправе выступать в качестве стороны трудового договора.

В соответствии с ч. 1 ст. 208 ТК РТ, запрещается 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.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден Постановлением Правительства Республики Таджикистан. В Перечень включены работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, а также выполняемые по указанным в Перечне профессиям отдельные виды работ. Например, Постановлением Правительства Республики Таджикистан «О Перечне работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную» от 4 марта 2014 года, №169 (в редакции постановления Правительства Республики Таджикистан от 03 марта 2017 года, №110) регулируются нормы переноски и передвижения тяжестей.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Постановлением Правительства Республики Таджикистан «О Перечне работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную» от 4 марта 2014 года. //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан.

Нормы переноски и передвижения тяжестей указаны в данной таблице.

**Нормы подъема и перемещения вручную груза постоянно в течение рабочей смены**

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза, кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: постоянно (более 2 раз в час) при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

Специальные нормы ТК РТ прямо запрещают также прием на работу лиц моложе 18 лет:

-на условиях совместительства (ч. 2 ст. 229 ТК РТ).

-на работы, выполняемые вахтовым методом (ст. 244 ТК РТ).

-на работы, выполнение которых возможно только при условии заключения договора о полной материальной ответственности.

Специальные правовые нормы, повышающие предусмотренный ч. 2 ст. 21 ТК РТ возраст, по достижении которого возможно заключение трудового договора, содержатся не только в Трудовом кодексе РТ, но и в ряде других нормативных правовых актов Республики Таджикистан. Например, согласно ст. 18 Закона Республики Таджикистан «О защите прав ребенка», ребенок имеет право на труд, свободный выбор рода деятельности и профессии.

В соответствии с законодательством Республики Таджикистан, ребенок вправе по разрешению родителей или его законных представителей в свободное от учебы время заниматься делом, соответствующим его состоянию здоровья, и не наносящим вреда его физическому, нравственному и психическому состоянию.



Порядок заключения и расторжения трудового договора и другие особенности трудовых отношений, в том числе необходимая норма рабочего дня, отдыха, заработной платы и условия работы ребенка устанавливаются трудовым законодательством Республики Таджикистан.

Запрещается принимать или привлекать ребенка к тяжелым, подземным работам и работам с вредными условиями труда<sup>1</sup>.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения программы общего образования по иной, чем очной, форме обучения, либо оставления в соответствии с Трудовым законодательством общеобразовательного учреждения, трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Приведенные положения ч. 3 ст. 21 ТК РТ предусматривают исключение из общего правила, установленного ч. 2 данной статьи, снижая до 14 лет минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора в случаях, исчерпывающим образом определенных в рассматриваемой норме.

Право вступать в трудовые отношения начиная, с 14-летнего возраста может быть в определенных случаях ограничено действием специальных норм, устанавливающих

---

<sup>1</sup> См.: Закон Республики Таджикистан « О защите прав ребенка» от 18 марта 2015 года, №1196. Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2015 года, №3. – С. 65. В редакции Закона РТ от 02.01.2018г №1489. //Централизованнный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www. Adlia.tj>. (дата обращения: 27.02.2022).

повышенные требования к возрасту, с которого допускается заключение трудового договора.

Согласно абз. 2 ч. 2 ст. 74 ТК РТ, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для учащихся общеобразовательных учреждений общего образования, образовательных учреждений начального профессионального образования и образовательных учреждений среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа.

Согласно ч. 3 ст. 21 ТК РТ, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Подчеркнем, что с учащимся, достигшим возраста 14 лет, трудовой договор может быть заключен только для выполнения легкого труда в свободное от учебы время. Чтобы достоверно определить, какое именно время у подростка свободно от учебы, работодателю целесообразно обратиться с запросом в образовательное учреждение, в котором учится подросток.

В таких случаях должны соблюдаться также три неперенных условия:

- труд учащегося не должен причинять вреда его здоровью;
- работа подростка по трудовому договору не может нарушать процесс обучения.

- заключению соответствующего трудового договора обязательно предшествует получение согласия субъектов, указанных в ч. 3 ст. 21 ТК РТ.

ТК РТ требует согласия только одного из родителей или попечителя. В то же время, согласия родителя (попечителя) не достаточно для приема на работу учащегося, достигшего возраста 14 лет – необходимо также согласие органа опеки и попечительства.

ТК РТ не дает ответа на вопрос, в какой форме должно быть выражено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Однако, поскольку работодатель, во избежание споров о правомерности заключения трудовых договоров с учащимися, достигшими возраста 14 лет, должен иметь соответствующее документальное подтверждение законности своих действий, постольку следует полагать, что согласие указанных выше субъектов должно быть выражено в письменной форме.

Следует отметить, если трудовой договор заключен с лицом, не достигшим пятнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, других заменяющих их лиц в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, трудовой договор признается судом недействительным (абз. 4 ч. 1 ст. 56 ТК РТ).

Часть 3 ст. 21 ТК РТ предусматривает исключительный случай, когда трудовой договор может быть заключен с ребенком, не достигшим возраста 14 лет. Это возможно только тогда, когда в качестве работодателя выступает одна из организаций, исчерпывающим образом перечисленных в указанной норме.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или)

исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

В трудовые отношения с другими, помимо перечисленных здесь, работодателями, такой ребенок не может вступать ни при каких обстоятельствах.

Кроме того, установление трудовых отношений в случаях, указанных в ч. 3 ст. 21 ТК РТ, возможно только при одновременном соблюдении следующих условий:

-на это должно быть получено письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства;

-трудовая функция по соответствующему договору ограничена только участием ребенка в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений;

-выполнение работы по трудовому договору не может причинять ущерб здоровью и нравственному развитию ребенка.

Как и в других случаях, когда субъектом трудовых отношений является лицо, не достигшее возраста 18 лет, при регулировании труда лиц, указанных в ч. 2 – 3 ст. 21 ТК РТ, приоритетное значение имеют правовые нормы, установленные в ст. ст. 207 – 214 гл. 15 ТК РТ.

Как уже отмечалось, в соответствии ч. 2 ст. 74 ТК РТ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений общего образования, образовательных учреждений

начального профессионального образования и образовательных учреждений среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа.

Следует обратить внимание на то, что ст. 74 ТК РТ, определяющая продолжительность ежедневной работы (смены), не содержит правил, регламентирующих труд детей в возрасте до 14 лет. Поэтому разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с малолетним, обязательно должна быть установлена, в частности, допустимая продолжительность ежедневной работы ребенка.

Глава 15 ТК РТ также посвящена особенностям регулирования труда работников, не достигших восемнадцати лет.

Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к другим работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан (ст. 207 ТК РТ).

Запрещается 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 (ч. 1 ст. 208 ТК РТ).

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и

перемещении ими тяжестей вручную, утверждается Правительством Республики Таджикистан (ч. 2 ст. 208 ТК РТ).

Запрещается перевод работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, из одного места в другое или от одной работы к другой, превышающих установленные для них нормы (ч. 3 ст. 208 ТК РТ).

Родители и опекун (попечитель), а также уполномоченный орган вправе требовать прекращения трудового договора с лицами, моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них (ст. 209 ТК РТ).

С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, трудовые договоры заключаются только после обязательного предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем работники до достижения восемнадцатилетнего возраста ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 210 ТК РТ).

Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для учащихся образовательных учреждений, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа в день, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3,5 часа в день (ст. 211).

Оплата труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, производится с учетом сокращенной продолжительности работы (ч. 1 ст. 212 ТК РТ).

Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются исходя из общих норм выработки для работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, установленного в ст. 127 ТК РТ (ч. 2 ст. 212 ТК РТ).

Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, поступающих на работу после окончания образовательных учреждений общего образования и образовательных учреждений профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки (ч. 3 ст. 212 ТК РТ).

Работодатель может производить работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, доплаты до уровня оплаты труда работников с полной продолжительностью ежедневной работы (ч. 4 ст. 212 ТК РТ).

Запрещается привлекать работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе при суммированном учете рабочего времени, направлять их в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ст. 213 ТК РТ).

С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, заключение договора о полной материальной ответственности запрещается (ст. 214 ТК РТ).

В заключении отмечается, что трудовой договор это определенное правом средство сочетания интересов того, кто хочет зарабатывать себе на жизнь в условиях коллективно-

организованного труда (работника), и того, кто использует у себя на производстве, в учреждении, организации способности человека к труду (работодателя); первичная юридическая форма упорядочения производственного процесса, с помощью которой определяются: место, где будет работать работник; его трудовая функция у работодателя; время, в течение которого продлятся их связи; производственные и социальные интересы работника и работодателя.

По законодательству Республики Таджикистан работником является физическое лицо (гражданин Республики Таджикистан, иностранные граждане, лица без гражданства, а также индивидуальные предприниматели) определенного возраста, вступивший в трудовые отношения с работодателем. Автором предлагается для регулирования трудовых отношений с иностранным элементом применить «закон места работы», что обуславливается предотвращением дискриминации по месту, созданием равных условий для всех работников и обеспечением систематичной и последовательной деятельности предприятия, а также обеспечением исполнения трудового договора.

Что же касается работодателя, то законодательство Республики Таджикистан устанавливает две группы: юридическое лицо – это соответствующий орган государственной власти, организации; физическое лицо – это представительства, филиалы; индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в установленном законодательством порядке.

Трудовым законодательством установлен запрет на необоснованный отказ в заключении договора. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан обосновать причину отказа. В случае



необоснованного отказа в заключении трудового договора, законодательство Республики Таджикистан предусматривает ответственность.

В настоящее время заключение трудового договора возможно лишь единственным способом – путем его подписания в письменной форме, т.е. надлежаще оформленным, данная норма является императивной, не допускает заключение договора в других формах. Стоит отметить, что с развитием информационных технологий необходимо рассмотреть и другие формы заключения трудового договора. Следует отметить, что ТК РТ модернизировал существенную часть трудового законодательства, приблизив его к международным трудовым нормам.

Однако наряду с достоинствами нельзя не отметить и недостатки Кодекса, к которым можно отнести следующие:

- неоднозначность толкования отдельных норм, что может создать проблемы в ходе правоприменительной практики трудового законодательства;
- противоречия между отдельными нормами;
- отсутствие норм, предусматривающих поощрение работодателей в зависимости от их действий в сфере трудовых отношений;
- недостаток санкций за невыполнение обязанностей сторон трудовых отношений.

### **§ 3. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов договоров**

Прежде всего, чтобы прийти к пониманию определения трудового договора, заключаемые на определенный срок, было бы целесообразно, во-первых обратиться предмету трудового договора.

Согласно ст. 20 ТК РТ, предметом трудового договора являются трудовые отношения между работником и работодателем, в соответствии с которым работник выполняет работу (обязанности) по одной профессии, нескольким определенным профессиям, специальности или должности с соответствующей квалификацией с соблюдением внутреннего трудового распорядке. В свою очередь работодатель обеспечивает условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и иные выплаты, определенные ТК РТ и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, соглашением сторон.

Как видно из приведенного определения предмет трудового договора предполагает его правомерные разновидности. При этом трудовое законодательство предусматривает и признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения.

ТК РТ в ст. 25 по срокам действия, различает только два вида трудового договора. Первым видом является трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок, т.е. на постоянную работу. Это является общим правилом. В практике большинство субъекты трудового договора заключают именно данный вид договора. Из содержания данного правила (ч. 2 ст. 25 ТК РТ) следует, что стороны трудового договора при его заключении должны однозначно определить вид договора – срочный или на неопределенный

срок. Если срок действия в трудовом договоре не будет оговорен, то такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Вторым видом трудового договора является срочный трудовой договор, то есть договор на определенный срок - не менее одного года, за исключением случаев - для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК РТ сохраняется место работы; на время выполнения определенной работы и для выполнения сезонных работ.

Хотя это правило соответствует действующему законодательству, оно может вызвать недопонимание между работодателем и работником.

Это означает, что невозможно заключить трудовой договор на срок менее одного календарного года, то есть на срок от 1 до 12 календарных месяцев.

Также, из анализа абзаца второй ч. 1 ст. 25 ТК РТ, следует отметить, что в понятии «не менее одного года» в любом случае менее одного календарного года определяется, а предельный срок более одного календарного года, например, 2, 5, 10, 20, 25 и др. лет, в котором не уточняется содержание договора заключенного на определенный срок. Но наоборот, на наш взгляд, абзацы первый и второй имеют одинаковое значение, потому что в абзаце второй не определен максимальный срок<sup>1</sup>.

Наряду с другими основаниями заключения срочного трудового договора, абзац четвертый ч. 1 ст. 25 ТК РТ

---

<sup>1</sup> См.: Бобокалонов Г.М. Некоторые вопросы правового регулирования трудового договора заключенный на определенный срок (на тадж. яз.). Министерство труда, миграции и занятости Республики Таджикистан. Институт труда, миграции и занятости. Научный журнал «Рынок труда» №2 (49) – Душанбе: 2021. – С. 35-44.

предусматривает возможность заключения договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

Срочный трудовой договор, в отличие от трудового договора, заключаемого на неопределенный срок, может быть расторгнут работодателем без объяснения причин по истечении срока, на который такой договор был заключен (абз. 2 ч. 1 ст. 25 ТК РТ). Это дает работодателю определенные преимущества как стороне трудовых отношений. Поэтому в целях обеспечения прав другой стороны – работника ч. 6 ст. 24 ТК РТ четко регламентирует случаи заключения срочных трудовых договоров.

В случаях, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения, обязательно должны быть указаны в тексте договора, поскольку ч. 6 ст. 24 ТК РТ относит данную информацию к числу обязательных условий, которые должны содержаться в срочном трудовом договоре.

По общему правилу (абз. 2 ч. 1 ст. 25 ТК РТ), срочный трудовой договор заключается на срок не менее одного года. Специальными нормами ТК РТ и других нормативных актов этот срок может быть изменен. Например, срок трудового договора с руководителем организации определяется ее учредительными документами или соглашением сторон (ч. 8 ст. 25 ТК РТ), т.е. в таких случаях этот срок может быть более одного года. Срок трудового договора с работником, направляемым на работу в представительство Республики Таджикистан за границей, регулируется ТК и другими законодательными актами Республики Таджикистан (ст. 287 ТК РТ). ТК РТ прямо предусматривает возможность заключения

срочного трудового договора на меньший срок на выполнение сезонных работ, когда работа в силу природно-климатических условий может выполняться в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев (ч. 4 ст. 25 ТК РТ). Срок трудового договора может определяться также с учетом положений иных, помимо ТК РТ, других законодательных актов Республики Таджикистан.

Часть 5 ст. 25 ТК РТ устанавливает общие правила, определяющие случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора: срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных ч. 6 ст. 24 ТК РТ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора, в нем указываются срок действия и другие случаи (причины), которые послужили основанием для заключения такого договора.

Таким образом, в обязательном порядке срочный трудовой договор заключается в случаях, перечисленных в абз. 2 ч. 1 ст. 25 ТК РТ. В таких случаях заключение трудового договора на неопределенный срок следует считать недопустимым. Не обязательно, но возможно заключение срочного трудового договора в исключительных случаях, указанных абз. 2 ч. 1 ст. 25 ТК РТ, при условии, что обе стороны такого договора добровольно выразили на это свое согласие.

Если стороны, имея к тому юридические основания, решили заключить срочный трудовой договор, то они обязаны указать в его тексте срок действия договора и обстоятельства (причина), послужившие основанием заключения трудового

договора на определенный срок. Оговорить срок действия трудового договора можно несколькими способами.

Во-первых, в тексте договора можно непосредственно указать конкретные календарные даты начала и истечения срока его действия либо, указав дату заключения договора, установить, что договор заключен на определенный календарный период (на один или несколько месяцев, на один год или несколько лет).

Во-вторых, в случаях, когда точную дату истечения срока трудового договора определить затруднительно, срок трудового договора может быть установлен путем указания на день возникновения юридического факта (действия или события), в отношении которого заранее известно, что он определенно возникнет. Например, в срочном трудовом договоре, заключаемом с лицом на период замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место, срок такого договора можно ограничить днем выхода на работу временно отсутствующего работника.

В-третьих, в случаях, когда выполнение определенной работы не может быть определено конкретной датой, срок трудового договора может устанавливаться путем указания на день окончательного выполнения конкретно определенного объема указанной работы. Например, в трудовом договоре с лицом, принимаемым для подготовки годовой бухгалтерской отчетности и сдачи ее в налоговые органы, в качестве срока прекращения трудового договора может быть указан день окончательной сдачи всех входящих в состав отчетности документов в уполномоченный налоговый орган. В трудовом договоре с лицом, принимаемым для выполнения малярных работ, сроком прекращения договора может являться день, в

который уполномоченное лицо работодателя осуществит приемку всего объема подлежащих выполнению работ.

Исчисление сроков трудовых договоров в перечисленных выше случаях производится по определенным нормам ст. ст. 14, 46, 47 ТК РТ. Например, в соответствии с ч.1 ст. 46 ТК РТ, срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока. Если после истечения срока трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их расторжения, то трудовой договор перезаключается на новый срок, либо при отсутствии такого соглашения, считается продолженным на неопределенный срок.

Как отмечалось, в соответствии с ч. 2 ст. 46 ТК РТ, трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения на работу работника, который ранее выполнял эту работу.

Согласно ч.3 ст. 46 ТК РТ, трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается после ее завершения.

А также, при расторжение срочного трудового договора до истечения срока в соответствии ч.1 ст. 47 ТК РТ, срочный трудовой договор, предусмотренный абзацами вторым и четвертым ч. 1 ст. 25 ТК РТ, может быть расторгнут до истечения срока по основаниям, предусмотренным ст. ст. 38, 39 ТК РТ. В этих случаях условиями трудового договора может быть предусмотрена выплата неустойки.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и

трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Несмотря на то, что ТК РТ существенно расширил возможности заключения срочных трудовых договоров, случаи заключения срочных договоров по-прежнему строго регламентированы им и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан. Каждый случай заключения срочного трудового договора должен быть юридически обоснован.

В соответствии с ч. 7 ст. 25 ТК РТ, 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.

Поэтому трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан «О применении судами норм трудового законодательства Республики Таджикистан при рассмотрении индивидуальных трудовых споров» от 12.11.2021г.<sup>1</sup>, подтверждение наличия или отсутствия законных оснований к заключению срочного трудового договора относится к компетенции суда общей юрисдикции. Если судом при разрешении спора о

---

<sup>1</sup> Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12.11.2021г. №1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sud.tj/ru/dokumenty/postanovlenie-plenuma-verkhovnogo-suda/>; <https://sud.tj/upload/iblock/417/4170f6a93cfd096c885783a3e9bcdaf1.pdf> (дата обращения: 17.03.2022).



правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, то суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Также в вышеуказанном постановлении отмечается, что согласно требованиям абзаца первого ч. 1 ст. 24 Гражданского процессуального кодекса Республики Таджикистан, ст. ст. 199 и 201 ТК РТ дела по спорам, возникающим из трудовых отношений, подчиняются судам общей юрисдикции, и в соответствии с требованиями ч. 3 ст. 47 ГПК РТ по спорам о восстановлении на место работы прокурор принимает участие в судебном разбирательстве и дает заключение.

Часть 7 ст. 25 ТК РТ в императивной форме запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Следует отметить, что данное правило имеет в значительной степени декларативный характер. Дело в том, что весьма проблематично определить истинные цели заключения срочного трудового договора, если для его заключения имелось достаточное формальное основание (причина) из числа предусмотренных ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан и соответствующее основание (причина) обозначено в тексте договора в соответствии с ч. 6 ст. 24 ТК РТ. В то же время, если будет доказано заключение срочного трудового договора в целях, указанных в ч. 7 ст. 25 ТК РТ, то к работодателю возможно применение административно-правовых санкций за нарушение законодательства о труде в соответствии со ст. 94 Кодекса

Республики Таджикистан об административных правонарушениях от 26 ноября 2008 года №1177<sup>1</sup>.

Абзац 2 ч. 1 ст. 25 ТК РТ устанавливает перечень случаев, когда необходимо заключение срочного трудового договора. Срочный трудовой договор заключается:

-на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК РТ сохраняется место работы (абз. 3 ч. 1 ст. 25 ТК РТ);

- на время выполнения определенной работы (абз. 4 ч. 1 ст. 25 ТК РТ);

-для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона) (абз. 5 ч. 1 ст. 25 ТК РТ);

-с лицами, направляемыми на работу за границу;

-для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

-с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

-с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

---

<sup>1</sup> Кодекс Республики Таджикистан об административных правонарушениях// Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

-для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

-в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

-с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

-с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

Данный перечень не является исчерпывающим, так как помимо указанных в нем случаев, заключение срочного трудового договора является обязательным и тогда, когда это прямо предусмотрено специальными нормами ТК РТ или других нормативных правовых актов Республики Таджикистан.

Заключение срочного трудового договора необходимо для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Ряд случаев, когда за временно отсутствующим работником сохраняется место работы (должность), определен в ТК РТ, например, ст. ст. 46, 128, 164, 177, 215, 224.

Срочные трудовые договоры для выполнения временных (до двух месяцев) и сезонных работ заключаются с учетом специальных норм, установленных соответственно в гл. 19 ТК РТ.

В соответствии со ст. 239 ТК РТ, сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных

условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более шести месяцев.

В соответствии Постановления Совета Министров Республики Таджикистан от 4 февраля 1994 года, №72 «Об утверждении списка сезонных отраслей промышленности, работа в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы»<sup>1</sup>. К таковым относятся:

1. Работа на предприятиях сезонных отраслей пищевой и перерабатывающей промышленности:

а) работа на предприятиях консервной отрасли.

2. Работа на лесозаготовках:

а) подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работа в лесопитомниках.

3. Предприятия сезонных отраслей системы мясной и молочной промышленности.

Обязательным является заключение срочных трудовых договоров с любыми лицами, направляемыми на работу за границу, в частности с работниками, направляемыми на работу в дипломатические представительства и консульства Республики Таджикистан за рубежом. Например, в соответствии с ч. 2 ст. 9 Закона Республики Таджикистан «О дипломатической службе» от 31 декабря 2014 года, №1173<sup>2</sup>, для

---

<sup>1</sup> Постановления Совета Министров Республики Таджикистан от 4 февраля 1994 года, №72 «Об утверждении списка сезонных отраслей промышленности, работа в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.06.2020).

<sup>2</sup>Закон Республики Таджикистан «О дипломатической службе». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.02.2022).

осуществления деятельности на дипломатических должностях органов дипломатической службы устанавливаются следующие сроки: для атташе, третьего секретаря, второго секретаря и консульского агента – два года; для вице-консула и первого секретаря – три года.

Кроме того, ст. 19 Закона устанавливает для сотрудников дипломатической службы следующие сроки пребывания в дипломатических рангах: для атташе, третьего секретаря, второго секретаря II и I категорий, первого секретаря II категории – два года; для первого секретаря I категории и советника II категории – три года.

Срок пребывания в дипломатических рангах советника I категории и выше не устанавливается.

Согласно ч. 3 ст. 19 Закона, в сроки пребывания сотрудников дипломатической службы в дипломатических рангах засчитываются:

- период деятельности работников структурных подразделений Исполнительного аппарата Президента Республики Таджикистан, ведающих вопросами международных связей;

- период деятельности в центральном аппарате Министерства иностранных дел Республики Таджикистан;

- период деятельности в заграничных учреждениях Республики Таджикистан;

- период деятельности в представительствах Министерства иностранных дел на территории Республики Таджикистан;

- период деятельности в международных организациях, если сотрудник числится в кадровом составе дипломатической службы;

---

- научная или образовательная деятельность в общеобразовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учреждениях Министерства иностранных дел Республики Таджикистан;

- период прохождения повышения квалификации по направлению Министерства иностранных дел Республики Таджикистан в образовательных и научных учреждениях;

- период учебы сотрудников, направленных Министерством иностранных дел Республики Таджикистан в образовательные учреждения высшего профессионального образования, аспирантуру, докторантуру и научные учреждения. А также в представительствах депутатов Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, судей, государственных служащих, военнослужащих, работников правоохранительных органов и других работников государственных или негосударственных организаций осуществляется с учетом особенностей регулирования труда указанных работников, установленных ст. ст. 286 – 288 гл. 28 ТК РТ и другими законами Республики Таджикистан.

Срочные трудовые договоры заключаются для проведения работ, выходящих за рамки обычной хозяйственной деятельности работодателя, и работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг. Законодатель детально не регламентирует конкретные виды указанных работ, поэтому их основания, виды, сроки выполнения должны определяться в соответствующих локальных актах организации или актах органов, имеющих право давать организации обязательные для исполнения указания. При условии, что проведение работ предусмотрено соответствующим локальным или другим

актом, с работниками, привлекаемыми для их выполнения, допустимо заключение срочных трудовых договоров.

Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, поступающими на работу в организации, срок деятельности которых ограничен заведомо определенным периодом времени или выполнением заведомо определенной работы. В случаях, когда организация создается на заведомо определенный срок, это обстоятельство указывается в ее учредительных документах (например, ч. 1 ст. 14 Закона Республики Таджикистан "Об обществах с ограниченной ответственностью" от 10 мая 2002 года, №53 и ч. 3 ст. 4 Закона Республики Таджикистан «Об акционерных обществах» от 5 марта 2007 года, №237)<sup>1</sup>.

Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, привлекаемыми для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника.

Срочные трудовые договоры должны заключаться в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность регулируются ч.2 ст. 16 ТК РТ.

Кроме того, срочный трудовой договор должен заключаться в случае поступления лица на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а

---

<sup>1</sup> Законы Республики Таджикистан "Об обществах с ограниченной ответственностью", «Об акционерных обществах» //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 11.01.2022).

также в политических партиях и других общественных объединениях. Данное правило применяется, в частности, с учетом положений Законов Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007 года, №233, «О политических партиях» от 13 ноября 1998 года №680, «Об общественных объединениях» от 12 мая 2007 года, №258<sup>1</sup> и т. д.

Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения. Например, в соответствии со ст. 22 Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» от 1 августа 2003 года, №44 года (в редакции Закона РТ от 28.12.2005г. №137, от 30.07.2007г. №325, от 31.12.2008г., №472, от 28.06.2011г. №724, от 17.05.2018г. №1526)<sup>2</sup>, срочный трудовой договор заключается с лицами, желающими участвовать в общественных работах.

Следует обратить внимание на то, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор, заключенным на неопределенный срок.

Абзац второй ч. 1 ст. 25 ТК РТ, допускает возможность заключения срочного трудового договора, если по этому поводу имеется согласие и работника, и работодателя, в

---

<sup>1</sup> См.: Там же. [Электронный ресурс]. Режим доступа: -URL: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 11.01.2022).

<sup>2</sup> Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 11.01.2022).



случаях, указанных в установленном перечне. По соглашению сторон, срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей;

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и другими законодательными актами Республики Таджикистан, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и другими законодательными актами Республики Таджикистан, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и другими лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РТ с учетом мнения

трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Данный перечень является открытым, так как заключение срочного трудового договора возможно по соглашению сторон и в других случаях, предусмотренных нормами ТК РТ или других законов Республики Таджикистан. Например, срочный трудовой договор может заключаться между работником и работодателем, являющимся религиозной организацией в соответствии со ст. 29 Закона Республики Таджикистан «О свободе совести и религиозных объединениях» от 26 марта 2009 года, №489<sup>1</sup>.

Необходимо иметь в виду, что правила абз. 2 ч. 1 ст. 25 ТК РТ не обязывают работодателя и работника заключать срочный трудовой договор во всех перечисленных здесь случаях, а лишь предоставляют сторонам трудового договора такую возможность.

Срочные трудовые договоры могут заключаться в случаях, когда в качестве работодателя выступает субъект малого предпринимательства, численность работников которого не превышает пределы, установленные законом (ст. 274 ТК РТ).

К субъектам малого предпринимательства относятся коммерческие организации (за исключением государственных

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан "О свободе совести и религиозных объединениях" //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: <http://mmk.tj>. (дата обращения: 11.01.2022).

унитарных или казенных), физические лица – индивидуальные предприниматели, крестьянские (фермерские) хозяйства, соответствующие условиям, установленным в Законе Республики Таджикистан «О государственной защите и поддержке предпринимательства»<sup>1</sup>. Подчеркнем, что ТК РТ допускает возможность заключения срочных трудовых договоров не любыми субъектами малого предпринимательства, а только теми из них, которые отвечают критериям, установленным другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

ТК РТ допускает также заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья разрешена работа только временного характера.

Возможно заключение срочных трудовых договоров для предотвращения и устранения последствий различного рода чрезвычайных обстоятельств, например авария, эпидемия, эпизоотия и т. д.<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан "О государственной защите и поддержке предпринимательства" //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: <http://mmk.tj>.

<sup>2</sup> *Примечание:* Авария (в широком смысле) – это значительное повреждение, поломка какого-либо механизма, машины, детали и т.п. во время работы, движения. Как правило, следствием крупных аварий и катастроф являются пожары и взрывы, в результате которых разрушаются производственные и жилые здания, повреждаются техника и оборудование. В ряде случаев они вызывают загазованность атмосферы, разлив нефтепродуктов, а также агрессивных жидкостей и аварийно химически опасному веществу.

Причинами производственных аварий и катастроф могут быть стихийные бедствия, дефекты, допущенные при проектировании или строительстве сооружений и монтаже технических систем, нарушения технологии производства, правил эксплуатации транспорта, оборудования, машин,

Трудовой договор по конкурсу заключают:

- лица, прошедшие конкурс на вакантные должности профессорско-преподавательского состава вузов и научных сотрудников научно-исследовательских институтов и лабораторий;

- артисты, режиссеры и другие театральные творческие работники, прошедшие очередной конкурс, который объявляется на эти должности;

- государственные служащие могут приниматься по конкурсу.

Работники, принимаемые по конкурсу, зачисляются на работу актом руководителя. Они не подлежат аттестации. Особенностью данного трудового договора является то, что он заключается лишь с лицами, избранными предварительно по конкурсу тайным голосованием. Все должности научно-педагогических работников вузов согласно ст. 26 Закона Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 19 мая 2009 года, №531<sup>1</sup> замещаются по трудовому договору.

---

механизмов. Эпидемия – это массовое распространение инфекционного заболевания человека в какой-либо местности, регионе, стране, значительно превышающее обычный уровень заболеваемости, регистрируемый на данной территории в аналогичный период времени. Эпизоотия – это широкое распространение инфекционной или инвазионной болезни животных, значительно превышающее обычный уровень заболеваемости этой болезнью на соответствующей территории в аналогичный период времени.

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: <http://mmk.tj>.

Заключению трудового договора с научно-педагогическим работником вуза на срок до 5 лет предшествует конкурсный отбор. Срок подачи заявлений на конкурс не позднее одного месяца со дня его опубликования. Избранным по конкурсу считается лицо, набравшее более 50 процентов голосов присутствующих на заседании членов ученого совета при наличии кворума (то есть не менее двух третей от его списочного состава). Решение ученого совета об избрании лица на преподавательскую должность утверждается ректором вуза, после чего с ним заключается трудовой договор. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Возникновение трудовых отношений на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу регулируется абз.2 ч.2 ст. 16 ТК РТ.

С творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и другими лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, срочные трудовые договоры могут заключаться по нормам, предусмотренным ТК РТ с учетом особенностей, предусмотренных законами и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и(или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности их трудовой деятельности, утверждается Постановлением Правительства Республики Таджикистан.

Срочные трудовые договоры могут заключаться с лицами, которые будут работать по совместительству. В таких случаях применяются правила, установленные ст. 228 гл. 17 ТК РТ.

Кроме того, ТК РТ и другими законами предусмотрены и иные случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора. Например, срочный трудовой договор может заключаться, если работодателем является физическое лицо. При этом должны учитываться специальные нормы гл. 26 ТК РТ.

В соответствии с ч. 7 ст. 26 прием на работу работников (домашних работников и надомников), работающих у отдельных физических лиц, оформляется трудовым договором, образец которого утверждает уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения.

Рассмотрим особенности отдельных видов трудовых договоров.

Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа юридического лица и работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества, уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица регулируется главой 27 ТК РТ.

Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом), либо уполномоченным органом юридического лица на срок, установленный законодательством Республики Таджикистан, учредительными документами или соглашением сторон.

Законодательством Республики Таджикистан или учредительными документами могут быть установлены

дополнительные процедуры, способствующие заключению трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица (ст. 281 ТК РТ).

Согласно ч. 4 ст. 13 Закона Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007, №233<sup>1</sup> с гражданином принятым на государственную службу в порядке, установленном настоящим Законом, заключается трудовой договор, образец которого утверждает Правительство Республики Таджикистан.

Министерства и ведомства, местные исполнительные органы государственной власти, органы самоуправления посёлков и дехотов при регулировании трудовых отношений работников должны руководствоваться типовой формой трудового договора (контракта), утверждённым Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 7 сентября 2019, №457<sup>2</sup>.

Также по трудовому законодательству предусматривается иные участники трудового договора, которыми являются отдельные категории граждан, с целью социальной поддержки со стороны государства.

Стоит отметить, что трудовой договор с работником по трудовому законодательству заключается в рамках установленной государством квоты.

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан "О государственной службе" //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www. Adlia.tj>. (дата обращения: 11.01.2022).

<sup>2</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан от 7 сентября 2019, №457.//Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www. Adlia.tj>. (дата обращения: 11.01.2022).

Как предусмотрено в ст. 17 ТК РТ, заключение трудового договора с лицом, направленным в счет установленной квоты.

В соответствии с ч. 1 ст. 17 ТК РТ, местные исполнительные органы государственной власти устанавливают квоты для трудоустройства категорий населения, определенных нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Согласно ч. 2 ст. 17 ТК РТ, работодатель в пределах установленной квоты заключает трудовой договор с лицом, направленным для трудоустройства, при соответствии его квалификации требованиям работодателя.

Необходимо отметить, что работодатель обязан в пределах установленной квоты заключать трудовой договор с лицом, направленным для трудоустройства, при соответствии его квалификации требованиям работодателя.

Однако, в статье не предусмотрена ответственность за необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В связи с этим предлагается статью 17 дополнить частью 3 следующего содержания:

«3. Необоснованный отказ работодателя от заключения трудового договора с лицом, направленным для трудоустройства согласно квот, влечет ответственность, установленную законодательством Республики Таджикистан.».

Одним из сложных многоаспектных явлений в трудовых отношениях является совместительство. Совместительство, с социально-экономической точки зрения это вторичная занятость. С точки зрения трудового права это особый вид трудового договора.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 17 ТК РТ.



Совместительство – выполнение работником во время или в свободное от основной работы время другой работы или занятие другой постоянной оплачиваемой должности на условиях трудового договора (абз. 20 ч. 1 ст. 1 ТК РТ).

Обязательными признаками совместительства являются:

- наличие основного рабочего места у данного работника – то есть он уже состоит в трудовых правоотношениях с тем же или другим работодателем;

- выполнение работы в свободное от основной работы время;

- выполнение работы на условиях отдельного трудового договора.

Статьями 228-235 ТК РТ установлено два вида совместительства:

а) внутреннее совместительство;

в) внешнее совместительство.

Внутреннее совместительство - это выполнение своих обязанностей по отдельно заключенному трудовому договору на одном и том же предприятии, которое предполагает осуществлять труд в рамках рабочего времени, установленного вне графика основной работы.

Внешнее совместительство – это работа на разных предприятиях, в свободное от основной работы время на основе трудового договора.

Работодателями в рамках отношений как внутреннего, так и внешнего совместительства могут быть организации и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели.

ТК РТ содержит запрет для некоторых категорий сотрудников на работу по совместительству. В частности, ст.

229 ТК РТ предусматривает запрет на осуществление наряду с основной, иной оплачиваемой деятельностью:

1). Не допускается занимать в организациях, деятельность которых связана с государственной службой, на условиях совместительства две руководящие должности, если иное не установлено законодательством Республики Таджикистан;

2). Запрещается работать по совместительству лицам моложе восемнадцати лет, беременным женщинам, в том числе на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

3. Запрещается работа по совместительству близких родственников, при совместной работе в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 27 ТК РТ в государственных организациях, деятельность которых связана с государственной службой.

4. Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству, а также в части оплаты за трудовой отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, устанавливаются Правительством Республики Таджикистан.

Также запрещено выполнять оплачиваемую работу на условиях совместительства, кроме научной, преподавательской и творческой деятельности, и заниматься предпринимательской деятельностью, например:

1. Депутатам Маджлиси намояндагон (ст. 35 Закона Республики Таджикистан «О Маджлиси Оли Республики Таджикистан» от 19 апреля 2000 года, №1).

2. Прокурорским работникам (ст. 53 Конституционного Закона Республики Таджикистан «Об органах прокуратуры Республики Таджикистан» от 25 июля 2005 года №107).

3. Судьям (ч. 4 ст. 14 Закона Республики Таджикистан «О судах Республики Таджикистан» от 26 июля 2014 года, №1084).

4. Сотрудникам Агентства по государственному финансовому контролю и борьбе с коррупцией Республики Таджикистан, (ст. 26 Закона Республики Таджикистан «Об Агентстве по государственному финансовому контролю и борьбе с коррупцией Республики Таджикистан» от 20 марта 2008 года №374).

5. Государственным служащим (ст. 30 Закона Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007 года, №233) и т. д.<sup>1</sup>.

При трудоустройстве работник помимо документов, предусмотренных ст. 26 ТК РТ, представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

Если для работы по совместительству нужны особые знания и навыки, то руководство учреждения имеет право потребовать документ, подтверждающий наличие таковых у работника (диплом, свидетельство об окончании соответствующего учебного заведения). Также работодатель вправе требовать справку о характере трудовой деятельности по основному месту работы, если работа по совместительству связана с вредными или опасными условиями труда, а также страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 11.01.2022).

В любом случае с работником должен оформляться трудовой договор, с указанием, что работа является совместительством, на его основании издается акт о приеме на работу по совместительству, заводится личная карточка. До подписания трудового договора работника необходимо ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 59 ТК РТ).

Трудовая книжка не представляется, так как хранится она по основному месту работы. Если работник желает занести в трудовую книжку сведения о работе по совместительству, он должен обратиться с такой просьбой к работодателю по основному месту трудовой деятельности и представить документы, подтверждающие такую работу, – заверенную копию акта о приеме на работу. На работников (домашних и надомных работников), работающих у отдельных физических лиц, трудовая книжка не ведется (ч. 3 ст. 52 ТК РТ).

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день (абз. 5 ч. 2 ст. 74 ТК РТ). При этом, в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. То есть при нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю работа по совместительству не должна превышать в этот период 20 часов.

В дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, допускается работа по совместительству на полный рабочий день или смену.

В соответствии с ч. 3 ст. 228 ТК РТ, особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (работников педагогической сферы, медицинских работников, фармацевтов, работников культуры и других отраслей) определяет Правительство Республики Таджикистан. Например, Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан» от 17 апреля 1998 года, №122<sup>1</sup>.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле – и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РТ, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч.3 ст. 75 ТК РТ).

Вместе с тем ст. 228 ТК РТ допускает регулирование работы по совместительству указанных категорий работников в порядке, который определяется Правительством РТ, с учетом мнения трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан. В определенных случаях продолжительность работы по

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>. (дата обращения: 14.01.2022).

совместительству составляет месячную норму работы соответствующей категории работников.

В соответствии с Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 17 апреля 1998 года, №122 «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан» - совместительство означает одновременное занятие, помимо основной, другой должности на предприятии, в учреждении и организации, а равно выполнение кроме основной - другой регулярно оплачиваемой работы<sup>1</sup>.

Совместительство допускается только в свободное от основной работы время: до её начала, после окончания работы, или в те дни, когда не занят по основной работе, выходные и праздничные дни, отгулы, период межвахтового отдыха, часть отпуска и т.п. Педагогическим, медицинским и ветеринарным работникам допустима работа в рамках рабочего дня.

Работа по совместительству разрешается работникам предприятий, учреждений и других организаций независимо от форм собственности. Лицам, занимающим государственные должности государственной власти и государственной службы запрещается заниматься другой оплачиваемой работой кроме научной, творческой и педагогической деятельности. Запрещается работа по совместительству лицам моложе 18 лет, беременным женщинам, а также на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>. (дата обращения: 14.01.2022).

Не допускается занятие одновременно двух руководящих должностей (кроме должностей мастеров), если иное не установлено законодательством. К руководящим должностям относятся должности руководителей предприятий независимо от форм собственности и видов деятельности отделов, цехов, участков и т. п., их заместителей. Вместе с тем, это ограничение не лишает права любого руководителя работать по совместительству на рядовой должности.

Совместительство разрешается как временная мера в порядке исключения и лишь лицам, обладающим большим опытом и высокой квалификацией при условии, если нет возможности заместить свободную должность работником соответствующей квалификации, не занятым на другой работе, и если на работе по совместительству не требуется полной нагрузки рабочего дня.

Работодатель может приглашать работника, для работы по совместительству, с его согласия, лишь в пределах не более половины нормального рабочего времени, так, чтобы междудневные (междусменные) перерывы для отдыха были продолжительностью не менее 12 часов.

Работа по совместительству своевременно (до начала работы) должна быть оформлена актом (распоряжением) руководителя предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им лица по предъявлению работником паспорта (военного билета). Однако, если человек принимается на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от него диплом или иной документ о полученном образовании или профессиональной подготовке.

Руководитель предприятия, независимо от форм собственности и видов деятельности, имеет право по согласованию с профсоюзными комитетами вводить

ограничения на совместительство в отношении работников отдельных профессий и должностей с особыми условиями и режимом труда, дополнительная работа которых может повлечь за собой последствия, негативно отражающиеся на состоянии их здоровья или безопасности производства.

Разрешается совместительство как по месту основной работы, так и на другом предприятии (в учреждении, организации), но не более половины нормального рабочего времени.

Отдельным категориям работников бюджетной сферы (педагогам ВУЗов, колледжи, училище, лицеи, школ и т. п., детских садов и яслей, работникам учреждений культуры, искусства, здравоохранения, социального обеспечения, руководителям кружков, тренерам, медицинским и фармацевтическим работникам (в том числе ветеринарным) и т. д.) разрешается работать по совместительству в нескольких местах. Общая продолжительность совместительства для этих работников, в порядке исключения, устанавливается в размере месячной нормы рабочего времени.

Ежедневно совместитель может работать по 4 часа, а в свободные от работы дни (выходные, отгулы, в период межвахтового отдыха, часть отпуска и т.д.), полный рабочий день (смену). На непрерывно действующих предприятиях, учреждениях, организациях, а также в некоторых производствах, цехах, отделениях, на участках некоторых видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для совместителей ежедневная (4 часовая) продолжительность рабочего времени, допускается, по согласованию с профкомом предприятия (учреждения, организации), введение суммированного учета рабочего времени. Однако, во всех этих случаях общая



продолжительность совместительства в течении месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников.

Оплата труда по совмещаемой должности производится из расчета установленного для этой должности тарифного разряда, оклада (ставки), пропорционально фактической нагрузке;

- при выполнении совместителем сдельной работы оплата производится по фактической выработке, как правило, по конечным результатам за всю изготовленную продукцию или выполненный объём;

- при повременной - из расчета ставки или оклада, предусмотренных по выполняемой работе, за фактически отработанное время в установленных пределах. При установлении совместителям - повременщикам нормированных заданий на основе технически обоснованных норм оплачивается фактически выполненный объём работ.

Премирование и выплата надбавок, доплат и других вознаграждений производится в порядке, установленном для работников данного предприятия (учреждения, организации).

Премии, которые определены системой оплаты труда по совмещаемой работе, начисляются на установленную совместителю часть оклада (ставки) и выплачиваются сверх этой части оклада (ставки).

Совместитель пользуется льготами, установленными для работников данного предприятия (учреждения, организации), если они оговорены в контракте (договоре).

Оплачиваемый отпуск предоставляется совместителям, выполняющим обязанности рабочих (независимо от занимаемой ими должности по основной работе), а также

учителям школ, преподавателям ВУЗов, училище, лицеи, школы и т. п. педагогическим работникам детских дошкольных учреждений, медицинским и фармацевтическим работникам (в том числе ветеринарным).

Оплата за трудовой отпуск или выплата компенсации за не использованный отпуск по совмещаемой работе, производится по усмотрению руководителя или по условиям контракта (договора)<sup>1</sup>.

Согласно абз. пятой ст. 104 ТК РТ, работающим по совместительству, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству.

Оплата за трудовой отпуск или выплата компенсации за не использованный отпуск по совмещаемой работе, производится по усмотрению руководителя.

При исчислении среднего заработка учителям и преподавателям, работающим в нескольких школах, в ВУЗах, в средних специальных и других образовательных заведениях, в том числе профтехучилищ, педагогическим работникам во внешкольных, дошкольных и других детских учреждениях (как в одном, так и в нескольких), а также медицинским и фармацевтическим работникам, занятым образовательным процессом, учитывается заработная плата за фактическую нагрузку по всем местам работы. Кроме того, учитывается

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>. (дата обращения: 14.01.2022).

дополнительная оплата за работу, которая не считается совместительством по основному месту работы.

Увольнение с совмещаемой работы производится:

- по инициативе работодателя, в случаях приема постоянного работника, или ограничением совместительства в связи с особыми условиями и режимом труда. При увольнении совместителей по этим основаниям согласия профсоюзного комитета не требуется;

- по инициативе совместителя, после предварительного уведомления работодателя за 14 календарных дней.

При увольнении с совмещаемой работы в случаях приема работника, не являющегося совместителем, или ограничения совместительства, срок предупреждения о предстоящем увольнении не устанавливается.

При увольнении совместителей выходное пособие не выплачивается.

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по желанию работника работодателем по месту основной работы. Никаких других записей о работе, выполняемой по совместительству, в трудовую книжку не вносится. Основанием для этого служат акты работодателя о приеме на работу совместителя и его увольнении. Время работы по совместительству, если оно не совпадает со временем работы по основной работе, входит в стаж работы, и в случае увольнения с основного места работы и несвоевременном трудоустройстве, за работником, продолжающим трудиться по совместительству, сохраняется непрерывный трудовой стаж.

Профессора и преподаватели ВУЗов, как и все служащие, могут работать преподавателями, а также на других должностях и рабочих местах в качестве совместителей. На

общих основаниях решается вопрос и о совместительстве научных работников.

В рабочее время (до 4-х часов в неделю) педагогическую работу в ВУЗах и учебных заведениях, заведениях повышения квалификации разрешается вести высококвалифицированным специалистам народного хозяйства, с согласия администрации и профкома с основного места работы. При этом заработная плата по основному месту работы сохраняется.

Не считается совместительством:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, оплачиваемая из фонда авторского гонорара;

б) выполнение обязанностей консультантов медицинских учреждений в объёме не более 12 часов в месяц с разовой оплатой труда;

в) работа, выполняемая лицом, имеющим по основной должности неполный рабочий день и в соответствии с этим неполный оклад (ставку), если его оплата по основной и совмещаемой должности не превышает полного оклада (ставки) по основному месту работы;

г) техническая, медицинская, бухгалтерская и всякая другая экспертиза с разовой оплатой;

д) выполнение работником, помимо основной работы, другой оплачиваемой работы без занятия штатной должности, в том же предприятии (выполнение учителями школ и преподавателями средних специальных и других учебных заведений, приравненных к ним по оплате труда (в том числе профтехучилищ) обязанностей по заведованию кабинетами и лабораториями, преподавательская работа директоров, заведующих учебной частью учебных заведений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа инженерно-

технических работников по руководству производственным обучением и практикой учащихся, дежурства медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени, руководство аспирантами и т.п.);

ж) не является совместительством работа учителей школ, преподавателей средних специальных и других учебных заведений, приравненных к ним по оплате труда работников (в том числе профтехучилищ) в том же учебном заведении сверх установленной нормы учебной нагрузки, а также педагогическая работа и работа по руководству кружками в том же учебном заведении, дошкольном, внешкольном или детском учреждении;

з) выполнение обязанностей, за которые решениями Правительства республики установлена доплата к окладу (ставке) в процентах или сомони;

и) выполнение работниками предприятий педагогической работы на условиях почасовой оплаты на курсах и в учебных заведениях, в школах и детских учреждениях в объёме не более 360 часов в год. Разрешение на эту работу администрации и профсоюзного комитета не требуется, за исключением случаев, когда эта работа осуществляется в рабочее время. Заработная плата при этом сохраняется;

к) все виды учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, вытекающей из занимаемой должности, учебного плана и плана научно-исследовательской работы, в пределах 6-часового рабочего дня (чтение лекций, ведение лабораторных, практических и семинарных занятий, проведение зачетов и экзаменов, руководство дипломным проектированием, производственной и учебной практикой и производственной работой студентов,

консультации студентов и аспирантов, рецензирование дипломных проектов, контрольных работ студентов заочников, участие в государственных экзаменах по преподаваемым дисциплинам, а также посещение заведующими кафедр и профессорами лекций и других занятий, проводимых под их руководством доцентами и преподавателями;

л) а также:

- научно - исследовательская работа по выполнению тем, финансируемых из госбюджета;

- заведование кафедрами и руководство лабораториями и кабинетами;

- разработка учебно-методической документации;

- проверка домашних работ студентов;

- учебно-методическое руководство практикой или работой студентов и проверка письменных отчетов по производственной практике;

- участие в работе приёмной комиссии;

- организация и руководство массовой физкультурной, оборонной, оздоровительной, спортивной и секционной работой в высшем учебном заведении (для преподавателей военных дисциплин и физического воспитания).

Выполнение работником предприятия работы, указанной в подпункте «а», в рабочее время не допускается; выполнение в рабочее время работ, указанных в подпунктах «б», «в», «г» допускается с разрешения руководителя данного предприятия, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры определяются Министерством здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан по согласованию с Министерством культуры РТ и Министерством

образования и науки РТ и с учетом мнения трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан.

Практически все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РТ, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, распространяются и на совместителей.

Работник вправе заключить трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан (ч. 1 ст. 230 ТК РТ).

В соответствии со ст. 233 ТК РТ работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Согласно ч. 2 ст. 233 ТК РТ, если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника-совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на период, составляющий разницу в продолжительности отпусков.

Как правило, для оформления отпуска совместителю работодатель по основной работе должен представить копию акта о предоставлении отпуска по основному месту работы. Оплата отпуска и выплата компенсации за неиспользованный отпуск производятся по общим правилам трудового законодательства.

Необходимо отметить, что совместители наравне с другими работниками имеют право на пособия по временной

нетрудоспособности, по беременности и родам в соответствии с п. 2 ст. 1 Постановления Правительства Республики Таджикистан о «Порядке и условии выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и семейных пособий» от 14 октября 2014 года, №630<sup>1</sup>. При этом работник представляет листки нетрудоспособности по каждому месту работы.

Трудовой договор с совместителем прекращается по общим основаниям, определенным ст. ст. 39, 42 ТК РТ. Кроме того, ст. 235 ТК РТ установлено дополнительное основание расторжения трудового договора: прием на работу работника, для которого данная работа будет основной. В этом случае работника необходимо предупредить в письменной форме не позднее чем за две недели до расторжения трудового договора или служебного контракта.

Статьями 42 и 215 ТК РТ установлен запрет на увольнение:

- а) работников в период болезни или отпуска;
- б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- в) одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- г) других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, женщинами и другими лицами с семейными обязанностями, имеющими на воспитании детей в возрасте до трех лет, воспитывающими ребенка -

---

<sup>1</sup>Постановления Правительства Республики Таджикистан «Порядке и условии выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и семейных пособий». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)



инвалида, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных абз. первым ч. 1 ст. 42 ТК РТ, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством. Трудоустройство указанных лиц производится правопреемником ликвидируемой организации, а при отсутствии правопреемников обязательную помощь им в подборе подходящей работы и трудоустройстве оказывает уполномоченный государственный орган в сфере труда и занятости населения с обеспечением в период трудоустройства соответствующими пособиями, установленными законодательством Республики Таджикистан. Обязательное трудоустройство этих лиц осуществляется работодателем также и в случае прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. За этот период за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания трудового договора (ч. 1 ст. 215 ТК РТ).

Понятия совместительство отличается от совмещения тем, что совместительство - это выполнение работником во время или в свободное от основной работы время другой работы или занятие другой постоянной оплачиваемой должности на условиях трудового договора, а под совмещением, понимается выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности), наряду с работой, определенной трудовым договором.

Нормы ТК РТ регламентируют отношения, связанные с выполнением работником дополнительной работы, наряду с предусмотренной трудовым договором, за дополнительную оплату (доплату), размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Например, в соответствии ч. 1 ст. 152 ТК РТ работникам, выполняющим в одной и той же организации, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой специальности, квалификации или должности без освобождения от своей основной работы в течение установленной нормативными правовыми актами Республики Таджикистан продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Согласно ч. 2 ст. 152 ТК РТ размеры доплат за совмещение профессии (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по согласованию с работником, а для организаций, финансируемых из государственного бюджета, Правительством Республики Таджикистан. Размеры доплат в таких случаях не могут быть ниже пятнадцати процентов ставки (оклада) по совмещаемой работе.

Такая дополнительная работа выполняется работником в течение нормальной продолжительности рабочего дня (смены), что отличает этот вид работы от совместительства, осуществляемого в свободное от основной работы время. Кроме того, совместительство может быть, как внутренним, так и внешним, а выполнение дополнительной работы по нормам, предусмотренным гл. 17 ТК РТ допускается у того работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Таким образом, непременным условием выполнения дополнительной работы является письменное согласие работника. Отдельный трудовой договор на выполнение такой работы не заключается, но правила оформления соответствующих трудовых отношений Кодекс детально не определяет. В связи с этим можно предложить, например, следующие варианты документального оформления отношений, связанных с дополнительной работой.

Во-первых, работник может обратиться к работодателю с заявлением, в котором будет указано, что работник согласен выполнять дополнительную работу за дополнительную оплату, содержание и (или) объем такой работы, период времени, в течение которого она будет выполняться, размер дополнительной оплаты также должны быть указаны в заявлении. На основании этого заявления издается соответствующий акт.

Во-вторых, работодатель может обратиться к работнику с письменным предложением, содержащим необходимые параметры (в том числе содержание и (или) объем, а также срок) дополнительной работы и ее оплаты. В случае, согласия работник письменно соглашается это на предложение, после чего работодатель издает соответствующий акт.

В-третьих, допустимо издание акта работодателя, определяющего конкретного работника, которому поручается дополнительная работа. Содержание и (или) объем, период

выполнения такой работы, а также размер дополнительной оплаты также устанавливаются актом. В случае согласия работник собственноручно делает на акт надпись, что он с содержанием акта ознакомлен и согласен выполнять названную работу на условиях, изложенных в акте.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Следовательно, выполнение дополнительной работы возможно в следующих формах:

- совмещение профессий или должностей;
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работодатель обязан устанавливать срок дополнительной работы, ее содержание и объем, только с письменного согласия работника. Это обстоятельство необходимо учитывать при документальном оформлении соответствующих отношений.

Поскольку выполнение дополнительной работы основано на волеизъявлении сторон трудовых отношений, постольку путем волеизъявления любой из сторон выполнение такой работы может быть и прекращено: работник имеет право

досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении. В таком случае заинтересованная сторона должна письменно предупредить другую сторону о прекращении дополнительной работы за три рабочих дня до предполагаемой даты прекращения работы.

Трудовые договоры с надомниками. Работодатель вправе по своему усмотрению организовать труд на своем предприятии. В необходимых случаях работодатель может заключить трудовой договор с лицами, предпочитающими по каким-либо причинам работать на дому.

Лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому или другом, приспособленном для выполнения работ месте, личным трудом с использованием своих материалов, оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя, являются надомными работниками.

Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор (ст. 252 ТК РТ).

Заключение трудовых договоров с надомниками допускается только тогда, когда они имеют необходимые жилищно-бытовые условия, соответствующие требованиям санитарного и пожарного надзора.

Надомные работы могут выполняться только в случаях, если они не наносят вред состоянию здоровья работника и для их выполнения обеспечены требования по безопасности и охране труда.

В трудовом договоре на выполнение работ на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены нижеследующие условия:

- выполнение работ с использованием материалов, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих по праву собственности работнику или, выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя;

- порядок и сроки обеспечения работника для выполнения работы с сырьем, материалами, полуфабрикатами;

- порядок и сроки вывоза готовой продукции;

- компенсационные и иные выплаты работнику (ст.253 ТК РТ).

Трудовой договор работников, работающих у работодателей физических лиц (трудовой договор с домашними работниками). Регулируется гл. 21 ТК РТ. В отличие от надомников домашние работники заключают трудовые договоры для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, помощи в воспитании детей и других видов услуг.

В соответствии со ст. 247 ТК РТ домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (услуги) в домашнем хозяйстве у работодателей - физических лиц.

Решение о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производится. Перечень домашних работ определяет Правительство Республики Таджикистан.

Согласно Постановлению Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении видов домашних работ» от 3

апреля 2012, №159<sup>1</sup> в виды домашних работ входит: садовод, няня, массажист, спортивный воспитатель, воспитатель, индивидуальный преподаватель, повар, опекун, экономка, охранник, водитель, домработница, пастух и семейный врач.

Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается трудовым договором.

Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также размеры компенсационной выплаты и их порядок устанавливаются в трудовом договоре (ст. 247 ТК РТ).

На домашних работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней, оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, привлечения к сверхурочным работам, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни домашнего работника регулируются в трудовом договоре (ст. 248 ТК РТ).

Эти договоры не заключаются, если работа носит краткосрочный характер - до 10 дней в течение месяца.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, если ТК РТ и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, не установлен иной порядок.

---

<sup>1</sup>Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении видов домашних работ». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>. (дата обращения: 27.01.2022).

В случаях и порядке, установленных ТК РТ и другими нормативными правовыми Республики Таджикистан, учредительными документами, актами работодателя, основанием для заключения трудового договора могут стать следующие факторы: в том числе, избрание на должность, избрание по конкурсу на должность и назначение на должность или утверждение в должности (ст. 16 ТК РТ).

Трудовой договор по конкурсу заключают:

а) лица, прошедшие конкурс на вакантные должности профессорско-преподавательского состава вузов и научных сотрудников научно-исследовательских институтов и лабораторий;

б) артисты, режиссеры и другие театральные творческие работники, прошедшие очередной конкурс, который объявляется на эти должности;

в) государственные служащие могут приниматься по конкурсу.

Особенность данного трудового договора - заключается лишь с лицами, избранными предварительно по конкурсу тайным голосованием.

Трудовой договор о сезонной работе (гл. 19 ТК РТ - ст. 239-242). Сезонными признаются работы, которые в силу природных и иных климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев (ст. 239 ТК РТ).

В трудовом договоре должны быть указаны условия о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.

При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается (ст. 240 ТК РТ).



Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Таджикистан.

Например, постановлением Совета Министров Республики Таджикистан "Об утверждении списка сезонных отраслей промышленности, работа в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы" от 4 февраля 1994, №72<sup>1</sup>.

Списка сезонных отраслей промышленности, работа в которых в течение полного сезона засчитываются в стаж для назначения пенсии за год работы включает следующие виды работ:

1. Работа на предприятиях сезонных отраслей пищевой и перерабатывающей промышленности:

1. Работа на предприятиях консервной отрасли.

2. Работа на лесозаготовках:

а) подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работа в лесопитомниках.

3. Работа на предприятиях сезонных отраслей системы мясной и молочной промышленности.

В списке отражены следующие описательные особенности:

1) зависимость сезонных работ от климатических и природных условий;

2) сезонные работы, выполняемые на определенный период (период), но не более шести месяцев.

---

<sup>1</sup>Постановления Совета Министров Республики Таджикистан "Об утверждении списка сезонных отраслей промышленности, работа в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы". //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>. (дата обращения: 11.01.2022).

Сезонная работа включает следующие виды работ: работа на сезонных предприятиях пищевой и обрабатывающей промышленности; работа на консервных заводах; работа в сфере производства древесины; подготовка земли; посадка и посадка лесных деревьев; уход за лесными деревьями; работа в лесных питомниках; работа на предприятиях сезонных отраслей системы мясомолочной промышленности и др.

Трудовой договор с несовершеннолетним работником (гл. 15 ТК РТ). Его особенности основаны на психофизиологических особенностях неокрепшего организма, требующего специальной защиты от производственных вредностей.

Трудовой договор с женщинами, лицами с семейными обязанностями (гл. 16 ТК РТ). Его особенности основаны на физиологических особенностях женского организма, требующих специальной защиты от производственных вредностей. Второе основание - это материнская, отцовская (для одиноких отцов) социальная семейная роль в воспитании малолетних детей и уходе за больными, нетрудоспособными членами семьи.

Особенности регулирования труда депутатов Маджлиси намояндагон Маджлиси оли Республики Таджикистан, судей, государственных служащих, военнослужащих, работников правоохранительных органов, дипломатов, а также иных работников государственных и негосударственных организаций регулируется главой 28 ТК РТ.

Таким образом, в заключении следует отметить, что все трудовые договоры по времени действия законодатель делит на два вида:

- 1) договор с неопределенным сроком;
- 2) срочный договор.

Договор с неопределенным сроком заключается:

обычный, когда, как правило, обуславливаются сторонами место работы, трудовая функция работника, а во многих (ранее указанных) случаях и размер заработной платы; такой договор заключается в большинстве случаев;

Срочный трудовой договор заключается:

контракт;

по организованному набору;

на любой определенный календарный год (например, на время длительного отпуска постоянной работницы в связи с отпусками по беременности и родам и уходу за ребенком до полутора лет можно принять работника по срочному договору, а можно и по договору для определенной работы;

для производственного обучения или ученический на срок не менее шести месяцев, который затем трансформируется в обычный договор с неопределенным сроком;

с руководителем организации на срок, определяемый уставом данной организации.

Так же, большое количество видов трудового договора как правового отношения выделяет ТК РТ по половым, семейным, возрастным, социальным и иным особенностям работников, особенностям работодателей, условиям и месту выполняемой работы, и другим критериям. По отмеченным особенностям ТК РТ выделяет трудовые договоры, заключаемые с женщинами и лицами с семейными обязанностями, работниками в возрасте до 18 лет, с руководителями организации, с работниками, работающими по совместительству и т.д.

Объединяющим началом всех рассмотренных видов трудовых договоров будет их форма, которая едина для всех, поскольку все трудовые договоры как письменные документы заключаются только в письменной форме.

Также в данном параграфе внесены некоторые предложения по совершенствованию национального законодательства.

#### **§ 4. Содержание трудового договора**

С принятием Трудового кодекса Республики Таджикистан 2016 года завершился важный этап реформы трудового законодательства. В новом ТК РТ получили решение многие вопросы. Среди них: сбор, обработка и защита персональных данных работника; профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и практическое обучение работников; трудоустройства; особенности регулирования труда работников, не достигших восемнадцати лет; особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями; особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах; особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда; особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом; особенности регулирования труда надомных работников; особенности регулирования труда работников, занятых на дистанционной работе; особенности регулирования труда инвалидов; особенности регулирования труда технического и обслуживающего персонала государственных органов; особенности регулирования труда индивидуальных предпринимателей; особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа юридического лица и работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества, уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица; особенности регулирования труда

депутатов Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, судей, государственных служащих, военнослужащих, работников правоохранительных органов, дипломатов, а также иных работников государственных и негосударственных организаций и др.

Вместе с тем время, прошедшее со дня вступления в действие ТК РТ, отчетливо показало, что необходимо продолжать работу по совершенствованию трудового законодательства. Во-первых, не все решения Трудового кодекса оказались удачными, во-вторых, в нем не нашло должного отражения реально существующее в настоящее время многообразие условий труда, а также остались неурегулированными некоторые другие положения. В структуре ТК РТ значительное место занимает трудовой договор. Ему посвящены тридцать семь статьи, которые предусматривают серьезное обновление центрального института трудового права. В частности, впервые в содержании трудового договора указывается, что относится к существенным условиям трудового договора. Это дает правоприменительной практике четкие ориентиры в отношении содержания трудового договора.

Согласно ч. 1 ст. 24 ТК РТ содержание трудового договора определяется соглашением сторон, ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, в том числе генеральным, отраслевым соглашением и коллективными договорами.

Содержание трудового договора определено взаимностью согласия сторон. По сути оно составляет комплекс условий, которые определяют спектр прав и обязанностей, как трудящегося, так и работодателя.

Требования к содержанию трудового договора предполагают информацию о сведениях и условиях. Сведения представляют собой те факты, для которых характерно существенное юридическое значение. Их предоставление характеризует фиксированная форма. Условий договора может быть достаточно много, некоторые из них являются обязательными, а некоторые – дополнительными. Каждая из этих групп условий имеет свои особенности.

В юридической литературе указывается, что условия трудового договора разделяться на две группы: во-первых, необходимые (обязательные) и во вторых, дополнительные (факультативные)<sup>1</sup>.

Как отмечает Л.Ю. Бугров, в иностранной литературе идут дебаты по вопросу об условиях, не включенных в изложенный перечень. Многие специалисты находят, что соответствующая обязанность распространяется на все существенные (essential) условия работы. Однако судебная практика показывает: если условия работы не определены в качестве обязательных, для изложенного выше порядка, то стороны трудового договора могут по ним не договариваться.

Получается, что в странах Европейского союза содержание трудового договора состоит из условий работы. Условия работы при этом делятся на обязательные и все другие. Судя по научной литературе, возможна упреждающая градация условий работы на существенные и иные<sup>2</sup>. При признании такой точки зрения именно существенные условия подразделяются на

---

<sup>1</sup> См.: Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. – М., 1983. – С. 26.

<sup>2</sup> Дресвянкин В.Б. Пробелы в российском трудовом праве: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2001. – 19 с. Его же: Пробелы в Российском трудовом праве / В.Б. Дресвянкин. Пермь, 2004. – 136 с.

необходимые и другие (которые с позиций российской юридической традиции хочется назвать факультативными или дополнительными)<sup>1</sup>.

А.М. Куренной дает следующее определение содержанию трудового договора, как условия, подразделяемые на обязательные (необходимые), по которым соглашение сторон должно быть непременно достигнуто, и дополнительные (факультативные) условия, которые могут иметь место, если стороны придут об этом к соглашению. Условия вырабатываются сторонами в процессе переговоров, их также именуют непосредственными условиями, в отличие от так называемых производных, установленных трудовым законодательством (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности, порядке рассмотрения трудовых споров, продолжительности рабочего времени, ежегодного отпуска и др.). Эти производные условия в силу закона и обязанностей, принятых сторонами по трудовому договору, обязательны для выполнения сторонами, о них стороны не договариваются<sup>2</sup>.

Ю. П. Орловский относит к ним только те условия трудового договора, которые обязательны для любого трудового договора, если согласие по ним не достигнуто, то нет и трудового договора<sup>3</sup>.

В соответствии ч. 2 ст. 24 ТК РТ в тексте трудового договора должны быть указаны:

---

<sup>1</sup> Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора. Вестник Пермского университета. Юридические науки Выпуск 2 (2) 2008. – С.103.

<sup>2</sup> См.: Трудовое право России. Учебник (под ред. А.М. Куренного) 3-е изд., перераб. и доп. - М.: «Юрист», 2015. – 624 с.

<sup>3</sup> Трудовое право России: Учебник / Под общ. ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. -М.: МцфЭР, 2004, – С. 208-209.

- реквизиты работодателя, являющегося юридическим лицом;
- фамилия, имя, отчество, наименование, номер и дата выдачи документа, удостоверяющего личность, адрес, постоянного места жительства и идентификационный номер налогоплательщика;
- фамилия, имя, отчество, номер и дата выдачи документа, удостоверяющего личность, адрес постоянного места жительства и идентификационный номер налогоплательщика, если работодатель является физическим лицом;
- место работы (организации или определенного подразделения);
- занимаемая должность работника;
- характеристика условий труда, гарантии и льготы, если выполняемая работа относится к тяжелым работам, вредным или опасным условиям;
- дата начала работы;
- срок трудового договора;
- режим и график рабочего времени;
- время отдыха и длительность ежегодного трудового отпуска работника;
- размер и иные условия оплаты труда;
- права и обязанности работодателя;
- права и обязанности работника;
- порядок изменения и прекращения трудового договора;
- гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;
- условия страхования;
- ответственность сторон;
- дата заключения трудового договора и порядковый номер.



Перечисленные условия ч. 2 ст. 24 ТК РТ являются обязательными. Однако, отсутствие каких-либо из них не влечет незаключенность трудового договора. При выявлении таких фактов работодатель обязан обеспечить их внесение в трудовой договор. За допущенные нарушения работодатель может понести наказание, предусмотренное законодательством Республики Таджикистан.

При отсутствии в трудовом договоре необходимых сведений и одного или нескольких обязательных условий этот договор не будет соответствовать требованиям, предъявляемым ТК РТ. Однако это не означает, что такой «дефектный» договор признается незаключенным или прекращается, соответствующие ошибки должны быть устранены по определенным нормам ч. 3 ст. 24 ТК РТ.

Таким образом, ТК РТ определяет, что должно быть указано в трудовом договоре. Но кроме обязательных условий стороны могут включить в его содержание и иные условия.

С целью сравнения стоит отметить, что в Трудовых кодексах государств СНГ при определении условий трудового договора имеется как сходство, так и их различие, особенно в количественном соотношении. Так, нельзя не заметить, что число пунктов (условий), раскрывающих содержание трудового договора, в ч. 2 ст. 24 ТК Республики Таджикистан – 18<sup>1</sup>, а например, в ст. 43 ТК Азербайджанская Республика – десять<sup>2</sup>, в.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Таджикистан. //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>. (дата обращения: 11.01.2022).

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Азербайджанской Республики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=2653](https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2653) (дата обращения: 11.01.2022).

ст. 28 ТК Республики Казахстан – 13<sup>1</sup>, в ст. 54 ТК Кыргызской Республики - 12<sup>2</sup>, в ст. 57 ТК РФ таких пунктов или условий 14<sup>3</sup>, в ст. 19 ТК Республики Беларусь - семь<sup>4</sup>, в ст. 73 ТК Республики Узбекистан – 5<sup>5</sup>, Трудовой кодекс Туркменистана-пять<sup>6</sup>.

Необходимые сведения, перечисленные в ч. 2 ст. 24 ТК РТ, не во всех случаях могут быть достаточными для определения сторон трудового договора. Поэтому на практике в трудовом договоре целесообразно также указывать фактические и почтовые адреса сторон, другие сведения, которые стороны сочтут необходимыми (абз. 2 ч. 2 ст. 24 ТК РТ).

Таким образом, обязательные условия трудового договора перечислены в ч. 2 ст. 24 ТК РТ. Это означает, что согласование сторонами договора указанных здесь существенных условий достаточно для признания соответствующего договора. Надлежаще оформленным трудовым договором со всеми вытекающими отсюда последствиями (если в договоре также содержатся необходимые сведения, указанные в ч. 2 ст. 24 ТК

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Республики Казахстан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/d8d/d8de196c57d293fb276d769e95b4a584.pdf> (дата обращения: 11.01.2022).

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Кыргызской Республики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 11.01.2022).

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/12125268/089b4a5b96814c6974a9dc40194feaf2/> (дата обращения: 13.01.2022).

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://kodeksy-by.com/trudovoj\\_kodeks\\_rb/19.htm](https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/19.htm) (дата обращения: 27.01.2022).

<sup>5</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://parliament.gov.uz/upload/files/laws/TRUD.pdf> (дата обращения: 13.01.2022).

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года №30-IV.// [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinoren\\_sgreqer\\_turkmenistan.pdf](http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinoren_sgreqer_turkmenistan.pdf) (дата обращения: 11.01.2022).

РТ, и к обязательным условиям трудового договора конкретного вида не предъявляются дополнительные требования, установленные специальными нормами).

Несмотря на то, что с точки зрения юридической формы перечень обязательных условий трудового договора сформулирован как открытый – использована формулировка «иные условия», содержание данного перечня следует считать исчерпывающим. Дело в том, что другие, помимо прямо указанных в нем, условия должны обязательно включаться в трудовой договор только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено трудовым законодательством и другими законодательными актами Республики Таджикистан, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с ч. 3 ТК РТ, по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие Трудовому Кодексу и иным нормативным правовым актам Республики Таджикистан.

Под иными условиями не противоречащие Трудовому Кодексу или иным нормативным правовым актам Республики Таджикистан, в юридической литературе называют факультативные (дополнительные) условия.

Местом работы при заключении трудового договора с работодателем – юридическим лицом является соответствующая организация с указанием ее подразделения (филиала, представительства, отдела, цеха, лаборатории и др.) и места нахождения.

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации указываются в соответствии со штатным расписанием, а если с выполнением работ по соответствующим должностям, специальностям, профессиям

связано предоставление льгот или наличие ограничений, то наименования должностей, специальностей, профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать квалификационным справочникам.

Дата начала работы – день, определяемый трудовым договором, в который работник обязуется приступить к исполнению трудовых обязанностей. Дата начала работы может не совпадать с датой подписания договора.

Кроме того, в некоторых случаях в трудовой договор должны включаться и другие сведения, предусмотренные специальными нормами. Например, при заключении трудового договора о работе по совместительству, в таком трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 2 ст. 230 ТК РТ).

Необходимо иметь в виду, что правила общих норм Трудового Кодекса могут быть дополнены или частично ограничены положениями, содержащимися в его специальных нормах (ст. 136 ТК РТ). Поэтому для отдельных категорий работников перечень обязательных условий трудового договора может быть расширен специальными нормами раздела III ТК РТ об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников, например, лиц, заключивших трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому. Согласно ч. 7 ст. 26 ТК РТ приём 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. Надомными работниками считается лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому или другом, приспособленном для выполнения работ

месте, личным трудом с использованием своих материалов, оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя (ч. 1 ст. 252 ТК РТ).

Особенности правового регулирования труда надомников предусмотрены главой 22 Трудового кодекса Республики Таджикистан (ст. ст. 252-254).

Прием на работу надомников оформляется актом (распоряжением) администрации. Преимущественное право на заключение такого договора предоставляется: женщинам, имеющим детей до 16 лет; инвалидам и пенсионерам по возрасту; лицам с пониженной трудоспособностью, а также лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; занятых уходом за инвалидами или длительно болеющими членами семьи; лицам, обучающимся в очных учебных заведениях. Такой договор может быть заключен при условии, что надомник имеет для этой работы необходимые жилищно-бытовые условия, которые обеспечиваются предварительно работодателем с участием представителей профсоюзного органа, а в соответствующих случаях – также и представителем органов санитарного и пожарного надзора.

Конкретный вид работ для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья. Лица, владеющие мастерством художественных кустарных промыслов, могут быть приняты надомниками независимо от наличия у них трудового договора по основной работе, и на такую надомную работу не распространяются правила о совместительстве. Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным их трудовым договором.

Предусмотрены особенности определения обязательных

условий трудовых договоров для случаев, когда работодателем является физическое лицо.

1. Главной задачей особенности определения обязательных условий трудовых договоров для случаев, когда функцию работодателя играет физическое лицо, является его обоснованность. Одной из обоснованности является положение о том, что именно индивидуальный трудовой договор играет решающую роль в регулировании трудовых отношений в современных условиях. При заключении трудового договора с индивидуальным работодателем в такой договор включаются «все условия, существенные для работника и для работодателя» (ст. 274 ТК РТ).

2. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом), либо уполномоченным органом юридического лица на срок, установленный законодательством Республики Таджикистан, учредительными документами или соглашением сторон. Законодательством Республики Таджикистан или учредительными документами могут быть установлены дополнительные процедуры, способствующие заключению трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица (ст. 281 ТК РТ).

Для названных двух типов трудовых договоров обязательными следует считать не только те условия, которые прямо перечислены в ч. 2 ст. 24 ТК РТ, но и те, которые в указанных случаях сочтут для себя существенными работодатель и работник. Если стороны не смогут согласовать условия, субъективно определяемые ими как существенные, то такой договор не будет соответствовать требованиям,

предъявляемым ТК РТ к содержанию трудового договора. В этих случаях применяются правила ч. 3 ст. 24 ТК РТ.

В случаях, если трудовой договор заключается с работниками, которые относятся к одной из категорий, перечисленных в разделе III ТК РТ, содержание существенных условий трудового договора определяется с учетом специальных норм, закрепленных в данном разделе. К таким нормам относятся:

- особенности регулирования труда работников, не достигших восемнадцати лет (глава 15 ТК РТ);
- особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями (глава 16 ТК РТ);
- особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству (глава 17 ТК РТ);
- особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда (глава 18 ТК РТ);
- особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах (глава 19 ТК РТ);
- особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом (глава 20 ТК РТ);
- особенности регулирования труда домашних работников (глава 21 ТК РТ);
- особенности регулирования труда надомных работников (глава 22 ТК РТ);
- особенности регулирования труда работников, занятых на дистанционной работе (глава 23 ТК РТ);
- особенности регулирования труда инвалидов (глава 24 ТК РТ);
- особенности регулирования труда технического и обслуживающего персонала государственных органов (глава 25

ТК РТ);

- особенности регулирования труда индивидуальных предпринимателей (глава 26 ТК РТ);

- особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа юридического лица и работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества, уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица (глава 27 ТК РТ);

- особенности регулирования труда депутатов Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, судей, государственных служащих, военнослужащих, работников правоохранительных органов, дипломатов, а также иных работников государственных и негосударственных организаций (глава 28 ТК РТ);

- другие категории работников, предусмотренные ТК РТ.

Кроме того, содержание трудовых договоров с некоторыми категориями работников определяется с учетом положений специальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, устанавливающих требования к содержанию трудовых договоров. Таковы, например, Закон Республики Таджикистан «Об аварийно - спасательных службах, аварийно-спасательных формированиях и статусе спасателей» (в редакции Закона РТ от 5.03.2007г. №227, от 29.12.2010г. №645, от 02.01.2019г. №1566)<sup>1</sup> и ряд других нормативных актов.

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «Об аварийно – Спасательных службах, аварийно-спасательных формированиях и статусе спасателей» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>



Отсутствие в трудовом договоре тех или иных необходимых сведений или обязательных условий (ч. 2 ст. 24 ТК РТ) – это дефект договора, но не основание для его расторжения или признания незаключенным. Такой дефект устраняется по определенным нормам ч. 3, 4, 5 ст. 24 ТК РТ.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. 2 ст. 24 ТК РТ, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью такого договора.

Приведенные правила установлены в интересах работников и направлены на то, чтобы предотвратить нарушения их трудовых прав со стороны работодателей, сократить возможности для незаконных увольнений.

В ч. 3 ст. 24 ТК РТ приводятся и иные условия, которые могут включаться в трудовой договор по соглашению сторон, если они не противоречат Трудовому Кодексу и другим законодательным актам Республики Таджикистан. Их можно назвать дополнительными (факультативными) условиями, которые могут быть включены в содержание трудового договора. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и другими законодательными актами Республики Таджикистан, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и другими законодательными актами Республики Таджикистан, содержащими нормы трудового права.

По соглашению между работодателем и работником названный перечень может быть расширен или, наоборот, ни одно из условий, перечисленных в данной норме, не будет включено в трудовой договор. Юридические свойства трудового договора не зависят от наличия или отсутствия в нем дополнительных условий.

Трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с объемом его прав и гарантий, установленных трудовым законодательством и другими правовыми актами, перечисленными в ч. 3 ст. 24 ТК РТ. Если такие условия

включены в трудовой договор, то они не могут применяться (ст. 12 ТК РТ).

Кроме того, ч. 3 ст. 24 ТК РТ запрещает включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника не только по сравнению с трудовым законодательством, но также по сравнению с условиями, предусмотренными коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В целях проверки соответствия работника поручаемой работе стороны вправе включить в трудовой договор условие об испытании. Если такое условие в трудовом договоре отсутствует, то это означает, что работник принят на работу без испытания.

Следует, однако, иметь в виду, что условие об испытании не может включаться в трудовые договоры с лицами, перечисленными в ч. 3 ст. 28 ТК РТ. По общему правилу, срок испытания не может превышать трех месяцев, кроме случаев, установленных в ч. 1 ст. 28 ТК РТ. Порядок установления испытания при приеме на работу регулируется указанной выше нормой ТК РТ.

Под государственной тайной понимаются сведения военного, экономического и политического характера, имеющие важное государственное значение и специально охраняемые государством. Отношения, связанные с государственной тайной, регулируются Законом РТ от 26 июля 2014 года, №1095 «О государственных секретах» (в редакции Закона РТ от 18.03.2015г., №1185 от 02.01.2020г., №1664)<sup>1</sup> и

---

<sup>1</sup>Закон Республики Таджикистан «О государственных секретах» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>

другими нормативными правовыми актами.

Виды сведений, составляющих государственную тайну, определяются в соответствии с утвержденным Указом Президента Республики Таджикистан Перечнем сведений, отнесенных к государственной тайне, который содержит сведения в области военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности государства, распространение которых может нанести ущерб безопасности Республики Таджикистан, а также наименования отдельных органов исполнительной власти и других организаций, наделенных полномочиями по распоряжению этими сведениями. По мере необходимости Перечень пересматривается.

Согласно ч. 2 ст. 4 Закона Республики Таджикистан от 26 июля 2014 года, №1095 «О государственных секретах» (в редакции Закона РТ от 18.03.2015г., №1185 от 02.01.2020г., №1664), органы защиты государственных секретов обеспечивают защиту сведений, составляющих государственные секреты, в соответствии с возложенными на них задачами и в пределах своей компетенции. Ответственность за организацию защиты сведений, составляющих государственные секреты, в государственных органах и организациях возлагается на их руководителей. В зависимости от объема работ с использованием сведений, составляющих государственные секреты, руководителями государственных органов и организаций создаются структурные подразделения по защите государственных секретов, функции которых определяются указанными руководителями с учетом специфики проводимых ими работ.

Допуск (процедура оформления права граждан на доступ к

сведениям, составляющим государственную тайну, а организации – на проведение работ с использованием таких сведений) должностных лиц и граждан Республики Таджикистан к государственной тайне осуществляется в соответствии с Законом РТ «О государственной тайне»<sup>1</sup> и утвержденной Постановлением Правительства Республики Таджикистан Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Республики Таджикистан к государственной тайне.<sup>2</sup> Этим же Постановлением Правительства Республики Таджикистан утвержден Типовой договор (контракт) об оформлении допуска к государственной тайне, являющийся приложением к трудовому договору.

Допуск лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов осуществляется в соответствии с Порядком, определенным в утвержденном Постановлением Правительства Республики Таджикистан Положении «О порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне».<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О государственных секретах» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>

<sup>2</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Республики Таджикистан к государственной тайне» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>

<sup>3</sup> Положении «О порядке допуска лиц Постановления Правительства Республики Таджикистан, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>

Служебная и коммерческая тайны относятся к числу охраняемых законом объектов гражданских прав. Согласно ст. 153 ГК РТ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и другими нормативными правовыми актами. Отношения, связанные с коммерческой тайной, регулирует Закон Республики Таджикистан от 18 июня 2008 года, №403 «О коммерческой тайне».<sup>1</sup>

Информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, защищается способами, предусмотренными ГК РТ и другими законами. Лица, незаконными методами получившие информацию, которая составляет служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Такая же обязанность возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О коммерческой тайне»// Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

С нашей точки зрения, названные правила декларативны и имеют цель, скорее всего, продемонстрировать заботу законодателя об интересах работников. В реальности же приведенные правила не имеют юридического смысла, так как наличие или отсутствие в трудовом договоре указанных прав и обязанностей никак не влияет на само существование этих прав и обязанностей, предусмотренных актами, имеющими большую по сравнению с трудовым договором юридическую силу.

По смыслу ч. 4 ст. 24 ТК РТ, включение в трудовой договор указанных прав и обязанностей возможно, как при заключении договора, так и впоследствии, путем внесения в него изменений и дополнений.

Для изменения условий трудового договора необходимо согласие обеих его сторон – работодателя и работника, выраженное в соглашении об изменении условий трудового договора. Поэтому изменение условий договора, как правило, невозможно, если по этому поводу имеется волеизъявление лишь одной его стороны, а другая сторона не дает на это согласия.

Форма соглашения об изменении условий трудового договора должна быть письменной, как и форма самого трудового договора (Постановления Правительства Республики Таджикистан от 7 сентября 2019 года, №457 «Об Образце трудового договора (контракта) поступления на государственную службу».<sup>1</sup> В обоих случаях речь идет о

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об Образце трудового договора (контракта) поступления на государственную

простой письменной форме, не требующей нотариального удостоверения, что, впрочем, не лишает стороны права удостоверить соответствующее соглашение нотариально.

Следует полагать, что как обязательными (необходимые), так и факультативные (дополнительными) условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон; влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно влечь определенные правовые последствия. Однако необходимые условия трудового договора всегда должны рассматриваться при его заключении и в отношении них стороны во всех случаях обязаны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить и о заключении трудового договора<sup>1</sup>.

Подводя итоги можно утверждать, что содержание трудового договора – это круг условий, на которых предполагается использование труда работника, и по поводу которых договариваются стороны и включают их в договор. Все условия, составляющие содержание трудового договора, являются существенными, поскольку соглашение по каждому такому условию либо прямо предписано законом, либо на его включении в договор настаивает хотя бы одна сторона.

---

службу»//Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>

<sup>1</sup> Bobokalonov G. M. Content of the employment contract. International scientific review of the problems of law, sociology and political science / collection of scientific articles. XX international correspondence scientific specialized conference (Boston, USA, may 26-27, 2021). Boston. 2021. Boston. Massachusetts printed in the United States of America 2021. P. 5-20.



Поэтому, если не будет достигнуто согласия сторон, хотя бы по одному такому условию, договор не состоится. Особенно стоит отметить, что содержание трудового договора должно быть законным, то есть соответствовать всем установленным законодательством требованиям, и достаточно полным, чтобы стороны могли решить все возможные противоречия по поводу выполняемой работы на основе договоренности, которой они достигли.

Также содержание трудового договора в условиях рынка труда определяется взаимным согласием его сторон - работника и работодателя. Обычно оно касается: места работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу; наименования профессии или должности работника с указанием специальности, квалификации, то есть трудовой функции; прав и обязанностей работника; прав и обязанностей работодателя, в том числе по обеспечению охраны труда; размера тарифной ставки или должностного оклада; доплат и надбавок, поощрительных выплат; режима рабочего времени; продолжительности ежегодного отпуска; условий повышения квалификации; льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому страхованию. В трудовом договоре могут содержаться условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий, должностей, о неразглашении служебной, коммерческой тайны и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами.

Учитывая неоднозначность и многообразие условий трудового договора, наука трудового права выделяет среди них две группы условий: обязательные и факультативные.

## **ГЛАВА III. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **§ 1. Форма и сроки предупреждения работника об изменении условий трудового договора**

В трудовом законодательстве начиная с 90-х годов стали использовать термин «изменении трудового договора». До этого в законодательстве и в судебной практике исключительно использовались термины «перевод на другую работу» и «перемещение».

Термин «изменение трудового договора» находился и ныне находится в центре внимания ученых-трудовиков. Так, Я. И. Давидович назвал одностороннее изменение трудового договора переводом на другую работу без согласия работника.<sup>1</sup>

Н. Г. Александров писал: «Об изменении трудового договора можно говорить только в случае перевода работника на другую работу, при котором работник освобождается от занимаемой им должности и назначается на другую должность в том же предприятии (учреждении). При временных переводах в случае «производственной необходимости» и переводах на другую работу в другое предприятие (учреждение) не происходит изменения условий трудового договора».<sup>2</sup>

И. К. Дмитриева под изменением трудового договора понимает «изменение определенных сторонами условий трудового договора, а также перевод на другую работу».<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Давидович Я. И. Трудовой договор // Советская юстиция. 1941. №21. – С. 10-11.

<sup>2</sup> Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. Монография. – М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. – С. 275-276.

<sup>3</sup> Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право. – М. 2014. – С. 77. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://учебники.информ2000.рф/trud/trud1-1/trud201.pdf>.

По мнению Е. Б. Хохлова, «под изменением трудового договора следует понимать прежде всего различного рода новации содержания и субъектного состава трудового договора».<sup>1</sup> «Под изменением трудового договора следует понимать сам юридический факт либо обязательный элемент фактического состава (правомерные действия сторон), которые приводят к изменению существенных условий трудового договора. Изменение в этом аспекте является правоизменяющим юридическим фактом, так как он направлен на изменение субъективных прав и обязанностей работника и работодателя», пишет О. В. Сгибнева<sup>2</sup>.

По мнению М. Ю. Гусовой, «изменением трудового договора – это изменения его содержания, т. е. одного или нескольких его условий... Изменение содержания трудового договора возможно в следующих его формах: перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ); изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ)».<sup>3</sup>

М. А. Прокофьев предлагает определить термин «изменение трудового договора» как преобразование одного или нескольких сведений (в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом) или условий, согласованных сторонами в его содержании.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/ Под редакцией А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – М. 2015. – С. 178.

<sup>2</sup> Сгибнева О. В. Изменение трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук: - М., 2006. – С. 49.

<sup>3</sup> Гусов М. Ю. Переводы в трудовом праве России (некоторые вопросы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук: -М., 2010. – С. 36.

<sup>4</sup> Прокофьев М. А. Изменение условий трудового договора: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук: – М., 2017. – С. 20.

Мы полагаем что, термины «изменение трудового договора» и «перевод на другую работу» – это не во всем совпадающие термины. Термин «изменение трудового договора» более широкий по своему содержанию термин, по сравнению с термином «перевод на другую работу», поскольку, поглощает последний термин. Всякое изменение трудового договора означает перевод на другую работу, тогда как, не всякий перевод на другую работу есть изменение трудового договора<sup>1</sup>.

Трудовое законодательство запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, однако при этом указывается, что работодатель может требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, в случаях, прямо предусмотренных ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Абзац 5 ч. 1 ст. 19 ТК РТ обязывает работодателя требовать от работников только выполнения условий трудового договора, соглашения и коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка и других актов работодателя.

Абзац 1 ч. 2 ст. 18 ТК РТ также обязывает работника выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, актами работодателя.

---

<sup>1</sup> Bobokalonov G. M. Emploment contract: some problems of legal regulation of conclusion, amendment and termination. //Scientific Collection «InterConf», (45): with the Proceedings of the 3th International Scientific and Practical Conference «Scientific Community: Interdisciplinary Research». (March 16-18, 2021). Hamburg, Germany: Busse Verlag GmbH, 2021. – P.188-189.

Трудовая функция согласовывается сторонами трудового договора как одно из его обязательных условий, без которых договор невозможен. Вступивший в силу трудовой договор имеет обязательное значение для работодателя и работника, его условия могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ч. 4 ст. 24 ТК РТ).

Поэтому, по общему правилу работник обязан выполнять только те виды работ, которые относятся к его трудовой функции, а работодатель не вправе в одностороннем порядке требовать от работника выполнения иной работы<sup>1</sup>.

Содержание трудовой функции юристами и экономистами определяется такими категориями как профессия, специальность и квалификация<sup>2</sup>. При этом, профессия, специальность и квалификация трактуются, соответственно, как: постоянный вид трудовой деятельности работника, требующих специальных навыков и соответствующих знаний, приобретаемых в процессе профессионального-технического обучения; разновидность профессии, которая установилась в результате разделении труда, и требующая более узкой подготовки и производственных навыков в какой-то определенной области, относящейся к профессии работника; степень и вид профессиональной обученности, т.е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности,

---

<sup>1</sup> См.: Бобокалонов Г.М. Вопросы, связанные с изменением условий трудового договора. //Современная наука в условиях модернизационных процессов: проблемы, реалии, перспективы / Сборник научных статей по материалам V Международной научно-практической конференции (30 апреля 2021 г., г. Уфа) / – Уфа: Изд. НИЦ Вестник науки, 2021. – С. 81-89.

<sup>2</sup> См. например: Астрахан Е, Никитинский В., Ставцева А. Трудовое право (пособие для судей) – М.: Юридическая литература. 1974. – С. 107-111., Трудовое право России: Учебник/Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М.: Норма. 2010. – С. 267 и др.

определяемый для рабочих разрядами работ, которые они выполняют.

В то же время, ТК РТ предусматривает и исключения из общего правила, запрещающего требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Например, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (абз. 2 ч. 2 ст. 8 ТК РТ).

В частности, ч. 1 ст. 35 ТК РТ допускает возможность временного (на срок до одного месяца) перевода работника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, по производственной необходимости. В этом случае работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Такой перевод работника допускается в случаях:

- катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;

- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения

уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные явления были вызваны перечисленными чрезвычайными обстоятельствами.

Вместе с тем односторонний отказ от выполнения трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, в случае незаконного перевода на другую работу может являться одним из возможных случаев правомерного применения работником самозащиты. По причине того, что перевод является наиболее значимым изменением условий трудового договора, трудовое законодательство устанавливает, что он возможен только с письменного согласия работника.

В содержании трудового договора указывается трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Изменение работодателем любого из этих условий будет признано незаконным переводом. Одностороннее изменение работодателем трудовой функции нарушает установленное ст. 24 ТК РТ право работника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, учитывая, что абз. 5 ч. 1 ст. 19 ТК РТ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В такой ситуации работник может заявить, что предлагаемая работа его трудовым договором не предусмотрена и отказаться от ее выполнения.

Право такого отказа возникает у работника только в случае незаконного перевода.

Незаконный перевод на другую работу может являться одним из возможных случаев правомерного применения работником самозащиты.

В соответствии с абз. 14 ч. 1 ст. 18 ТК РТ работник имеет право на защиту своих прав и законных интересов всеми, не противоречащими закону способами.

В соответствии с ч. 4 ст. 24 изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РТ.

Следует отметить, что в литературе различают понятия «изменение трудового договора», «изменение условий трудового договора», «изменение условий труда», «перевод на другую работу».

Под изменением условий труда, например, О. В. Сгибнева понимает не только изменение условий трудового договора, установленных сторонами, но и иных условий работника, определенных нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением и даже локальными нормативными актами работодателя, то есть установленных во внедоговорном порядке<sup>1</sup>.

Полагаем, что понятия «изменение трудового договора», «изменение условий трудового договора», «изменение условий труда», по смыслу и сути охватываются понятием перевода на другую работу<sup>2</sup>.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, заключается в письменной форме.

На страницах юридической литературы указывается на

---

<sup>1</sup> Сгибнева О. В. Изменение трудового договора: дисс.... канд. юрид. наук. – М., 2006. – С. 87.

<sup>2</sup> Bobokalonov G. M. Some problems of legal regulation of Changes in the terms of the employment contract. For participation in the IX International Scientific and Practical Conference Science and practice: implementation to modern society held on April 18-19, 2021 in Manchester, Great Britain. – P.450.



различные варианты составления письменного соглашения между работником и работодателем об изменении условий трудового договора. Е. А. Голованова пишет, что письменная форма изменения трудового договора на практике может быть реализована не только в виде дополнительного соглашения сторон, но и иным способом (в виде заявления работника о переводе с положительной резолюцией руководителя организации, расписки работника о согласии на перевод и т.д.).<sup>1</sup>

Ряд других авторов считает, что такое письменное соглашение должно быть дополнительным соглашением к трудовому договору.<sup>2</sup>

Мы считаем, что достаточно письменного согласия работника, с резолюцией работодателя или уполномоченного им лица в вопросах приёма на работу и увольнения с работы.

Название письменного соглашения между работодателем и работником об изменении условий трудового договора стороны могут определить по своему усмотрению, так как Трудовой кодекс не содержит норм, устанавливающих по этому поводу императивные правила.

Исключения из приведенного общего правила возможны только в случаях, предусмотренных ТК РТ. Поэтому такие исключения не могут быть установлены другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан. Примерами указанных исключений из правила об обязательном согласии обеих сторон на изменение условий трудового договора могут служить положения ч. 2 ст. 26 ТК РТ

---

<sup>1</sup> Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу/Отв. ред. Никитинский В. И. М.: «Юридическая литература», 1986. – С. 96.

<sup>2</sup> См.: Рысина Д. Ф., Труханович Л. В. Кадровые перестановки, переводы и перемещения. – М., 2004, – С. 160.

регламентирующие особые случаи временного перевода на другую работу.

Часть 1 ст. 30 ТК РТ предусматривает согласия работника при переводе на другую постоянную работу (изменение трудовой функции работника), поручение работы по другой специальности, квалификации, должности.

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 (ч.2 ст. 30 ТК РТ).

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 (ч.4 ст. 30 ТК РТ).

По мнению Е. П. Циндяйкиной и И. С. Цыпкиной, «перемещением, не требующим согласия работника, считается предоставление ему другого рабочего места, поручение работы на другом механизме или агрегате в рамках специальности, квалификации или должности, если при этом не было при заключении трудового договора оговорки о конкретном месте работы, при сохранении размере заработной платы, льгот,

преимуществ и иных условий труда, обусловленных при заключении трудового договора».<sup>1</sup>

М. А. Прокофьев предлагает определить перемещение как изменение рабочего места работника (в том числе поручение ему работы на другом механизме, агрегате), а также структурного подразделения, (если структурное подразделение не было указано в трудовом договоре), расположенных в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требующее согласие работника.<sup>2</sup>

Мы полностью солидарны с позицией авторов относительно сути перемещения на другую работу.

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 (ч.3 ст. 30 ТК РТ).

В соответствии с ч. 5 ст. 30 ТК РТ 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.

Согласно ч. 6 ст. 30 ТК РТ, если продолжение работы по трудовым обязанностям, установленной трудовым договором,

---

<sup>1</sup> Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения/ Под. ред. К. Н. Гусова 3-ое изд., перераб., и доп. М.: «Проспект», 2008. – С. 224.

<sup>2</sup> Прокофьев М. А. Изменение условий трудового договора: проблемы правового регулирования: дисс.... канд. юрид. наук. М., 2017. – С. 99.

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.

В соответствии с абз. шестьдесят девятый ч. 1 ст. 1 ТК РТ условия труда – это условия выплаты заработной платы, нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно - социальные факторы, производственно-бытовые условия, а также иные, по согласованию сторон, условия.

В соответствии с п. 1 ст. 31 ТК РТ работодатель вправе изменить условия труда, если таковые изменения predeterminedены в технологии и организации производства труда.

А также в связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации и (или) сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой или коллективный договоры.

Необходимо отметить, что предложение работодателя об изменении условий труда работника допускается только с

учетом продолжения работником работы по должности, специальности или профессии, соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором.

Согласно ч. 3 ст. 31 ТК РТ 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. Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора работодатель обязан доказывать невозможность сохранения прежних условий труда.

Таким образом, предупреждение об изменении условий труда закон обязывает работодателя оформлять в виде письменного документа.

Как отмечалось выше, согласно ч. 3 ст. 31 ТК РТ трудовой договор с работником подлежит прекращению при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда. Если работника не устраивают изменившиеся условия труда, и он изъявляет желание уволиться, необходимо направить работнику письменное извещение с предложением написать письменный отказ от продолжения трудовых отношений с работодателем. Указанное извещение должно быть получено работником под роспись. После получения отказа работника, следует расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с вышеуказанной нормой Трудового кодекса Республики Таджикистан.

Отсутствие письменного отказа от продолжения работы работодателю, следует расценивать как согласие на работу при измененных условиях труда.

Если работник после получения соответствующего уведомления избегает встречи с работодателем, не дает письменного отказа от продолжения трудовых отношений с работодателем и при этом отсутствует на работе без уважительной причины, это является основанием для расторжения с ним трудового договора за прогул. Согласно абз. четвертый ч. 1 ст. 42 ТК РТ трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случае отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение более трех часов подряд за один рабочий день (рабочую смену).

В соответствии с ч. 2 ст. 31 ТК РТ коллективными договорами могут быть предусмотрены предварительные консультации с представителями работников по поводу изменений условий труда для определенных групп работников.

Согласно ч. 4 ст. 31 ТК РТ в случае, если изменения в производстве, труде и объеме работ могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представителями работников изменить условия труда работников без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного ч. 3 ст. 31 ТК РТ.

Как отмечалось выше, согласно ч. 3 ст. 30 ТК РТ, 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.

Временный перевод работника в случае простоя регулируется ст. 32 Трудового кодекса Республики Таджикистан. На практике не так уж редки случаи, когда в связи с различного рода причинами, в частности,

производственного, финансового или иного характера, работодатель вынужден приостановить работу на одном либо нескольких рабочих местах, участках, цехах, иных подразделениях. В целях минимизации последствий, вызванных такой приостановкой работ, закон предусматривает ряд механизмов, в том числе при соблюдении определенных требований возможность перевода временно простаивающих работников на другую работу, даже если это не оговаривалось в заключенном между работодателем и работником трудовом договоре.

Временный перевод работников на другую работу в случае простоя, как и временный перевод в связи с производственной необходимостью, является исключением из общего правила о возможности перевода только с согласия работника.

В части 1 ст. 32 ТК РТ приведено определение простоя, в соответствии с которым простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера. В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу в той же организации на все время простоя с их согласия в другую организацию, но в той же местности на срок до одного месяца, если иной срок не установлен в коллективном договоре.

Другими словами, причины простоя могут быть самые разнообразные: производственные, экономические, субъективного или объективного свойства, носящие локальный либо общий характер.

В статье 32 ТК РТ не перечислены причины, могущие вызвать простой.

Причины, могущие вызвать простой, являются: выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья,

материалов, электроэнергии и т.д. Поскольку для квалификации простого закон не требует, чтобы причины, его вызвавшие, были объективного свойства, простой может возникнуть как по вине работодателя, так и его работников, в том числе вследствие нарушения ими трудовой (технологической, конструкторской, договорной, исполнительской) дисциплины. Простой, произошедший не по вине работников, является для них вынужденным.

Простой может иметь место как на одном или нескольких рабочих местах (например, когда вследствие грубого нарушения работником производственной дисциплины вышел из строя фрезерный автоматический станок), так и на отдельном участке, в цехе либо в целом по всей организации. К примеру, выход из строя энергосистемы может вызвать простой всех подключенных к ней абонентов, не располагающих автономными источниками энергоснабжения.

В отличие от перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, при простом срок перевода работника определяется не календарным сроком, а продолжительностью времени простоя. При этом, в силу предписаний ч. 1 ст. 32 ТК РТ у работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях, работник переводится на другую работу на все время простоя (это может быть и два, и три месяца, но не более шести), тогда как при переводе к другому работодателю, но в той же местности, - на срок до одного месяца. Следует также отметить, что законом количество переводов в связи с простоем в течение одного года не ограничено. Таким образом, переводы в отношении одного и того же работника могут иметь место, как только появляется необходимость перевода работника в связи с простоем на другую работу. Не ограничивается и общая продолжительность



суммарного времени переводов в течение года. Пределы, установленные законодателем, касаются только разовых переводов.

Основанием перевода конкретного работника на другую работу является акт о простое, докладная записка уполномоченного должностного лица работодателя (начальника цеха, иного структурного подразделения) о невозможности выполнения работником трудовых функций по прежнему месту работы по указанным выше причинам с указанием возможности временного перевода работника на другую работу на срок простоя.

Работодатель вправе в случае простоя воспользоваться механизмом временного перевода работника на другую работу при условии соблюдения установленных законом требований к такому переводу. Однако перевод работника на другую работу в связи с простоем не является обязанностью работодателя.

Если перевод на другую работу в случае простоя в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК РТ, не требует согласия работника, то перевод работника на работу в другую местность либо к другому работодателю на срок более одного месяца не может осуществляться без согласия работника. Необходимо иметь в виду, что перевод в случае простоя по определенным нормам ч. 1 ст. 32 ТК РТ должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника.

В случае простоя работодатель не обязан переводить работника на другую работу в строгом соответствии с его трудовой функцией, обусловленной трудовым договором (например, слесарь-ремонтник 5-го разряда — только слесарем-ремонтником 5-го разряда). В силу предписаний ч. 1 ст. 32 ТК РТ, временный перевод должен производиться лишь с учетом профессии, специальности, квалификации и должности.

В то же время закон исключает возможность перевода по определенным нормам ст. 32 ТК РТ квалифицированного работника на неквалифицированную работу, например, инженера-конструктора на инженер-технолога.

В задачи инженера-конструктора входит разработка того или иного механизма или объекта с последующей выдачей инженерно-технической документации, по которой впоследствии и будет построен этот объект. При этом инженер-конструктор кроме следования техническим правилам должен принимать во внимание огромное количество факторов: наличие ресурсов для создания объекта или механизма, квалификацию персонала, которому предстоит воплотить разработку в жизнь; учитывать способы и возможности транспортировки объекта до места его возведения, вопросы безопасности и многое другое.

Например, как правило, специальность инженера-конструктора предполагает наличие высшего образования, но есть и исключения: в техническом колледже при Таджикском техническом университете имени академика М.С. Осими можно получить среднее специальное образование по санитарно-техническому оборудованию зданий и сооружений, то есть, «техник-конструктор». От инженера-конструктора требуются качественные знания основных технических дисциплин, а также методов конструирования и технологий производства. Кроме того, квалификация инженера-конструктора может подтверждаться исключительно опытом.

В Технологическом колледже города Душанбе можно получить среднее специальное образование «инженер-технолог». Инженер-технолог является работником, занимающимся разработкой, организацией того или иного

производственного процесса. Также он может разрабатывать какую-то определенную технологию.

Это значит, что если работодатель располагает несколькими штатными единицами, на одну из которых он может перевести простаивающего работника, то с учетом трудовой функции работника работодатель должен перевести его на работу, наиболее близкую к ранее занимаемой (например, ведущего механика можно перевести на работу механиком, инженера-механика - техником, секретаря-референта - делопроизводителем, главного бухгалтера-бухгалтером-кассиром, инженера-конструктора - инженером, экономиста по планированию - экономистом по сбыту и т.д.).

Согласно ч. 2 ст. 32 ТК РТ при переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя, оплата труда работника производится в размере не ниже его среднемесячного заработка (оклада).

Работа, выполняемая в случае временного перевода, может быть оплачена двумя способами: во-первых, если оплата труда по новой выполняемой работе превысит средний заработок работника по прежней работе, то ему выплачивается заработок по выполняемой работе (фактически это средний заработок по прежней работе и доплата, которые в совокупности составляют заработок по новой работе). Во-вторых, если оплата труда по выполняемой в порядке временного перевода работе будет ниже, чем средний заработок работника по прежней работе, то ему выплачивается его прежний средний заработок, определяемый в установленном порядке.

В любом случае при принудительных временных переводах на другую работу заработок работника не может быть меньше, чем на прежней работе. Кроме того, работодатель вправе (но не обязан) дополнительно материально стимулировать

работников, которые без их согласия временно переводятся на другую работу.

Временная приостановка производства (работы) – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера (ч. 1 ст. 33 ТК РТ). Простои в организациях происходят по разным причинам и имеют свои особенности, среди которых: 1) причины организационного характера, к которым можно отнести ликвидацию, объединение или разделение структурных подразделений компании; 2) причины технологического характера, которыми можно считать внедрение новых или изменение существующих методов производства продукции; 3) причины технического характера, которыми являются, например, поломка, замена или модернизация производственного оборудования; 4) причины экономического характера – финансовый кризис, тяжёлое материальное положение компании и т. д. Простой может коснуться всего предприятия в целом, определённой части работников либо только одного работника. В зависимости от продолжительности простоя делятся на внутрисменные и целосменные. Внутрисменные простои зависят в основном от внутренних факторов, а целосменные от внешних. Внешние факторы находятся вне пределов контроля организации, в то время как внутренние факторы могут контролироваться и изменяться самой организацией. К внутренним факторам, например, относятся: создание новых видов продукции, внутренняя реорганизация и освоение новых технологий и т. п. К внешним – изменение процентной ставки, валютного курса, изменение спроса на товары или услуги, в связи с изменениями в законодательстве, в политике организации, техногенные и природные катастрофы. Простой на предприятии может

возникнуть: 1) по вине работодателя; 2) по вине работника; 3) по причинам, не зависящим от работника и работодателя. Отметим, что любое происшествие, которое приведёт к простоя, может случиться неожиданно и по чьей угодно вине. Например, в компании произошла поломка оборудования. Если работник нарушил правила техники безопасности или условия эксплуатации оборудования, что привело к его неисправности, простой будет, безусловно, по вине работника. Однако оборудование может быть повреждено и по вине работодателя (если он, например, при установке данного оборудования не следовал инструкции), и по причинам, не зависящим от сторон трудовых отношений (например, по вине производителя, допустившего при изготовлении оборудования брак). Законодательно не устанавливаются ограничения простоев, значит, они могут продолжаться неограниченное время. Выходит, так, что рабочий процесс будет приостановлен до тех пор, пока работодатель не примет решение его возобновить. Данное решение в основном зависит от воли руководителя и реальных возможностей. В данной ситуации важно, чтобы данный период был оформлен официально как простой. Работникам кадровой службы важно установить причину простоя (виновного), поскольку такие сведения непосредственно влияют на принятие дальнейших решений работодателем. С этой целью должны быть оформлены соответствующие документы. В настоящее время типовых форм таких документов нет. Предлагается следующий порядок действий работников кадровых служб при простое: 1) установить причину простоя; 2) оформить решение работодателя о простое; 3) определить необходимость нахождения работника на рабочем месте; 4) учесть время простоя.

На этапе установления причин простоя работники кадровых служб совместно с заинтересованными руководителями проводят работу по фиксации факта простоя в документах первичного учёта (листок учёта простоев и др.), а также оформляют акты о простое, представляют докладные записки о нём. На работника возложена обязанность принимать меры к немедленному устранению причин и условий простоя, а также немедленно сообщать о случившемся работодателю. В случае если простой произошёл по вине работника, и он вовремя не сообщил об этом работодателю, это время (простоя) оплате не подлежит. Например, в состав неотработанного времени учету подлежат оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) работодателя (ч. 4 ст. 81 ТК РТ). Кроме того, в соответствии с абз. 5 ч. 2 ст. 163 ТК РТ, учитывается возмещение ущерба, причиненного по вине работника работодателю, в размере, не превышающем его среднемесячный заработок. Согласно ст. 189 ТК РТ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных ТК РТ.

На практике в локальных нормативных актах устанавливается обязанность работника заявлять о выявленном им факте простоя. Если работник установил факт простоя, он должен представить руководителю структурного подразделения или организации докладную записку. В ней нужно описать причину, вызвавшую простой, и, по возможности, привести свои предложения и рекомендации по его устранению. На основании этого документа руководитель организации издаёт акт (распоряжение) о создании комиссии по расследованию причин, повлёкших простой (приложение),

организации мероприятий по сокращению вызванных им потерь и т.п. Обычно издаётся акт, в котором определяются условия оплаты работникам за время вынужденного простоя, временный перевод работников на другую работу и т.д. Созданная актом руководителя комиссия составляет отчёт о своей работе и акт о простое. Отчёт составляется в произвольной форме, подписывается всеми членами комиссии. На основании этих документов руководитель принимает окончательное решение о причине простоя, виновном лице и источнике покрытия связанных с простоем затрат. Так, в ходе расследования комиссия: 1) опрашивает и получает объяснения должностных лиц и других работников; 2) устанавливает причины, виновных и факторы, повлёкшие простой; 3) выясняет обстоятельства, предшествующие простоему, устанавливает причины его возникновения; 4) выясняет характер нарушения технологических процессов, условий эксплуатации оборудования; 5) проверяет квалификацию обслуживающего персонала; 6) предлагает меры по устранению причин простоя, предупреждению возникновения его в будущем; 7) определяет прямые потери и упущенные в связи с простоем выгоды и др. Следует отметить, что названные действия комиссии не являются обязательными во всех ситуациях простоя и зависят от причин производственного и организационного характера.

В соответствии с ч. 2 ст. 33 ТК РТ временная приостановка организации считается простоем не по вине работника и, при невозможности перевода работника на другую работу, оплачивается в размере его тарифной ставки (оклада).

Согласно ч. 3 ст. 33 ТК РТ запрещается временная приостановка работы без оплаты простоя, если у работодателя нет возможности для перевода работников на другую работу.

Ограничение перевода на неквалифицированные работы предусматривает ст. 34 ТК РТ.

При простое и в случаях временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на не квалифицированные работы без их согласия.

Под неквалифицированными работами практика понимает такие, которые не требуют специальных знаний, например, уборщицы, сторожа, дворники и другие, которым не присваиваются квалификационные разряды, а также работники 1-го квалификационного разряда, считающийся неквалифицированными работами. Под квалифицированными работами – работы которая требуют квалификацию. Квалифицированные работы требуют специальных знаний. Квалификационные разряды устанавливают квалификационные комиссии как правило после сдачи рабочим экзамена на соответствующий разряд. Окончившие профессиональные учебные заведения считаются квалифицированными работниками.

В соответствии с ч. 1 ст. 35 ТК РТ, временный перевод на другую работу без согласия работника допускается на срок до одного месяца в связи с производственной (рабочей) необходимостью. В этом случае работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. На период временного перевода на другую работу работнику выплачивается заработная плата по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

Согласно ч. 2 ст. 35 ТК РТ, в случае производственной (рабочей) необходимости предельный срок перевода на временную работу, а также конкретный размер оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре, а если он не



заключен, то определяются работодателем после консультации с представителями работников.

Перевод на другую должность по инициативе работника – это его право, закрепленное на законодательном уровне. Основным условием его применения является наличие соответствующих оснований.

Согласно ч. 1 ст. 36 ТК РТ, просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем, если эта просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется в организации.

В соответствии с ч. 2 ст. 36 ТК РТ перечень уважительных причин для перевода на другую работу и порядок оплаты труда работника устанавливаются ТК РТ, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективным договором, а если он не заключен, то определяются работодателем после согласования с представителями работников и с согласия сторон. Например, состояние здоровья, если оно не позволяет дальнейшее осуществление предусмотренной трудовой функции, беременность сотрудницы, кормление ребенка подразумевает освобождение от физической работы, выполнения деятельности во вредных (опасных) условиях, замещение отсутствующего сотрудника на определенный период времени или постоянная замена уволившегося работника и т.д.

Законодательством устанавливается 2 формы перевода по инициативе сотрудника. Во-первых, внутренний перевод на другую должность (у одного работодателя). Во-вторых, внешний (подразумевает изменение работодателя). Вне зависимости от этого, перевод на другую работу по инициативе

работника предусматривает следующую последовательность действий.

Порядок перевода по инициативе сотрудника устанавливается оформлением заявления. Оно является выражением инициативы сотрудника, направляется на рассмотрение работодателю. Составление заявления осуществляется в произвольной форме или на бланке организации (если это предусмотрено локальными актами организации).

Содержание должно состоять из просьбы о переводе, причины решения, документального подтверждения (например, медицинское заключение).

Соглашение, содержащее условия перевода (при согласии работодателя) оформляется в письменной форме, подписывается каждой из сторон трудового правоотношения.

Соглашение прилагается к трудовому договору и может содержать такие сведения: условия предстоящей трудовой деятельности; оплата трудовой функции; режим рабочего времени; иные условия работы (например, предоставление отпуска, назначение и выплату премий).

Акт о переводе (на основании соглашения между работником и работодателем), составляется по унифицированной законодателем форме – Т-5/Т-5а.<sup>1</sup> Акт издается руководством и подписывается работником. Его

---

<sup>1</sup> См.: Постановление Государственный комитет СССР по статистике «Об утверждении форм первичной учетной документации для предприятий и организаций» от 28 декабря 1989 года, №241. Унифицированные формы первичной учетной документации для предприятий и организаций. Перечень форм первичной учетной документации 1.1. По учету личного состава. Номер формы Т-5. Наименование формы.- Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу. Формат – А-5. – С. 68–69. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901705180> (дата обращения 31.03.2022).

подпись свидетельствует об ознакомлении с условиями перевода и дальнейшего выполнения трудовой функции.

Работодатель обязан перевести на другую работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением. Порядок перевода работника на другую работу по медицинским показаниям осуществляется таким образом.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Приведенные нормы ч. 1 ст. 36 ТК РТ определяют случаи, когда работодатель обязан перевести работника на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В таком случае требуется получить письменное согласие работника, так как данный перевод является частным случаем перевода, осуществляемого по предусмотренным нормам ч. 1, 2 ст. 30 ТК РТ.

Перечень уважительных причин для перевода на другую работу и порядок оплаты труда работника устанавливаются ТК РТ, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективным договором, а если он не заключен, то определяются работодателем после согласования с представителями работников и с согласия сторон (ч. 2 ст. 36 ТК РТ).

Статья 338 ТК РТ предусматривает перевод работника на более легкую работу по состоянию здоровья.

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, в том числе в связи с

инвалидностью, профессиональным заболеванием либо другим ухудшением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, работодатель обязан перевести с их согласия на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока, создать при необходимости новые рабочие места (ч. 1 ст. 338 ТК РТ).

Оплата труда работников, переводимых на легкую работу по состоянию здоровья, или выплата им пособия по социальному страхованию производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Республики Таджикистан (ч. 2 ст. 338 ТК РТ).

В случаях, когда в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием либо другим повреждением здоровья, связанным с исполнением работником трудовых обязанностей, требуется его переквалификация, работодатель для рационального трудоустройства нуждающегося в переквалификации работника, обязан организовать его переподготовку с сохранением среднего месячного заработка на период переквалификации, но не более чем на двенадцать месяцев (ч. 3 ст. 338 ТК РТ).

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода (ч. 1 ст. 167 ТК РТ), а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или другим повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ч. 2 ст. 167 ТК РТ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую

работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы, заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РТ, другими законодательными актами Республики Таджикистан, в том числе, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При невозможности по условиям производства организовать рациональное трудоустройство работника, получившего трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное нанесение вреда здоровью, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, трудовой договор с ним прекращается с выплатой выходного пособия (ч. 4 ст. 338 ТК РТ).

Размер выходного пособия работника определяется по согласию сторон и не может быть ниже шестимесячной средней заработной платы (ч. 5 ст. 338 ТК РТ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с абз. 5 ч. 1 ст. 42 ТК РТ.

Одним из случаев, подпадающих под действие норм ст. 338 ТК РТ, является перевод на другую работу по медицинским показаниям беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Например, согласно ч. 3 ст. 221 женщины, имеющие детей в возрасте до одного года и шести месяцев, в случаях, когда выполняемая работа противопоказана кормящей матери, либо не позволяет соблюдать режим кормления, переводится на другую работу с

сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе до достижения ребенком возраста до одного года и шести месяцев

Специальные нормы ст. 221 ТК РТ, регулирующие особенности таких переводов, обладают приоритетом по отношению к общим нормам ст. 338 ТК РТ.

В заключении хотелось бы отметить, что к изменениям трудового договора относятся: перевод на другую работу, изменение условий трудового договора, отстранение от работы. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РТ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, заключается в письменной форме.

Из вышеизложенного, можно сделать вывод, что понятия «изменение трудового договора», «изменение условий трудового договора», «изменение условий труда», «перевод на другую работу» отличаются по смыслу и по своему содержанию.

## **§ 2. Изменение трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда**

Как отмечалось в параграфе первый, статья 31 ТК РТ регулирует изменение любых (как обязательных, так и дополнительных, и иных) условий трудового договора, если такие изменения вызваны причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная

реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Приведенный перечень причин изменения организационных и технологических условий труда, установленные в ч. 1 ст. 31 ТК РТ, является открытым, указанные изменения могут быть вызваны и другими причинами, например, улучшением условий труда, внедрением новых методов, освоением новых технологий, модернизацией и заменой оборудования, совершенствованием структуры управления или организации рабочих мест и т.п.

Изменение условий трудового договора, не связанное с изменением трудовой функции, не следует рассматривать в качестве одного из видов переводов на другую работу (ст. 30 ТК РТ). Поэтому в случаях, предусмотренных ст. 31 ТК РТ, не должны применяться нормы, установленные ст. 30 ТК РТ.

Изменение установленных в трудовом договоре его условий (кроме трудовой функции) в порядке, предусмотренном ст. 31 ТК РТ, допускается по инициативе работодателя только в случаях, когда для этого имеются причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда.

Изменения условий трудового договора, осуществляемые по предусмотренным нормам ст. 36 ТК РТ, могут предусматривать как улучшение, так и ухудшение положения работника по сравнению с положениями заключенных коллективного договора, соглашений. Для случаев, когда указанные изменения улучшают положение работника по сравнению условиями, предусмотренными в договорном

порядке, ТК РТ не устанавливает запретов на введение соответствующих изменений.

Однако, если изменение условий трудового договора может ухудшить положение работника по сравнению с условиями, установленными в коллективном договоре, соглашении, то такое изменение не допускается.

Часть 3 ст. 31 ТК РТ устанавливает общее правило: не позднее чем за два месяца до введения работодателем изменений организационных или технологических условий труда, влекущих изменение условий трудового договора, работодатель обязан письменно предупредить работника о введении указанных изменений и вызвавших их причинах, если иное не предусмотрено ТК РТ.

Соблюдение письменной формы такого предупреждения может быть обеспечено двумя способами – путем ознакомления под расписку соответствующих работников с актом, вводящим с определенной даты указанные изменения, или путем персонального письменного уведомления каждого работника, условия труда которого будут затронуты вводимыми изменениями.

ТК РТ допускает исключения из общих правил ч. 2 ст. 31 ТК РТ, которые могут быть установлены как ТК РТ, так и другими законодательными актами Республики Таджикистан. Речь идет, прежде всего, об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников.

Например, работодатель – физическое лицо обязан письменно предупредить работника об изменении условий трудового договора не менее чем за два месяца до введения указанных изменений. Коллективными договорами могут быть предусмотрены предварительные консультации с



представителями работников по поводу изменений условий труда для определенных групп работников.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с ч. 3 ст. 42 ТК РТ. Если работник отказывается от продолжения работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся работу, отвечающую требованиям ч. 3 ст. 31 ТК РТ. Такое предложение должно быть сделано в письменной форме, так как соответствующий письменный документ:

-во-первых, подтверждает надлежащее исполнение работодателем указанной обязанности;

-во-вторых, может иметь доказательственное значение в случае возникновения трудового спора.

Трудовой договор может быть прекращен по основанию отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора только в двух случаях:

во-первых – отсутствия работы, требования к которой установлены ч. 1 ст. 31 ТК РТ.

во-вторых – отказа работника от предложенной ему работы, соответствующей указанным требованиям.

Если введение новых организационных или технологических условий труда, влекущее изменение условий заключенных трудовых договоров, может вызвать массовое увольнение работников, то работодатель вправе временно (на срок до двух месяцев) вводить режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) в порядке, установленном ч. 4 ст. 31 ТК РТ.

Режим неполного рабочего времени в случаях, указанных в данной норме, не может вводиться работодателем в одностороннем порядке. Введение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели в таких случаях возможно только с учетом мнения выборного профсоюзного органа соответствующей организации. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определяется по предусмотренным нормам ст. 372 ТК РТ. Отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (абз. 4 ч. 1 ст. 32 Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011 года, №757).

Основанием введения подобных мер является угроза массового увольнения работников. ТК РТ не раскрывает содержания понятия «массовое увольнение», устанавливая лишь, что критерии массового увольнения должны определяться в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Если работодатель по согласованию с профсоюзным органом предложил работнику работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а работник от этого предложения отказался, то трудовой договор подлежит расторжению по инициативе работодателя. Основанием увольнения в таком случае является сокращение численности или штата работников организации в соответствии с ч. 3 ст. 42 ТК РТ).

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который он был установлен, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В заключении стоит отметить, что при возникновении необходимости изменения трудового договора с работником вследствие организационных или технологических изменений условий труда работодателю следует действовать в соответствии с ТК РТ. Требования, указанные в ней, обязательны для исполнения работодателем. Так, о вступлении в действие соответствующих изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до предполагаемой даты их введения, за исключением случаев, предусмотренных ТК РТ, иными нормативными правовыми актами. В частности, работодатель обязан направить работнику соответствующее предупреждение не менее чем за две недели.

Если работник по каким-либо причинам не согласен продолжать работу в новых условиях, работодатель обязан незамедлительно предложить ему (также в письменной форме и под роспись) иную имеющуюся в данной местности работу (вакантную должность), соответствующую состоянию здоровья работника, которую он может выполнять с учетом

квалификации, а при отсутствии таковой - любую нижестоящую или нижеоплачиваемую должность. Такие предложения могут быть направлены в форме списка вакантных должностей. Анализ показывает, что имеются все меры по защите трудовых и иных прав работника в связи с изменением организационных и технологических условий труда.

### **§ 3. Изменение трудового договора при смене собственника или реорганизации юридического лица**

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации регулируются ст. 38 ТК РТ. Части 1 – 2 ст. 38 ТК РТ содержат положения, применимые только к отношениям, связанным со сменой собственника имущества организации. Поэтому важно отличать смену собственника имущества организации от схожих правоотношений.

В соответствии с ч. 1 ст. 38 ТК РТ, при смене собственника организации и (или) при её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в этих случаях возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, с обязательным соблюдением установленных ими гарантий.

Новый собственник в течение шести месяцев со дня приобретения права собственности вправе перезаключить или расторгнуть трудовые договоры, заключенные прежним собственником с руководителями организации и работниками, осуществляющими общие управленческие функции в

организации. Передача организации из-под подчинения одних органов в подчинение других, не прекращает действие трудового договора (ч. 2 ст. 38 ТК РТ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. Но они имеют право, отказаться от продолжения работы с новым собственником. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с абз. 2 ч. 1 ст. 42 ТК РТ.

В связи с участием в образовании имущества юридического лица, его учредители (участники) могут иметь в отношении этого юридического лица обязательственные права (хозяйственные товарищества и общества, производственные и потребительские кооперативы) либо вещные права на его имущество. К числу вещных прав относится, в частности, право собственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 48 Гражданского кодекса Республики Таджикистан юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

К юридическим лицам, на имущество которых их учредители имеют право собственности или иное вещное право, относятся государственные предприятия, в том числе дочерние предприятия, а также учреждения. Таким образом, понятие «собственник имущества юридического лица» применимо, в частности, к указанным видам организаций.

Собственником имущества государственного предприятия является соответственно Республика Таджикистан. Согласно ст. 14 Закона Республика Таджикистан "О государственных предприятиях" от 28 февраля 2004 года, №10, государственное предприятие в целом как имущественный комплекс признается недвижимостью и является объектом права государственной собственности.

В состав предприятия, как имущественного комплекса входят все виды имущества, предназначенные для его деятельности, включая здания, сооружения, оборудование, инвентарь, сырье, продукцию, право пользования земельным участком, право требования долгов, а также право на обозначения, индивидуализирующие его деятельность (его наименование, товарные знаки), а также другие исключительные права.

Совершение в отношении республиканского государственного предприятия сделок (залог, концессия), где предприятие выступает в качестве единого имущественного комплекса, производится по решению Правительства Республики Таджикистан, а в отношении коммунального предприятия – актом местного органа государственной власти.

Понятие «собственник имущества организации» применимо также к отношениям, когда собственником этого имущества является соответствующее юридическое лицо. Например, собственником имущества общества с ограниченной ответственностью или акционерного общества является само соответствующее хозяйственное общество. Смена собственника имущества хозяйственного общества может происходить, например, в случае отчуждения, принадлежащего обществу предприятия как имущественного комплекса (ч.ч. 1-6 ст. 100, ч.ч. 2, 8 ст. 115 ГК РТ) другому собственнику или, наоборот,

приобретения обществом имущественного комплекса, принадлежавшего иному лицу.

Смена собственника имущества организации (или собственника части этого имущества) происходит также в результате реорганизации соответствующего юридического лица.

Необходимо иметь в виду, что в случаях, когда учредители (участники) юридического лица имеют в отношении его обязательственные права (хозяйственные товарищества и общества, производственные и потребительские кооперативы) либо вообще не имеют имущественных прав в отношении юридического лица (общественные и религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды, ассоциации и союзы юридических лиц), изменение состава учредителей (участников) соответствующего юридического лица не может рассматриваться как смена собственника его имущества.

Одним из распространенных случаев, когда происходит смена собственника государственного имущества, является приватизация, т.е. возмездное отчуждение имущества, находящегося в собственности государства, в собственность физических и (или) юридических лиц. Приватизация государственного предприятия в настоящее время осуществляется в соответствии с Законом Республики Таджикистан «О приватизации государственной собственности в Республике Таджикистан» от 16 мая 1997 года, №464<sup>1</sup>.

Социальные гарантии работникам открытых акционерных обществ, созданных в процессе приватизации, предусмотрены

---

<sup>1</sup>Закон Республики Таджикистан «О приватизации государственной собственности в Республике Таджикистан» от 16 мая 1997 года, №464 в редакции Закона РТ от 22 мая 2002 г. №4, от 8 декабря 2003 г. №71, от 26 марта 2009г. №497, от 23.07.2016г. №1352, от 24.02.2017г. №1402.

абз. 7 ч. 1 ст. 65 Закона Республики Таджикистан «Об акционерных обществах». В частности, установлено, что трудовые отношения работников унитарных предприятий после приватизации имущественных комплексов указанных предприятий продолжают с согласия работников и могут быть изменены или прекращены не иначе, как в соответствии с законодательством Республики Таджикистан о труде.

По общему правилу (ч. 2 ст. 38 ТК РТ), смена собственника имущества организации сама по себе не может влечь расторжения трудовых договоров с работниками организации. Новый собственник вправе расторгнуть трудовые договоры с лицами, занимающими ключевые должности в организации – ее руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером. Поскольку перечень указанных лиц не сформулирован как исчерпывающий, передача организации из-под подчинения одних органов в подчинение других не прекращает действие трудового договора.

Новый собственник вправе расторгнуть указанные трудовые договоры в шестимесячный срок со дня возникновения у него права собственности. Право собственности на предприятие переходит к покупателю с момента государственной регистрации этого права (ст. 243 ГК РТ). Основанием расторжения трудового договора в таких случаях является (абз. 2 ч. 1 ст. 42 ТК РТ) – смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

В соответствии со ст. 170 ТК РТ в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом



(органом) решения о прекращении трудового договора при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя, ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже шестикратного среднего месячного заработка.

Если по истечении шести месяцев со дня возникновения у него права собственности, новый собственник не реализует свое право на расторжение трудовых договоров с указанными категориями работников, то действие данного правомочия такого собственника прекращается. Трудовые договоры с руководителем организации, заместителями руководителя и главным бухгалтером впоследствии могут быть расторгнуты по инициативе работодателя по другим основаниям, предусмотренным ст. 42 ТК РТ. Кроме того, трудовой договор с руководителем организации, может быть, расторгнут по инициативе работодателя, также по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 284 ТК РТ.

Работники организации, у которой появился новый собственник ее имущества, продолжают работать на условиях ранее заключенных трудовых договоров. Если работник по каким-либо причинам откажется продолжать работу после смены собственника имущества организации, то трудовой договор с ним расторгается на основании абз. 2 ч. 1 ст. 42 ТК РТ – отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Это правило действует в отношении любых работников соответствующей организации, в том числе ее руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

При смене собственника имущества организации, сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Эти императивные правила ст. 38 ТК РТ запрещают осуществлять сокращение численности или штата работников до государственной регистрации перехода права собственности к новому собственнику имущества организации. Основные правила государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним определяются ст. 51 ГК РТ и Закона Республики Таджикистан «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 19 мая 2009 года<sup>1</sup>.

Государственная регистрация перехода права собственности на предприятие, как имущественный комплекс осуществляется после исполнения продавцом обязательств по договору продажи предприятия. Целесообразно иметь в виду, что момент передачи предприятия покупателю не совпадает с моментом перехода права собственности на это предприятие. Последний определяется датой государственной регистрации перехода права собственности. Государственная регистрация прав на предприятие, как имущественный комплекс осуществляется по предусмотренным нормам гл. 2 Закона Республики Таджикистан «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Под реорганизацией юридического лица в гражданском праве понимается прекращение юридического лица с переходом его прав и обязанностей к другим лицам. Этим

---

<sup>1</sup> Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2009 г., №5, ст.316; 2010 г., №12, ч.1, ст.828; 2012 г., №12, ч.1, ст.1006; 2015 г., №11, ст.972, 2016, №5, ст.370; ЗРТ от 2 января 2019 года, №1586.

реорганизация отличается от ликвидации юридического лица, не предполагающей правопреемства. Добровольная реорганизация может быть осуществлена по решению учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами. Общие правила реорганизации юридических лиц установлены ст. ст. 58 – 61 Гражданского кодекса РТ. Особенности реорганизации разных видов юридических лиц и правопреемства при их реорганизации определяются законами о соответствующих видах юридических лиц, например, гл. 3 Закона Республики Таджикистан «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

В соответствии с данной нормой реорганизация организаций может осуществляться в форме слияния, выделения, присоединения, разделения, преобразования.

При слиянии двух и более юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь созданному юридическому лицу, а деятельность объединившихся (слившихся) юридических лиц прекращается с внесением сведений в Единый государственный реестр о таком прекращении.

Вновь созданное юридическое лицо должно пройти государственную регистрацию (ст. 14 Закона).

При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

При выделении из одного юридического лица одного или более юридических лиц создаются новые юридические лица, однако первое юридическое лицо, продолжает свое существование.

Выделенные юридические лица должны пройти государственную регистрацию (ст. 15 Закона).

При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом.

В случае присоединения одного и более юридических лиц к другому юридическому лицу, к последнему переходят права и обязанности присоединенных юридических лиц, при этом присоединенные юридические лица прекращают свое существование.

Орган, осуществляющий государственную регистрацию, вносит сведения о прекращении существования присоединенных юридических лиц в Единый государственный реестр (ст. 16 Закона).

При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу, к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

При разделении юридического лица, его права и обязанности переходят к вновь создающимся юридическим лицам, при этом разделенное юридическое лицо прекращает свое существование и создаются два или более новых юридических лиц.

Орган, осуществляющий государственную регистрацию, вносит сведения о прекращении существования юридического лица, разделенного на два или более юридических лиц, в единый государственный реестр и проводит государственную регистрацию двух или более новых юридических лиц, созданных в результате разделения юридического лица (ст. 17 Закона).

При разделении юридического лица, его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом.

При преобразовании юридического лица из одной организационно-правовой формы в другую, предусмотренную законодательством Республики Таджикистан, орган, осуществляющий государственную регистрацию, вносит в Единый государственный реестр сведения об изменении организационно-правовой формы юридического лица, указанные в заявлении (ст. 18 Закона).

При преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменении организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

Сам по себе факт изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация не влечет прекращения трудовых договоров с работниками соответствующей организации. ТК РТ не предъявляет требований к форме выражения согласия работника на продолжение трудовых отношений в случаях, предусмотренных ст. 38 ТК РТ. Поэтому следует полагать, что такое согласие может быть дано как в письменной, так и в устной форме. Кроме того, продолжение работником порученной работы допустимо рассматривать как выражение его согласия на продолжение трудовых отношений.

Если после изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации работник отказывается от продолжения работы, то работодатель обязан расторгнуть с таким работником трудовой договор по основанию, установленному в абз. 2 ч. 1 ст. 42 Трудового

кодекса. Отказ от продолжения работы должен быть выражен в письменной форме.

ТК РТ не содержит правила о том, что в случаях изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации, расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя возможно только по сокращению численности или штата. Если реорганизация влечет сокращение численности или штата работников, то расторжение трудовых договоров на основании абз. 1 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, в таких случаях следует считать возможным. Кроме того, не запрещается увольнение по инициативе работодателя и по другим основаниям, установленным ст. 42 ТК РТ.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации означает ее передачу из ведения (подчинения) одного органа в ведение (подчинение) другого органа.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

Действие трудовых договоров в этих случаях с работниками организации продолжается. Если при реорганизации юридического лица условия трудового договора не изменяются, а изменяются только сведения об организации (к сведениям также относятся название организации, ее филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), то новые сведения вносятся в трудовые договоры, а также в трудовые книжки работников и документы организации после регистрации нового юридического лица в Единый государственный реестр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей со

ссылкой на свидетельство о государственной регистрации. Если при реорганизации юридического лица изменяются условия трудового договора, то они производятся в порядке, предусмотренном ст. 38 ТК РТ.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 38, трудовой договор прекращается в соответствии с абз. 2 ч. 1 ст. 42 ТК РТ.

#### **ГЛАВА IV. ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, СПОСОБЫ И ЦЕЛИ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ.**

В условиях многоукладной экономики в республике трудовой договор должен в оптимальной форме сочетать соглашения сторон и требования законодательства, что в конечном счете должно отвечать интересам не только сторон, но и всего общества. Путь к оптимизации такого требования проходит по границе соотношения между социальной защищённостью работника и выполнением работы для работодателя с максимальной эффективностью.

Отстранение от работы, как возможность работодателя не допускать работника к работе, выполнение которой обусловлено в заключенном трудовом договоре.

Оно и раньше (постсоветским времен) являлся и является в нынешнее время одним из явлений, дестабилизирующих индивидуальное трудовое правоотношение, а потому исследование оснований и пределов отстранения от работы, выявления проблем, предложения по преодолению выявленных проблем, доказывают актуальность выбранной темы глава четвертый монографии.

Правила, регламентирующие отстранение работника от работы, установлены в ст. 50 ТК РТ. Особенность данной статьи ТК РТ заключается прежде всего в том, что отстранение работников от работы (недопущение их к работе) в указанных в ней случаях, является безусловной юридической обязанностью работодателя.

К сожалению, в трудовом законодательстве Таджикистана не определено понятие «отстранение от работы».

На наш взгляд, отстранение работника от работы – это временная мера, не влекущая сама по себе изменения трудового договора или его прекращения, однако в ряде случаев она



может предшествовать прекращению трудового договора. В случаях отстранения работника от работы, трудовые отношения, установленные на основе трудового договора, сохраняются. В принципе не изменяются также основные права и обязанности сторон трудового договора, кроме обязанности работодателя оплачивать труд работника. Исполнение данной обязанности может временно приостанавливаться в силу прямого указания специальной правовой нормы.

Часть 1 ст. 50 обязывает работодателя отстранить работника от работы по требованию соответствующих государственных органов в случаях, предусмотренных ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника также в случаях, когда этого требуют органы и должностные лица, уполномоченные законами и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника также в других случаях, предусмотренных законами и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Например, ч. 2 ст. 357 ТК РТ предоставляет инспекторам и уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов и иных представителей работников (правовым, по охране труда) право предъявлять требования о приостановлении работ, в случаях угрозы жизни и здоровью работников; предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания, в частности, об отстранении от должности в установленном порядке лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права; выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда.

Согласно ч. ч. 1, 2 ст. 114 Уголовно-процессуального кодекса Республики Таджикистан<sup>1</sup> (далее УПК РТ), временное отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому осуществлять полномочия или заниматься деятельностью, которую он ранее осуществлял.

Орган, ведущий уголовный процесс, с согласия прокурора возбуждает перед судом ходатайство о временном отстранении от должности обвиняемого. Данное ходатайство рассматривается судьей в порядке, установленном ч.ч. 2, 10 ст. 111 УПК РТ.

В ч. 3 ст. 114 УПК РТ установлено, что при необходимости временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого, ходатайство направляется руководителю по месту его работы, который в течение трех суток после его получения обязан исполнить постановление и уведомить об этом должностное лицо, орган, ведущий уголовное преследование, и суд, принявший решение об отстранении от должности.

Например, следователь с согласия руководителя следственного органа, а также дознаватель с согласия прокурора возбуждает перед судом по месту производства

---

<sup>1</sup> Уголовно-процессуальный кодекс Республики Таджикистан. от 3.12. 2009, №564. // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj).

предварительного расследования соответствующее ходатайство. В течение трех суток с момента поступления ходатайства, судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или об отказе в этом. Постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности направляется по месту его работы. Временное отстранение подозреваемого или обвиняемого от должности отменяется на основании постановления дознавателя, следователя, когда в применении этой меры отпадает необходимость.

Согласно ст. 33 Конституционного Закона Республики Таджикистан «Об органах прокуратуры Республики Таджикистан» от 25 июля 2005 года, №107 года<sup>1</sup>, в случае привлечения в качестве обвиняемого руководителя высшего исполнительного органа государственной власти и предъявления ему обвинения в совершении тяжкого или особо тяжкого преступления, Генеральный прокурор Республики Таджикистан направляет Президенту Республики Таджикистан представление о временном отстранении от должности указанного лица. Президент Республики Таджикистан в течение 48 часов с момента поступления представления принимает решение о временном отстранении указанного лица от должности либо об отказе в этом.

Отстранение работника от работы возможно также в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

---

<sup>1</sup>Конституционный Закон Республики Таджикистан «Об органах прокуратуры Республики Таджикистан» – Душанбе [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj).

Продолжительность отстранения от работы (недопущения к работе) Кодекс связывает с единственным фактом – устранением обстоятельств, послуживших основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

После устранения указанных обстоятельств работник, который не был уволен или переведен на другую работу, вновь допускается к исполнению трудовых обязанностей по трудовому договору.

Например, работника можно отстранить от исполнения полномочий по должности с сохранением заработной платы, если неисполнение им обязанностей причинило значительный материальный или моральный ущерб гражданину, государству, предприятию, учреждению, организации или объединению граждан. Оно осуществляется решением руководителя организации, в котором этот работник работает. Основанием для отстранения работника от исполнения полномочий по должности может быть и факт проведения в отношении него расследования. Тогда решение об отстранении принимает руководитель организации, где работает этот работник, по представлению председателя комиссии по проведению расследования.

Срок отстранения работника от работы не должен превышать времени, в течение которого производится расследование.

В соответствии со статьей 114 УПК РТ<sup>1</sup> временное отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому осуществлять полномочия или заниматься деятельностью, которое он ранее осуществлял.

Орган, ведущий уголовный процесс, с согласия прокурора возбуждает перед судом ходатайство о временном отстранении от должности обвиняемого. В ходатайстве излагаются мотивы и основания, в силу которых возникла необходимость в заключении подозреваемого, обвиняемого под стражу и невозможно избрание иной меры пресечения. К постановлению прилагаются материалы, подтверждающие обоснованность ходатайства.

Постановление о временном отстранении обвиняемого от должности направляется руководителю по месту его работы, который в течение трех суток после его получения обязан исполнить постановление и уведомить об этом должностное лицо, орган, ведущий уголовное преследование, и суд, принявший решение об отстранении от должности.

Работодатель обязан на основании полученного постановления издать акт об отстранении работника от работы на срок проведения следственных действий.

В соответствии с ч. 2 ст. 50 ТК РТ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, находящегося на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ в течение

---

<sup>1</sup> Уголовно-процессуальный кодекс Республики Таджикистан. от 3.12. 2009, №564. – Душанбе [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj).

рабочего дня (смены), и за этот период заработная плата ему не выплачивается.

Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения влечет обязанность работодателя не допускать работника к работе или отстранить его от работы – в зависимости от того, на какой стадии обнаружено состояние опьянения работника. ТК РТ не определяет продолжительность отстранения от работы для частных случаев и содержит лишь указание на то, что отстранение от работы может продолжаться до устранения обстоятельств, послуживших его основанием (ч. 3 ст. 50 ТК РТ).

Состояние опьянения работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств. В период отстранения работника от работы в связи с появлением на работе в состоянии опьянения, зарплата такому работнику не начисляется.

Необходимо также иметь в виду, что появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения является дисциплинарным проступком, за совершение которого может быть применено дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (см. ст. 62 ТК РТ). За указанный проступок работодатель вправе с соблюдением требований ст. 63 ТК РТ применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения работника по основанию, предусмотренному абз. 6 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, либо иное дисциплинарное взыскание. Практика исходит из того, что при этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с состоянием опьянения.

К сожалению, статья 50 ТК РТ не полностью предусмотрен перечень способов отстранения работника от работы ссылаясь другим законодательным актам Республики

Таджикистан.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Обязанность работника проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, предусмотрена императивной нормой ст. 347 ТК РТ. Согласно абз. 2 ч.1 ст. 347 ТК РТ, работодатель имеет право отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, то заработная плата такому работнику в период отстранения от работы не начисляется. Если работник не прошел указанные обучение и проверку знаний не по своей вине, то ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой. Оплата времени простоя производится по предусмотренным нормам ч. 2 ст. 33 ТК РТ.

Другим способ отстранение работника от работы, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РТ, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Появление новых болезней в любом уголке земного шара угрожает всем людям, в их числе работникам. Оно особенно опасен с точки зрения распространения инфекционных заболеваний трудовым коллективам организации.

Обязанность проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) возложена на работника ст. 105 Кодекса здравоохранения Республики Таджикистан от 30 мая 2017, №1413 (далее КЗ РТ).<sup>1</sup>

Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. В случае, если такие противопоказания выявились в процессе трудовых отношений, работодатель отстраняет работника от работы.

Согласно ч. 1 ст. 331 ТК РТ, работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы, трудовой договор прекращается на основании абз. 2 ч. 1 ст. 42 ТК РТ.

---

<sup>1</sup> Кодекс здравоохранения Республики Таджикистан. – Душанбе [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj).



Статья 168 ТК РТ предусматривает гарантии для работника, направляемого на обследование в медицинское учреждение.

В соответствии с ч. 1 ст. 168 ТК РТ за время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за работником, обязанным проходить такое обследование, сохраняется месячный заработок по месту работы.

При обследовании работника в центрах профессиональных заболеваний, за ним сохраняется месячный заработок на весь период пребывания в центре (ч. 2 ст. 168 ТК РТ).

В случае, когда работник не прошел обязательный медицинский осмотр, работодатель отстраняет его от работы. Заработная плата работнику, отстраненному от работы в связи с непрохождением обязательных медицинских осмотров, не начисляется, кроме случаев, когда работник не прошел медицинский осмотр не по своей вине (ч. 2 ст. 33 ТК РТ).

В соответствии с абзацем третий ч. 6 ст. 106 КЗ РТ<sup>1</sup>, в котором идет речь о профилактических, плановых и обязательных прививках, не проведение профилактических прививок влечет следующие последствия: отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

В соответствии с абз. абз. третий и четвертой ч. 11 ст. 220 КЗ РТ, должностные лица санитарно-эпидемиологической службы при угрозе возникновения и распространения

---

<sup>1</sup> Кодекс здравоохранения Республики Таджикистан. // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj).

инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносят обоснованные постановления в случае, во-первых, временного отстранения от работы лиц, которые являются переносчиками возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний, во-вторых, отстранения от работы лиц, которые являются переносчиками возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться распространителями инфекционных заболеваний, в связи с особенностями выполняемых ими работ или в производстве.

А также, в соответствии с абзацами десятой, двенадцатой ч. 14 ст. 220 КЗ РТ должностные лица уполномоченного органа государственного санитарно-эпидемиологического надзора имеют право выносить соответствующее постановление о временном отстранении от работы лиц, относящихся к декретированным группам населения, являющихся источником инфекционных заболеваний, а также своевременно не прошедших обязательные медицинские осмотры и обследовать лиц, являющихся основными источниками распространения инфекционных и паразитарных заболеваний и отстранять их от работы до получения результатов лабораторного обследования.

Согласно ч. 3 ст. 158 КЗ РТ на время отстранения от работы (должности) в связи с туберкулезом и больным туберкулезом выдаются денежные пособия на основании государственного социального страхования в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Другим способ отстранение работника от работы, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии,

права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Другими способами отстранение работника от работы, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, в других случаях, предусмотренных другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

В соответствии с частью 3 статьи 492 Таможенного кодекса Республики Таджикистан<sup>1</sup>, сотрудники таможенных органов, в отношении которых проводится служебное расследование, могут быть временно, но не более чем на два месяца, отстранены от исполнения должностных обязанностей, с сохранением среднемесячной заработной платы. Решение о

---

<sup>1</sup> См.: Таможенный кодекс Республики Таджикистан // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj).

временном отстранении сотрудников, указанных в ч. 1 ст. 492, которое речь идет об должностных лиц таможенных органов, от исполнения должностных обязанностей принимает руководитель уполномоченного органа по вопросам таможенного дела.

Во время заключения трудового договора предоставляется возможность устанавливать дополнительные основания для отстранения работника от работы не противоречащими действующими нормативными правовыми актами.

Следовательно, отношения относительно отстранения имеют двусторонний характер. Во-первых, это отношения между работником и работодателем. Во-вторых, между работодателем и правоохранительными и другими органами.

Часть 2 ст. 50 ТК РТ устанавливает общее правило о том, что в период отстранения от работы (недопущения к работе), заработная плата работнику не начисляется. В соответствии ч. 1 ст. 185 ТК РТ, работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного отстранения от работы. Например, в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. Также согласно ч. 2 ст. 206 ТК РТ работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Однако другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан могут быть предусмотрены исключения из указанного общего правила. Например, подозреваемому или обвиняемому, временно отстраненному от должности в порядке, установленном ч. 4 ст. 114 УПК РТ, выплачивается ежемесячное государственное пособие в сумме не менее двух показателей для расчетов, если он не может поступить на другую работу по независящим от него обстоятельствам. При рассмотрении гражданского иска, предъявленного в уголовном деле, основание, условия, объем и способ возмещения вреда определяется в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, а также в случаях, предусмотренных законом, применяется в соответствии с международными правовыми актами, признанными Таджикистаном (ст. 131 УПК РТ).

Необходимо отметить, что работодатель вправе провести отстранение работника от работы только при наличии четких оснований, предусмотренных ТК РТ и другими предусмотренными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан. В практике работодатели не так часто используют эту меру, однако применяя ее, нередко допускают ошибки, нарушая порядок отстранения от работы.

Согласно статье 98 Кодекса Республики Таджикистан об административных правонарушениях, незаконное отстранение работника (служащего) от работы, влечет наложение штрафа в размере от тридцати до сорока показателей для расчетов.

В итоге следует отметить, что отстранение от работы – сложная правовая категория, которая недостаточно урегулирована законодательством, но часто применяется на практике.

Под отстранением от работы понимается временное недопущение работника к выполнению трудовых обязанностей, которое производится в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, и связано, как правило, с приостановлением начисления и выплаты заработной платы на срок отстранения. Особенность отстранения заключается в том, что оно носит временный характер и не является прекращением трудового договора.

ТК РТ закрепляет положения, связанные с изменением трудового договора, и одним из видов изменения трудового договора является отстранение от работы.

Отстранение работника от работы может быть обусловлено наличием следующих обстоятельств:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда либо обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования);
- выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, если в соответствии с законом трудовое правоотношение не подлежит прекращению;
- приостановление на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством и др.), если это влечет невозможность исполнения им трудовых обязанностей;
- требование органов и должностных лиц, уполномоченных на это иными нормативными правовыми актами и др.

## **ГЛАВА V. ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **§ 1. Общие основания прекращения трудового договора**

Вопросы прекращения трудового договора как один из субинститутов института трудового права трудового договора, занимает особенное место в трудовых правоотношениях.

Трудовое законодательство Республики Таджикистан на сегодняшний день является одним из наиболее весомых центром разнообразных дискуссий. Основными задачами трудового законодательства страны является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Прекращение трудового договора является наверно самой жизненно важной темой для работодателей и работника. Так как соблюдение прекращения трудового договора всех формальностей, предусмотренных трудовым законодательством, может избавить от многочисленных проблем, связанных с допущенными нарушениями при увольнении.

В установленных нормах ТК РТ используются разные термины, в том числе «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение».

Хотя определение этим терминам в трудовом законодательстве не дается, по контексту понятно, что под прекращением трудового договора понимается всякое прекращением трудовых отношений между работодателем и работником вне зависимости от того, что явилось причиной этого.

Понятие «увольнение» является синонимом словосочетания «прекращение трудового договора».

Под расторжением трудового договора понимается прекращение трудовых отношений по воли обеих сторон или одной из сторон трудового договора.

Трудовой договор прекращается по различным основаниям. Одни из них применяются по взаимному волеизъявлению сторон, другие - по инициативе работника, третьи - по инициативе работодателя, четвертые - по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Например, расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 40 ТК РТ), расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 41 ТК РТ), расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 42 ТК РТ, прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 48 ТК РТ).

Понятие «прекращение трудового договора» по своему содержанию является более широким, чем понятие «расторжение трудового договора».

Как верно отмечает К.Н. Гусов, «все три термина – «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение» - означают прекращение трудовых правоотношений».<sup>1</sup>

Термин «прекращение» в данном случае означает окончание действия трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое Трудовой кодекс, другие законодательные акты Республики Таджикистан, а в ряде случаев и трудовой договор относят к основаниям прекращения трудового договора.

Общие основания прекращения трудового договора определяет ст. 39 ТК РТ.

---

<sup>1</sup>Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. -М., 2005. – С. 220.



В соответствии с ч. 1 ст. 39 ТК РТ, трудовой договор может быть прекращен в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя;
- по истечении срока;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- перехода работника на выборную работу (должность) или

назначения его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Согласно ч. 1 ст. 39 ТК РТ, прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти или объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим работодателя - физического лица и прекращения трудового договора с домашними, надомными работниками.

Общие основания прекращения трудового договора, которые предусмотрены ч. 1 ст. 39 ТК РТ, в ряде случаев конкретизированы в других его статьях (ст. ст. 40 - 42, 46 - 49 ТК РТ). Другие, предусмотренные данной статьей основания прекращения трудового договора, следует рассматривать в качестве самостоятельных (абз. 2, ч. 1 ст. 39ТК РТ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, помимо перечисленным в ч. 1 ст. 39 ТК РТ. Другие основания прекращения трудового договора, которые предусмотрены ТК РТ, можно условно разделить на три группы:

1. Первую группу составляют основания, которые установлены ТК РТ в порядке конкретизации некоторых общих

оснований, предусмотренных ч. 1 ст. 39 ТК РТ. К ним относятся основания прекращения трудового договора, установленные ст. ст. 40 – 42, 48 Трудового кодекса РТ.

2. Вторую группу образуют дополнительные основания прекращения трудового договора, прямо предусмотренные ТК РТ для конкретных случаев прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников, например, прегрешение трудового договора с руководителем организации должника в связи с его отстранением от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве), либо в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Согласно ч. 1 ст. 284 ТК РТ помимо оснований, предусмотренных ТК РТ, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица является решение собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа), или уполномоченного органа юридического лица о досрочном прекращении трудовых отношений.

В случае прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица до истечения срока его действия, ему производится компенсационная выплата за досрочное расторжение трудового договора в размере, на условиях и в порядке, определяемом трудовым договором (ч. 1 ст. 284 ТК РТ).

С лицом, работающим по совместительству, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен также в случае приема на работу работника, для

которого эта работа будет являться основной в соответствии со ст. 235 ТК РТ.

3. К третьей группе условно можно отнести частные случаи, которые подпадают под установленные специальными нормами ТК РТ, но имеющее отсылочный характер общего основания прекращения трудового договора. Кодекс обозначает их как «основания, предусмотренные трудовым договором».

Обратим внимание, что установить в трудовом договоре дополнительные, помимо предусмотренных ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан, основания прекращения трудового договора возможно только в случаях, когда это прямо предусмотрено соответствующей правовой нормой. Так, ТК РТ допускает устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора непосредственно в самом договоре: с работником, работающим у работодателя, являющегося физическим лицом (ст. 274 ТК РТ), с надомником (гл. 22 ТК РТ).

В соответствии с ч. 1 ст. 337 ТК РТ в случае, когда работник в процессе работы обнаруживает наличие опасности для его жизни и здоровья и не может устранить ее имеющимися в его распоряжении средствами, он вправе прекратить работу.

Об опасной обстановке трудового процесса работник обязан немедленно поставить в известность непосредственного руководителя (бригадира, мастера, начальника участка) или орган охраны труда предприятия. За период устранения опасности за работником сохраняется его средний заработок (ч. 2 ст. 337 ТК РТ).

Кроме того, трудовой договор может быть прекращен по требованию родителей, опекуна (попечителя) или уполномоченного органа. Например, в соответствии со ст. 209

ТК РТ родители и опекун (попечитель), а также уполномоченный орган вправе требовать прекращения трудового договора с лицами, моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

Также имеются основания прекращения трудового договора, которые обусловлены требованиями правовых норм, содержащихся, в частности, в Кодексе РТ об административных правонарушениях, Таможенного кодекса Республики Таджикистан, Законах Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007 года, №233, «О дипломатической службе» от 31 декабря 2014 года, №1173<sup>1</sup>, и т. д..

В соответствии со статьей 28 Закона Республики Таджикистан «О дипломатической службе», основаниями для прекращения дипломатической службы могут быть: достижение сотрудником состава дипломатической службы предельного пенсионного возраста, установленного законодательством Республики Таджикистан; отказ сотрудника от направления на работу в заграничное учреждение Республики Таджикистан в порядке перемещения (ротации) без уважительных причин; представление составом дипломатической службы заведомо ложных сведений о своих доходах и имуществе; нарушение порядка, установленного законодательством Республики Таджикистан об упорядочении традиций, торжеств и обрядов; утрата гражданства Республики

---

<sup>1</sup> См.: Кодекс РТ об административных правонарушениях, Таможенный кодекс Республики Таджикистан, Законы Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007 года, №233, "О дипломатической службе" от 31 декабря 2014 года, №1173.//Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 6.00

Таджикистан или получение гражданства иностранного государства.

Итак, стоит заключить, что основаниями прекращения трудового договора являются:

- расторжение трудового договора по соглашению сторон;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- прекращение срочного трудового договора;
- прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- истечение срока трудового договора и др.

## **§ 2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон**

Задачами законодательства Республики Таджикистан о труде являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста и повышение эффективности производства и благосостояния людей.

Учитывая тот факт, что большую часть своей сознательной жизни человек проводит на работе, становится очевидной чрезвычайная важность урегулирования трудовые отношений, особенно связанный с расторжением трудового договора. Трудовые отношений, особенно связанный с расторжением трудового договора, при любом состоянии экономики решающее значение имеет механизм права на реализации и его гарантии. Законодатель обязан поспевать за стремительным трудовым отношением реальности, ведь законодательные нормы имеют ценность лишь в случае применимости.

Трудовой договор может быть такое соглашения работника и работодателя, которые имеют равные возможности выбора соответствующего варианта трудового поведения, то есть расторжение трудового договора по соглашению сторон.

Из всех видов прекращения трудового договора, определенного в ст. 39 ТК РТ, расторжение трудового договора по соглашению сторон является наиболее бесконфликтным способом прекращения трудовых отношений. В нем в полной мере отражается принцип свободы договора, в соответствии с которым стороны, заключившие договор, вправе в любое время по взаимному согласию изменить или прекратить его.

Трудовой кодекс РТ в ст. 40 выделяет соглашение сторон в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по данному основанию возможно только в случае согласованного волеизъявления работодателя и работника, направленного на прекращение трудового договора.

По соглашению сторон может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Сторона срочного трудового договора, или заключенный на неопределенный срок трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

С согласия работника в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных ч. 2 ст. 40 ТК РТ, с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы работника за год (ст. 40 ТК РТ).

Судебная практика допускает возможность аннулирования соглашения между работником и работодателем о расторжении трудового договора. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон, судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 40 ТК РТ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

При расторжении трудового договора по соглашению сторон ТК РТ не обязывает заранее предупреждать другую сторону о намерении расторгнуть трудовой договор по данному основанию. По соглашению сторон трудовой договор подлежит расторжению в любой день, определяемый сторонами. Поэтому на практике расторжение трудового договора по соглашению сторон часто применяется в случаях, когда стороны заинтересованы в незамедлительном прекращении трудовых отношений.

Требований к форме соглашения сторон о расторжении трудового договора ТК РТ не предъявляет. Однако такое соглашение должно быть письменным, поскольку оно производно от соответствующего трудового договора. Соблюдение письменной формы указанного соглашения сторон

можно так констатировать, например, если работник и работодатель подпишут одноименный единый письменный документ либо работодатель наложит согласительную резолюцию на заявление работника, содержащее предложение о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

В заключении отмечается, что работник и работодатель могут в любой момент расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. Поэтому не имеет значения, по чьей инициативе и по какой причине договор будет расторгнут по соглашению сторон. Обе стороны должны быть согласны с расторжением трудового договора, включая согласие с условиями, связанными с расторжением, например, по поводу даты расторжения договор, выплаты различных компенсаций и т.д.

Для предотвращения последующих споров расторжение договора по соглашению сторон следует оформить в письменном виде.

### **§ 3. Расторжение трудового договора по инициативе работника**

Определения ст. 41 ТК РТ имеют универсальное значение для любых видов трудовых договоров – как срочных, так и заключенных на неопределенный срок.

В соответствии с ч. ч. 1 – 3 ст. 41 ТК РТ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РТ или другими законодательными актами Республики Таджикистан. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.



По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Любой работник вправе по собственному желанию расторгнуть трудовой договор. При этом он обязан письменно предупредить работодателя о своем намерении, по общему правилу, за две недели до предполагаемой даты увольнения. Устное заявление в таких случаях не может влечь юридических последствий.

Практика исходит из того, что работник в день соответствующего предупреждения и последующие две недели не обязательно должен исполнять свои трудовые обязанности или вообще находиться на рабочем месте. Цель указанного предупреждения состоит в том, чтобы работодатель имел возможность принять меры, обеспечивающие замену увольняющегося работника другим работником. Поэтому работник может в установленном порядке предупредить работодателя о расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному ст. 41 ТК РТ, например, в период временной нетрудоспособности, отпуска, выполнения

общественных обязанностей и в других случаях отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам.

Целесообразно, чтобы письменное заявление работника о расторжении трудового договора по собственному желанию содержало дату предполагаемого увольнения, рассчитанную с учетом нормы ст. 14 ТК РТ. Этот день будет являться последним днем работы у данного работодателя при условии, что заявление подано заблаговременно. Однако, если работодатель не возражает, в заявлении можно указать и более раннюю дату увольнения, поскольку в соответствии с ч. 3 ст. 41 ТК РТ расторжение трудового договора в указанном здесь случае возможно и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, установленных частью 3 этой же статьи, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением работника. Если истец утверждает, что администрация вынудила его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то суду необходимо тщательно проверять эти доводы истца.

Необходимо иметь в виду, что если в период срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника возникли обстоятельства, которые могут служить основанием увольнения работника по инициативе работодателя (например, прогул, появление на работе в состоянии токсического опьянения и др.), то это дает работодателю право расторгнуть трудовой договор по основаниям, указанным в ст. 42 ТК РТ.

Двухнедельный срок для предупреждения работодателя о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе

работника установлен в ч. 1 ст. 41 ТК РТ в качестве общего правила. Из него в силу специальных норм Кодекса возможны исключения. Например, при досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации по его инициативе, срок предупреждения не может быть менее двух месяцев (ст. 283 ТК РТ). Сроки предупреждения об увольнении в отношениях с работодателем – физическим лицом, а также работодателем – религиозной организацией определяются трудовым договором. В ряде случаев для указанного предупреждения предусмотрены сокращенные сроки. Так, за три календарных дня должны предупреждать работодателя о расторжении по их инициативе трудовых договоров, временные и сезонные работники.

В качестве исключения из общего правила допускается увольнение работника, отозвавшего свое заявление о расторжении трудового договора, если на его место уже был приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора. Например, в соответствии с ч. 3 ст. 22 ТК РТ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Часть 2 ст. 41 ТК РТ устанавливает обязанность работодателя выдать работнику, помимо трудовой книжки, также иные документы, связанные с работой. Речь идет, в

частности, о копиях актов (о приеме на работу, о переводах, об увольнении), справках о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и др. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Обратим внимание, что в других случаях прекращения трудового договора, помимо предусмотренных ст. 41 ТК РТ, обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет специально не оговаривается. Однако обязанность выдачи трудовой книжки и других документов, связанных с работой, прямо предусмотрена ч. 5 ст. 52 ТК РТ и имеет универсальное значение для всех случаев прекращения трудового договора. Это же касается обязательности окончательного расчета при увольнении.

В соответствии с ч. 5 ст. 52 ТК РТ, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или другой документ, подтверждающий трудовой стаж работника. Основание увольнения с работы с указанием соответствующей нормы ТК РТ и другого нормативного правового акта Республики Таджикистан отмечается в трудовой книжке, которая вручается работнику в последний день работы. При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя, работнику выплачивается средний заработок за каждый день задержки.

Задержку работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения, новый Кодекс признает случаями незаконного лишения работника возможности трудиться. Согласно ч. 1 ст.

183 ТК РТ, работодатель в таких случаях обязан возместить работнику материальный ущерб.

В соответствии с ч. 2 ст. 41 ТК РТ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанные сроки выплатить не оспариваемую им сумму.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты сумм, причитающихся работнику, в частности при увольнении, предусмотрена ч. 6 ст. 158 ТК РТ.

Часть 4 ст. 41 ТК РТ устанавливает положение, ранее выработанное судебной практикой: если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор, не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Следует полагать, что словосочетание «трудовой договор не был расторгнут» означает, что работодателем своевременно не был издан акт о прекращении действия трудового договора с работником.

Вторым условием сохранения трудовых отношений в случае, предусмотренном ч. 4 ст. 41 ТК РТ, является то, что работник не настаивает на увольнении.

В какой форме работник может настаивать или не настаивать на увольнении, ТК РТ не определяет. По-видимому, если трудовой договор по каким-либо причинам не был

расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении, то работодатель должен запросить у работника подтверждение его намерения расторгнуть трудовой договор. Думается, что более предпочтительной в таких случаях будет письменная форма указанного подтверждения, поскольку при возникновении трудового спора соответствующий документ может иметь доказательственное значение.

ТК РТ устанавливает общий (единый) порядок и условия расторжения по инициативе работника, как срочного трудового договора, так и заключенного на неопределенный срок. То есть возможность прекратить трудовой договор до истечения срока его действия по инициативе работника сегодня связана с наличием уважительных причин. Работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор и в любое время. Он обязан лишь письменно предупредить об этом работодателя.

Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок. Досрочное прекращение работы в этом случае нарушает трудовую дисциплину.

В тех случаях, когда заявление работника обусловлено невозможностью продолжать работу (зачисление в учебное заведение и др.), обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Важной нормой, гарантирующей права граждан является то, что работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой

работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения работодатель не вправе задерживать работника. В день увольнения последний день работы работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записи об увольнении, другие документы по письменному требованию работника и произвести с ним расчет.

В том случае, когда работодатель по истечении срока предупреждения не уволил работника, он вправе не выходить на работу. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора считается продолженным. Расторжение трудового договора по инициативе работника не всегда проходит гладко. На практике немало нарушение законодательства. В трудовом кодексе предпосылки для изменения данной ситуации, ведь новое трудовое законодательство больше следует интересам работников.

Решить данную проблему можно таким способом: создать такие условия работодателям, чтобы они действительно следовали интересам работников, а не удовлетворению своих потребностей. Тогда, работникам не придется расторгать трудовой договор так часто. Ведь основная причина увольнения работников, - недобросовестность работодателей. Стабилизация трудовых отношений возможна только при ситуации, когда обе стороны трудового договора стремятся к одному результату успешной работе.

#### **§ 4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Работодатель вправе расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником, если существуют основания увольнения и соблюдены все правила увольнения.

Статья 42 ТК РТ определяет общий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Установленный в указанной статье перечень оснований увольнения по инициативе работодателя не является исчерпывающим. В силу прямого указания ч. 2 ст. 42 ТК РТ, другие основания расторжения трудового договора могут быть установлены ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. Ликвидации организации или прекращении деятельности работодателя - физического лица или сокращения численности, или штата работников (абз. 1 ст. 42 ТК РТ).

В связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя увольнению подлежат все работники, в том числе временно нетрудоспособные или находящиеся в отпусках (абз. 5 ст. 42 ТК РТ), а также работники, пользующиеся особыми гарантиями при увольнении по другим основаниям, в том числе беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ч. ст. 215 ТК РТ), несовершеннолетние в возрасте до 18 лет (ст. 207 ТК РТ).

В соответствии с абз. 1 ч. 1 ст. 45 ТК РТ, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере



среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

По общему правилу абз.1 ч. 1 ст. 51 ТК РТ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Размер выходного пособия не может быть ниже размера трех среднемесячных окладов работника (ч. 2 ст. 51 ТК РТ). Индивидуальный работодатель, прекращающий свою деятельность, также связан требованиями ч.1 ст. 162 ТК РТ – он обязан завершить все расчеты с работниками, как правило, в день увольнения. Если работодателем является физическое лицо, то случаи и размеры выплачиваемых при увольнении выходного пособия и других компенсационных выплат, определяются трудовым договором (ч. 1 ст. 162 ТК РТ).

Сокращение численности или штата осуществляется на основании акта работодателя в целях оптимизации деятельности организации, индивидуального предпринимателя, совершенствования управления, повышения кадрового потенциала. При этом в первую очередь обычно подлежат сокращению вакантные должности, и лишь в случаях, когда этого недостаточно, для достижения целей, поставленных при принятии решения о проведении соответствующего мероприятия, расторгаются трудовые договоры с определенными работниками.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении в связи с этим

трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 4 ст. 31 ТК РТ).

В соответствии со ст. 43 ТК РТ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Согласно ч. 2 ст. 43 ТК РТ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: а) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; в) работникам, имеющим длительный стаж работы в данной организации; г) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в начальных профессиональных образовательных учреждениях, средних профессиональных образовательных учреждениях и высших профессиональных образовательных учреждениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства начальные профессиональные образовательные учреждения, средние профессиональные образовательные учреждения и высшие профессиональные образовательные учреждения, при условии

работы по специальности в течение двух лет после окончания учебы; д) лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации; г) инвалидам и участникам Великой Отечественной войны, а также приравненным к ним лицам; д) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышением радиационного излучения, вызванным последствиями аварий на атомных объектах, инвалидам, инвалидность которых связана с авариями на атомных объектах, участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон и другим лицам, приравненным к этой категории; е) инвалидам, принятым на работу по квоте; ё) потерпевшим от террористических действий и торговли людьми; ж) изобретателям и рационализаторам.

В соответствии с ч. 3 ст. 42 ТК РТ, расторжение трудового договора по основаниям, указанным в абзацах первом (кроме случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателя - физического лица) и ч. 1 ст. 42 ТК РТ, в абзаце втором ст. 48 ТК РТ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Следовательно, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в соответствии с ч. 3 ст. 42 ТК РТ. Следует считать, что расторгнуть трудовой договор с работником на основании абзацем 1 ч. 1 ст. 42 ТК РТ работодатель вправе только в случае, когда перевести работника на такую работу невозможно (если отсутствует соответствующая работа или работник отказался от перевода).

Для отдельных категорий работников предусмотрены особенности или запрет на увольнение по основанию, установленному абз. 1 ч. 1 ст. 42 ТК РТ. Например, в связи с сокращением численности или штата не могут быть уволены представители работников, участвующие в коллективных переговорах (в период их ведения), без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Увольнение любых работников, которые являются членами профсоюза, по основанию, предусмотренному ст. 42 ТК РТ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии с ч. 1, 2, 3 ст. 44 ТК РТ.

По указанному основанию вообще не допускается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 215 ТК РТ).

Согласно ч. 1 ст. 215 ТК РТ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, женщинами и иными лицами с семейными обязанностями, имеющими на воспитании детей в возрасте до трех лет, воспитывающими ребенка – инвалида, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных абз. первым ч. 1 ст. 42 ТК РТ, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством. Трудоустройство указанных лиц производится правопреемником ликвидируемой организации, а при отсутствии правопреемников обязательную помощь им в подборе подходящей работы и трудоустройстве оказывает уполномоченный государственный орган в сфере труда и занятости населения с обеспечением в период трудоустройства

соответствующими пособиями, установленными законодательством Республики Таджикистан. Обязательное трудоустройство этих лиц осуществляется работодателем также и в случае прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. За этот период за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания трудового договора.

В соответствии с ч. 2 ст. 215 ТК РТ, в случае если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Согласно ч. 4 ст. 42 ТК РТ, не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения в соответствии с абзацем пятым части 1 ст. 42 ТК РТ) и в период пребывания работника в отпуске или командировке, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя - физического лица.

Не могут быть уволены по указанному основанию работники в возрасте до 18 лет (кроме случая ликвидации организации), без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного

согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 34 ТК РТ).

Как и в случае ликвидации организации, при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата, ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения, работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 51 ТК РТ).

Выплата выходного пособия, компенсаций и других сумм, причитающихся увольняемому работнику, производится по предусмотренным нормам ст. 51 ТК РТ.

Однако в абзаце первой части 1 статьи 51 ТК РТ установлено, что по инициативе работодателя, в случаях расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренными абзацами первым, вторым, пятым, пятнадцатым и шестнадцатым части 1 статьи 42 ТК РТ. Стоит учитывать, что в вышеуказанном абзаце части 1 статьи 51 ТК РТ дается ссылка на полное содержание абзаца первой части 1 статьи 42 ТК РТ, что по нашему мнению является неправомерным. Так как в абзаце первой части 1 статьи 42 установлено, по инициативе работодателя трудовой договор, может быть, расторгнут по основаниям ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя - физического лица или сокращение численности или штата работников.

В связи вышеизложенным необходимо внести следующее дополнение в абзац первый части 1 статьи 51 ТК РТ после слова “первым” дополнить словами “(за исключением сокращения количества рабочих штатов)”.

2. Прекращение трудового договора в связи со сменой собственника, обнаружившееся 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 (абз. 2 ст. 42 ТК РТ).

В связи со сменой собственника могут быть уволены только руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер. Смена собственника имущества организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Статья 38 ТК РТ, при смене собственника имущества организации разрешает новому собственнику не позднее шести месяцев со дня возникновения у него права собственности расторгнуть трудовой договор с любым из указанных выше лиц. По истечении шести месяцев со дня возникновения у нового собственника права собственности на имущество организации, расторжение трудовых договоров не может производиться на основании абз. 2 ч. 1 ст. 42 ТК РТ.

В соответствии с ч. 1 ст. 38 ТК РТ, при смене собственника организации и (или) при её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) трудовые отношения с согласия работника продолжают. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в этих случаях возможно только по основаниям,

предусмотренным ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан с обязательным соблюдением установленных им гарантий.

В соответствии с ч. 2 ст. 38 ТК РТ новый собственник в течение шести месяцев со дня приобретения права собственника вправе перезаключить или расторгнуть трудовые договоры, заключенные прежним собственником с руководителями организации и работниками, осуществляющими общие управленческие функции в организации. Передача организации из-под подчинения одних органов в подчинение других не прекращает действие трудового договора.

Увольнение по абз. 2 ч. 1 ст. 42 ТК РТ возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер не могут быть уволены по данному основанию при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и другими работниками, осуществляющими общие управленческие функции организации в связи со сменой собственника организации, новый собственник обязан выплатить этим работникам компенсацию в размере не ниже шести средних месячных заработков работника (ст. 170 ТК РТ). Выплата указанной компенсации является безусловной юридической обязанностью работодателя и производится за счет его средств (ч. 1 ст. 170 ТК РТ).

Кроме того, для руководителя организации при его увольнении, по решению собственника имущества организации предусмотрено специальное правило. Руководителю



выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором. Следует полагать, что в этом случае речь идет о дополнительной компенсации, которая выплачивается независимо от компенсации, гарантированной не ниже шести средних месячных заработков.

Единственным условием выплаты указанной дополнительной компенсации является то, что расторжение трудового договора производится при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя организации.

При расторжении трудового договора в связи со сменой собственника, ТК РТ не предусматривает отдельной статьи о выплате руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру выходного пособия. Однако, ст. 166 ТК РТ в диспозитивной норме допускает, что дополнительные случаи выплаты выходных пособий могут быть установлены трудовым или коллективным договором.

Статья 284 ТК РТ помимо оснований, предусмотренных ТК РТ, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица считает решение собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа), или уполномоченного органа юридического лица о досрочном прекращении трудовых отношений.

В случае прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица до истечения срока его действия ему производится компенсационная выплата за досрочное расторжение трудового договора в размере, на условиях и в порядке, определяемом трудовым договором (ч. 2 ст. 284 ТК РТ).

Как отмечается выше, в абзаце второй части 1 статьи 42 ТК РТ, прекращение трудового договора в связи со сменой собственника, обнаружившееся несоответствие 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.

Следует выделить, что в абзаце второй части 1 статьи 42 ТК РТ подразумевается две основания прекращения трудового договора. Одним из оснований, предусмотренных в абзаце втором части 1 статьи 42 является смена собственника, влекущая расторжение трудового договора по инициативе работодателя. А другим основанием является - обнаружившееся несоответствие 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.

Полагаем, что абзац второй части 1 статьи 42 является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Продолжение работы не допускается, если данное несоответствие работника подтверждается в результате аттестации или на основании медицинского заключения, что не может иметь единого значения и должно быть установлено не в абзаце второй части 1 статьи 42, а в абзаце двадцать второй статьи 42 ТК РТ. Таким образом, данное положение указывает на расторжение трудового договора по причине не соответствия работника

вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, а не по причине смены собственника.

Из анализа вышеуказанных положений, нами делается вывод, что содержание абзаца в нормативном правовом акте должно иметь одинаковое значение и содержание, в связи с этим, в абзаце второй части 1 статьи 42 слова «со сменой собственника» с точки зрения правовой логики не отражают единое содержание и должны быть исключены из данного абзаца.

С этой целью, предлагается в абзаце второй части 1 статьи 42 слова «со сменной собственника» исключить и часть 1 вышеуказанной статьи дополнить новым дополнительным абзацем, т. е. абзацем двадцать первым статьи 42 следующего содержания:

«-смена собственника организации (в отношении руководителя организации, его заместителей, главного инженера и главного бухгалтера)».

Как упоминалось, другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (абз. 2 ст. 42 ТК РТ).

Недостаточная квалификация работника может быть констатирована только по результатам аттестации. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе выявляется в процессе выполнения соответствующей трудовой функции и выражается в неспособности работника выполнять порученную работу по не зависящим от него причинам.

В соответствии с абз. 2 ст. 42 ТК РТ, увольнение на основании несоответствия работника занимаемой должности

или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, если это несоответствие работника подтверждается результатом аттестации или на основании медицинского заключения, допускается только в случае, если невозможно перевести работника, с его письменного согласия, на другую работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя на основании абз. 2 ч. 1 ст. 42 ТК РТ возможно только при наличии заключения аттестационной комиссии. При проведении аттестации, результаты которой могут подтвердить несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, в состав аттестационной комиссии в качестве ее члена обязательно должен включаться представитель соответствующего выборного профсоюзного органа. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Увольнение работников – членов профсоюза на основании абз. 2 ст. 42 ТК РТ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 44 ТК РТ.

3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за систематического неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, является другим основанием прекращения трудового договора.

Систематическое неисполнение трудовых обязанностей предполагает их неисполнение более одного раза, т.е. повторно.

Необходимым условием увольнения по указанному основанию является то, что работник имеет дисциплинарное взыскание. Это означает, что на работника в порядке, предусмотренном ст. 62 ТК РТ, ранее наложено взыскание в виде замечания или выговора либо иного дисциплинарное взыскание, предусмотренное другими законодательными актами Республики Таджикистан, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников (ч. 3 ст. 62 ТК РТ). При этом имеющим дисциплинарное взыскание может считаться только работник, с которого ранее наложенное дисциплинарное взыскание еще не снято в соответствии с ч. 1 ст. 65 ТК РТ.

В соответствии с ч. 1 ст. 64 ТК РТ, дисциплинарное взыскание налагается на работника за совершение дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных ч. 5 ст. 63 ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

В соответствии со ст. 32 Закона Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007 года, №233<sup>1</sup>, руководитель государственного органа, имеющий право назначения на должность и освобождения от должности, налагает на государственного служащего за совершение дисциплинарного проступка, а также за несоблюдение требований Кодекса этики государственного служащего Республики Таджикистан и отраслевых кодексов государственного служащего, допущение конфликта интересов

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj) (дата обращения: 23.01.2022).

при несении государственной службы или других деяний, создающих условия для коррупции, не имеющих признаков административного правонарушения или преступления следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- отсрочка на один год присвоения очередного квалификационного чина;
- понижение в должности;
- освобождение от должности.

С целью сбора и проверки информации о дисциплинарном поступке, совершенном государственным служащим, руководителем государственного органа назначается служебное расследование. Служебное расследование может назначаться и по требованию государственного служащего.

Правила проведения служебного расследования и привлечения к дисциплинарной ответственности государственного служащего утверждаются Президентом Республики Таджикистан.

Запрещается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Законом, ТК РТ и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

В соответствии со ст. 22 Закона Республики Таджикистан «О дипломатической службе» от 31 декабря 2014 года, №1173<sup>1</sup> в случае совершения дисциплинарного поступка, на состав

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О дипломатической службе» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj) (дата обращения: 27.04.2021).

дипломатической службы налагаются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о несоответствии службе;
- задержка до одного года в присвоении очередного дипломатического ранга или в назначении на более высокую должность;
- понижение в должности или дипломатическом ранге;
- увольнение.

Дисциплинарная ответственность судей предусматривается Конституционным Законом Республики Таджикистан «О судах Республики Таджикистан» от 26 июля 2014 года, №1084<sup>1</sup>, (далее Конституционного Закона) которой посвящена глава 12.

В соответствии со ст. 123 главы 12 Конституционного Закона судья привлекается к дисциплинарной ответственности в следующих случаях:

- за грубейшее нарушение законодательства Республики Таджикистан при рассмотрении гражданских, семейных, экономических, уголовных дел, дел об административных правонарушениях, ходатайств и представлений;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за совершение проступка, порочащего авторитет судебной власти, честь и достоинство судьи;
- несоблюдение требований Кодекса этики судьи Республики Таджикистан.

---

<sup>1</sup> Конституционного Закона Республики Таджикистан «О судах Республики Таджикистан» //Централизованый банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj> (дата обращения: 27.04.2021).

Статья 124 главы 12 Конституционного Закона рассматривает стадии дисциплинарного дела, которое включает:

- проверку данных о дисциплинарном проступке судьи;
- возбуждение дисциплинарного дела;
- рассмотрение дисциплинарного дела.

Статья 125 главы 12 Конституционного Закона посвящена проверке данных о дисциплинарном проступке судьи и возбуждению дисциплинарного производства.

Лицо, имеющее право возбуждения дисциплинарного производства, предварительно проверяет сведения, касающиеся оснований привлечения судьи к ответственности, истребует от него письменное объяснение.

Правом возбуждения дисциплинарного дела обладают:

- председатель Верховного Суда Республики Таджикистан - в отношении всех судей, за исключением судей экономических судов Республики Таджикистан;

- председатель Высшего экономического суда Республики Таджикистан;

- председатель Совета юстиции Республики Таджикистан - в отношении всех судей, за исключением судей Верховного Суда Республики Таджикистан и Высшего экономического суда Республики Таджикистан;

- председатели Суда Горно-Бадахшанской автономной области, судов областей и города Душанбе - в отношении председателей, их заместителей, судей судов городов и районов, расположенных соответственно на территории Горно-Бадахшанской автономной области, областей, города Душанбе.

Председатель Верховного Суда Республики Таджикистан может возбудить дисциплинарное дело в отношении судей Верховного Суда Республики Таджикистан, председателей,



заместителей председателей и судей Суда Горно-Бадахшанской автономной области, судов областей, города Душанбе, военных судов гарнизонов, судов городов и районов - по всем основаниям, предусмотренным в ст. 123 Конституционного Закона.

Председатель Высшего экономического суда Республики Таджикистан может возбудить дисциплинарное дело в отношении судей Высшего экономического суда Республики Таджикистан, председателей, заместителей председателей и судей Экономического суда Горно-Бадахшанской автономной области, экономических судов областей и города Душанбе - по всем основаниям, указанным в ст. 123 Конституционного Закона.

Председатель Суда Горно-Бадахшанской автономной области, судов областей, города Душанбе может возбудить дисциплинарное дело в отношении председателей, их заместителей и судей судов городов и районов по основаниям, предусмотренным в абзаце первом ст. 123 Конституционного Закона.

О возбуждении дисциплинарного дела Председатели Верховного Суда Республики Таджикистан, Высшего экономического суда Республики Таджикистан, председатели Суда Горно-Бадахшанской автономной области, судов областей, города Душанбе выносят постановления. В постановлении должны быть указаны результаты, определенные предварительной проверкой, основания для возбуждения дисциплинарного производства.

Постановления направляются с необходимыми материалами на рассмотрение в соответствующую Квалификационную коллегию судей.

До направления дисциплинарного дела в Квалификационную коллегию с ними должен быть ознакомлен судья, в отношении которого оно возбуждено. При этом, судья вправе представить дополнительные объяснения, либо заявить ходатайство о проведении дополнительной проверки.

Статья 126 главы 12 Конституционного Закона посвящена рассмотрению дисциплинарного дела.

Дисциплинарное дело должно быть рассмотрено не позднее одного месяца со дня его поступления в квалификационную коллегию, не считая времени по истребованию дополнительных материалов, материалов и судебных дел.

Обсуждение дисциплинарного дела проходит на заседании Квалификационной коллегии с участием судьи, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, и других заинтересованных лиц. Квалификационная коллегия вправе рассмотреть дисциплинарное дело в отсутствие указанных лиц, извещенных о месте и времени заседания, если признает причины их неявки неуважительными. Судья, привлекаемый к дисциплинарной ответственности, и другие заинтересованные лица вправе в письменной форме просить о рассмотрении дела в их отсутствие и направлении им копии решения или заключения.

Статья 124 главы 12 Конституционного Закона рассматривает применение и снятие дисциплинарного взыскания.

Квалификационная коллегия судей может вынести следующее решение, связанное с дисциплинарным делом:

- о применении дисциплинарного наказания;
- о прекращении дисциплинарного дела;
- о направлении материалов органам или должностным лицам, имеющим право внесения представления об

освобождении или отзыве судьи, либо Генеральному прокурору Республики Таджикистан для решения вопроса о возбуждении уголовного дела или дела об административном правонарушении. В этом случае рассмотрение дисциплинарного дела приостанавливается.

Квалификационная коллегия применяет следующие дисциплинарные наказания:

- замечание;
- выговор.

При наложении дисциплинарного взыскания учитывается характер нарушения и его последствия, тяжесть проступка, личность судьи, степень его вины. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после момента обнаружения проступка судьи, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени служебной проверки, болезни судьи или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Квалификационная коллегия судей прекращает рассмотрение дисциплинарного дела ввиду:

- необоснованности возбуждения дисциплинарного дела в отношении судьи;
- истечения сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренных частью 3 настоящей статьи.

Копия решения Квалификационной коллегии судей по дисциплинарному делу приобщается к личному делу судьи.

Если орган, должностное лицо, перед которым в соответствии с решением квалификационной коллегии поставлен вопрос об освобождении от должности или отзыве судьи либо возбуждении в отношении его уголовного дела или дела об административном правонарушении, не нашел для

этого оснований, то материалы дисциплинарного дела возвращаются в Квалификационную коллегию, которая возобновляет рассмотрение дела или прекращает рассмотрение. Срок со дня вынесения первоначального решения до возвращения материалов не засчитывается в сроки привлечения судьи к дисциплинарной ответственности, предусмотренной частью 3 настоящей статьи.

В случае освобождения от должности или отзыва судьи, либо привлечения его к уголовной или административной ответственности, рассмотрение дисциплинарного дела прекращается.

Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания судья не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, либо дисциплинарное взыскание будет снято с него, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

По представлению лица, возбудившего дисциплинарное дело, а равно по инициативе самой Квалификационной коллегии или по ходатайству Председателя Верховного Суда Республики Таджикистан, Председателя Высшего экономического суда Республики Таджикистан Квалификационная коллегия, наложившая дисциплинарное взыскание, может по истечении не менее шести месяцев со дня наложения взыскания, снять его досрочно при безупречном поведении судьи и добросовестном отношении к исполнению своих обязанностей.

Согласно ч. 1 статьи 55 Конституционного Закона Республики Таджикистан «Об органах прокуратуры Республики Таджикистан» от 25 июля 2005 года, №107 перечень мер поощрения, дисциплинарной ответственности работников органов прокуратуры и порядок их применения устанавливается Положением о поощрении и дисциплинарной

ответственности работников органов прокуратуры, утверждаемым Президентом Республики Таджикистан по представлению Генерального прокурора Республики Таджикистан (действующее Положение утверждено 8 декабря 2006 года, №74).

В соответствии с частью 3 Положения о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров, следователей и других работников органов прокуратуры Республики Таджикистан, имеющих классные чины, дисциплинарное взыскание к прокурору, следователю, а также к другим работникам органов прокуратуры, имеющим классные чины, применяется:

- за нарушение обязанностей по службе;
- за совершение порочащего поступка.

Дисциплинарные взыскания за поступки, перечисленные в пункте 8 указанного Положения, применяются, когда исчерпаны или в связи с тяжестью проступка не могут быть применены другие меры воспитания, в первую очередь, средства товарищеского воздействия коллектива на провинившихся лиц, а также указания и внушения им со стороны руководителя.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины и тяжести совершенного проступка.

Дисциплинарными взысканиями являются:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в классном чине;
- понижение в должности;
- снятие фотографии с «Доски Почета»;

- лишение нагрудного знака «Почетный работник» прокуратуры;

- увольнение;

- увольнение с лишением классного чина.

Привлечение к дисциплинарной ответственности производится в следующем порядке:

- Генеральный прокурор Республики Таджикистан пользуется дисциплинарными правами, предусмотренными настоящим Положением в полном объеме, за исключением понижения в классном чине и увольнения с лишением классного чина лиц, которым классные чины присвоены Президентом Республики Таджикистан и Президиумом Маджлиси Оли Республики Таджикистан.

- Главный военный прокурор Республики Таджикистан, прокуроры Горно-Бадахшанской автономной области, областей, города Душанбе, транспортный прокурор Таджикистана могут налагать на подчиненных им работников, входящих в их номенклатуру, дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора и понижения в должности, снятия фотографии с «Доски Почета».

- Районные, городские и другие приравненные к ним прокуроры, директора учебных заведений прокуратуры Республики Таджикистан входят с представлениями к вышестоящему прокурору о наложении взыскания на подчиненных им прокурорско - следственных работников.

Прокурор, разрешающий вопрос о наложении дисциплинарного взыскания, обязан разобраться в совершенном проступке и получить письменное объяснение от лица, совершившего проступок, в случае необходимости назначается служебная проверка.

Если по степени тяжести проступка необходимо применить меры дисциплинарного взыскания, превышающие объем прав, предоставленных данному прокурору, он входит к вышестоящему прокурору с соответствующим представлением.

За один и тот же проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание налагается непосредственно за обнаружением проступка в течение I месяца, но не позднее 6 месяцев после совершения, а по результатам проверки деятельности органов прокуратуры, ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня совершения проступка,

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Взыскание объявляется актом работодателя, который сообщается под расписку работнику, привлеченному к дисциплинарной ответственности, и приобщается к личному делу. Акт работодателя о наложении дисциплинарного взыскания объявляется всем работникам данной прокуратуры или лицам, указанным в акте.

Работники органов прокуратуры Республики Таджикистан имеют право обжалования актов работодателя прокуроров о дисциплинарном наказании вышестоящему прокурору или в судебные органы, в установленные законодательством Республики Таджикистан сроки.

Генеральный прокурор Республики Таджикистан имеет право отменить взыскание, усилить его или смягчить, обосновав в приказе своё решение. Если в качестве меры дисциплинарного взыскания было применено понижение в должности или увольнении то, признав понижение или увольнение незаконным, Генеральный прокурор Республики

Таджикистан согласно закона принимает меры о восстановлении работника в прежней должности и выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула со дня увольнения или разницы в заработной плате за время работы на нижеоплачиваемой должности, но не более чем за один год.

Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, предусмотренного подпунктами первого до седьмого пункта 10 вышеуказанного Положения, если в течение года со дня наложения он не подвергнулся новому дисциплинарному взысканию. Однако истечение годичного срока не влечет за собой возврата нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры", восстановления в прежней должности или восстановления классного чина работникам, подвергнутым этим мерам взыскания. Восстановление в прежнем классном чине и в прежней должности может производиться только в порядке аттестации.

Дисциплинарное взыскание может быть снято прокурором, наложившим его или вышестоящим прокурором и ранее года, если работник проявит дисциплинированность, добросовестность в выполнении обязанностей по службе. В этом случае взыскание снимается актом работодателя с объявлением его всем, кому объявлен акт о наложении взыскания.

Прокурор, превысивший предоставленные ему дисциплинарные права или не использовавший их в необходимых случаях, несет за это ответственность.

Генеральный прокурор Республики Таджикистан осуществляет контроль за обоснованностью и законностью применения мер поощрения и дисциплинарного взыскания подчиненными прокурорами и принимает меры к отмене необоснованных и незаконных приказов.



При несогласии с приказом о наказании прокурор, следователь, другой работник органов прокуратуры, имеющий классный чин, вправе обжаловать его в установленные законодательством сроки.

Генеральный прокурор Республики Таджикистан принимает решение по жалобе также в пределах сроков, определенных законом.

Если для разрешения жалобы необходимо провести дополнительную проверку, срок может быть продлен, но не более чем на месяц. Обращение с жалобой не приостанавливает исполнение акта работодателя о наказании. О принятом решении сообщается обратившемуся с жалобой.

Жалобы и заявления о неправомерных действиях прокуроров и следователей, поступившие в адрес Президента Республики Таджикистан, Маджлиси милли и Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан направляются для проверки Генеральному прокурору Республики Таджикистан.

Вопрос о дисциплинарной ответственности Генерального прокурора Республики Таджикистан и его заместителей решается Президентом Республики Таджикистан по согласованию с Маджлиси милли Маджлиси Оли Республики Таджикистан.

В отдельных организациях возможны другие виды взысканий в соответствии с законодательством и специальными нормами локальной документации таких организации.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по абз. 3 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей продолжалось по вине работника, несмотря на наложение

дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

По основанию, предусмотренному абз. 3 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, допускается расторжение трудового договора с лицами, имеющими дополнительные гарантии при увольнении, в частности с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери. Расторжение в таких случаях трудовых договоров с несовершеннолетними в возрасте до 18 лет допускается в общем порядке, но с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Увольнение беременных женщин по данному основанию невозможно (ч. 1 ст. 261 ТК РТ).

Увольнение любых работников, которые являются членами профсоюза, по основанию, предусмотренному ст. 42 ТК РТ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 44 ТК РТ (ч. 1, 2, 3 ст. 44 ТК РТ).

Увольнение по основанию, предусмотренному абз. 3 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего

выборного профсоюзного органа (ч. 2 ст. 29 Закона Республики Таджикистан "О профессиональных союзах"). В таком же порядке производится расторжение трудового договора по указанному основанию с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания их полномочий.

Поскольку расторжение трудового договора на основании абз. 3 ч. 1 ст. 42 ТК РТ является видом дисциплинарного взыскания (ст. 62 ТК РТ), то увольнению по данному основанию обязательно должно предшествовать точное соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 63 ТК РТ.

4. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является совершение работником однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, в частности прогула (абз. 4 ст. 42 ТК РТ. Однако непосредственно при увольнении провинившегося, сотрудники кадровых служб сталкиваются с рядом вопросов относительно порядка увольнения и надлежащего оформления необходимых документов при этом.

К сожалению, в ТК РТ понятие «прогула» не дано, оно только раскрыто в абз. 4 ст. 42 ТК РТ, где под прогулом понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня (смены). В п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12 ноября 2021 года №1 «О применении судами норм трудового законодательства Республики Таджикистан при рассмотрении

индивидуальных трудовых споров»<sup>1</sup> дано понятие отсутствия на работе - под которым понимается нахождение работника в рабочее время вне территории предприятия или вне территории объекта, где он должен выполнять порученную работу. В связи с тем, что согласно пункту 4 части 1 статьи 42 ТК РТ прогулом может быть признано не любое отсутствие на работе, а только отсутствие по неуважительным причинам, судам надлежит выяснить действительную причину отсутствия работника на работе. В случае признания судом причины отсутствия работника на работе уважительной, прекращение трудового договора по пункту 4 части 1 статьи 42 ТК РТ, признается неправомерным и требования работника о восстановлении на работе удовлетворяются.

При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных за прогул по пункту 4 части 1 статьи 42 ТК Республики Таджикистан, судам следует учитывать, что по указанному основанию могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня, либо более трех часов в течение рабочего дня.

Увольнение по пункту 4 части 1 статьи 42 ТК РТ за совершение прогула может быть произведено и за:

-самовольный, без разрешения работодателя, уход в отпуск (основной, дополнительный), либо самовольное использование дней отгула. Но при этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12.11.2021г. №1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sud.tj/ru/dokumenty/postanovlenie-plenuma-verkhovnogo-suda/>; <https://sud.tj/upload/iblock/417/4170f6a93cfd096c885783a3e9bcdaf1.pdf> (дата обращения: 17.03.2022).

случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со статьей 8 Закона Республики Таджикистан «О донорстве крови и ее компонентов» дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);

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

- оставление работы до окончания установленных законом или сокращенных по соглашению сторон сроков предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работодателя;

- оставление работы лицом, направленным на эту работу по окончании высшего или среднего специального учебного заведения;

- участие в рабочее время в несанкционированных собраниях, митингах, уличных шествиях, демонстрациях, независимо от продолжительности отсутствия на работе.

5. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является неявка 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. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность)

сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (абз. 5 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Работодатель вправе, но не обязан, уволить работника по данному основанию, если он болеет более четырех месяцев подряд и продолжает болеть на момент увольнения. Болезнь работника должна быть непрерывной, сложение отдельных ее периодов и установление в сумме периода более четырех месяцев не допускается.

Из общего правила для отдельных категорий работников законодательством установлены исключения:

- лица, болеющие туберкулезом, могут быть уволены по абз. 5 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, если они болеют более 12 месяцев подряд;

- работники, утратившие трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, не подлежат увольнению по данному основанию независимо от длительности болезни. Нельзя увольнять работника в связи с длительной неявкой на работу, если эта нетрудоспособность получена из-за трудового увечья или профессионального заболевания. Законодательством здесь предусмотрена дополнительная гарантия для таких больных, сохраняя за ними место работы на весь срок до восстановления трудоспособности или установления инвалидности независимо от того, по чьей вине произошла трудовая травма;

- временные работники могут быть уволены в случае болезни более двух недель, а сезонные работники - более одного месяца подряд.

При утрате трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, либо заболевания туберкулезом, за временными и сезонными работниками место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности

или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по договору.

Увольнение по абз. 5 ч. 1 ст. 42 ТК РТ может производиться в крайних случаях, когда болезнь приняла слишком затяжной характер и отсутствие работника на данной работе существенно отражается на интересах производства. Поэтому если невыход по болезни этого работника не нарушает нормального хода работы производства, то практика идет по пути сохранения за ним места работы сверх установленных законодательством сроков.

6. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является появление на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ (абз. 6 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Спиртное, наркотическое, психотропическое и иное токсическое опьянение может быть подтверждено медицинским заключением и другими видами доказательств, которые должны быть оценены судом. К другим доказательствам можно отнести акт о нахождении сотрудника на работе в состоянии опьянения, докладные записки сотрудников, обнаруживших работника в состоянии опьянения, объяснительную записку самого работника, в которой он подтверждает свое нахождение в состоянии опьянения на работе.

Факт появления работника на рабочем месте в состоянии алкогольного и иного опьянения может повлечь за собой ряд негативных обстоятельств, например производственные аварии и травматизм.

Поэтому при появлении на работе в состоянии опьянения работник может быть подвергнут ряду наказаний, вплоть до

увольнения по инициативе работодателя (абз. 6 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Кроме того, п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12 ноября 2021 года №1 «О применении судами норм трудового законодательства Республики Таджикистан при рассмотрении индивидуальных трудовых споров», позволяет увольнять сотрудника за его появление на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ, даже если он появился пьяным не на рабочем месте, а на территории организации в рабочее время.

В качестве документа, удостоверяющего неадекватное состояние работника, может послужить акт медицинского освидетельствования, который впоследствии способен стать одним из основных доказательств при судебном разбирательстве.

В соответствии с нормами Трудового кодекса Республики Таджикистан за рассматриваемый проступок работник может быть предусмотрен ряд других наказаний. Например, в соответствии с ч. 2 ст. 50 ТК РТ работодатель обязан отстранить от работы работника, находящегося на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ в течение рабочего дня (смены) и за этот период заработная плата ему также не выплачивается, (ч. 1 ст. 62 ТК РТ). Может последовать дисциплинарной ответственность в форме: замечания, выговора, строгий выговора и увольнения.



7. Вступившие в законную силу решение, соответствующего уполномоченного государственного органа о совершении работником хищения имущества и других деяний, которые исключают продолжение работы, являются другим из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Согласно абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, работника, совершившего хищение имущества, работодатель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Исходя из содержания абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, можно сделать вывод, что у работодателя возникает такое право только в случае, когда работник был задержан:

- в момент совершения хищения имущества работодателя;
- по месту работы, то есть на территории, на которой осуществляется производственная или иная деятельность работодателя.

На практике имеют место случаи, когда сотрудники органов внутренних дел задерживают работников в момент совершения ими хищения. В таких ситуациях работодатель обязан отстранить работников от работы по требованию уполномоченных государственных органов (абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ). Работодатель не может производить отстранение от работы, если материалы по факту совершения кражи не переданы в вышеуказанные органы, как этого требует абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ.

Факт задержания в момент совершения кражи должен быть подтвержден соответствующими документами, в частности протоколом, составленным сотрудниками органов внутренних дел. Одновременно с отстранением от работы, работодатель

должен передать материалы в соответствующие правоохранительные органы для решения вопроса о привлечении виновного к уголовной или административной ответственности. Отстранение от работы оформляется актом работодателя, в котором указываются основание отстранения и срок. За период отстранения заработная плата не начисляется. Исходя из требований законодательства, факт хищения должен быть установлен соответствующими правоохранительными органами. Если этими органами не будет установлена виновность работника в совершении хищения, то он может оспорить отстранение от работы с возложением на работодателя ответственности за незаконное отстранение.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что факты совершения хищений в организации могут быть выявлены при инвентаризации, ревизии или аудиторской проверке. При направлении в данном случае заявления о возбуждении уголовного дела материалы должны содержать:

- заявление или письмо о факте недостачи;
- акт ревизии или инвентаризации со сличительной ведомостью, подписанной надлежащими лицами;
- выводы по результатам ревизии (инвентаризации);
- копии документов, подтверждающие факты, изложенные в акте ревизии;
- объяснения ревизуемых и других лиц по причинам возникновения недостачи;
- заключение ревизора по этим объяснениям, акт работодателя о назначении материально ответственного лица (копию договора о материальной ответственности);
- справку о получении заработной платы по месяцам с указанием всех удержаний.

Важное значение при обнаружении хищения имущества в организации имеет проведение служебной проверки. В случае выявления хищений, недостач, порчи товарно-материальных ценностей, обнаружения фактов не оприходования излишков, списания сверх установленных норм убыли товаров, а также в других случаях необеспечения сохранности имущества в организации в пятидневный срок должно быть проведено служебное расследование в целях установления виновных лиц, возмещения причиненного ущерба, выявления и устранения условий для совершения хищений. Основаниями для проведения служебного расследования являются: задержание с поличным, результаты инвентаризаций и ревизий, данные, содержащиеся в материалах претензионных и судебных дел и т.д.

Служебное расследование проводится комиссией, назначаемой актом руководителя, в состав которой включаются: заместитель руководителя организации (председатель), главный бухгалтер, юристконсульт, работник контрольно-ревизионной службы (если имеется), представители профсоюзного комитета и другие лица. По результатам служебного расследования комиссия составляет акт и представляет его на утверждение руководителю организации вместе с конкретными предложениями о привлечении к ответственности виновных лиц, возмещении материального ущерба и устранении условий для совершения хищений. К акту приобщаются все материалы служебного расследования.

В случаях, когда имеется основание для привлечения виновных лиц к уголовной ответственности по результатам ревизий, соответствующие материалы направляются в установленном порядке следственным органам. При этом одновременно должен быть поставлен вопрос о принятии мер к

обеспечению гражданских исков, а руководителю организации необходимо предъявить к виновным лицам гражданские иски о возмещении причиненного ущерба. В случаях, когда причинен материальный ущерб, но действия виновных лиц в уголовном порядке не рассматриваются или уголовное дело прекращено, руководителю организации следует предъявить иск к лицам, виновным в причиненном ущербе.

Абзацем 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ предусмотрено расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае совершения работником по месту работы хищения имущества работодателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Для увольнения по указанной статье работодателям необходимо учитывать следующее:

Во-первых, работник и работодатель должны состоять в трудовых отношениях, причем срок заключенного трудового договора значения не имеет.

Во-вторых, условием увольнения по абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ является совершение работником именно хищения и именно имущества работодателя. Увольнение возможно за хищение любого имущества, принадлежащего работодателю, независимо от организационно-правовой формы организации. Имуществом работодателя является имущество, принадлежащее ему на праве собственности, полного хозяйственного ведения, оперативного управления или находящееся у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами. Хотелось бы отметить, что, по нашему мнению, увольнение по абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ будет незаконным при совершении работником хищения имущества, не принадлежащего работодателю, хотя и

находящегося на территории предприятия, а также при совершении работником хищения личных вещей других работников. Данные правонарушения не подпадают под сферу действия трудового права, они охватываются общими нормами административного, гражданского или уголовного права.

Для применения абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ правовое значение должно иметь установление факта хищения, а не назначение работнику соответствующими органами административного или уголовного наказания за совершенное им противоправное деяние. Увольнение работника должно происходить только на основании приговора об осуждении лица за хищение имущества или постановления компетентного органа о наложении на него за это деяние мер административного взыскания. Даже при очевидности факта хищения имущества, работодатель не вправе уволить работника по абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, если вина не установлена соответствующим решением компетентного органа. Вместе с тем, достаточно часто работодатель сам устанавливает факт хищения имущества и увольняет работника по абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ. В этом случае, если работник подаст иск о восстановлении на работе, суд вынужден будет принять решение в пользу истца даже при достоверных доказательствах, представленных ответчиком.

Для применения к работнику такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение по указанному основанию не имеет значения размер похищенного. Поэтому увольнение может иметь место как за мелкое хищение, влекущее ответственность в административном порядке, так и за уголовно наказуемое деяние. Увольнение может быть произведено за однократный случай совершения хищения имущества работодателя.

Третьим обязательным условием для увольнения по данной статье является вступление в законную силу приговора суда или

постановления органа, в компетенцию которого входит наложение мер административного взыскания. Приговор суда, если он не обжалован и не опротестован в кассационном порядке, вступает в законную силу по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование. Если приговор обжалован или опротестован в кассационном порядке, он вступает в силу после рассмотрения дела кассационной инстанцией. В случае если кассационная инстанция отменяет приговор суда и дело направляет на новое рассмотрение, в результате которого в отношении работника выносится оправдательный приговор, работник подлежит восстановлению на работе.

Поскольку увольнение по абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ является одной из мер дисциплинарного взыскания, оно должно произойти не позднее месяца со дня вступления в законную силу приговора суда либо со дня принятия решения о наложении административного взыскания. Вместе с тем, отдельные работодатели нарушают указанную норму, допуская неправильное применение срока наложения дисциплинарного взыскания. Указанный срок работодатели исчисляют с момента получения им копии приговора суда или постановления о наложении административного взыскания, что влечет за собой признание судом такого увольнения незаконным. При увольнении работника по абз. 7 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, на работодателе лежит обязанность предварительно, но не позднее чем за 2 недели уведомить соответствующий профсоюз (ч.1 ст. 44 ТК РТ).

8. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является совершение работником правонарушения коррупционного характера, исключаящего,

на основании судебного акта, возможность дальнейшей работы (абз. 8 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

По существу, коррупционером может стать любой недобросовестный работник, наделенный правом распределять ресурсы и оказывать услуги.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за совершение коррупционного правонарушения, исключающего возможность продолжения работы, является относительно новым основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (абз. 8 ч. 1 ст. 42 ТК РТ). Рассматривая увольнение с работы как крайнюю меру, применяемую к работнику за совершение коррупционного правонарушения, законодатель установил ряд условий, при которых увольнение может быть признано правомерным. Так, по данному основанию работник может быть уволен лишь при наличии его вины, установленной соответствующим судебным актом. Кроме того, положение абз. 8 ч. 1 ст. 42 ТК РТ распространяется не на всех работников, а только на субъектов коррупционного правонарушения, предусмотренного Законом РТ «О борьбе с коррупцией». Рассматриваемое основание прекращения трудового договора неоднозначно комментируется учеными-правоведами. Ряд проблем возникает и при его применении на практике. Если исходить из буквального толкования данного положения, то - им коррупционное правонарушение, допускается, только если имеется вступивший в законную силу судебный акт, исключающий возможность дальнейшей работы. При этом законодатель четко не оговорил, какие именно судебные акты необходимы для увольнения работника по этому основанию. При привлечении к уголовной ответственности за коррупционное правонарушение выносятся

приговор суда, а при привлечении за такое правонарушение к административной ответственности постановление.

Затруднения в правоприменительной практике возникают и в связи с тем, что при увольнении работника, совершившего коррупционное правонарушение, работодатель ссылается на положения специальных законодательных актов, а не на абз. 8 ч. 1 ст. 42 ТК РТ. Представляется, что в акте (распоряжении) об увольнении работодатель должен сослаться не только на положения специальных законов, но и на норму ТК РТ.

Подобное коррупционное поведение можно проследить в период заключения, исполнения, изменения или прекращения трудового договора. Проблема заключается в том, что коррупция в трудовом праве отличается повышенной степенью латентности, в связи с чем ее трудно искоренить.

В частности, среди коррупционных нарушений трудового законодательства следует назвать: фиктивное трудоустройство; протекция при приеме на работу; приоритетный прием на работу одних лиц за счет других; выдвижение работников по признакам родства и землячества, личной преданности, дружеских взаимоотношений и т.д.; всевозможные приношения по тому или иному поводу; незаконные удержания из заработной платы; стимулирующие выплаты одним лицам за счет других; использование служебного положения в целях личного обогащения и др.

9. Другим основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя является продолжение работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о запрещении забастовки (абз. 9 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Право работников на забастовку – конституционное право. Право работников на забастовку признается исключительно



как способ разрешения коллективного трудового спора. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель или представители работодателей не выполняют соглашения, достигнутые сторонами спора в ходе его разрешения, или не исполняют решения трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РТ забастовка не может быть проведена.

Решение о признании забастовки незаконной принимается Верховными судом республики, областными судами по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку. Решение суда, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работник, объявивший о забастовке, обязан прекратить ее и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения суда.

Суд вправе отложить, приостановить забастовку до 15 дней при создании непосредственной угрозы жизни и здоровью работника либо приостановить забастовку при необеспечении минимума необходимых работ и услуг до выполнения работниками и представительными органами соответствующих требований.

Участие работника в забастовке не является нарушением трудовой дисциплины и основанием для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с решением суда. Запрещается применять к работникам, участвующим в законной забастовке, меры дисциплинарной ответственности. На время забастовки за работниками сохраняется место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать

работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ и услуг. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отложении или приостановлении забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины вплоть до увольнения на основании абз. 9 ч. 1 ст. 42 ТК РТ.

10. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является прекращение допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законодательством Республики Таджикистан (абз. 10 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

В ч. 1 ст. 42 ТК РТ, одним из новшеств является абзац 10 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя на основании прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законодательством Республики Таджикистан.

В соответствии с ч. 1 ст. 41 Закона Республики Таджикистан «О государственных секретах» от 26 июля 2014

года, №1095, допуск к государственным секретам, ранее выданный должностному лицу или гражданину Республики Таджикистан, прекращается по решению руководителя государственного органа или организации в следующих случаях:

- нарушения принятых им на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственных секретов;

- возникновения обстоятельств, являющихся основаниями для отказа должностному лицу или гражданину Республики Таджикистан в допуске к государственным секретам в соответствии со ст. 39 настоящего Закона.

В соответствии с ч. 2 ст. 41 Закона Республики Таджикистан «О государственных секретах», прекращение допуска должностного лица или гражданина Республики Таджикистан к государственным секретам является дополнительным основанием для расторжения с ним трудового договора (контракта) в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.

Согласно ч. 3 статьи 41 Закона Республики Таджикистан «О государственных секретах», прекращение допуска к государственным секретам не освобождает должностное лицо или гражданина Республики Таджикистан от взятых ими обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственный секрет.

В соответствии с ч. 4 ст. 41 Закона Республики Таджикистан «О государственных секретах», решение руководителя государственного органа или организации о прекращении допуска должностного лица или гражданина Республики Таджикистан к государственным секретам и расторжение на основании этого с ним трудового договора

(контракта) может быть обжаловано в вышестоящие государственные органы, организации или в суд.

Исходя из вышесказанного, обстоятельствами, при которых возможно расторжение трудового договора по инициативе работодателя по абз. 10 ч. 1 ст. 42 ТК РТ являются:

- условие о неразглашении государственной тайны предусмотренное трудовым договором с работником;
- исполнение обязанностей по занимаемой в соответствии с договором должности связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну;
- основание прекращения допуска к государственной тайне соответствует действующему законодательству.

Кроме того, работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника с Положением, согласно которому он может выполнять функции работника только при наличии допуска формы №2.

11. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является нарушение трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшее причинение материального ущерба работодателю (абз. 11 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Абзац 10 ч. 1 ст. 42 ТК РТ предусматривает специальное основание для расторжения трудового договора с руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя - нарушение трудовых обязанностей, повлекшее причинение материального ущерба работодателю.

По данному основанию могут быть уволены только:

- а). Руководитель исполнительного органа (директор, президент, генеральный директор, председатель правления). На

других членов коллегиального исполнительного органа (правления, дирекции) это основание не распространяется.

б). Заместитель руководителя исполнительного органа.

в). Руководитель подразделения: обособленного (филиал, представительство) или не обособленного (отдел, департамент, служба).

Необходимыми условиями для применения данного основания являются:

- нарушение работником своих трудовых обязанностей, предусмотренных законом, трудовым договором, должностной инструкцией и другими актами работодателя;

- причинение в результате нарушения материального ущерба работодателю.

К основаниям ответственности могут быть отнесены, например, нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, искажение данных отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях. Не может быть положено в основание увольнения, невыполнение каких-либо действий, которые не являлись обязанностью руководителя организации (подразделения) или заместителя.

12. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является отказ от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта алкогольного опьянения, вызванного употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ (абз. 12 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Расторжение трудового договора на основании отказа проходить медицинское освидетельствование для установления факта алкогольного опьянения, предусмотренное абз. 12 ч. 1 ст.

42 ТК РТ, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 62, и требований статьи 63 ТК РТ. Нахождение работника на работе в состоянии, указанном в абз. 12 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, должно быть подтверждено медицинским заключением. Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается уполномоченным работодателем должностным лицом. В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования, составляется соответствующий акт (абз. 12 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта. Работодатель обязан потребовать от работника письменное объяснение до применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от дачи письменного объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания, работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением (ч. 6 ст. 63 ТК РТ).

Таким образом, доказательство нахождения (ненахождения) работника в состоянии алкогольного опьянения по прошествии определенного времени теряет свою актуальность. В этом случае имеет значение именно тот факт,

что работник отказался пройти медицинское освидетельствование. В связи с этим работодатель будет прав, расторгнув трудовой договор с работником в день, когда он отказался пройти медицинское освидетельствование.

13. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии (абз. 13 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Одной из основных обязанностей работника является соблюдение требований по безопасности и охране труда: норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требований работодателя по безопасному ведению работ на производстве (см. гл. 35 ст. ст. 331-340 ТК РТ).

Согласно ст. 22 Закона Республики Таджикистан от 20 марта 2008 года, №363 «О пожарной безопасности»<sup>1</sup>, организации, предприятия и учреждения, независимо от форм собственности, имеют право:

- создавать, реорганизовать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счёт собственных средств, в том числе на основе договоров с органами Государственной противопожарной службы;

- вносить в государственные органы предложения по обеспечению пожарной безопасности;

---

<sup>1</sup>Закон Республики Таджикистан «О пожарной безопасности» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj) (дата обращения: 23.05.2020).

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на вверенных им объектах и организациях;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования по обеспечению пожарной безопасности в пределах, определенных законодательством Республики Таджикистан;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе, в установленном порядке от органов управления и подразделений противопожарной службы.

Организации и учреждения, независимо от форм собственности, обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания и иные законные требования органов Государственной противопожарной службы;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства пожаротушения, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие Государственной противопожарной службе при тушении пожаров в установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушениях требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- осуществлять меры по внедрению автоматических средств обнаружения и тушения пожаров и содержание их в технически исправном состоянии;



- предоставлять при тушении пожаров Государственной противопожарной службе на территориях предприятий, учреждений, организаций необходимые силы и средства;

- обеспечить доступ представителям государственной противопожарной службы при осуществлении ими служебных обязанностей на территории предприятий, организаций, учреждений в установленном законодательством порядке;

- предоставлять органам Государственной противопожарной службы сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать Государственной противопожарной службе о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и подъездов.

Основные требования по безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии, установлены в разделе IV Закона Республики Таджикистан от 29 ноября 2000 года, №22 «О транспорте»<sup>1</sup>, Постановлении Правительства Республики Таджикистан «О Правилах дорожного движения»

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О транспорте» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj) (дата обращения: 03.03.2021).

от 29 июня 2017 года, №323<sup>1</sup> и Законе Республики Таджикистан «О дорожном движении» от 17 мая 2018 года, №1533<sup>2</sup>.

В соответствии со ст. 13 Закона Республики Таджикистан «О дорожном движении», юридические лица и владельцы транспортных средств обязаны:

- обеспечивать подбор, повышение квалификации и профессиональных навыков водителей, осуществлять контроль состояния их здоровья и соблюдения режима труда и отдыха;

- не допускать к управлению транспортными средствами лиц, не имеющих удостоверения на управление транспортными средствами данной категории (подкатегории), находящихся в болезненном состоянии, не прошедших в установленный срок медицинского освидетельствования, находящихся в состоянии опьянения, вызванного употреблением алкоголя, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ;

- не выпускать на линию транспортные средства, техническое состояние и оборудование которых не отвечают требованиям Правил дорожного движения, а также не зарегистрированные в установленном порядке или не прошедшие обязательный государственный технический осмотр;

- обеспечивать надлежащее техническое состояние

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Республики Таджикистан « О Правилах дорожного движения» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj) (дата обращения: 03.03.2021).

<sup>2</sup>Закон Республики Таджикистан «О дорожном движении» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www. Adlia.tj> (дата обращения: 03.03.2021).

транспортных средств;

- вести учет дорожно-транспортных происшествий и административных правонарушений на дорогах, анализировать причины и условия их возникновения, принимать меры по их устранению;

- согласовывать с уполномоченным государственным органом маршруты движения транспортных средств, перевозящих опасные, тяжеловесные и крупногабаритные грузы, порядок буксировки двух и более транспортных средств, переоборудование транспортных средств.

Специализированные предприятия, осуществляющие перевозочную деятельность автомобильным и наземным городским электрическим транспортом, могут устанавливать специальные правила и предъявлять к водителям транспортных средств дополнительные требования для обеспечения безопасности дорожного движения с учетом рода грузов, особенностей их перевозок в пределах, установленных нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

В соответствии со ст. 33 Воздушного кодекса Республики Таджикистан от 13 ноября 1998 года, №720<sup>1</sup> в процессе своей профессиональной деятельности командир воздушного судна руководит работой экипажа воздушного судна, отвечает за дисциплину и порядок на воздушном судне, а также принимает необходимые меры по обеспечению безопасности находящихся на борту воздушного судна людей, сохранности воздушного судна и находящегося на нём имущества.

---

<sup>1</sup> Воздушный кодекс Республики Таджикистан //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj> (дата обращения: 19.03.2021).

Руководящими работниками организации гражданской авиации, обеспечивающими безопасность полетов, признаются: руководитель летной службы, старший пилот, начальник инспекции по безопасности полетов, руководитель инженерно-авиационной службы и т.д. которые назначаются на должность по согласованию с уполномоченным органом. Например, в соответствии со ст. ст. 32, 33 Воздушного кодекса РТ, экипаж воздушного судна состоит из лётного экипажа (командира воздушного судна и других лиц летного состава) и cabinного экипажа (бортоператоров и бортпроводников). Полёт гражданского воздушного судна не разрешается, если состав лётного экипажа меньше минимально установленного количества. Командиром воздушного судна является лицо, имеющее действующий сертификат (свидетельство) пилота (летчика), а также подготовку и опыт, необходимые для самостоятельного управления воздушным судном определенного типа.

Основанием для расторжения трудового договора по абз. 13 ч. 1 ст. 42 ТК РТ являются только те случаи нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

14. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является разглашение работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей (абз. 14 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Согласно с абз. 14 ч.1 ст. 42 ТК РТ разглашение работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в

связи с выполнением трудовых обязанностей, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей - это основание для расторжения трудового договора работодателем в одностороннем порядке.

В соответствии статьи 9 Закона Республики Таджикистан «О государственной защите и поддержке предпринимательства» от 26 июля 2014 года, №1107 (в редакции Закона РТ от 18.03.2015г. №1194, от 30.05.2017г. №1436)<sup>1</sup> коммерческая тайна и конфиденциальная информация субъекта предпринимательства защищаются в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Например, согласно ч. 1 ст. 153 ГК РТ, гражданским законодательством защищается информация, составляющая служебную и коммерческую тайну, в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, свободного доступа к ней на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.

В соответствии с ч. 2 статьи 153 ГК РТ лица, незаконными методами получившие такую информацию, а также служащие вопреки трудовому договору или контрагенты – вопреки гражданско-правовому договору разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненный ущерб.

Пункт 2 ч. 3 ст. 209 ГК РТ обязывает коммерческого представителя сохранять в тайне ставшие ему известными сведения о торговых сделках и после исполнения данного ему поручения.

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О государственной защите и поддержке предпринимательства» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj> (дата обращения: 03.04.2021).

К иной охраняемой законом тайне относится коммерческая тайна работодателя. В соответствии со статьей 3 Закона Республики Таджикистан «О коммерческой тайне» от 18 июня 2008 года, №403<sup>1</sup>, коммерческая тайна – конфиденциальная информация, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, труда, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

Статья 11 Закона Республики Таджикистан «О коммерческой тайне»<sup>2</sup> посвящена охране конфиденциальности информации в рамках трудовых отношений.

1. В целях охраны конфиденциальности информации работодатель обязан:

- ознакомить под расписку работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой является работодатель и его контрагенты;

- ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

- создать работнику необходимые условия для соблюдения

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О коммерческой тайне» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj) (дата обращения: 03.04.2021).

<sup>2</sup>Закон Республики Таджикистан «О коммерческой тайне» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

2. Доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, связанной с его трудовыми обязанностями, осуществляется только с согласия работодателя.

3. В целях охраны конфиденциальности информации работник обязан:

- выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;

- не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях;

- не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, после прекращения трудового договора в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора, или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось;

- возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

4. Работодатель вправе потребовать возмещения причиненных убытков лицом, прекратившим с ним трудовые

отношения, в случае, если это лицо виновно в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, доступ к которой это лицо получило в связи с исполнением им трудовых обязанностей, если разглашение такой информации последовало в течение срока, установленного в соответствии с пунктом «в» части 3 настоящей статьи.

5. Причиненный ущерб либо убытки не возмещаются работником или прекратившим трудовые отношения лицом, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, явилось следствием непреодолимой силы, крайней необходимости или неисполнения работодателем обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны.

6. Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны ее конфиденциальности.

7. Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Республики Таджикистан о коммерческой тайне. При этом убытки определяются по иску владельца в соответствии с гражданским законодательством.

8. Работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении к информации, к которой он получил доступ в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В соответствии с ч. 1, 2 статьи 8 Закона Республики Таджикистан «О коммерческой тайне»<sup>1</sup>, обладателем

---

<sup>1</sup>Закон Республики Таджикистан «О коммерческой тайне»  
//Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан.



информации, составляющей коммерческую тайну, полученной в рамках трудовых отношений, является работодатель. В случае получения работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя результата, способного к правовой охране в качестве изобретения, полезной модели, промышленного образца, топологии интегральной микросхемы, программы для электронных вычислительных машин или базы данных, отношения между работником и работодателем регулируются в соответствии с законодательством Республики Таджикистан об интеллектуальной собственности.

Для увольнения по этому основанию необходимо соблюдение следующих условий:

Во-первых, в организации должен быть перечень сведений, относящихся к коммерческой тайне (что касается государственной тайны, то перечень устанавливается на государственном уровне).

Во-вторых, разглашенные работником сведения должны были стать известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а не другим путем.

В-третьих, работодателю необходимо документально подтвердить, что именно этот работник разгласил, например коммерческую тайну организации. По возможности работодатель должен исходить из того, каким способом это было сделано: копии электронной переписки, письма и т. п.

15. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого

работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству, предусмотренного законодательством Республики Таджикистан (абз. 15 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Согласно абз. 20 ч.1 ст. 1 ТК РТ совместительство – это выполнение работником во время или в свободное от основной работы время другой работы или занятие другой постоянной оплачиваемой должности на условиях трудового договора.

В соответствии с п. 11 Постановления Правительства Республики Таджикистан от 17 апреля 1998 года, №122 «Об условиях работы по совместительству работников предприятий Республики Таджикистан»<sup>1</sup>, увольнение с совмещаемой работы производится:

- по инициативе работодателя, в случаях приема постоянного работника или ограничения совместительства в связи с особыми условиями и режимом труда. При увольнении совместителей по этим основаниям согласие профсоюзного комитета не требуется;

- по инициативе совместителя, после предварительного уведомления работодателя за 14 календарных дней.

При увольнении с совмещаемой работы в случаях приема работника, не являющегося совместителем или ограничения совместительства, срок предупреждения о предстоящем увольнении не устанавливается.

При увольнении совместителей выходное пособие не выплачивается.

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан от 17 апреля 1998 года, №122 «Об условиях работы по совместительству работников предприятий Республики Таджикистан» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj> (дата обращения: 23.01.2022).

Статья 235 ТК РТ предусматривает дополнительные основания расторжения трудового договора, заключенного на условиях совместительства по инициативе работодателя. По этой статье трудовой договор о работе по совместительству, помимо оснований, предусмотренных статьей 42 ТК РТ, в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

16. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является однократное грубое нарушение ТК РТ и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан руководителем организации (обособленных его подразделений) и его заместителями (абз. 16 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

По основанию, установленному в абз. 16 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, допускается увольнение только тех работников, которые исчерпывающим образом перечислены в рассматриваемой норме. Это руководитель организации, руководители ее филиалов и представительств, а также заместители руководителя организации, заместители руководителей филиалов и представительств.

Поскольку расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному абз. 16 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, происходит в связи с грубым нарушением трудовых обязанностей, постольку увольнение по этому основанию является мерой дисциплинарного взыскания (ст. 62 ТК РТ). В связи с этим расторжение трудового договора должно происходить с соблюдением порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. ст. 63, 64 ТК РТ.

Для применения указанной меры дисциплинарного взыскания не имеет значения, наступили ли негативные

имущественные последствия для организации в результате грубого нарушения соответствующим работником своих трудовых обязанностей. Необходимым условием увольнения в таких случаях является то, что допущенное однократное нарушение работником трудовых обязанностей обязательно должно быть грубым.

17. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности противоправных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (абз. 17 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

Расторжение трудового договора по абз. 17 ч. 1 ст. 42 ТК РТ (в связи с утратой доверия) возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.) и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые дали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений, эти работники могут быть уволены по основанию утраты доверия к ним и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (например, продавец продовольственного магазина был задержан и оштрафован за мелкое хищение в другом магазине, куда он зашел в свой выходной день).

Увольняемые по этому основанию работники – это в абсолютном своем большинстве материально ответственные лица (по закону или по договору), т. е. продавцы, кассиры, заведующие складами и т. п. (нельзя к ним относить сторожей,

так как они охраняют материальные ценности, находящиеся под замком). Причем недоверие к работнику работодатель должен доказать фактами (актами об обчете, обвешивании, недостаче и т. п.).

К виновным действиям, дающим основание для утраты доверия к работнику могут быть, в частности, отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств.

Утрата доверия возможна не только за допущенные работником злоупотребления, но и за халатное отношение его к своим трудовым обязанностям (например, за выдачу денежных сумм без соответствующего оформления, хранение ключей от помещений с материальными ценностями в ненадлежащем месте). Основанием для увольнения в связи с утратой доверия является и использование работником вверенного ему для непосредственного обслуживания имущества в личных целях.

Нарушение работником трудовых обязанностей может служить основанием для утраты доверия как в случаях, когда оно носило систематический характер, так и тогда, когда оно было однократным, но грубым нарушением.

Если вина работника в совершении конкретных действий не установлена, то работник не может быть уволен по мотивам утраты доверия, несмотря на возникновение недостачи, порчи вверенных ценностей и т.д.

При выявлении недостачи ценностей, вверенных не конкретному работнику, а бригаде материально ответственных лиц, выразить недоверие всем членам бригады

без установления конкретной вины каждого из них недопустимо.

На практике может возникать вопрос о возможности увольнения работника по мотивам утраты к нему доверия в случае, когда соответствующие виновные действия были совершены в период временного перевода на другую работу, связанную с обслуживанием материальных ценностей. Решение этого вопроса зависит от того, была ли связанная с обслуживанием материальных ценностей постоянная работа истца. В первом случае (когда обе работы были связаны с обслуживанием материальных ценностей) увольнение по мотивам утраты доверия возможно, во втором – нет.

Данное основание расторжения трудового договора является самостоятельным, и наличия вступившего в силу приговора суда не требуется. Достаточно конкретного факта совершения работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, дающих основание для утраты к нему доверия со стороны администрации.

При этом надо учитывать, что согласно требованиям абз. 17 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, увольнение работника по данному основанию в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателя.

18. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального

поступка, несовместимого с продолжением данной работы (абз. 18 ч. 1 ст. 42 ТК РТ).

ТК РТ не связывает возможность увольнения работника по данному основанию с местом, где им совершен аморальный поступок – на работе или в ином месте. Поэтому в таких случаях увольнение работника возможно, например, при совершении аморального поступка в быту, вне связи с осуществлением трудовой функции.

По этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например, учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений и независимо оттого, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

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 абз. абз. 17 или 18 ч. 1 ст. 42 ТК РТ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 63 ТК РТ.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по абз. абз. 17 или 18 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, но не позднее шести месяцев со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 2 ст. 64 ТК РТ).

19. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является предоставление недостоверных сведений, поддельных документов и

несоблюдение других правил, установленных ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан при приеме на работу (абз. 19 ст. 42 ТК РТ).

В соответствии с абз.19 ч. 1 ст. 42 ТК РТ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в двух случаях.

Первый случай, неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

Второй случай, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Республики Таджикистан, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РТ, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

ТК РТ четко не определен специальный субъектный состав, к которому применим абз. 19 ч. 1 ст. 42 ТК РТ. В судебной практике указанные положения применяются, как правило, к государственным служащим.



20. Другим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является отрицательный результат работы в период испытательного срока при приеме на работу (абз. 20 ст. 42 ТК РТ).

Итоги испытательного срока при приеме на работу регулирует статья 28 ТК РТ.

Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием. Испытание устанавливается по соглашению сторон и не может превышать трех месяцев, за исключением случаев, установленных законодательством Республики Таджикистан (ч. 1 ст. 28 ТК РТ).

В период испытания на работника распространяются нормы ТК РТ, других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, условия трудового договора, соглашения и коллективных договоров (ч. 2 ст. 28 ТК РТ).

Как упоминалось в предыдущем параграфе (параграф 2 глава 2 монографии) при приеме на работу испытание не устанавливается следующим лицам:

- не достигшим 18 лет;
- молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего профессионального образования, образовательные учреждения высшего профессионального образования или образовательных учреждений специального образования и впервые по направлению поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня окончания;
- поступающим на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- при переводе на работу в другую местность или другую организацию;

- инвалидам, имеющим трудовые рекомендации, выданные уполномоченным государственным органом (ч. 3 ст. 28 ТК РТ).

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине (ч. 4 ст. 28 ТК РТ).

Прохождение испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят на работу без предварительного испытания (ч. 5 ст. 28 ТК РТ).

В случае назначения работодателем работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность, он считается прошедшим испытательный срок (ч. 6 ст. 28 ТК РТ).

Если по истечению испытательного срока ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, действие договора продолжается, и его последующее прекращение допускается на общих основаниях в соответствии с Трудовым Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан (ч. 7 ст. 28 ТК РТ).

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 (ч. 8 ст. 28 ТК РТ).

В ст. 48 ТК РТ конкретизировано одно из общих оснований прекращения трудового договора, установленное в абз. 5 ч. 1 ст. 39 ТК РТ, – обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв или поступление работника на военную службу;
- по окончании срока полномочий;
- при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;
- при вступлении в законную силу приговора суда, на основании которого работник или работодатель - физическое лицо приговорен к лишению свободы, решения суда о признании лица недееспособным или ограничено дееспособным;
- в связи со смертью работника или работодателя - физического лица, а также объявления судом работника или работодателя - физического лица умершими или признание судом без вести пропавшими;
- при нарушении установленных правил приема на работу;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

В соответствии со статьи 43 Конституции Республики Таджикистан, защита Родины является священным долгом гражданина Республики Таджикистан.

Н. Шонасридинов считает, что поступлении работника на военную службу по контракту, может осуществляться, например, по соглашению сторон (ст. 40 ТК РТ), по инициативе работника (ст. 41 ТК РТ), по этому оно не может считаться основанием расторжения трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон трудового договора<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Шонасридинов Н., Бобокалонов Г.М. Комментарии Трудового кодекса Республики Таджикистан. Выпуск первый. Ответственный редактор кандидат

Условиями прекращения трудового договора по п. 1 ст. 48 ТК РТ могут являться только два обстоятельства:

- призыв работника на военную службу;
- направление его на альтернативную гражданскую службу.

1. В ряды Вооруженных сил будут призваны граждане мужского пола, достигшие ко дню призыва 18 летнего возраста, а также граждане старших призывных возрастов Республики Таджикистан, не имеющих права на отсрочку или освобождение от призыва на военную службу.

Согласно ст. 29 Закона Республики Таджикистан «О воинской обязанности и военной службе» от 29 января 2021 года, №1753<sup>1</sup> граждане мужского пола от 18 до 27 лет, состоящие на воинском учёте, или граждане, обязанные состоять на воинском учёте и не имеющие права на отсрочку или освобождение от призыва на обязательную срочную военную службу, подлежат призыву на военную службу в Вооруженные Силы Республики Таджикистан, другие войска и воинские формирования, в которых в соответствии с настоящим Законом предусмотрена военная служба, на должности солдат и сержантов.

Призыв на обязательную срочную военную службу граждан мужского пола до 27 лет, не прошедших военную службу, окончивших военные кафедры при государственных

---

юридических наук, доцент Шонасридинов Н.(на тадж. яз.). – Душанбе: Издательство ТНУ, 2017. – С. 160-161.

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О воинской обязанности и военной службе» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj> (дата обращения: 28.01.2022).

образовательных учреждениях высшего профессионального образования и зачисленных с присвоением офицерского звания в состав запаса Вооруженных Сил Республики Таджикистан, осуществляется Министерством обороны Республики Таджикистан.

От воинской обязанности освобождаются граждане: мужского пола моложе 16 лет и старше 60-63 лет; женского пола моложе 18 лет и старше 48-53 лет; негодные к военной службе по состоянию здоровья.

Согласно статье 56 Закона Республики Таджикистан «О всеобщей воинской обязанности и воинской службе» граждане, пребывающие в составе запаса, в зависимости от воинских званий и возраста, подразделяются на три группы:

1) солдаты, сержанты, старшины, прапорщики - 1 группа до 38 лет, 2 группа до 48 лет и 3 группа до 53 лет;

2) младшие офицеры: младший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант, капитан - 1 группа до 48 лет, 2 группа до 53 лет и 3 группа до 58 лет;

3) старшие офицеры: майор и подполковник - 1 группа до 53 лет, 2 группа до 58 лет и 3 группа до 60 лет;

4) полковник - 1 группа до 60 лет и 2 группа до 63 лет;

5) высшие офицеры до 63 лет.

2. Граждане женского пола, пребывающие в составе запаса, относятся к 3 группе. Лица офицерского состава - до достижения 53-летнего возраста, а лица другого состава - до достижения 48-летнего возраста.

3. Граждане, пребывающие в составе запаса и достигшие предельного возраста пребывания в составе запаса, или признанные негодными к военной службе по состоянию

здоровья военным комиссаром города или района, снимаются с воинского учёта.

2. По окончании срока полномочий в случае неизбрания работника на должность повторно (абз. 2 ч. 1 ст. 48 ТК РТ)

Неизбрание на должность как основание прекращения трудового договора применяется при увольнении работника, занимавшего выборную должность, в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации. Термин «неизбрание» относится к двум предусмотренным ТК РТ случаям, когда трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключенного по результатам:

- избрания на должность (абз. 1 ч. 2 ст. 16 ТК РТ);
- избрания по конкурсу на должность (абз. 2 ч. 2 ст. 16 ТК

РТ).

Также, согласно статье 49 ТК РТ трудовой договор с работником расторгается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если законодательством Республики Таджикистан для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей. Основанием для расторжения трудового договора является акт избрания или назначения работника на должность.

3. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или другого органа (абз. 3 ч. 1 ст. 48 ТК РТ)

Восстановление работника на работе осуществляется по решению государственной инспекции труда, суда или другого органа. Речь идет о случаях, когда работник, чье увольнение было признано незаконным государственной инспекцией труда

или судом, на основании решения соответствующего органа подлежит восстановлению на работе.

4. При вступлении в законную силу приговора суда, на основании которого работник или работодатель - физическое лицо приговорен к лишению свободы, решение суда о признании лица недееспособным или ограничено дееспособным, исключает продолжение трудовых отношений. То есть осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (абз. 4 ч. 1 ст. 48 ТК РТ).

Уголовное наказание – это мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда. Наказание применяется к лицу, признанному виновным в совершении преступления, и заключается в предусмотренных Уголовным кодексом РТ лишении или ограничении прав и свобод этого лица (ст. 46 УК РТ).

Вступление приговора в законную силу и его исполнение регулируется Уголовно-процессуальным кодексом РТ.

Согласно со статью 351 Гражданского процессуального кодекса РТ основаниями для отмены или изменения решения суда общей юрисдикции в кассационном порядке являются: а) неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; б) недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; в) несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; г) нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права. Правильное, по существу, решение суда первой инстанции не может быть отменено по одним только формальным соображениям.

Решение государственной инспекции труда о

восстановлении работника на работе может быть отменено самой соответствующей государственной инспекцией труда, вышестоящей инстанцией или судом общей юрисдикции. Работодатель вправе инициировать отмену решения.

Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. Экспертиза временной, длительной или постоянной нетрудоспособности граждан проводится уполномоченным государственным органом медико-социальной экспертизы в порядке, установленном Правительством Республики Таджикистан (статья 26 Кодекса здравоохранения Республики Таджикистан).

ТК РТ не предусматривает возможность расторжения трудового договора с работником, чья нетрудоспособность носит временный характер, независимо от ее продолжительности (ч. 4 ст. 42 ТК РТ).

Однако, в случае подтверждения медицинским заключением факта полной утраты работником трудоспособности, трудовой договор расторгается с ним на основании абз. 5 ч. 1 ст. 42 ТК РТ.

Под нетрудоспособностью понимается состояние здоровья, при котором работник вследствие заболевания или увечья либо лица, здоровью которого причинен вред вне связи с его трудовой деятельностью, не имеют возможности выполнять свою трудовую функцию либо вообще не способны к труду.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному абз. 5 ч. 1 ст. 42 ТК РТ, следует считать возможным при наличии соответствующего заключения медико-социальной экспертизы.

5. В связи со смертью работника или работодателя - физического лица, а также объявления судом работника или работодателя - физического лица умершим или признанным судом без вести пропавшим.



Смерть работника либо работодателя – физического лица, признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим (абз. 5 ч. 1 ст. 48 ТК РТ).

Смерть гражданина является фактом гражданского состояния, подлежащим государственной регистрации по правилам Закона Республики Таджикистан «О государственной регистрации актов гражданского состояния». Основанием для регистрации смерти являются: документ установленной формы о смерти, выданный медицинской организацией или частнопрактикующим врачом; решение суда об установлении факта смерти или об объявлении умершим, вступившее в законную силу; документ, выданный компетентными органами о факте смерти лица, необоснованно репрессированного и впоследствии реабилитированного на основании закона о реабилитации жертв политических репрессий.

Объявление гражданина умершим и признание гражданина безвестно отсутствующим осуществляется по предусмотренным нормам гражданского законодательства Республики Таджикистан.

Гражданин может быть объявлен судом умершим, если по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая – в течение шести месяцев. Военнослужащий или иной гражданин, пропавший без вести в связи с военными действиями, может быть объявлен судом умершим не ранее чем по истечению двух лет со дня окончания военных действий. Днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении

его умершим. В случае объявления умершим гражданина, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели (ст. 46 ГК РТ).

Гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. При невозможности установить день получения последних сведений об отсутствующем, началом исчисления срока для признания безвестного отсутствия считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены последние сведения об отсутствующем, а при невозможности установить этот месяц – первое января следующего года (ст. 43 ГК РТ).

Чрезвычайные обстоятельства, наступление которых может влечь прекращение трудового договора, перечислены в открытом перечне. Это означает, что чрезвычайными обстоятельствами, возникновение которых может обусловить прекращение трудового договора, при определенных условиях могут быть признаны и другие обстоятельства, помимо перечисленных в абз. 5 ч. 1 ст. 48 ТК РТ.

Необходимо иметь в виду, что стороны трудового договора не вправе самостоятельно оценивать юридическое значение указанных обстоятельств для прекращения трудового договора. Наступление любого такого чрезвычайного обстоятельства может рассматриваться в качестве установленного в абз. 5 ч. 1 ст. 48 ТК РТ основания прекращения трудового договора только при условии, что данное

обстоятельство признано решением Правительства Республики Таджикистан.

Поэтому прекращение трудового договора по указанному основанию возможно только в том случае, если факт чрезвычайного обстоятельства подтвержден соответствующим правовым актом (не обязательно нормативным), принятым в установленном порядке Правительством РТ на территории которого имело место данное чрезвычайное обстоятельство.

6. При нарушении установленных правил приема на работу положение ст. 48 ТК РТ конкретизируют одно из общих оснований прекращения трудового договора – нарушение установленных ТК РТ или иным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (абз. 6 ч. 1 ст. 48 ТК РТ).

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РТ или иным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случаях:

-заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

-заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

-отсутствия соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в

соответствии с законом или другими законодательными актами Республики Таджикистан;

-заключения трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Часть 1 ст. 48 ТК РТ содержит общий перечень конкретных случаев, которые признаются нарушениями установленных обязательных правил, регулирующих заключение трудового договора. Данный перечень не является исчерпывающим: другие такие случаи могут быть предусмотрены законами Республики Таджикистан.

Условием прекращения трудового договора на основании абз. 6 ч. 1 ст. 48 ТК РТ является то, что соответствующее нарушение установленных правил заключения трудового договора исключает возможность продолжения работы. Например, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, гражданин обязан предъявить работодателю документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (ч. 4 ст. 26 ТК РТ). Если этого сделано не было, но трудовой договор тем не менее заключен, прием на работу оформлен и работник приступил к работе, то такой трудовой договор подлежит прекращению по абз. 6 ч. 1 ст. 48 ТК РТ именно потому, что характер порученной работы не позволяет выполнять ее лицу, не обладающему специальными знаниями или специальной подготовкой.

Гражданин, подвергнутый административному наказанию в виде дисквалификации, не вправе, в частности, занимать руководящие должности в исполнительном органе управления

юридического лица, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных ст. 29 Кодекса Республики Таджикистан об административных правонарушениях от 26 ноября 2008 года, №1177. Если в нарушение постановления судьи о назначении наказания в виде дисквалификации, такой гражданин в течение срока дисквалификации заключит трудовой договор, предполагающий, например, занятие руководящей должности в исполнительном органе организации, то указанный трудовой договор должен быть прекращен на основании абз. 6 ч. 1 ст. 48 ТК РТ.

В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 48 ТК РТ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В качестве гарантии для работников, подлежащих увольнению на основании абз. 6 ч. 1 ст. 48 ТК РТ, установлена обязанность работодателя выплачивать таким работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Условием выплаты выходного пособия является то, что в нарушении правил заключения трудового договора отсутствует вина работника.

Необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается, по ч. 1 ст. 56 ТК РТ, а не по абз. 6 ч. 1 ст. 48 ТК РТ.

В соответствии с ч. 1. статьи 23 Закона Республики Таджикистан «О государственной службе» от 5 марта 2007 года, №233, государственная служба помимо оснований, предусмотренных ТК РТ, прекращается в следующих случаях:

- отставки политического государственного служащего;
- достижения предельного возраста государственной службы;
- прекращения гражданства Республики Таджикистан, приобретения гражданства другого государства или выезда за пределы Республики Таджикистан на постоянное проживание;
- получения пенсии Республики Таджикистан или иностранного государства;
- нарушения установленного порядка законодательства Республики Таджикистан об упорядочении традиций, торжеств и обрядов;
- вступления в законную силу обвинительного приговора суда;
- вступления в законную силу решения суда об ограничении дееспособности или признании государственного служащего недееспособным;
- других обстоятельств, предусмотренных настоящим Законом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. Увольнение государственного служащего с государственной должности производится руководителем государственного органа, имеющего право назначения на

государственную должность государственной службы и освобождения от этой должности в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

3. В случае несогласия государственного служащего с увольнением его с государственной должности, он имеет право обратиться в суд.

В итоге автор делает вывод, что каждый работодатель, безусловно, заинтересован в наборе к себе в кадровый состав наиболее добросовестных и квалифицированных работников и в том, чтобы такие работники не увольнялись с работы. В то же самое время работодатели в силу определенных причин объективного, а порой и субъективного характера время от времени прибегают к расторжению трудовых правоотношений с теми или иными работниками.

При этом, целый ряд работников имеют правовые гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, нарушение которых является основанием для восстановления работников на работе.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно лишь при соблюдении определенных условий: наличие оснований, указанных в законе, и соблюдение установленного порядка расторжения трудового договора. Несоблюдение этих условий или одного из них влечет за собой восстановление работника на прежней работе.

1. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя характеризуется участием профсоюза в решении вопроса об увольнении работника по основаниям, указанным в Трудовом кодексе, а также особенностями применения конкретных оснований расторжения трудового договора.

2. Одно из ключевых требований к расторжению трудового договора по инициативе работодателя - наличие оснований, предусмотренных законом. Наиболее распространенные основания содержатся в ТК РТ, регламентирующих особенности правового положения отдельных категорий работников. Помимо ТК РТ имеются и иные нормативные правовые акты, которые регулируют основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Такой подход к увольнению работников повышает уровень их правовой защиты, способствует стабильности трудовых отношений.

Процедуру прекращения трудового договора с работниками условно можно разделить на три группы:

4) общие, свойственные увольнению работников по всем без исключения основаниям;

5) особые, характерные для увольнения работников по отдельным основаниям;

6) специальные, установленные для определенных категорий работников.

К общим требованиям относится также предусмотренный ТК РТ запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Исключения составляют случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

К особым требованиям можно отнести установление законом особого порядка прекращения трудового договора. Так, сложной процедурой сопровождается, в частности, увольнение работников по основаниям, предусмотренным:

– в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;



- в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Специальные требования предъявляются к процедуре прекращения трудового договора при увольнении по инициативе работодателя отдельных категорий работников, которые нуждаются в дополнительных правовых мерах защиты.

### **§ 5. Прекращение срочного трудового договора**

В соответствии с ч. 1 ст. 46 ТК РТ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Основания прекращения трудового договора, по общему правилу, одинаковы для трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок и для срочных трудовых договоров. Последние в этом смысле отличаются только тем, что они могут прекращаться в связи с истечением срока действия, что в принципе невозможно для трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок.

Истечение срока трудового договора (ст. 39 ТК РТ) выделено ТК РТ в качестве основания расторжения срочного трудового договора.

Это дает возможность работодателю уволить работника с соблюдением правил абз. 4 ч. 1 ст. 39 ТК РТ в день, когда истекает срок трудового договора, без дополнительных оснований. Работодатель, имеющий намерение расторгнуть трудовой договор по данному основанию, обязан в письменной форме предупредить работника не позднее чем за три календарных дня до увольнения, о том, что трудовой договор будет расторгнут в связи с истечением срока его действия. Затем в обычном порядке издается акт о прекращении действия трудового договора с работником, соответствующая запись вносится в трудовую книжку и совершаются другие предусмотренные законодательством действия, связанные с оформлением прекращения трудовых отношений.

Возможен и другой вариант. Если ни работодатель, ни работник не потребовали расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 7 ст. 25 ТК РТ). В таком случае трудовые отношения сторон фактически продолжаются и основание для расторжения трудового договора, предусмотренное рассматриваемой статьей, отпадает. Если стороны в дальнейшем выразят намерение прекратить трудовые отношения, то трудовой договор может быть расторгнут по соответствующему общему основанию, предусмотренному ТК РТ.

Следует обратить внимание на то, что прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия возможно не автоматически, а лишь в случаях, когда хотя бы одна из сторон выразит по этому поводу свою волю. Другими словами, в таких случаях должна присутствовать

инициатива работника или работодателя либо инициатива обеих сторон. Однако истечение срока действия трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора. Поэтому к данному случаю не применяются правила расторжения трудового договора по инициативе работника (ст. 41 ТК РТ) и по инициативе работодателя (ст. 42 ТК РТ).

Следует обратить внимание на то, что если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, то суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек – признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

К сожалению, ни в ТК РТ, ни в Постановлении Пленума Верховного Суда РТ это не указано.

Статью 47 ТК РТ дополнить следующим содержанием: «3. Работник вправе обжаловать в суд незаконное расторжение срочного трудового договора до истечения срока.».

Правовые нормы, установленные в ч. ч. 1 – 4 ст. 25 ТК РТ, уточняют момент истечения сроков действия трудовых договоров, заключенных на время выполнения определенной работы, на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, а также на время выполнения сезонных работ. К указанным здесь разновидностям срочных трудовых договоров применяются общие правила о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия, установленные в абз. 4 ч. 1 ст. 39 ТК РТ.

Во-первых, трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

Во-вторых, трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;

В-третьих, -трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

В соответствии со статьей 242 ТК РТ, сезонный работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе письменно, предупредив об этом работодателя за 7 календарных дней.

Работодатель обязан письменно предупредить сезонного работника о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами первым и вторым части 1 статьи 45 ТК РТ, за 7 календарных дней.

Таким образом, срочное расторжение или прекращение срочного трудового договора имеет конкретный порядок, соблюдение которого является обязательным условием для расторжения соглашения по инициативе работодателя или же работника.

Увольнение в связи с истечением срока трудового договора не считается законным:

Во-первых, если отсутствуют законные основания заключения срочного договора.

Во-вторых, если отсутствует письменная форма договора (возможно исключение, если работник подписывал акта работодателя с указанным сроком действия договора).

В-третьих, если в договоре не указан срок его действия

В-четвертых, если в договоре не указаны обстоятельства,

послужившие основанием для его заключения (исключение – когда эти обстоятельства не вызывают сомнения, например, если работник пенсионер).

В-пятых, если срочный договор был заключен под принуждением истечения трудового договора

В-шестых, если работник уволен ранее наступления события, определяющего срок.

В-седьмых, если увольняют беременную, а она написала заявление о продлении договора.

В-восьмых, если беременной сотруднице, с которой договор заключался на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, не предложен перевод на другую должность.

В итоге автор приходит к выводу, что прекращение срочного трудового договора может быть осуществлен по истечении заключенного трудового договора на определенный срок. В ТК РТ указывается на то, что срочный трудовой договор является прекращенным в случае, если один из сторон выразит по этому поводу свою волю, а другом случае договор будет считаться заключенным на неопределенный срок. Также стоит отметить, что в законодательстве Республики Таджикистан по поводу незаконного увольнения работника до истечения срока трудового договора ничего не указывается, в связи с чем автором предлагается конкретное предложение по данному вопросу.

## **§ 6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Согласно ст. 48 ТК РТ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: при призыве или поступлении работника на

военную службу; по окончании срока полномочий; при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу; при вступлении в законную силу приговора суда, на основании которого работник или работодатель – физическое лицо, - приговорен к лишению свободы, решение суда о признании лица недееспособным или ограниченно дееспособным, исключает продолжение трудовых отношений; в связи со смертью работника или работодателя – физического лица, а также объявления судом работника или работодателя - физического лица умершим или признанным судом без вести пропавшим; при нарушении установленных правил приема на работу и в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Статья 48 ТК РТ определяет всего 7 оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Во-первых, трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, при призыве или поступлении работника на военную службу.

В ряды Вооруженных сил будут призваны граждане мужского пола, достигшие ко дню призыва 18 летнего возраста.

Гражданин приобретает трудовую правосубъектность в полном объеме по достижении 15-ти летнего возраста (ч. 2 ст. 21 ТК РТ).

Организация не может препятствовать призыву сотрудников, поскольку прохождение военной службы – это государственная обязанность гражданина.

Согласно ст. 29 Законом Республики Таджикистан «О воинской обязанности и военной службе» от 29 января 2021,

№1753<sup>1</sup>, граждане мужского пола от 18 до 27 лет, состоящие на воинском учёте, или граждане, обязанные состоять на воинском учёте и не имеющие права на отсрочку или освобождение от призыва на обязательную срочную военную службу, подлежат призыву на военную службу в Вооруженные Силы Республики Таджикистан, другие войска и воинские формирования, в которых в соответствии с настоящим Законом предусмотрена военная служба, на должности солдат и сержантов.

Призыв на обязательную срочную военную службу граждан мужского пола до 27 лет, не прошедших военную службу, окончивших военные кафедры при государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и зачисленных с присвоением офицерского звания в состав запаса Вооруженных Сил Республики Таджикистан, осуществляется Министерством обороны Республики Таджикистан.

В соответствии часть 1 статьи 7 Законом Республики Таджикистан «О воинской обязанности и военной службе» срок военной службы гражданина, поступающего на государственную службу, входит в стаж государственной службы в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.

В период медицинского освидетельствования, диагностики или лечения в связи с воинским учётом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом (поступлением) на военную службу, а также в период выполнения других

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «О воинской обязанности и военной службе»//Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj> (дата обращения 27.09.2021).

обязанностей, связанных с принятием на воинский учёт, обязательной подготовкой к военной службе и призывом (поступлением) на военную службу граждан освобождается от работы (учебы) с сохранением места работы (учёбы) и средняя заработная плата по месту работы (учёбы), а также расходы, связанные с поездками за период нахождения в пути выплачиваются ему в порядке, установленном Правительством Республики Таджикистан.

Для того, чтобы расторгнуть трудовой договор по причине призыва на прохождение военной службы, не нужно заявление работника. Как основание тому, чтобы расторгнуть трудовой договор, выступает предоставление сотрудников повестки военного комиссариата о том, что необходимо явиться в назначенный день для последующей отправки на место прохождения военной службы либо предписания об убытии на место прохождения военной службы (офицерам запаса). В трудовом законодательстве отсутствуют указания о сроках прекращения трудового договора по основаниям, которые связаны с призывом на прохождение военной службы. Понятно, что трудовой договор необходимо прекратить не позже срока (даты явки), который указан в повестке о явке сотрудника в военный комиссариат для отправки на место военной службы.

В соответствии с частью 2 статьи 7 Законом Республики Таджикистан «О воинской обязанности и военной службе», в период медицинского освидетельствования, диагностики или лечения в связи с воинским учётом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом (поступлением) на военную службу, а также в период выполнения других обязанностей, связанных с принятием на воинский учёт, обязательной подготовкой к военной службе и призывом (поступлением) на



военную службу гражданин освобождается от работы (учебы) с сохранением места работы (учёбы) и средняя заработная плата по месту работы (учёбы), а также расходы, связанные с поездками за период нахождения в пути выплачиваются ему в порядке, установленном Правительством Республики Таджикистан<sup>1</sup>.

Следующим основанием, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон является окончание срока полномочий.

Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа юридического лица и работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества, уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица регулируются глава 27 ТК РТ и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с ТК РТ, законодательством Республики Таджикистан, учредительными документами и трудовым договором (ст. 280 ТК РТ).

Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом), либо уполномоченным органом юридического лица на срок, установленный законодательством Республики

---

<sup>1</sup>Закон Республики Таджикистан «О воинской обязанности и военной службе» от 29 января 2021 года, №1753 //Централизованый банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj> (дата обращения: 23.01.2022).

Таджикистан, учредительными документами или соглашением сторон.

Законодательством Республики Таджикистан или учредительными документами могут быть установлены дополнительные процедуры, способствующие заключению трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица (ст. 281 ТК РТ).

Руководитель исполнительного органа юридического лица, с соблюдением требований ТК РТ и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с согласия уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества юридического лица, либо уполномоченного им лица (ст. 282 ТК РТ).

Руководитель исполнительного органа юридического лица имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества юридического лица либо уполномоченное собственником лицо (орган), или уполномоченный орган юридического лица в письменной форме не менее чем за два месяца (ст. 283 ТК РТ).

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица является решение собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа), или уполномоченного органа юридического лица о досрочном прекращении трудовых отношений.

В случае прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица до истечения срока его действия ему производится компенсационная выплата за досрочное расторжение

трудового договора в размере, на условиях и в порядке, определяемом трудовым договором (ст. 284 ТК РТ).

Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа, установленные настоящей главой, распространяются на других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, если нормативными правовыми актами Республики Таджикистан не предусмотрен иной порядок.

Особенности регулирования труда работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица, определяются настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан (ст. 285 ТК РТ).

Мы полагаем что, организация вправе заключить с руководителем организации как срочный, так и бессрочный трудовой договор, поскольку трудовым законодательством предусмотрено право, а не обязанность заключать срочный трудовой договор с руководителем. Поэтому в уставе организации можно установить, что с директором заключается бессрочный трудовой договор. Однако если организация планирует заключать с руководителем срочный трудовой договор, его срок не может превышать пяти лет. Конкретный период работы в рамках пятилетнего ограничения определяется уставом организации или соглашением сторон.

К сожалению, в абзаце два статьи 25 ТК РТ не предусмотрено заключение трудового договора на определенный срок.

Однако если организация планирует заключать с руководителем срочный трудовой договор, его срок не может превышать пяти лет. Конкретный период работы в рамках

пятилетнего ограничения определяется уставом организации или соглашением сторон.

Таким образом, следующим обстоятельством, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон является окончание срока полномочий, то есть прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица до истечения срока его действия.

Еще одно юридическое действие, которое, в целом, является основанием, не зависящим от воли сторон, при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу.

Основания прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или Служба по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения.

Трудовой договор может быть прекращен вследствие восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда.

Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти или объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим работодателя - физического лица и прекращения трудового договора с домашними, надомными работниками (ч. 2 ст. 39 ТК РТ).

На основании такого решения работодатель должен издать акт о восстановлении на работе ранее уволенного работника. Данный акт будет основанием для расторжения трудового договора с работником, принятым на место того, с кем трудовой договор прекращен незаконно.

В соответствии со статьей 55 ТК РТ, при восстановлении работника на работе судом или работодателем, работодатель обязан возместить причиненный работнику ущерб.

Размер компенсации морального ущерба определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть ниже среднемесячного заработка работника.

Прежде чем прекратить трудовой договор с работником, принятым на место ранее уволенного работника, работодатель обязан предложить ему другую работу. При отсутствии вакансий или письменном отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается (ч. 6 ст. 30 ТК РТ).

Основания прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению Службы по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения.

Согласно «Положению о Службе по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения», утвержденным постановлением Правительства Республики Таджикистан от 3 мая 2014, №299, к числу полномочий Службы по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения относится надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Положение о Службе по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения – Душанбе [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.12.2021).

Службе по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения в целях осуществления задач в установленной сфере деятельности имеет полномочия в том числе:

- посещать организации, индивидуальных предпринимателей и физических лиц, использующих наемный труд в целях проведения государственного надзора и проверок соблюдения законодательства Республики Таджикистан в сфере труда, миграции и занятости населения, в установленном порядке;

- проводить целевые и внезапные проверки для обеспечения единообразной реализации законодательства Республики Таджикистан в сфере труда, миграции и занятости населения;

- принимать меры по пресечению нарушений законодательства о труде, миграции и занятости населения, а также по обучению работодателей и работников законодательству Республики Таджикистан в сфере труда, миграции и занятости населения;

- запрашивать и получать от работодателя и его представителя, центрального исполнительного органа государственной власти, местного исполнительного органа государственной власти и других организаций документы, объяснения и информацию, необходимые для выполнения контрольно-проверочных функций;

- в рамках своих компетенций согласно требованиям Процессуального кодекса об административных правонарушениях Республики Таджикистан рассматривать материалы об административных правонарушениях и назначить административные взыскания;

- исполнять другие полномочия, установленные законодательством Республики Таджикистан.

Если при проверке выявлены нарушения трудового законодательства, Служба по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения может выдавать работодателям обязательные для исполнения предписания. В предписании будет содержаться требование не о восстановлении работника, но об отмене нормативного акта, которым были нарушены права работника в случае его незаконного увольнения, а именно об отмене акта об увольнении.

Поскольку Служба по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения не наделена полномочиями по восстановлению работников на работе, но вправе выдать предписание об отмене акта об увольнении, произведенного с нарушением трудового законодательства, то исполнение работодателем такого предписания обязательно, если он не обратится в суд с иском об обжаловании предписания.

Другим юридическим основанием, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон является, при вступлении в законную силу приговора суда, на основании которого работник или работодатель - физическое лицо, - приговорен к лишению свободы, решение суда о признании лица недееспособным или ограниченно дееспособным, исключает продолжение трудовых отношений (абз. 4 ч. 1 ст. 48 ТК РТ).

Следующим юридическим основанием, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон является, смертью работника или работодателя - физического лица, а также объявления судом работника или работодателя-физического лица умершим или признанным судом без вести пропавшим.

Гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение трех лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, в течение шести месяцев.

Днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим. В случае объявления умершим гражданина, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели.

Объявление гражданина умершим влечет в отношении прав и обязанностей такого гражданина те же последствия, которые повлекли его смерть (ст. 46 ГК РТ).

Прекращение трудового договора с работником в связи с его смертью или признанием судом умершим или безвестно отсутствующим оформляется актом работодателем самостоятельно.

Основанием для издания акта является свидетельство о смерти работника либо решение суда, которым гражданин объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим. Дата издания акта о прекращении трудового договора будет совпадать с датой представления работодателю данного свидетельства, а датой прекращения трудового договора будет день смерти работника.

В случае признания работника умершим основанием для прекращения трудового договора является вступившее в законную силу решение суда. Если дата смерти в решении суда



не определена, то днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления решения в законную силу.

Следующим юридическим основанием, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон является, нарушении установленных правил приема на работу.

Прежде всего, необходимо подчеркнуть, что трудовое законодательство не содержит отдельной нормы, в том числе ТК РТ не содержит отдельной статьи о прекращение трудового договора в связи с нарушением установленных правил приема на работу. Поэтому при определении возможных случаев увольнения по абз. 6 ст. 48 ТК РТ приходится анализировать нормы ТК РТ, в которых так или иначе указывается о требованиях к заключению трудового договора.

При определении перечня случаев нарушения правил приема на работу в первую очередь следует учитывать несколько случаи приема на работу лиц, которым запрещено выполнение той или иной работы.

1. Нарушение правила о запрещении совместной службы родственников. Для устранения возможных злоупотреблений трудовое законодательство установило правило, согласно которому запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в родстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, если иное не установлено законодательством Республики Таджикистан. (ч. 1 ст. 27 ТК РТ). Согласно действующему законодательству

ограничение совместной работы близких родственников распространяется только на государственные организации и только на занятие должностей, перечень которых установлен законом (руководитель, главный бухгалтер и его заместители и кассир). Этот запрет не распространяется на занятие должностей других работников, не указанных в ст. 27 ТК. Запрет на работу близких родственников действует только в том случае, если работа на перечисленных должностях связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Например, не должно быть запрещения на работу близких родственников кассиром в основной организации и руководителем филиала или представительства.

Согласно ч. 2 ст. 27 ТК РТ запрет, предусмотренный названной ч. 1 ст. 27 ТК РТ, может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника или его уполномоченного лица.

В негосударственных организациях запрет на совместную службу близких родственников может быть установлен по решению собственника. На практике встречаются ситуации, когда близкое свойство возникает в процессе трудовых отношений (например, зарегистрировали брак руководитель организации и главный бухгалтер). В этом случае конкретное лицо, подлежащее увольнению по абз. 6 ст. 48 ТК РТ, определяется с учетом интересов как самих работников, состоящих в близком свойстве, так и интересов организации.

А также, в соответствии с ч. 3 ст. 229 ТК РТ, запрещается работа по совместительству близких родственников, предусмотренных ч. 1 ст. 27 ТК РТ в государственных организациях, деятельность которых связана с государственной службой.

2. Нарушение закона о возрасте работника. В трудовом законодательстве установлен возраст, с которого допускается заключение трудового договора. По общему правилу, трудовой договор может заключаться с лицом, достигшим 15 лет. В исключительных случаях с учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, а также с учащимися, не достигшими четырнадцатилетнего возраста и принимающими участия в театральных постановках, киносьемочных организациях, концертах, цирковых программах и других творческих организациях без нанесения вреда их здоровью и нравственному развитию, может заключаться трудовой договор, не нарушающий учебный процесс, с согласия отца или матери или, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, лиц, заменяющих их (ст. 21 ТК РТ).

3. Нарушение правила о запрещении труда несовершеннолетних на отдельных видах работ. Хотя законодательством установлена трудовая правосубъектность граждан с 15 лет, однако на некоторые виды работ лица, не достигшие 18 лет, не могут приниматься. Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет 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 (ч. 1 ст. 208 ТК РТ). Такое ограничение в приеме на работу установлено с целью нормального физического и психического развития несовершеннолетнего. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную, утверждается Правительством Республики Таджикистан (ч. 2 ст. 208 ТК РТ). Например: Постановления

Правительство Республики Таджикистан от 31 декабря 2002 г. № 521 «О списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день и ежегодный дополнительный отпуск».

Согласно статье 244 ТК РТ к работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие 18 летнего возраста, иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

Запрещается принимать несовершеннолетних на работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, которые превышают определенные для них предельные нормы, установленные постановлением Правительства Республики Таджикистан.

Согласно Постановлению Правительства Республики Таджикистан «О перечне работ, на которых запрещено использование труда работниками в возрасте до восемнадцати лет, и предельно допустимой нагрузке на ручной подъем и транспортировка» от 4 марта 2014, №169<sup>1</sup>, для несовершеннолетних действуют нормы, касающиеся ручной транспортировки и подъема грузов.

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан от 4 марта 2014, №169 «О перечне работ, на которых запрещено использование труда работниками в возрасте до восемнадцати лет, и предельно допустимой нагрузке на ручной подъем и транспортировка». – Душанбе [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.12.2021).

Запрещается прием лиц, не достигших 18 лет, на работы, полной материальной ответственности, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им материальных ценностей, при выполнении которых могут быть заключены письменные договоры о полной материальной ответственности. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с несовершеннолетним, считается недействительным (ст. 214 ТК РТ).

При нарушении данных правил приема на работу несовершеннолетние подлежат увольнению по абз. 6 ст. 48 ТК РТ.

4. Нарушение правила о запрещении труда женщин на отдельных видах работ. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых видов подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную, утверждается Правительством Республики Таджикистан (ст. 216 ТК РТ). Например: Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Перечне работ, на которых запрещается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъёме и перемещении ими тяжестей вручную» от 4 апреля 2017, №179. Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъёме и перемещении ими

тяжестей вручную. Подъём и перемещение (разовое) тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) – 10 кг; Подъём и перемещение (разовое) тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг; Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены при перемещении груза на расстояние от 1 до 5 метров, не должна превышать: с рабочей поверхности с пола – от 1750 кгм до 875 кгм.<sup>1</sup>

В случае нарушения этих правил приема работница подлежит увольнению по абз. 6 ст. 48 ТК РТ.

5. Нарушение правила о приеме на работу лиц, которые приговором суда лишены права занимать определенные должности. Не может быть принято на работу лицо, лишенное приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, на эти должности или для этой деятельности в течение назначенного судом срока. Согласно пунктом б) ст. 47 УК РТ<sup>2</sup> лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью является одним из видов наказания за совершенное преступление. Лишение права заниматься

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «О Перечне работ, на которых запрещается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъёме и перемещении ими тяжестей вручную». //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.12.2021).

<sup>2</sup> Уголовный Кодекс Республики Таджикистан. Ахбори Маджлиси Оли РТ, 1998 г., № 9, ст. 68-70 - 2020 г., №1, ст.8, ст.9; В редакции Закона РТ от 13.11.1998г., №684 - 23.12.2021г., №1809. // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj) (дата обращения: 27.12.2021).

определенной деятельностью состоит в запрещении осужденному на срок, указанный в приговоре суда, заниматься деятельностью, в отношении которой было совершено преступление. Такое наказание применяется, когда совершенное преступление связано с занимаемой виновным лицом должностью или с занятием определенной деятельностью.

Согласно статье 50 УК РТ лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в местных органах государственной власти и органах самоуправления посёлков и сёл, либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью.

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве дополнительного наказания может быть назначено и в случае, когда оно не предусмотрено соответствующей статьей Особенной части вышеуказанного Кодекса, и если, исходя из характера и степени общественной опасности совершенного преступления и личности виновного, суд признает невозможность сохранения за ним права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью со ссылкой на настоящую статью.

При назначении этого наказания в качестве дополнительного к аресту, содержанию в дисциплинарной воинской части, ограничению свободы или лишению свободы оно распространяется на все время отбывания основного наказания и сверх того на срок, установленный приговором. В остальных случаях его срок исчисляется с момента вступления приговора в законную силу.

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается от одного года до двадцати лет. Поэтому только в течение срока назначенного судом наказания действует запрещение о приеме на определенную должность или на занятие определенной деятельностью.

На практике обычно при приеме на работу нанимателю не известно о наличии таких ограничений в отношении конкретного работника, а лицо, поступающее на работу, скрывает факт судимости и назначения наказания о запрещении выполнять работу или занимать должность. И данный факт устанавливается уже в процессе работы работника. В этом случае наниматель обязан уволить работника по абз. 6 ст. 48 ТК РТ. Такие правила применяются и при работе по совместительству.

Если же на момент приема на работу имелось подобное запрещение, но нанимателю об этом известно не было, а на момент обнаружения данного факта срок наказания истек, то трудовой договор не может быть прекращен по основанию нарушения правил приема на работу, так как названное обстоятельство уже не исключает возможность продолжать работу.

6. Нарушение требования о гражданстве. Для выполнения работы по определенным должностям предусматриваются дополнительные требования. Так, для занятия должностей государственных служащих, а также судей, прокурорских работников, работников таможенных органов требуется наличие гражданства Республики Таджикистан. Отсутствие гражданства или его утрата являются основанием для прекращения трудовых отношений и освобождения от занимаемой должности. Например: согласно частью 2 статья 13



Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» на административные должности государственной службы принимаются граждане Республики Таджикистан, достигшие 18-летнего возраста и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Законом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.<sup>1</sup>

7. Нарушение требований о работе по совместительству. Увольнение по абз. 6 ст. 48 ТК РТ может иметь место и при работе по совместительству, если допускаются случаи нарушения правил приема по такому виду трудового договора. Ограничения работы по совместительству устанавливает ст. 229 ТК РТ.

В соответствии со статьей 229 ТК РТ не допускается занимать в организациях, деятельность которых связана с государственной службой, на условиях совместительства две руководящие должности, если иное не установлено законодательством Республики Таджикистан.

Запрещается работать по совместительству лицам моложе восемнадцати лет, беременным женщинам, в том числе на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Запрещается работа по совместительству близких родственников, предусмотренных ч. 1 ст. 27 ТК РТ в государственных организациях, деятельность которых связана с государственной службой.

---

<sup>1</sup> См.: Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http://mmk.tj](http://mmk.tj). (дата обращения: 27.12.2021).

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству, а также в части оплаты за трудовой отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, устанавливаются Правительством Республики Таджикистан.

Согласно пункту 9 Постановления Правительство Республики Таджикистан «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан» от 17 апреля 1998 года, №122, оплачиваемый отпуск предоставляется совместителям, выполняющим обязанности рабочих (независимо от занимаемой ими должности по основной работе), а также учителям школ, преподавателям ВУЗов, профтехучилищ, техникумов и т.п. педагогическим работникам детских дошкольных учреждений, медицинским и фармацевтическим работникам (в том числе ветеринарных)<sup>1</sup>.

Следует иметь в виду, что эти ограничения касаются работников государственных организаций, т.е. организаций, собственником имущества которых является государство (организации республиканской или коммунальной собственности). Нормативными актами не установлен перечень руководящих должностей. К руководящим должностям относятся должности, связанные с руководством коллективами. Для определения того, относится ли данная должность к руководящей следует пользоваться квалификационным

---

<sup>1</sup> Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.12.2021).

справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, должностными инструкциями, штатным расписанием.

Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (работников педагогической сферы, медицинских работников, фармацевтов, работников культуры и других отраслей) определяет Правительство Республики Таджикистан (ч. 3 ст. 228 ТК РТ). Например, Постановления Правительства Республики Таджикистан «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан» от 17 апреля 1998 года, №122.

Запрет на выполнение руководителем организации другой оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности, медицинской практики. Этот запрет распространяется на руководителей любых организационно-правовых форм, за исключением случаев, когда руководитель является индивидуальным предпринимателем или единственным собственником имущества организации.

Запрещается работать по совместительству лицам моложе восемнадцати лет, беременным женщинам, в том числе на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ч. 3 ст. 228 ТК РТ). Установление данного ограничения работы по совместительству имеет целью охрану здоровья и труда работника, поскольку дополнительная работа в подобных случаях может повлечь последствия, отражающиеся на состоянии здоровья работников или безопасности производства.

При этом следует иметь в виду, что работникам, работающим с вредными условиями труда, запрещается совмещение для выполнения работ также с вредными условиями труда. Если совмещаемая работа не является вредной, то данный запрет не действует. Вопрос о запрещении работы по совмещению возникает тогда, когда работник принимается на работу, содержащуюся в Списках производств, профессий и должностей с вредными и особо вредными условиями труда. В этом случае при приеме на работу по совмещению требуется представление справки о характере работы по основному месту. И если в справке будет указано, что основная работа относится к работе с вредными условиями труда, то в приеме на работу по совмещению должно быть отказано, а при выявлении данного факта после приема на работу работник подлежит увольнению.

8. Нарушением правил приема на работу является непредставление работником документов, предусмотренных ст. 26 ТК РТ. Например: согласно абз. 4 ч. 4 ст. 26 ТК РТ при поступлении на работу представляются документы об образовании, о специальных знаниях, квалификации, специальности или профессиональной подготовки для заключения трудового договора на работах, требующих в соответствии с ТК РТ, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан соответствующих знаний, умений и навыков. Так, при приеме на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку, наниматель обязан потребовать предъявление диплома или иного документа об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающего наличие права на выполнение этой работы. Например, при приеме

работника на должность юриста требуется предъявление диплома о высшем юридическом образовании. При заключении трудового договора с водителем пассажирского транспорта необходимо предъявление водительского удостоверения с соответствующими отметками о праве управления именно этим видом транспорта. Непредставление таких документов является основанием для отказа в приеме на работу, а если лицо было принято на работу в нарушение установленного порядка, оно подлежит увольнению.

Законодательными актами в отношении отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и иные правила приема на работу. Нарушение этих правил будет являться основанием для увольнения работника с работы по абз. 6 ст. 48 ТК РТ.

Другими юридическими основаниями, прекращения трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон могут быть, другие случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

В заключении стоит указать на то, что иногда работник в силу тех или иных обстоятельств не может продолжать исполнять свою трудовую функцию. Тогда работодатель вынужден расторгнуть трудовой договор с этим работником по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Отличительной особенностью оснований прекращения договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон является, является специальное правовое регулирование вопросов, предшествующих увольнению работника, другими отраслями права. Это предполагает согласованности содержания правовых норм.

## **§ 7. Оформление прекращения трудового договора**

Общий порядок оформления прекращения трудового договора установлен в ст. 39 ТК РТ. Прекращение трудового договора оформляется актом (распоряжением) работодателя.

С актом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного акта (распоряжения). В случае, когда акт (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на акте (распоряжении) производится соответствующая запись.

Следует полагать, что обязанность работодателя ознакомить работника под роспись с актом (распоряжением) о прекращении трудового договора, будет исполнена надлежащим образом, если работник на экземпляре акта (распоряжения) поставит свою подпись, а также укажет свою фамилию и инициалы, дату ознакомления с актом (распоряжением).

Возможны случаи, когда работник отказывается ознакомиться с актом работодателя под роспись или работодатель не может довести акт до сведения работника, например, в связи с его болезнью. В таких случаях на акте могут быть сделаны соответствующие надписи. В обоих случаях копию акта следует направить работнику по почте заказным или ценным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

В случае если работник требует выдать ему надлежащим образом заверенную копию акта (распоряжения) о прекращении

(расторжении) трудового договора, такое требование должно быть оформлено письменно (ч. 2 ст. 39 ТК РТ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РТ или другими законодательными актами Республики Таджикистан сохранялось место работы (должность). Следовательно, прекращение трудового договора по любому основанию, предусмотренному ТК РТ или иными нормативными правовыми актами, происходит в последний день работы. Поэтому трудовой договор прекращается в момент окончания последнего рабочего дня (смены) соответствующего работника. В акте (распоряжении) о прекращении (расторжении) трудового договора в качестве даты увольнения указывается последний день работы.

В соответствии с ч. 5 ст. 52 ТК РТ, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 41 ТК РТ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Обратим внимание, что ч. 5 ст. 52 ТК РТ предусматривает единственный случай, когда работодатель обязан выдать на руки работнику трудовую книжку. В других случаях, когда работнику необходима информация, содержащаяся в трудовой книжке, работник вправе на основании ч. 5 ст. 52 ТК РТ потребовать от работодателя предоставления ему выписки из трудовой книжки в качестве одного из документов, связанных с работой.

Обязанность работодателя выдать работнику в день его увольнения трудовую книжку сформулирована в императивной

норме. Поэтому выдача трудовых книжек в таких случаях происходит без письменных заявлений работников.

В то же время увольняемый работник вправе при прекращении трудового договора в письменном заявлении потребовать предоставления ему копий любых других необходимых документов, связанных с работой у данного работодателя (ч. 5 ст. 52 ТК РТ).

Работодатель обязан предоставить работнику такую выписку в течение трех рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления.

Обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку в день прекращения трудового договора обеспечена возможностью применения мер материальной ответственности в случае ее невыполнения. Задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника рассматриваются как случаи незаконного лишения работника возможности трудиться. В таких случаях работодатель обязан возместить материальный ущерб, причиненный работнику, путем возмещения не полученного им заработка.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о возмещении ему денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.



В некоторых организациях до настоящего времени существует не основанная на праве практика требовать от увольняемых работников оформления так называемых обходных листов. Иногда выдача трудовой книжки в таких случаях ставится в зависимость от представления работником оформленного обходного листа. Следует иметь в виду, что заполнение подобных документов законодательством не предусмотрено, и отказ работника от оформления обходного листа не может влечь для него отрицательных правовых последствий. Если имеется задолженность увольняемого работника перед работодателем, то она погашается в порядке, установленном ТК РТ, с учетом положений его ст. ст. 188- 190. Если в период работы работником был причинен материальный ущерб работодателю, то такой ущерб возмещается по правилам, установленным гл. 13 ТК РТ.

Поэтому в день увольнения работодатель при любых обстоятельствах обязан выдать работнику трудовую книжку, а при необходимости – копии иных документов, связанных с работой, а также осуществить выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя (ч. 5 ст. 52 ТК РТ). В противном случае работодатель обязан нести перед работником материальную ответственность, о которой говорилось выше.

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения работника, работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового

договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается акт (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном Правилами.

Часть 4 ст. 52 ТК РТ устанавливает обязательные требования к записи в трудовой книжке о причинах прекращения трудового договора: запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РТ со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РТ или другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Согласно ч. 2 ст. 40 ТК РТ, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственность за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному ч. 5 ст. 52 ТК РТ и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с абз. 1, 2 ч. 3 ст. 90 ТК РТ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан немедленно выдать работнику трудовую книжку в соответствии с ч. 5 ст. 52 ТК РТ и произвести с ним расчет. Работодатель обязан направить работнику уведомление, указанное в ч. 2 ст. 40 ТК РТ, в день прекращения трудового договора. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

Если работодатель своевременно направит работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку почтой, то он освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки со дня направления указанного уведомления.

В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора, выдается на руки одному из его родственников под расписку или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников.

К сожалению, в настоящее время далеко не все руководители негосударственных организаций уделяют должное внимание этому документу, а многие молодые работники не знают о его роли при установлении трудового стажа и зачастую считают его необязательным. Кроме того, в небольших по штатной численности организациях, как правило, кадровые службы отсутствуют, и нет специалистов по ведению кадровой документации. Все это приводит к многочисленным ошибкам при ведении трудовых книжек, вплоть до их полного игнорирования или крайне небрежного оформления, в том числе без использования бланка установленного образца. Допущение ошибок можно объяснить тем, что до недавнего времени работники кадровых служб

имели небольшую возможность доступа к нововведениям в трудовом законодательстве. На сегодняшний же день с развитием средств информационной поддержки (СМИ, Интернет) ошибок в заполнении, оформлении трудовых книжек стало гораздо меньше. Следует отметить, что иногда возникает проблема несоответствия действующих нормативных документов по вопросам ведения трудовых книжек реальным жизненным ситуациям, возникающим в повседневной практике. И сегодня, несмотря на недавние слухи в СМИ о возможной отмене трудовых книжек, что связывалось, прежде всего, с принятием Закона Республики Таджикистан «О страховых и государственных пенсиях» от 12 января 2010 года, №595 введения в действие с 1 января 2013<sup>1</sup> года, новое трудовое законодательство подтверждает целесообразность существования трудовой книжки.

Однако, в нормах Закона Республики Таджикистан «О страховых и государственных пенсиях» есть противоречие. Например, ч. 1. статьи 18 Закона предусматривает, что основным документом, подтверждающим страховой стаж за период трудовой деятельности до 1 января 2013 года, является трудовая книжка гражданина. А в соответствии с другой статьей Закона, точнее абз. 2 ч. 2 ст. 41 для назначения страховой пенсии необходимо предоставить трудовую книжку

---

<sup>1</sup>См.: Закон Республики Таджикистан "О страховых и государственных пенсиях", от 12 января 2010 года, №595 введено в действие с 1 января 2013 года (в редакции Закона РТ от 25.03.2011г. №708, от 01.08.2012г. №894, от 28.12.2012г. №909, от 18.03.2015г. №1200) // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: - URL: [www. http: //mmk.tj](http://mmk.tj) (дата обращения: 28.12.2021).

или другие документы, подтверждающие стаж работы и страховой стаж, предусмотренные законодательством Республики Таджикистан.

В заключении отмечается, что оформление прекращения трудового договора включает издание приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора, процедуру ознакомления с данным приказом (распоряжением) работника, выдачи копий документов, связанных с работой, внесение записи в трудовую книжку, выдача трудовой книжки, окончательный расчет с работником и т.д. Данный порядок является общим для всех оснований прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Кодекса или иного нормативного правового акта со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РТ или иного нормативного правового акта.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за совершение прогула, или в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее.

## **§ 8. Недействительность трудового договора**

Непрофессиональные действия должностных лиц приводят к многочисленным ошибкам при заключении трудового договора, вплоть до полного игнорирования требований законодательных норм или крайне небрежного его

оформления, в том числе без использования бланка установленного образца. Допущение ошибок может повлечь признание его недействительным, оспоримой или ничтожной сделкой.

В настоящее время далеко не все субъекты трудовых правоотношений уделяют должное внимание при заключении трудового договора, что впоследствии приводит к признанию трудового договора недействительным.

Условием прекращения трудового договора на основании признания недействительность трудового договора является то, что соответствующее нарушение установленных правил заключения трудового договора исключает возможность продолжения работы.

Первыми в ТК РТ основаниями признания трудового договора недействительным названы обман, насилие, угроза, корыстное соглашение представителя одной стороны с другой стороной, либо тяжелое положение работника.

Закон гласит, что заключение физическими и юридическими лицами договора должно происходить по их воле и в их интересах. Воля же физических и юридических лиц на заключение договора должна формироваться свободно, без влияния каких либо неправомерных посторонних факторов, таких, как: обман, насилие, угроза, тяжёлое положение лица, намеренного заключить трудового договор, его психическое состояние и т.д.

Соответственно, если воля лица сформирована под влиянием указанных факторов, то она не может считаться свободной, а трудовой договор, заключённый под влиянием таких факторов может повлечь признания его недействительным по признаку порока воли заключивших его лиц.

Понятие «недействительный трудовой договор» до недавнего времени не было известно трудовому законодательству Республики Таджикистан. Оно впервые было введено в ТК РТ, принятый 23 июля 2016 года и введённый в действие 28 июля 2016 года<sup>1</sup>.

В соответствии с ч. 1 ст. 56 ТК РТ, трудовой договор признается судом недействительным в следующих случаях:

- если он был заключен путем обмана, насилия, угрозы, злоумышленного сговора представителя одной стороны с другой стороной, или сделки, совершенной вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

- если договор является заведомо незаконным, противоречит основам правопорядка и нравственности;

- если договор является фиктивным и подложным;

- если договор заключен с лицом, не достигшим пятнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, других заменяющих их лиц в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;

- если договор заключен с лицом, не достигшим установленного ТК РТ возраста;

- если договор заключен с лицом, ограниченным в дееспособности;

- если договор заключен с лицом, признанным недееспособным;

- если договор заключен за пределами правоспособности юридического лица;

- если договор заключен в последствии с ограничением полномочий;

---

<sup>1</sup> См.: Шонасридинов Н. Недействительность трудового договора заключенного с пороком воли. Академия Наук Республики Таджикистан. «Академический юридический журнал» №3(27) – Душанбе: 2018. – С.91-95.



- если договор заключен под влиянием заблуждения.

В абз.1 ч. 1 ст. 56 ТК РТ говорится о том, что трудовой договор признается судом недействительным, если он был заключен путем обмана.

Обман понимается как умышленное введение одной стороной договора другой стороны этого договора в заблуждение, которое создает у одной стороны договора неправильное представление о самом трудовом договоре, о его содержании.

Формами выражения обмана являются как активные действия, так и бездействия. Примером активного действия является предъявление при заключении трудового договора поддельных документов, например, поддельных документов о наличии соответствующего образования, специальных знаний, профессии, специальности, квалификации, если они необходимы для выполнения работы, на которую принимается физическое лицо.

Пассивное же поведение выражается, например, в сокрытие лицом факта наличия у него судимости, вынесенного в его отношении судебного акта, по которому ему запрещено занимать определенные должности или заниматься определенными видами деятельности.

Обман всегда связан с прямым умыслом. Он всегда совершается осознано, преднамеренно. К совершению обмана могут быть причастны как стороны трудового договора, так и другие лица, действующие в их интересах<sup>1</sup>.

Заключение трудового договора под влиянием обмана можно проиллюстрировать на следующем примере.

---

<sup>1</sup> См.: Там же. – С. 93-94.

Устраиваясь на работу на должность бухгалтера, гражданка Н. предъявила нанимателю поддельный диплом о высшем образовании по специализации бухгалтерского учета. Заключая трудовой договор, наниматель не предполагал, что диплом является поддельным. В то же время Н., предъявляя поддельный диплом, понимала, что без диплома о высшем образовании по специализации бухгалтерского учета она не сможет устроиться на работу бухгалтером, т.к. наниматель ей откажет в заключении трудового договора на основании абз. 4 ч. 4 ст. 26 ТК РТ. В этом случае, независимо от времени, когда нанимателю стало известно о поддельном дипломе, заключенный трудовой договор признается судом недействительным на основании абз.1 ч. 1 ст. 56 ТК РТ.

В абз.1 ч. 1 ст. 56 ТК РТ предусмотрено, что трудовой договор признается судом недействительным, если он был заключен путем насилия.

Насилие это противоправное умышленное применение физической силы (путём нанесения побоев, телесных повреждений различной степени тяжести, истязаний и т. д.) в отношении как самих потенциальных сторон трудового договора, так и в отношении их родственников или близких им лиц с целью склонения потенциальных сторон к заключению трудового договора<sup>1</sup>.

Насилие, как и обман – это всегда противоправный, осознанный, преднамеренный, совершаемый с умыслом акт.

---

<sup>1</sup> См.: Шонасридинов Н., Бобокалонов Г.М. Комментарии к Трудового кодекса Республики Таджикистан. Выпуск первый. Ответственный редактор кандидат юридических наук, доцент Шонасридинов Н.(на тадж. яз.). – Душанбе: Издательство ТНУ, 2017. – С. 187-191.

В абз.1 ч. 1 ст. 56 ТК РТ в качестве другого основания признания трудового договора недействительным, признана угроза.

Угроза это умышленное противоправное психологическое воздействие на волю предполагаемого работодателя, с целью его принуждения к заключению трудового договора. Угроза причинения в будущем физических или психических страданий может быть адресована не только предполагаемому работодателю, но и родственникам или близким ему лицам. Угроза может быть выражена как в устной, так и в письменной форме. Для признания угрозы в качестве основания признания трудового договора недействительным, необходимо, чтобы она была: во-первых, осуществимой, во-вторых, реальной, а не вообразимой, в-третьих, значительной, т. е. такой, которой нельзя пренебречь, в-четвертых, противоправной.

В абз.1 ч. 1 ст. 56 ТК РТ в качестве другого основания признания трудового договора недействительным, признаны злоумышленный сговор представителя одной стороны с другой стороной, или сделка, совершенная вследствие стечения тяжелых обстоятельств.

По нашему мнению под злоумышленным сговором представителя одной стороны с другой стороной – понимается соглашение между работодателем и работником или работником и работодателем, которое повлечет за собой ущерб или иные неприглядные последствия.

На сегодняшний день с развитием рыночных отношениях, среди работодателей возрастает число организаций частной собственности, где регулирование трудовых отношений не всегда основано на трудовом законодательстве. В связи с этим далеко не все работодатели соблюдают должное внимание при

заключении трудового договора, которое становится основанием признания трудового договора недействительным.

Одним из них является тяжёлое положение лица, которое намерено заключить в качестве работника трудовой договор.

В абз. 1 ч. 1 ст. 56 ТК РТ среди путей незаконного заключения трудового договора, названо тяжёлое положение (имеется ввиду тяжёлое положение лица, намеренного заключить в качестве работника трудовой договор).

Сравнивая данное основание с трудовым законодательством некоторых стран СНГ, Шонасридинов Н. делает такой вывод: тяжёлые обстоятельства могут выразиться в тяжелом материальном, семейном или ином положении лица, намеренного заключить трудовой договор.

Это основание признания трудового договора недействительным, в Трудовых кодексах Республики Беларусь и Кыргызской Республике обозначено как «крайне невыгодные для работника условия, вследствие стечения тяжелых обстоятельств», что представляется более приемлемым как в смысле, так и в редакционном плане.

Договор, заключенный с использованием тяжёлого положения работника, т.е. договор, заключенный на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств, также считается договором, имеющим порок воли, в связи с тем, что воля работника на его заключении формируется не свободно, а под воздействием таких обстоятельств, практически вынуждающих работника заключить трудовой договор на крайне невыгодных, кабальных для себя условий. Однако, в отличие от обмана, крайне невыгодные для работника обстоятельства, под влиянием которых формируется его воля, складываются независимо от работодателя. Тем не менее, сознавая, что

работник находится в тяжелых обстоятельствах, пользуется ими для заключения выгодного для себя, и в то же время крайне невыгодного для работника трудового договора. Сделку, заключенную на крайне невыгодных условиях вследствие стечения тяжёлых обстоятельств, на страницах литературы по цивилистике иногда называют кабальной сделкой, а договор соответственно кабальным договором.

Данное основание признания трудового договора недействительным, в отличие от рассмотренных выше оснований, касается исключительно физического лица, намеренного заключить трудовой договор в качестве работника.

Тяжелые обстоятельства, таким образом, могут служить основанием недействительности трудового договора, если в момент его заключения лицо находилось в таких обстоятельствах, а работодатель, зная о том, что потенциальный работник находится в тяжёлых обстоятельствах, тем не менее, воспользовавшийся этим обстоятельством заключает с ним трудовой договор на выгодных для себя и невыгодных для работника условиях<sup>1</sup>.

Мнение автора считается правильным, потому что, действительно тяжелые обстоятельства могут служить основанием недействительности трудового договора, если в момент его заключения лицо находилось в таких обстоятельствах, а работодатель, зная о том, что потенциальный работник находится в тяжёлых

---

<sup>1</sup> См.: Шонасридинов Н. Недействительность трудового договора заключенного с пороком воли. Академия Республики Таджикистан. «Академический юридический журнал» №3(27) – Душанбе: 2018. – С.91; а также, Гражданское право: Учебник. В 3 т. Т.1.-6-изд., перераб. И доп. Н.Д. Егоров, И.В. Елисеев и др.: Отв. Ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. –М.: ТК Велби. Изд-во Проспект, 2004. – С. 307.

обстоятельствах, тем не менее, воспользовавшийся этим обстоятельством заключает с ним трудовой договор на выгодных для себя и невыгодных для работника условий и включаем его в абз. 1 ч. 1 ст. 56 ТК РТ.

В абз. 2 ч. 1 ст. 56 ТК РТ в качестве другого основания признания трудового договора недействительным, установлено, что договор является заведомо незаконным, если он противоречит основам правопорядка и нравственности.

Основой противоречащей правопорядку и нравственности при заключении трудового договора, является умысел.

Заключение трудового договора с целью заведомо противной основам правопорядка или нравственности ничтожно.

При наличии умысла у обеих сторон такого договора - в случае исполнения сделки обеими сторонами в доход бюджета Республики Таджикистан взыскивается все полученное ими по сделке, а в случае исполнения сделки одной стороной с другой стороны взыскивается в доход бюджета Республики Таджикистан все полученное ею и все причитавшееся с нее первой стороне в возмещение полученного.

При наличии умысла лишь у одной из сторон такой сделки все полученное ею по сделке должно быть возвращено другой стороне, а полученное последней либо причитавшееся ей в возмещение исполненного взыскивается в доход бюджета Республики Таджикистан (ст. 194 ГК РТ).

В абз. 3 ч. 1 ст. 56 ТК РТ другим основанием признания трудового договора недействительным является фиктивность и подложность договора.

Под фиктивным трудовым договором понимается вымышленный документ, изготовленный по образцам подлинных документов, т.е. подделка трудового договора.

Подлог выявляется при обнаружении регистрации в сводном документе фиктивного первичного документа, если в сводном документе будет обнаружена ссылка на первичный документ, а сам документ не существует.

Здесь же можно отметить, что, злоупотребляя своим служебным положением, работодатель может позволить себе заключить фиктивный трудовой договор — такие случаи также в большинстве.

Недействительность данного рода трудовых договоров приходится доказывать в суде. Пример: работодатель намеренно заключил задним числом договор с работником, который не будет выполнять установленные трудовым договором обязательства. Целью заключения такого договора является незаконное получение стажа работы, получение заработной платы по договору без выполнения самих трудовых функций. При выявлении данного факта подписанный фиктивный трудовой договор признается недействительным. Все причастные к этому лица могут быть привлечены к уголовной ответственности.

Также нелишним будет отметить, что не стоит путать недействительный трудовой договор с ничтожным трудовым договором, поскольку ничтожный трудовой договор - это договор, где отсутствуют правовые последствия, которые должны были быть при трудовых правоотношениях.

Не действительный трудовой договор не влечет правовых последствий, на возникновение которых он был направлен.

Под подложным документом понимается фальшивый документ, изготовленный с соблюдением установленной формы. Подложным документом также может быть подлинный документ с частично измененными реквизитами. То есть

полностью или частично измененные (исправленные) документы и будут являться подложными.

Поскольку основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка, ее представление является обязательным условием при заключении трудового договора (абз. 2 ч. 4 ст. 26, ст. 52 ТК РТ).

Порядок ведения и заполнения работодателями трудовых книжек работников регулируется Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении порядка ведения трудовых книжек работников» от 12 апреля 1999 года №154 (далее в редакции Постановления Правительства РТ от 31. 08. 2004г., №368 от 2.11.2011г., №566 от 31.12.2014г., №794)<sup>1</sup>.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в случае представления им подложных документов (абз. 3 ч. 1 ст. 56 ТК РТ, п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12. 11. 2021, №1 «О применении судами норм трудового законодательства Республики Таджикистан при рассмотрении индивидуальных трудовых споров»<sup>2</sup>. При этом под подложным документом понимается фальшивый документ.

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Республики Таджикистан "Об утверждении порядка ведения трудовых книжек работников" от 12 апреля 1999 года №154 //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Adlia.tj>

<sup>2</sup> Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12. 11. 2021г. №1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sud.tj/ru/dokumenty/postanovlenie-plenuma-verkhovnogo-suda/>; <https://sud.tj/upload/iblock/417/4170f6a93cfd096c885783a3e9bcdaf1.pdf> (дата обращения: 17.03.2022).



Как отмечают суды, расторжение трудового договора по абз. 3 ч. 1 ст. 56 ТК РТ будет правомерным, если подложные документы повлияли на заключение трудового договора либо могли являться основанием для отказа в приеме на работу. Кроме того, для увольнения работника по данному основанию работодатель должен доказать такие юридически значимые обстоятельства, как представление работником подложных документов при заключении трудового договора; включение представленных подложных документов в перечень документов, необходимых для заключения трудового договора; невозможность выполнять работником трудовую функцию в связи с отсутствием у него необходимых для ее выполнения образования и (или) навыков, которые были подтверждены при поступлении на работу подложными документами. Из буквального толкования абз. 3 ч. 1 ст. 56 ТК РТ следует, что работник может быть уволен по данному основанию только в том случае, если он представил при заключении трудового договора подложные документы, наличие которых было обязательно при приеме на работу. При этом, исчерпывающий перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, указан в ст. 26 ТК РТ. К таковым, в частности, относятся документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, представления которого работодатель вправе требовать при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовая книжка. Как видим, по смыслу абз. 3 ч. 1 ст. 56 ТК РТ сама по себе фиктивная (недостоверная) запись об увольнении в трудовой книжке (вкладыше) не является подложным документом.

Следовательно, недостоверность (несоответствие) сведений в представленной работником при приеме на работу трудовой

книжке не является тождественным представлению подложных документов, поскольку не указывает на подложность трудовой книжки в целом и не может быть основанием для увольнения работника по абз. 3 ч. 1 ст. 56 ТК РТ. Кроме того, указанная норма не содержит такого основания увольнения, как представление ложных сведений.

Однако по данному вопросу существует и противоположная позиция, согласно которой действия работодателя, уволившего работника за фиктивную запись во вкладыше к трудовой книжке по абз. 3 ч. 1 ст. 56 ТК РТ, то есть в связи с представлением подложных документов, были признаны судом правомерными.

Таким образом, мы не исключаем возможности признания правомерными действия работодателя по увольнению работника за фиктивную запись об увольнении во вкладыше к трудовой книжке в связи с представлением подложных документов. А также, предусмотрена ответственность за использование заведомо подложного документа в ст. 340 УК РТ.

Согласно ст. 340 УК РТ подделка паспорта, удостоверения или иного официального документа, представляющего права или освобождающего от обязанностей, в целях его использования самим поддельвателем или другим лицом, либо сбыт такого документа, изготовление или сбыт поддельных государственных наград Республики Таджикистан, Таджикской ССР, СССР, штампов, печатей, бланков в тех же целях, а равно использование заведомо подложного документа,

- наказывается штрафом в размере от двухсот пятидесяти до трехсот шестидесяти пяти показателей для расчетов или исправительными работами на срок до двух лет или лишением свободы на тот же срок,

2) Те же деяния, совершенные:

а) повторно;

б) группой лиц по предварительному сговору;

в) с использованием компьютерной техники,

- наказывается штрафом в размере от трехсот шестидесяти пяти до девятисот двенадцати показателей для расчетов или лишением свободы на срок от двух до пяти лет.

В абз. 4 ч. 1 ст. 56 ТК РТ в качестве другого основания признания трудового договора недействительным, признается заключение договора с лицом, не достигшим пятнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, других заменяющих их лиц в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

В абз. 5 ч. 1 ст. 56 ТК РТ в качестве другого основания признания трудового договора недействительным, указывается заключение договора с лицом, не достигшим установленного ТК РТ возраста.

В абз. 6 ч. 1 ст. 56 ТК РТ основанием признания трудового договора недействительным, является заключение договора с лицом, ограниченным в дееспособности.

Абзац 7 ч. 1 ст. 56 ТК РТ предусматривает такое основание признания трудового договора недействительным как заключение договора с лицом, признанным недееспособным.

Абзац 8 ч. 1 ст. 56 ТК РТ определяет еще одно основание признания трудового договора недействительным - если договор заключен за пределами правоспособности юридического лица.

Названные абзацы (абз. абз. 4-8) относятся к трудовым договорам с пороками субъектного состава.

Работник – всегда физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью и состоящее в трудовом правоотношении с нанимателем.

Трудовая правосубъектность состоит из способности лица обладать трудовыми правами и нести трудовые обязанности (трудовой правоспособности) и способности своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права, создавать для себя трудовые обязанности и исполнять их (трудовой дееспособности). Трудовая правоспособность и дееспособность граждан (в отличие от гражданской) возникают одновременно. Гражданин приобретает трудовую правосубъектность в полном объеме по достижении 15-ти летнего возраста (ч. 2 ст. 21 ТК РТ). В исключительных случаях с учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, а также с учащимися, не достигшими четырнадцатилетнего возраста и принимающими участия в театральных постановках, киносьемочных организациях, концертах, цирковых программах и других творческих организациях без нанесения вреда их здоровью и нравственному развитию, может заключаться трудовой договор, не нарушающий учебный процесс, с согласия отца или матери или, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, лиц, заменяющих их (ч. 3 ст. 21 ТК РТ). Несогласие другого родителя не препятствует заключению такого договора. Согласие родителя (усыновителя, попечителя) должно быть обязательно письменным. Оно может быть выражено как в виде отдельного документа, так и в виде

отметки на заявлении о приеме на работу либо на бланке трудового договора. Законодательством не предусмотрено заверение (в том числе нотариальное или по месту работы) подписи указанных лиц, поэтому требовать его неправомерно. Наниматель вправе принимать на работу подростков в возрасте от 14 до 15 лет не на любые виды легких работ, а только на те, которые включены в Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, утвержденный Правительством Республики Таджикистан «О Перечне работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную» от 4 марта 2014 года, №169 (в редакции постановления Правительства РТ от 03.03.2017г. 110).

По аналогии закона, в соответствии с п. 1 ст. 27 Гражданского кодекса Республики Таджикистан, при последующем письменном одобрении одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор, заключенный подростком в возрасте от 14 до 15 лет, признается действительным.

Способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста (ч. 1 ст. 22 ГК РТ). Однако в случае, когда законодательством допускается эмансипация или вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший совершеннолетия, приобретает дееспособность в полном объеме соответственно с момента принятия решения об

эмансипации или со времени вступления в брак (ч. 2 ст. 22 ГК РТ). В соответствии со ст. 13 Семейного Кодекса Республики Таджикистан при рождении совместного ребенка или при наличии справки о постановке на учет по беременности, а также в случае объявления несовершеннолетнего полностью дееспособным (эмансипация) и при сохранении других условий (условий заключения брака) государственный орган, регистрирующий акты гражданского состояния, может снизить 18-ти летний брачный возраст, но не более чем на 1 год. Вступление в брак лицами, не достигшими 18-ти летнего возраста, влечет приобретение ими дееспособности в полном объеме. Данные лица могут заключать трудовой договор самостоятельно без согласия родителей.

Согласно ст. 28 ГК РТ несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору, в том числе по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителя, занимающийся предпринимательской деятельностью.

Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным (эмансипация) производится по решению органа опеки и попечительства с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя, либо при отсутствии такого согласия по решению суда.

Родители, усыновители и попечители не несут ответственности по обязательствам эмансипированного несовершеннолетнего, в частности по обязательствам, возникшим вследствие причинения им вреда.

Кроме возрастного критерия трудовую правосубъектность граждан характеризует и волевой критерий – состояние волевой способности граждан к труду. В качестве работника не могут

выступать лица, признанные недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумия. Признание гражданина недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия осуществляется судом в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством (ст. 220–222 Гражданского процессуального кодекса Республики Таджикистан)<sup>1</sup>. Трудовой договор признается недействительным по данному основанию только в том случае, если на момент заключения трудового договора имелось вступившее в законную силу решение суда о признании гражданина недееспособным. В случае признания гражданина недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия после того, как трудовой договор был заключен, основания для признания трудового договора недействительным отсутствуют. Данный договор может быть прекращен по абз. 4 ч. 1 ст. 48 ТК.

В абз. 9 ч. 1 ст. 56 ТК РТ в качестве другого основания признания трудового договора недействительным заключение договора в последствии с ограничением полномочий.

Договор заключенный в последствии с ограничением полномочий это договор, совершенный работодателем в противоречии с целями деятельности, определенно ограниченными в его учредительных документах, либо работодателем, не имеющим лицензию на занятие соответствующей деятельностью. Договор может быть признан судом недействительным по иску этого работодателя, его учредителя (участника) или государственного органа, осуществляющего контроль или надзор за деятельностью юридического лица-работодателя, если доказано, что другая

---

<sup>1</sup> Ахбори Маджлиси Оли РТ, 2008г, №1(ч.1), ст. 7

сторона в договоре знала или заведомо должна была знать о его незаконности.

Здесь конечно, при заключении и подписании трудового договора работнику необходимо выяснить, кто является законным представителем работодателя. В соответствии с ТК РТ и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан им является тот, кто уполномочен подписывать трудовые договоры и решать другие вопросы (в первую очередь это руководитель организации, его заместитель (в соответствии с учредительными документами или локальными нормативными актами), иной представитель (лучше по доверенности или по акту)), но на практике это почти отсутствует: либо по причине излишней доверчивости работников, либо по юридической неграмотности.

В абз.10 ч. 1 ст. 56 ТК РТ в качестве еще одного основания признания трудового договора недействительным, выступает заключение договора под влиянием заблуждения.

Под понятием заблуждение понимается ложное мнение, которое повлечет за собой умышленные, целенаправленные действия той или иной стороны трудового договора.

Некоторые ученые, особенно отечественный ученый Н. Шонасридинов, отмечают, что заблуждение в отличие от обмана не всегда является результатом умышленных, целенаправленных действий той или иной стороны трудового договора.

Заблуждение, как и обман, становится причиной формирования искаженной воли сторон трудового договора. Вместе с тем, заблуждение в отличие от обмана, не всегда является результатом умышленных, целенаправленных действий той или иной стороны трудового договора. Поэтому заблуждение как искажённое, ложное, неверное мнение,



представление лица о самом заключаемом трудовом договоре, о его содержании, сроке, о характере и об условиях выполняемой по нему работы не всегда может и должно повлечь недействительность трудового договора. Оно может быть признано основанием недействительности трудового договора, если является результатом преднамеренного обмана одной стороны трудового договора другой его стороны или третьего лица, действовавшего в их интересах.

Заблуждение, необусловленное неправомерными действиями работодателя или иного лица, представляющего его интересы, также может привести к признанию трудового договора недействительным при условии, если работодатель воспользуется фактом нахождения лица, намеренного заключить трудового договор в таком состоянии.

В соответствии с ч. 2 ст. 56 ТК РТ, признание трудового договора недействительным по вине работодателя не является причиной не выплаты заработной платы, компенсационной выплаты за оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, иных выплат и льгот.

Если работодатель не выплатит заработной платы, компенсационной выплаты за оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, иных выплат и льгот после признания трудового договора недействительным по его вине, то оно приравнивается к задержке заработной платы и согласно ч. 5 ст. 158 ТК РТ которая предусматривает, что при задержке выплаты заработной платы по вине работодателя в установленные сроки, работодатель обязан дополнительно выплатить работнику средства в размере учетной ставки банковского процента, существующего в месте выполнения работы на день выплаты, за каждый день задержки.

В соответствии с ч. 3 ст. 56 ТК РТ признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

По общему правилу, установленному в ч. 3 ст. 56 ТК РТ, недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительность трудового договора в целом. Например, не влечет недействительности всего трудового договора признание недействительным такого его условия, как добровольный отказ работника, не достигшего 18 лет, от льгот, установленных для него законодательством. В качестве одного из критериев разграничения условий, приводящих к недействительности всего трудового договора или одного из его условий. Не понятна мысль Названные критерии можно разделить на обязательные и дополнительные.

В соответствии с данным критерием, если в трудовом договоре недействительным будет признано одно из обязательных условий, то это приведет к признанию недействительным трудового договора в целом. Например, недействительным будет договор о полной материальной ответственности, а вместе с ним и трудовой договор, заключенный с работником, не относящимся в соответствии с законодательством к числу лиц, с которыми разрешено заключать договоры такого рода. Представляется, что с таким предложением согласиться нельзя. В приведенном примере недействительным будет условие о полной материальной ответственности на основании письменного договора, в остальной же части этот трудовой договор действителен. Или другой пример. При заключении трудового договора между работодателем, которым является Общество с ограниченной ответственности ООО «Хуросон», и гражданином О. директор Общества с ограниченной ответственности ООО «Хуросон»

предложил О. установить трудовой отпуск за первый год работы 15 календарных дней, за второй – 18, за третий – 20. В дальнейшем продолжительность трудового отпуска предполагалась устанавливать в зависимости от экономического состояния фирмы. Это условие о продолжительности отпуска было включено в письменный трудовой договор. По истечении года работы О. обратился к директору с требованием о приведении условий трудового договора в соответствие с законодательством. В связи с отказом О. обратился в суд. Данное условие трудового договора было признано недействительным, наниматель был обязан предоставить работнику установленную законом минимальную продолжительность трудового отпуска. Трудовой договор в целом не признан недействительным. В случае признания недействительными отдельных условий трудового договора вместо них применяются условия, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением.

По мнению Н. Шонасридинова, перечень оснований признания трудового договора недействительным, указанных в ст. 56 ТК РТ не является исчерпывающим, поскольку категория «недействительный трудовой договор» является новым для трудового законодательства Республики Таджикистан категорией, в нем не прописаны правовые последствия признания трудового договора недействительным, а также не определена конкретная процедура признания трудового договора в качестве таковой.

Учитывая актуальность и новизну проблемы признания трудового договора недействительным, Н. Шонасридинов предлагает, дополнить ТК РТ нормами и положениями, посвященными процедурам признания трудового договора

недействительным, а также правовым последствиям признания его недействительным<sup>1</sup>.

Такая постановка автором вопроса на наш взгляд, заслуживает внимания и поддержки.

Итак, Трудовой договор может быть признан недействительным в случаях, установленных ТК РТ.

Недействительность трудового договора означает, что такой договор не влечет правовых последствий, прописанных в нем.

Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);

3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия и т.д.

Исходя из оснований признания трудового договора недействительным, возможность возникновения ситуации с согласием сторон договора о взаимном признании его недействительным без участия суда не представляется возможной.

Кроме того, в ТК указано, что «трудовой договор признается недействительным». Таким образом, соглашения сторон в сложившейся ситуации недостаточно, необходимо именно признание такого договора недействительным.

---

<sup>1</sup> См.: Шонасридинов Н. Недействительность трудового договора заключенного с пороком воли. «Академический юридический журнал» №3(27) – Душанбе: 2018. – С.91

Недействительность трудового договора следует отличать от его прекращения. При этом порядок и правовые последствия прекращения трудового договора подробно прописаны в ТК.

В отличие от прекращения трудового договора, правовые последствия признания трудового договора недействительным прописаны в трудовом законодательстве не детально и должны определяться судом в каждом конкретном случае в зависимости от основания признания договора недействительным.

С учетом необходимости именно признания (а не заключения соответствующего соглашения) трудового договора недействительным, определения правовых последствий в каждом конкретном случае, а также на основании требований ТК трудовой договор признается недействительным только на основании решения суда.

### **Заключение**

В условиях перехода от одной системы государственной формы развития и экономических отношений к другой, также формирования правового государства с рыночными механизмами управления экономикой, роль трудовых отношений, трудового законодательства основанных на принципиально новых параметрах организации труда, требуют самого тщательного анализа и исследования. При этом значимость историко-правовых исследований посвященных развитию общества и государства переходного периода трудовых отношений и законодательства о социальном обеспечении особенно, возрастает, так как они дают возможность не только извлечь уроки из прошлого, но и сравнить, использовать опыт предыдущих эпох на благо сегодняшнего и будущего.

В этих случаях уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений, в число которых входят права и обязанности человека.

Право на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

На современном этапе реформирования трудового законодательства такое сложное и многогранное явление, как трудовой договор, неизбежно порождающее множество противоречий в правоприменительной практике, требует самого пристального внимания и осмысления многих правовых категорий.

Трудовой договор как центральный институт трудового права, является основополагающей правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда. Он занимал и продолжает занимать видное место в индивидуализации трудовых отношений. В настоящее время в условиях рыночной экономики, несомненно, меняются функции государства в сфере регулирования труда. Наблюдается тенденция уменьшения объема и сферы нормативного регулирования трудовых отношений, и многократно возрастают роль и значение трудового договора, принцип свободы трудового договора становится универсальным принципом трудового права.

В связи с принятием ТК РТ от 23 июля 2016 года, №1329, и вступивший в действие с 28 июля 2016 года<sup>1</sup>, законодатель внес значительные изменения в правовое регулирование многих основных вопросов, связанных с заключением, изменением и прекращением трудового договора, а также особенностями регулирования труда отдельных категорий работников.

На основе анализа действующего трудового законодательства и практики его применения в работе ставилась цель более четко определить спорные и неоднозначно решаемые на практике вопросы, комплексно изучить теоретические и практические проблемы, связанные с трудовым договором, и охарактеризовать новеллы, внесенные в ТК РТ.

В монографии широко освещается судебная практика Верховного Суда РТ, дается анализ многих положений Постановлений Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан «О применении судами норм трудового

---

<sup>1</sup> Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2016 года, №7, ст.604. – С. 214-300; См.: Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон. Газета «Ҷумҳурият» от 28 июля 2016 года, №146-149 (22968-971).

законодательства Республики Таджикистан при рассмотрении индивидуальных трудовых споров» от 12 ноября 2021 года, №1.<sup>1</sup>

Подытоживая проделанное исследование трудовых отношений необходимо отметить его основополагающие выводы.

1. С течением времени общественные отношения всегда динамически развиваются. Детальная регламентация труда работников уступает место наличию множества форм трудовых отношений, в этом отношении положения ТК РТ значительно отстают от реальных правоотношений. Это также приводит к тому, что достаточно сложным становится различить трудовой договор от гражданско-правового договора и контракта.

Когда говорят о контракте с работником, чаще всего имеют в виду договор гражданско-правового характера, заключаемый с исполнителем, особенно когда трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми.

По словарю С.И. Ожегова, контракт – это письменный договор. К нему также применяется термин «соглашение». В этом документе, как указывает Ожегов, закреплены взаимные обязательства между сторонами, его заключившими. В словарях синонимов русского языка слова "договор" и "контракт" относят к синонимам. На практике, да и в некоторых законодательных актах, эти понятия часто смешиваются. Трудовое законодательство ранее использовало

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12.11.2021г. №1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: – URL. <https://sud.tj/ru/dokumenty/postanovlenie-plenuma-verkhovnogo-suda/>; <https://sud.tj/upload/iblock/417/4170f6a93cfd096c885783a3e9bcdaf1.pdf> (дата обращения: 17.03.2022).



также оба термина.<sup>1</sup>

Также, следует обратить внимание на пункт 72 статьи 1 ТК РТ, поскольку в соответствии с этим пунктом, наряду с понятием трудового договора дается в скобках слово «контракт», что понимается как равнозначное понятию трудового договора, однако само понятие контракт отличается от трудового договора. На основе анализа данных понятий можно сделать вывод, что понятие «трудовой договор» шире понятия «контракт». Использовать слово «контракт» в абзаце семьдесят второй статьи 1 ТК РТ не корректно. Поскольку понятие «контракта» не используется в положениях ТК РТ.

Кроме того, эти два вида договора отличаются законодательством, регулирующим их положения. Трудовой договор регулируется ТК РТ. На служебные же контракты трудовое законодательство не распространяется. Его условия определяет законодательство, которое регулирует положения о прохождении государственной службы.

Из вышесказанного можно сделать вывод и предложить в абзаце семьдесят второй статьи 1 ТК РТ исключить слово и знаки («контракт»).

2. В трудовом законодательстве Таджикистан не определено понятие «отстранение от работы».

На наш взгляд, отстранение работника от работы – это временная мера, не влекущая сама по себе изменения трудового договора или его прекращения, однако в ряде случаев оно может предшествовать прекращению трудового договора.

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ozhegov.slovaronline.com/12802-KONTRAKT>; <https://onlinedic.net/ozhegov/page/word12800.php> (дата обращения 12.04.22).

Предлагается статью 1 ТК РТ дополнить абзацем следующего содержания: «отстранение работника от работы - принудительный запрет работнику выполнять свои должностные обязанности, инициированный работодателем или иным уполномоченным лицом, не влекущая сама по себе изменения трудового договора или его прекращения;».

3.В ТК РТ понятие «прогула» не дано, оно только раскрыто в абз. 4 ст. 42 ТК РТ, где под прогулом понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня (смены). В п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12 ноября 2021 года, №1, «О применении судами норм трудового законодательства Республики Таджикистан при рассмотрении индивидуальных трудовых споров»<sup>1</sup> дано понятие «отсутствия на работе», под которым понимается нахождение работника в рабочее время вне территории предприятия или вне территории объекта, где он должен выполнять порученную работу.

Предлагается статью 1 ТК РТ дополнить абзацем следующего содержания: «прогул - отсутствие на работе, под которым понимается нахождение работника в рабочее время вне территории организации или вне территории объекта, где он должен выполнять порученную работу;».

---

<sup>1</sup> Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12.11. 2021г. №1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: -URL <https://sud.tj/ru/dokumenty/postanovlenie-plenuma-verkhovnogo-suda/>; <https://sud.tj/upload/iblock/417/4170f6a93cfd096c885783a3e9bcdaf1.pdf> (дата обращения: 17.03.2022).

4. Согласно абзацу второй части 1 ст. 25 ТК РТ, одним из видов трудового договора является срочный трудовой договор, то есть договор на определенный срок - не менее одного года, за исключением случаев, для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК РТ сохраняется место работы; на время выполнения определенной работы и для выполнения сезонных работ.

Хотя это правило соответствует действующему законодательству, оно может вызвать недопонимание между работодателем и работником.

Это означает, что невозможно заключить трудовой договор на срок менее одного календарного года, то есть на срок от 1 до 12 календарных месяцев.

Также, из анализа абзаца второй части 1 статьи 25 ТК РТ, следует отметить, что в понятии «не менее одного года» в любом случае менее одного календарного года определяется, а предельный срок более одного календарного года, например, 2, 5, 10, 20, 25 и др. лет, в котором не уточняется содержание договора заключенного на определенный срок. Но наоборот, на наш взгляд, абзацы первый и второй имеют одинаковое значение, потому что в абзаце второй не определен максимальный срок.

Наряду с другими основаниями заключения срочного трудового договора, абзац четвертый части 1 ст. 25 ТК РТ предусматривает возможность заключения договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

В связи этим, предлагается абзац второй статьи 25 ТК РТ заменить следующим содержанием: «-на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не

установлен настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан».

5. Следует обратить внимание на то, что если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, то суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек – признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

К сожалению, данные предложения ни в ТК РТ, ни в Постановлении Пленума Верховного Суда РТ не указано.

Статью 47 ТК РТ дополнить следующим содержанием: «3. Работник вправе обжаловать в суд незаконное расторжение срочного трудового договора до истечения срока.».

6. Пункт 9 Постановления Правительство Республики Таджикистан «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников предприятий Республики Таджикистан» от 17 апреля 1998 года, №122, в редакции постановления Правительства РТ от 02.04.2009г., №215) оплата за трудовой отпуск или выплата компенсации за не использованный отпуск по совмещаемой работе, производится по усмотрению руководителя или условий контракта (договора).

Согласно абзацу пятый ст. 104 ТК РТ, работающим по совместительству, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству, оплата за трудовой отпуск или выплата компенсации за не использованный отпуск по совмещаемой работе, производится по усмотрению руководителя.

В связи этим, предлагается абзацу пятый ст. 104 ТК РТ после слова «руководителя» добавить слова «или условий договора».

7.В соответствии с ч. 1 ст. 7 ТК РТ, все граждане имеют равные права на труд, дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Всякие различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу из-за убеждений, социального положения, образования, имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда, запрещены независимо от национальности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических.

Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий», являющаяся частью правовой системы Республики Таджикистан, определяет дискриминацию как «всякое различие, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий». Таким образом, термин «национальности», употребленный в ч. 1 ст. 7 ТК РТ, означает также иностранное происхождение. Поэтому прямое или косвенное ограничение прав при заключении трудового договора в зависимости от иностранного происхождения лица, принимаемого на работу, в Республики Таджикистан не должно допускаться.

8.Необходимые сведения, перечисленные в ч. 2 ст. 24 ТК РТ, не во всех случаях могут быть достаточными для определения сторон трудового договора. Поэтому на практике в трудовом договоре целесообразно также указывать фактические и почтовые адреса сторон, другие сведения, которые стороны сочтут необходимыми (абз. 2 ч. 2 ст. 24 ТК РТ).

Таким образом, обязательные условия трудового договора перечислены в ч. 2 ст. 24 ТК РТ. Это означает, что согласование сторонами договора указанных здесь существенных условий достаточно для признания соответствующего договора. Надлежаще оформленным трудовым договором со всеми вытекающими отсюда последствиями (если в договоре также содержатся необходимые сведения, указанные в ч. 2 ст. 24 ТК РТ, и к обязательным условиям трудового договора конкретного вида не предъявляются дополнительные требования, установленные специальными нормами).

9. В соответствии с пунктом 1 статьи 31 ТК РТ, работодатель вправе изменить условия труда, если таковые изменения predetermined в технологии и организации производства труда.

А также в связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации и (или) сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой или коллективный договоры.

Необходимо отметить, что предложение работодателя об изменении условий труда работника допускается только с учетом продолжения работником работы по должности, специальности или профессии, соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором.

Согласно ч. 3 статьи 31 ТК РТ, 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. Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора работодатель обязан доказывать невозможность сохранения прежних условий труда.

Таким образом, предупреждение об изменении условий труда закон обязывает работодателя оформлять в виде письменного документа.

10. К изменениям трудового договора относятся: перевод на другую работу, изменение условий трудового договора, отстранение от работы. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РТ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, заключается в письменной форме.

Из вышеизложенного, можно сделать вывод, что понятия «изменение трудового договора», «изменение условий трудового договора», «изменение условий труда», «перевод на другую работу» отличаются по смыслу и по своему содержанию.

11. Абзац второй части 1 статьи 42 ТК РТ посвящен прекращению трудового договора в связи со сменой собственника, обнаружившееся несоответствие 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.

В связи с вышеизложенной, по инициативе работодателя трудовой договор, может быть расторгнут, что предусматривается тремя вариантами прекращения трудового договора:

Во-первых, в связи со сменой собственника, во-вторых, обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, в-третьих, состояния здоровья, препятствующее продолжению данной работы, если это несоответствие работника подтверждается результатом аттестации или на основании медицинского заключения.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что первый вариант, то есть прекращение трудового договора в связи со сменой собственника не уместим на содержание абзаца второй части 1 статьи 42 ТК РТ.

В связи с этим предлагается их абзаце второй части 1 статьи 42 ТК РТ исключить слова «со сменой собственника», а также дополнить абзац двадцать первый части 1 статьи 42 ТК РТ следующим содержанием: «- смена собственника организации (в отношении руководителя организации, его заместителей, главного инженера и главного бухгалтера;)».

12. Абзац девятнадцатый части 1 статьи 42 ТК РТ предоставляет работодателю право расторгнуть договор с работником за предоставление недостоверных сведений при заключении договора.

В правовых источниках также указывается на то, что если предоставленная недостоверная информация не касается качества работы лица, предоставившего такую информацию или никак не влияет на выполняемую им работу, то такое расторжение трудового договора можно считать не



справедливым<sup>1</sup>, то есть предоставление недостоверных информации при заключении трудового договора не всегда является основой его расторжения со стороны работодателя.

По нашему мнению, в качестве основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя необходимо учитывать предоставление заведомо ложных сведений и (или) подложных документов при заключении трудового договора. Было бы правильно, если бы они рассматривались не как основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а как основание признания трудового договора недействительным

В абзаце 19 части 1 статьи 42 ТК РТ устанавливается, что несоблюдение правил, установленных ТК РТ и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан при приеме на работу, признается основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, проявление которого заключается в следующем:

а) прием на работу лиц, которые по решению суда лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

б) допуск к работе лиц, подлежащих материальной ответственности, если они ранее были судимы за хищения, взяточничество и иные злоумышленные преступления и судимость с них не снята;

в) прием на работу служащих, состоящих в родстве друг с другом, если их служба непосредственно подчинена друг другу, за исключением случаев, когда в соответствии с действующим

---

<sup>1</sup> Ниг.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.О. Буянова, К.Н. Гусов [и др.]; под ред. К.Н. Гусова.- 8-е изд., перераб. И доп. – М.: Проспект, 2009. - С. 232.

законодательством наличие близких родственников и лиц не препятствует заключению трудового договора;

г) привлечение несовершеннолетних или женщин к работам, использование которых запрещено законом.

Полагаем, что нарушение правил, установленных ТК РТ и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, при заключении трудового договора, то есть при приеме на работу, не является основанием для расторжения трудового договора с работником в по инициативе работодателя, а является основанием для расторжения трудового договора независимо от воли сторон, что должно быть размещено не в п. 19 ч. 1 ст. 42, а в статье 48 ТК РТ.

Следует отметить, что несоблюдение правил приема на работу, то есть нарушение правил при заключении трудового договора, а также ст. 48 Трудового кодекса Республики Таджикистан является условием расторжения договора независимо от воля сторон.

13. В статье 50 ТК РТ не полностью предусмотрен перечень способов отстранение работника от работы ссылаясь другим законодательным актам Республики Таджикистан.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Обязанность работника проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, предусмотрена императивной нормой ст. 347 ТК РТ.

14. В ст. 51 ТК РТ идет речь о выходном пособим при прекращении трудового договора.

В абзаце первой частью 1 статьи 51 ТК РТ предусмотрен, что работнику выплачивается единовременное выходное пособие при прекращении трудового договора по инициативе работодателя, в случаях расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренными абзацами первым, вторым, пятым, пятнадцатым и шестнадцатым части 1 статьи 42 настоящего Кодекса.

В соответствии с абзацем первой частью 1 статьи 42 ТК РТ, по инициативе работодателя трудовой договор, может быть, расторгнут по следующим основаниям, ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя, физического лица или сокращение численности или штата работников.

В связи этим предлагается в абзаце первой части 1 статьи 51 ТК РТ после слова «первым» дополнить словами «за исключением сокращение численности или штата работников».

Также, дополнить абзацем второй часть 1 статьи 51 ТК РТ - по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, за исключением случаев прекращения трудового договора при вступлении в законную силу обвинительного приговора суда (абзац третий статьи 48 настоящего Кодекса) и при наступлении смерти работника (абзац четвертый статьи 48 настоящего Кодекса).

В абзаце второй части 1 статьи 51 ТК РТ слова «(абзац третий статьи 48 настоящего Кодекса) и при наступлении смерти работника (абзац четвертый статьи 48 настоящего Кодекса)» заменить словами «(абзац четвертый статьи 48 настоящего Кодекса) и при наступлении смерти работника (абзац пятый статьи 48 настоящего Кодекса)».

15. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, заключается в письменной форме.

На страницах юридической литературы указывается на различные варианты составления письменного соглашения между работником и работодателем об изменении условий трудового договора. Е. А. Голованова пишет, что письменная форма изменения трудового договора на практике может быть реализована не только в виде дополнительного соглашения сторон, но и иным способом (в виде заявления работника о переводе с положительной резолюцией руководителя организации, расписки работника о согласии на перевод и т.д.).<sup>1</sup>

Ряд других авторов считает, что такое письменное соглашение должно быть дополнительным соглашением к трудовому договору.<sup>2</sup>

Мы считаем, что достаточно письменного согласия работника, с резолюцией работодателя или уполномоченного им лица в вопросах приёма на работу и увольнения с работы.

Название письменного соглашения между работодателем и работником об изменении условий трудового договора стороны могут определить по своему усмотрению, так как Трудовой кодекс не содержит норм, устанавливающих по этому поводу императивные правила.

Исключения из приведенного общего правила возможны только в случаях, предусмотренных ТК РТ. Поэтому такие исключения не могут быть установлены другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан. Примерами указанных исключений из правила об обязательном согласии обеих сторон на изменение условий

---

<sup>1</sup> Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу/Отв. ред. Никитинский В. И. М.: «Юридическая литература», 1986. – С. 96.

<sup>2</sup> См.: Рысина Д. Ф., Труханович Л. В. Кадровые перестановки, переводы и перемещения. – М., 2004, – С. 160.

трудового договора могут служить положения ч. 2 ст. 26 ТК РТ регламентирующие особые случаи временного перевода на другую работу.

16. Трудовой кодекс Республики Беларусь делит заключение, изменение и прекращение трудового договора на главы<sup>1</sup>, а в Республике Узбекистан одна глава посвящена трудовому договору, а также вопросу заключения, изменения и расторжения трудового договора делится на абзацы<sup>2</sup>. Такое разделение не отражено в Трудовом кодексе Республики Таджикистан.

В связи этим было бы уместно, если бы в Трудовом кодексе Республики Таджикистан вопрос заключения, изменения и расторжения трудового договора был разделен на отдельные главы.

17. Предлагается в Юридических и экономических ВУЗах Республики Таджикистан провести спецкурс по теме «Трудовой договор». Преподавание спецкурса «Трудовой договор» в Юридических и экономических ВУЗах Республики Таджикистан имеет следующие цели: получение студентами необходимого объема знаний по трудовому договору; освоение положений действующих норм трудового законодательства во взаимосвязи с нормами других отраслей, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Республики Таджикистан; формирование умений и навыков осознанного и целенаправленного применения норм трудового законодательства

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://kodeksy-by.com/trudovoj\\_kodeks\\_rb/19.htm](https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/19.htm)

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://parliament.gov.uz/upload/files/laws/TRUD.pdf>

при заключении, изменении и расторжении трудового договора; приобретение практических навыков анализа проблемных аспектов трудового договора, умение ориентироваться в практике применения норм трудового законодательства; осознание сущности и значимости трудового договора как основного института трудового права, закрепление теоретических знаний по трудовому договору. По-другому формирование и развитие у студентов комплекса теоретических знаний, умений и навыков, необходимых для повышения эффективности профессиональной деятельности будущих специалистов.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### I. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ:

#### а) Нормативные правовые акты Республики Таджикистан:

1. Конституция Республики Таджикистан. -Душанбе: Издательство «Гандж», 2016. –136 с.
2. Трудовой кодекс Республики Таджикистан //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)
3. Гражданский кодекс Республики Таджикистан //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)
4. Гражданский кодекс Республики Таджикистан (ч. 1-2-3). -Душанбе: «Матн», 2011. – 822 с.
5. Таможенный кодекс Республики Таджикистан. -Душанбе [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: URL: [www. http://mmk.tj](http://www.mmk.tj).
6. Кодекс здравоохранения Республики Таджикистан. [Электронный ресурс] //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj).
7. Кодекс Республики Таджикистан об административных правонарушениях. [Электронный ресурс] //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj). (дата обращения: 27.02.2022).
8. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Таджикистан от 3.12. 2009, №564. -Душанбе [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте

Республики Таджикистан. Режим доступа: – URL: [www. http://mmk.tj](http://www.mmk.tj).

9. Закон Республики Таджикистан "О государственной службе". //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

10.Закон Республики Таджикистан «О государственной службе». -Душанбе [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: – URL: [www. http://mmk.tj](http://www.mmk.tj).

11.Закон Республики Таджикистан «Об аварийно-спасательных службах, аварийно-спасательных формированиях и статусе спасателей». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

12.Закон Республики Таджикистан «О правовом статусе иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Таджикистан» -Душанбе: [Электронный ресурс] Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: – URL: [www. http://mmk.tj](http://www.mmk.tj).

13.Закон Республики Таджикистан «О коммерческой тайне» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

14.Закон Республики Таджикистан «О транспорте» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

15.Закон Республики Таджикистан «О дорожном движении» //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

16.Закон Республики Таджикистан «О защите прав ребенка» от 18 марта 2015 года, №1196. Ахбори Маджлиси



Оли Республики Таджикистан, 2015 года, №3. – С. 65. В редакции Закона РТ от 02.01.2018г., №1489.

17.Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения». [Электронный ресурс]. //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан/ Режим доступа: – URL: <http://mmk.tj>.

18.Закон Республики Таджикистан "О свободе совести и религиозных объединениях". [Электронный ресурс] //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан./ Режим доступа: – URL: <http://mmk.tj>.

19.Закон Республики Таджикистан "О государственной защите и поддержке предпринимательства". [Электронный ресурс]//Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан/ Режим доступа: – URL: <http://mmk.tj>.

20.Закон Республики Таджикистан "О высшем и послевузовском профессиональном образовании". [Электронный ресурс] //Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан/ Режим доступа: – URL: <http://mmk.tj>.

21.Закон Республики Таджикистан «О государственных секретах». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>

22.Закон Республики Таджикистан «О воинской обязанности и военной службе». //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>.

23.Закон Республики Таджикистан "О страховых и государственных пенсиях" от 12 января 2010 года, №595 введено в действие с 1 января 2013 года (в редакции Закона РТ от

25.03.2011г. №708, от 01.08.2012г. №894, от 28.12.2012г. №909, от 18.03.2015г. №1200).

24.Закон Республики Таджикистан «О приватизации государственной собственности в Республике Таджикистан» от 16 мая 1997 года, №464 в редакции Закона РТ от 22 мая 2002 г. №4, от 8 декабря 2003 г. №71, от 26 марта 2009г. №497, от 23.07.2016г. №1352, от 24.02.2017г. №1402.

25.Положение «О порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне», утвержденное Постановлением Правительства Республики Таджикистан //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

26. «Правила дорожного движения», утвержденные Постановлением Правительства Республики Таджикистан //Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj).

27.Постановление Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 2011 года, №668 «О Перечне документов, подтверждающих трудовой стаж работников» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

28.Постановление Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 1998 года, №528, которым утверждён «Порядок заключения ученических договоров» (в редакции постановления Правительства РТ от 17.03.2017 года, №134) // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj).

29.Положение «О порядке проведения периодического медицинского освидетельствования водителей транспортных

средств», утвержденное Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 2009 года, №697 // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>.

30.Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Перечне работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную» от 4 марта 2014 года, №169 (в редакции постановления Правительства Республики Таджикистан от 03 марта 2017 года, 110). // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>.

31.Постановление Правительства Республики Таджикистан о «Порядке и условии выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и семейных пособий» от 14 октября 2014 года, №630. // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>.

32.Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об Образце трудового договора (контракта) поступления на государственную службу»//Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>.

33.Постановление Правительства Республики Таджикистан от 17 апреля 1998 года, №122 «Об условиях работы по совместительству работников предприятий Республики Таджикистан» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>.

34. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Республики Таджикистан к государственной тайне» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>.

35. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 4 марта 2014, №169 «О перечне работ, на которых запрещено использование труда работниками в возрасте до восемнадцати лет, и предельно допустимой нагрузке на ручной подъем и транспортировка» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>.

36. Постановление Государственный комитет СССР по статистике «Об утверждении форм первичной учетной документации для предприятий и организаций» от 28 декабря 1989 года, №241. Унифицированные формы первичной учетной документации для предприятий и организаций. Перечень форм первичной учетной документации 1.1. По учету личного состава. Номер формы Т-5. Наименование формы.- Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу. Формат – А-5. –С.68-69.

37. Положение о воинском учете граждан Республики Таджикистан, утвержденное Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 4 мая 1998 года №1411. // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www.Adlia.tj>

38. Положение о Службе по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения, утверждённое постановлением Правительства Республики Таджикистан от 3 мая 2014, №299. // Централизованный банк правовой

информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. [http://www. Adlia.tj](http://www.Adlia.tj)

39.Типовая должностная инструкция главного бухгалтера, утвержденная Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 мая 2015 года, №359 (в редакции постановления Правительства РТ от 28.10.2016 года, №469). // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан. ADLIA. Версия 7. <http://www. Adlia.tj>.

**б) Международные правовые акты и  
нормативно-правовые акты Содружества  
Независимых Государств (СНГ)**

40.Конвенция Международной организации труда (МОТ) №111 «О дискриминации в области труда и занятий» Женева, 25 июня 1958 г.// [http://www.consultant.ru /document/ cons\\_ doc\\_ LAW\\_120760/](http://www.consultant.ru /document/ cons_ doc_ LAW_120760/)

41.Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (Утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.12.2020 г.) Электронный ресурс: [https://online.zakon. kz/ document/?doc\\_id=30420364](https://online.zakon. kz/ document/?doc_id=30420364)

42.Трудовой кодекс Республики Казахстан. Электронный ресурс: <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/d8d/d8de196c57d293fb276d769e95b4a584.pdf>

43.Трудовой Кодекс Кыргызской Республики. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.04.2021 г.) Введен в действие с 1 июля 2004 года Законом КР от 4 августа 2004 года №107.// [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://online.zakon.kz/ document/ ?doc\\_id=30296269](https://online.zakon.kz/ document/ ?doc_id=30296269)

44.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ - Редакция от 30.04.2021 — с последними изменениями.// [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://normativ.kontur.ru/document? moduleId=1&documentId=389763](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=389763)

45.Трудовой кодекс Республики Беларусь// [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://kodeksy-by.com/trudovoj\\_kodeks\\_rb/19.htm](https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/19.htm)

46.Трудовой кодекс Республики Узбекистан.// [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://parliament.gov.uz/upload/files/laws/ TRUD.pdf](https://parliament.gov.uz/upload/files/laws/TRUD.pdf).

47.Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года №30-IV.// [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinoren\\_sgreqer/turkmenistan.pdf](http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinoren_sgreqer/turkmenistan.pdf)

### **в) Судебная практика Республики Таджикистан**

48.Постановление Конституционного Суда Республики Таджикистан от 04. 02. 2016г. №3 «По представлению Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан «Об определении соответствия проекта изменений и дополнений, вносимых в Конституцию Республики Таджикистан, Конституции Республики Таджикистан»/ <http://constcourt.tj/ru/qarorho/postanovlenie-po-predstavleniyu-madzhlisi-namoyan-dagon-madzhlisi-oli-respubliki-tadzhikistan-ob-opredelenii-sootvet-stviya-proekta-izmenenij-i-dopolnenij-vnosimyh-v-konstituciyu-respubliki-tadz/>.

49.Постановления Пленума Верховного Суда Республики Таджикистан от 12. 11. 2021г. №1. <https://sud.tj/ru/dokumenty/postanovlenie-plenuma-verkhovnogo-suda/>;

<https://sud.tj/upload/iblock/417/4170f6a93cfd096c885783a3e9bcdaf1.pdf>

**г) Нормативные правовые акты, утратившие юридическую силу**

50. Кодекс законов о труде Таджикской ССР 1940 года// - Сталинабад. 1940// Сборник законодательств по труду Таджикистана. (1940-2020). – Душанбе: ТНУ, Издательство «Сино», 2020. – 658 с.

51. Кодекс законов о труде Таджикской ССР 1972 года. - Душанбе: «Ирфон» 1973.

52. Закон Республики Таджикистан от 16 июня 1972 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде Республики Таджикистан» (Ведомости Верховного Совета Таджикской ССР, 1972 г., № 12, ст. 90).

53. Статья 3 Раздел II Закона Республики Таджикистан от 24 апреля 1990 г. «Об ответственности за дестабилизацию общественно-политической обстановки в республике» (Ведомости Верховного Совета Таджикской ССР, 1990 г., № 9, ст. 150).

54. Раздел IV Закона Республики Таджикистан от 27 июня 1991 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Таджикистан» (Ведомости Верховного Совета Таджикской ССР, 1991 г., № 14, статья 237).

55. Статья 4 Закона Республики Таджикистан от 10 сентября 1991 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Таджикистан» (Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1991 г., № 18, ст. 244).

56. Раздел II Закона Республики Таджикистан от 3 января 1992 г. «О мерах по укреплению трудовой дисциплины»

(Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1992г., №2, статья 12).

57.Закон Республики Таджикистан от 14 марта 1992 года «О внесении изменений и дополнений в Кодексе законов о труде Республики Таджикистан» (Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1992 г., №10, ст. 141).

58.Раздел I Указ Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан от 6 июня 1993 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Таджикистан».

59.Статья 1 Указ Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан от 10 декабря 1993 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Таджикистан»; (Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1993 г., № 23-24, ст. 536).

60.Статья 1 Указ Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан от 29 января 1994 г. «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Республики Таджикистан»; (Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1994, № 2, статья 50).

61.Указ Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан от 18 июня 1994 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекса законов о труде Республики Таджикистан» (Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1994 г., № 9- 12, статья 184).

62.Закон Республики Таджикистан от 21 июля 1994 г. «Об утверждении указов Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Таджикистан», в части утверждения указа Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан от 18 июня 1994 года «О внесении



изменений и дополнений в Кодекса законов о труде Республики Таджикистан» (Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1994 г., № 15-16, статья 270).

63. Указ Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан от 27 октября 1994 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекса законов о труде Республики Таджикистан» (Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1994 г., № 19-20, статья 415).

64. Закон Республики Таджикистан от 1 декабря 1994 г. «Об утверждении указов Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан» «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Таджикистан» в части утверждения указа Президиума Верховного Совета Республики Таджикистан от 27 октября 1994 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекса законов о труде Республики Таджикистан» (Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан, 1994 г., № 23-24, ст. 466).

65. Трудовой кодекс Республики Таджикистан 1997 года. – принятый Законом Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года, № 417 (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1997 г., №9, ст.112, ст. 113; 1998 г., № 23-24, ст. 340; 1999 г., № 5, ст. 69; 2002 г., № 4, ч.1, ст. 185; 2004 г., № 5, ст.337; 2006 г., № 3, ст.152, № 4, ст. 195; 2009 г., № 5, ст. 320; 2010 г., № 7, ст. 545, ст. 549; 2011 г., № 3, ст. 151, № 12, ст. 842; 2012 г., № 8, ст.817; 2013 г., № 7, ст. 509).

66. Закон Республики Таджикистан от 19 мая 2009 года, №517 "Об охране труда" (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2009 г., № 5, ст. 324, 2012 г., № 8, ст. 819).

67. Закон Республики Таджикистан от 28 июля 2006 года, №202 "О социальном партнерстве, соглашениях и

коллективных договорах" (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2006 г., №7. ст. 350).

68. Пленум Верховного Суда Республики Таджикистан «О применении судами Республики Таджикистан законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора (контракта)» от 24 июня 2004, №5.// Сборник Постановлений Пленума Постановления Верховного Суда Республики Таджикистан (1992-2011 год). Нашриёти Суди Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон. Ш. Душанбе, к. Н. Қарабоев-1. – С. 99-125.

## **II. НАУЧНАЯ, УЧЕБНАЯ И СПРАВОЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА:**

### **а) Монографии, диссертации, авторефераты:**

69. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву. М., 1964. – 192 с.

70. Абжанов К.А. Сущность трудового договора. Автореферат. Дисс. ... д.ю.н. Ленинград, 1969. – 32 с.

71. Азизкулова Г. С. Цикл лекций по истории государства и права Республики Таджикистан. Учебное пособие. – Душанбе: 1996. – 212 с.

72. Акопова Е. М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние : Автореф. дисс. докт. юрид. наук. -М., 2003. – 68 с.

73. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. Монография. –М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.

74. Астрахан Е, Никитинский В., Ставцева А. Трудовое право (пособие для судей) –М.: Юридическая литература. 1964. – 250 с.

75. Базарбаев Б.Б. Перевод на другую работу по советскому праву. Автореф. дисс. ... к.ю.н. М., 1961. – 17 с.

76.Балицкий К.С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора: автореферат дис.... кандидата юридических наук:- Екатеринбург, 2018. – 32 с.

77.Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. – 243 с.

78.Безина А.К., Сафина Д.А., Шигапов Н.Г. Трудовое право. Казань, 1984. –136 с.

79.Белов А. А. Трудовое соглашение и трудовой договор. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Белов А.С. - Саратов, 1951. – 22 стр.

80.Бобокалонов Г. М. Становление и развитие трудового законодательства в Республике Таджикистан (1917-1940).-188с.

81.Бобокалонов Г.М. Проблемы развития трудового законодательства Таджикистана в трудах В. А. Ойгензихта. /Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 80 - летию профессора В. А. Ойгензихта. Душанбе, 2004г. – С.138.

82.Бобокалонов Г.М. Сборник законодательств по труду Таджикистана. (1940-2020). – Душанбе: ТНУ, Издательство «Сино», 2020. – 658 с.

83. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений. Автореф. дисс. ... д.ю.н. М., 2004.-46 с.

84.Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в советском трудовом праве. Дисс. ... д.ю.н. М., 1992. – 32 с.

85. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Монография. Пермь, 2013. – 642 с.

86. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. /Л. Ю. Бугров.- Пермь : Изд-во Перм. ун-та: Информ. Правовое агентство "ИНПЭА", 1992. – 236 с.

87. Буриев И. Б. Источники права исламского периода таджикской государственности: теория и практика. – Душанбе: «Ирфон». 2017. – 224 с.

88. Буриев, И. Б. Другие авторы/ответственные: Институт государства и права (Душанбе). Вид документа: Книги. ... Т. 1, ч. 1-2: (от древнейших времен до начала XX веков). – Душанбе, 2007. – 243 с.

89. Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право. Учебник для бакалавров: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Юриспруденция" / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. – 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2014. – 548 с.

89. Гинцбург Л. Я.

Социалистическое трудовое правоотношение / Отв. ред.: Лившиц Р.З. - М.: Наука, 1977. – 310 с.

90. Гоибов Г. Ранние походы арабов в Среднюю Азию. – Душанбе: «Дониш», 1989. – 143 с.

91. Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. (Серия `Хозяйственному руководителю о законодательстве). Ответственный редактор В. И. Никитинский. М. Юридическая литература 1986г. – 96 с.

92. Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. М., 1966. – 200 с.

93. Голованова Е. А. Трудовой договор. Пермь, 1973.-108 с.

94. Горшенин К. П. Новое в законодательстве о труде. 2-е изд. (Советское законодательство). М. Юридическая литература 1971г. – 88 с.

95. Горшенин, К. П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год советской власти [Текст] / К. П. Горшенин. - М.: Юриздат, 1939. – 101 с.

96. Гражданский кодекс Республики Таджикистан (ч. 1-2-3) -Душанбе: «Матн», 2011. – 822 с.

97. Гражданское право: Учебник. В 3 т. Т.1.-6-изд., перераб. И доп. Н.Д. Егоров, И.В. Елисеев и др.: Отв. Ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. -М.: ТК Велби. Изд-во Проспект, 2004. – 600 с.

98. Гражданское право: Учебник. В 3 т. Т.1.-6-изд., перераб. И доп. Н.Д. Егоров, И.В. Елисеев и др.: Отв. Ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. -М.: ТК Велби. Изд-во Проспект, 2004. – 307 с.

99. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. доп., испр. -М.: «Юрист», 2000. – 477 с.

100. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб.-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.

101. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М., 2005. – 448 с.

102. Гусов М. Ю. Переводы в трудовом праве России: некоторые вопросы теории и практики: диссертация... кандидата юридических наук: - Москва, 2010. – 156 с.

103. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М., 2005. – 220 с.

104. Дивеева Н.И. Роль договора в трудовом праве. (Теоретические аспекты). Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / - Томск, 1998. –171 с.

105. Дресвянкин В.Б. Пробелы в Российском трудовом праве / В.Б. Дресвянкин. Пермь, 2004. –136 с.

106. Егоров В. И., Харитонов Ю. В. Трудовой договор: [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Налоги и налогообложение" / В. И. Егоров, Ю. В. Харитонов. - 2-е изд., перераб. и доп. -Москва: КноРус, 2015. – 456 с.

107. Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор. Учеб. - практ. пособие. -2-е изд. -М.: Издательство «Дело», 2000. – 352 с. - (Сер. «Российское право: теория и практика»).

108. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву. Автореф. дисс. ... к.ю.н. Воронеж, 1971.-17 с.

109. Кодиркулов Х.Р. Проблемы правового регулирования трудовых отношений в международном частном праве. Автореферат. дисс. на соиск. ученой степени канд.юрид.наук. Душанбе, 2004. –193 с.

110. Коментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) /Под редакции А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – 3-е изд., пересмотр. - Москва : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 848 с.

111. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. - М.: Юрид. лит., 1966. – 188 с.

112. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. Москва: Наука, 2016.– 174 с.

113. Лозко В.И. Правовое регулирование заключения трудового договора. Автореф. дисс. ... к.ю.н. М., 2009. – 25 с.

114. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Том 1 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. – 879 с.

115. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Том 2 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. – 1151 с.

116. Лях А. Ф. Трудовой договор. - 2-е изд., перераб. и испр. -Москва: Вопросы труда, 1927. – 64 с.

117. Мионов В.К. Трудовой договор. Учебное пособие по применению законодательства о трудовом договоре. Издательство: "Топ-персонал" 2004. – 332 с.

118. Монастырский Е. А., Симорот З. К. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Отв. ред.: Таранов А.П. Киев: Наук. Думка, 1977. – 300 с.

119. Муллаев М. М. Происхождение и реакционная и реакционная сущность шариата [Текст] / Под ред. акад. С. А. Раджабова; М-во нар. образования Тадж. ССР. - Душанбе: Ирфон, 1967. – 187 с.

120. Муллаев М. М. Происхождение и реакционная сущность шариата. -Душанбе: «Ирфон». 1967. – 102 с.

121. Мутаххари М. Ошнои бо улуми ислами. (Знакомство с исламскими науками) Душанбе, 1999. – 128с.

122. Насурдинов Э.С., Сафаров Д.С. История государства и права Таджикистана. Часть 1. (от древнейших времен до X в.) / Под общ. Ред. Академика АН РТ Ф.Т.Тахирова. -Душанбе: 2013. – 357с.

123. Ойгензихт В.А. Юридическое лицо и трудовой коллектив. // Сущность. Поведения. Ответственность. - Душанбе, 1988. – 116 с.

124. Ойгензихт В.А. Избранные труды. Юридическое лицо и трудовой коллектив. // Сущность. Поведения. Ответственность. – Душанбе: «Типография ТНУ», 2019. – С.577-640.

125. Осипцова Ж.П. Роль трудового договора (контракта) в регулировании трудовых отношений на современном этапе в Российской Федерации и ФРГ (сравнительная характеристика). Автореф. дисс. ... к.ю.н. М., 1996. – 26 с.

126. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014. – 304 с.

127. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. М., Проспект, 2011 – 158 с.

128. Пашерстник А.Е. Право на труд. -М., Ин-т права. - Москва : Изд-во Акад. наук СССР, 1951. – 232 с.

129. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации и общесоюзного законодательства о труде. .../ А. Е. Пашерстник.; Отв. ред.: А. С. Краснопольский. - М.: Изд-во АН СССР, 1955. – 231 с.

130. Пашков А.С. Трудовой договор (контракт) // Трудовое право России: учебник/под ред. А.С. Пашкова. СПб, 1994. – 289с.

131. Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву : прил. к Рос. ежегоднику трудового права / А. С. Пашков. - Санкт-Петербург: Издат. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2006 (СПб. : Типография «Береста»). – 519 с.

132. Пашкова Г.Г. Трудовое право : учеб. пособие. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. – 258 с.

133. Прокофьев М.А. Изменение условий трудового договора: проблемы правового регулирования. Автореферат. Дисс. ... к.ю.н. М., 2017. – 26 с.

134. Прокофьев М.А. Изменение условий трудового договора: проблемы правового регулирования. Дисс. ... к.ю.н. М., 2017. – 184 с.

135. Раджабов С. А., Явич Л. С.. Теория государства и права: Учеб. пособие. Министерство народного образования Таджикской ССР. Таджикский государственный университет им. В. И. Ленина. - Душанбе: 1969. – 382 с.



136. Роль договора в трудовом праве. (Теоретические аспекты). Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Дивеева Н.И. - Томск, 1998. – 171 с.

137. Рысина Д. Ф., Труханович Л. В. Кадровые перестановки, переводы и перемещения. М., 2004, – 160с.

138. Сагдуллаев Т.С. Создание и развитие советского трудового права в Туркестанской АССР. -Ташкент, 1966. – 182 с.

139. Сагдуллаев Т.С. Создание и развитие трудового права в Узбекской ССР. – Ташкент, 1975. – 112 с.

140. Сагдуллаев Т.С. Основные этапы развития советского трудового права в Узбекистане. – Ташкент, 1983. – 160 с.

141. Сафаров Б.А. Раннее исламское государство и формирование исламских представлений о власти. -Душанбе: 2010. – 164 с.

142. Сгибнева О. В. Изменение трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук: -М., 2006. – 211с.

143. Симорот З. К., Монастырский Е. А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Отв. ред.: Таранов А.П. Киев : Наук. Думка, 1977. – 300с.

144. Сотиволдиев Р.Ш., Миралиев И.К. Международные, религиозные аспекты правовой политики в сфере прав человека. Монография. -Душанбе: ТТНУ. 2019. – 234 с.

145. Сотиволдиев Р.Ш., Эсмаили А. Х. Развитие законодательной системы Ирана в период вестернизации и исламизации иранской системы (XXв. – начала XXIв.). Монография. – Душанбе: ТТНУ. 2016. – 95 с.

146. Ставцева А.И., Яковлев М.В. Прием и перевод на другую работу. М., 1967. – 160 с.

147. Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. М., 1983. – 175 с.

148. Сыроватская Л. А. Трудовое право. Учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. и направлению "Юриспруденция" / Л. А. Сыроватская.- 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юристъ, 1998. – 308 с.

149. Галь Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М.: Типо-литография т-ва И.Н. Кушнеревъ и Ко. 1912. – 29 с.

150. Галь Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославл, 1913. – 632 с.

151. Тахиров Ф.Т. Становление советского права в Таджикистане. – Душанбе, 1987. – 192 с.

152. Тахиров Ф.Т. Правовая система Таджикской АССР. – Душанбе, 1988. – 130 с.

153. Тахиров Ф.Т. История государства и права Таджикистана. – Душанбе, 2001. – Т.2, ч. 1. – 493 с.

154. Тохиров Ф.Т. Инкишофи ҳуқуқ дар Тоҷикистон. – Душанбе: «Ирфон».1994. – 260 с.

155. Тохиров Ф.Т. Развитие права в Таджикистане. – Душанбе: «Ирфон».1994 . -260 с. (на таджикском языке).

156. Трудовое право России. Учебник (под ред. А.М. Куренного) 3-е изд., перераб. и доп. – М.: «Юристъ», 2015. – 624 с.

157. Усманов О. У. История становления и развития советского гражданского законодательства Таджикской ССР в период строительства социализма. – Душанбе: 1974. – 423 с.

158. Усманов О. У. История становления и развития советского гражданского законодательства Таджикской ССР в период строительства социализма. -Ташкент: 1975. – 428 с.

159. Фоменко Г.А. Трудовой договор по советскому праву. Иркутск, 1975. – 78 с.

160. Халиков А.Г. Правовая система зороастризма (древнее право). -Душанбе: «Маориф ва фарханг». 2005. – 485 с.

161. Хохлов Е. Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: Проблемы теории и практики: диссертация ... доктора юридических наук: 12.00.05. - Санкт-Петербург, 1992. – 496 с.

162. Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право. В 3 томах. Том 1. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. СПб. 2013. – 1022 с..

163. Шонасридинов Н., Бобокалонов Г.М. Комментарии Трудового кодекса Республики Таджикистан. Выпуск первый. Ответственный редактор кандидат юридических наук, доцент Шонасридинов Н.(на тадж. яз.). – Душанбе: Издательство ТНУ, 2017. –1120 с.

164. Шонасридинов Н., Бобокалонов Г.М. Махмадуллозода Н. Комментарии Трудового кодекса Республики Таджикистан. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Таджикистан. Второе издание, скорректированное и дополненное. Ответственный редактор кандидат юридических наук, доцент Шонасридинов Н.(на тадж. яз.). – Душанбе: Издательство ТНУ, 2020. – 838 с.

165. Шонасридинов Н., Бобокалонов Г.М., Махмадуллозода Н. Р. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Таджикистан. Издание третье исправленное и дополненное. Ответственный редактор кандидат юридических наук, доцент Шонасридинов Н.(на тадж. яз.). – Душанбе: Издательство ТНУ, 2021. – 848 с.

166. Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения/ Под. ред. К. Н. Гусова 3-ое изд., перераб., и доп. М.: «Проспект», 2008.-224 с.

167. Эмомали Рахмон. Независимость Таджикистана и возрождение нации. Т.6. – Душанбе: Ирфон, 2006. – 568 с.

168. Эмомалӣ Раҳмонов. Тоҷикон дар оинаи таърих. Китоби якум, Аз Ориён то Сомониён. – Душанбе: «Ирфон». 2002. – 128с.

169. Эмомали Рахмонов. Таджики в зеркале истории. Книга первая. От Арийцев до Саманидов. – 240 с. London & Flint River editions Great Britain. Emomali Rahmonov. The Tajiks in the mirror of history. From the Aryans to the Samanids. – St. Holier, Jersey: London & Flint River editions Great Britain, 2000. – 240 p.

170. Эрделевский А.М. Заключение трудового договора // СПС «Консультант плюс». 2002 (дата обращения: 01.05.2018 г.).

171. Якимова И.С. Правовая природа и сущность современного трудового договора. Дисс. ... к.ю.н. М., 2010.–27с.

### **III. Научные статьи, опубликованные в периодических изданиях и материалы научных конференций:**

172. Абжанов К.А. О расширении юридических гарантий реализации права на труд // Советское государство и право. 1964. № 5. – С. 95-102.

173. Бай Н.Г. КЗоТ 1971 г. и Трудовой кодекс // Вестник РУДН. Серия «Юридические науки». 2000. № 1. – С. 87-89.

174. Бару М.И. Признание трудового договора недействительным // Советская юстиция. 1972. № 4. . – С. 87-88.

175. Бегичев Б.К. Об ограничении гражданской и трудовой дееспособности граждан // Советское государство и право. 1966. № 8. . – С. 124-127.

176. Бегичев Б.К. Понятие трудового договора в советском трудовом праве: к проектам КЗоТ союзных республик // Правоведение. 1961. № 1. – С. 38-49..

177. Бобокалонов Г.М. Проблемы развития трудового законодательства Таджикистана в трудах В. А. Ойгензихта./Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 80 - летию профессора В. А. Ойгензихта. Душанбе, 2004г. – С.128-138.

178. Бобокалонов Г.М. Развитие законодательства о трудовой дисциплине и её совершенствование в трудовых отношениях. /Научно-аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №2 (30). – Душанбе: 2018 апрель-июнь. – С.6-13. (на тадж. яз.).

179. Болдырев В.А. Процедуры констатации факта существования трудового отношения // Современное право.2015.№1. – С.57-63.

180. Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора. Вестник Пермского университета. Юридические науки Выпуск 2 (2) 2008. – С.103.

181. Бугров Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. – С. 2-16.

182. Бугров Л.Ю. Соотношение трудовых договоров с гражданско-правовыми договорами о труде в России и за рубежом. Российский ежегодник трудового права Санкт-Петербургский государственный университет. Ежегодник трудового права (с 2013 года) №6. 2011 – С. 276-287

183. Буризода Э. Б. О некоторых проблемах истории совершенствования законодательства о рабочем времени в Республики Таджикистан. Академия Республики Таджикистан. «Академический юридический журнал» №4(28) – Душанбе: 2018. – С.69-76 (на тадж. яз.).

184. Буризода Э. Б. Развитие законодательства коллективного договора. /Научно-аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №1 (33). – Душанбе: 2019 январь-март. – С.12-18 (на тадж. яз.).

185. Буризода Э. Б. Правовое регулирование государственного управления охраны труда в Республики Таджикистан. Национальная академия наук Таджикистана. «Академический юридический журнал» №2(34) – Душанбе: 2020. – С.130-137 (на тадж. яз.).

186. Бычков А. Когда гражданско-правовой договор становится трудовым // Арсенал предпринимателя. 2014. № 6. – С.60-68.

187. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. № 2 (28). – С. 88-96.

188. Войтинский И.С. Трудовой договор по КЗоТ // Вопросы труда. 1923. № 9.-С.32.

189. Вольберг Н.С. К вопросу о содержании трудового договора // Ученые записки государственного университета им. В.И. Ленина. Том XV «Труды юридического факультета». Выпуск 6. Душанбе, 1957. – С. 155-165.

190. Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве

России // Российский юридический журнал. 2015. №1. – С. 132-145.

191. Давидович Я. И. Трудовой договор // Советская юстиция. 1941. №21. – С. 10-11.

192. Иванов В., Кленов В. Испытательный срок в трудовом праве // Советская юстиция. 1974. № 24. – С. 9-10.

193. Краснопольский А. С. Трудовой договор как одно из оснований установления трудового правоотношения. М., 1948. – С. 140-141.

194. Краснопольский А. С. Трудовой договор как одно из оснований установления трудового правоотношения (Диссертация А.С. Краснопольского): [В Институте права Академии Наук СССР] / Л.К. // Советское государство и право. – М., 1948. – № 3 (март). – С. 70 – 71.

195. Кудрина Г.В. Рассмотрение споров о признании необоснованным отказа в заключении трудового договора // Арбитражный и гражданский процесс. Изд-во: «Юрист», №4. 2005. – Москва. – С. 13-17.

196. Лебедев В.М. К вопросу о понятии и содержании трудового договора // Российский ежегодник трудового права. 2006. - С.-Пб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2007, №2. – С. 174-181.

197. Миронова А.Н. Становление и развитие норм о трудовом договоре (исторический аспект) // Адвокат. 2016. №2. – С. 93-96.

198. Нодиров Ф. М. договор в мусульманском праве. // Государство и право. Научно-практический журнал. №4. 2005. – С. 73.

199. Ойгензихт В.А. Развитие законодательства о труде в Таджикской АССР // Укрепление законности и правопорядка в период строительства коммунизма. Труды юридического

факультета ТГУ им. В.И. Ленина. – Душанбе, 1972. – Ч.1. – С.158.

200. Панафидин И.В. Очередные вопросы политики труда // Нар. хоз-во Средней Азии. –Ташкент, 1924. – №1. – С.33.

201. Пашков А. С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия // Советское государство и право. 1991. №11. – С. 25.

202. Пресницкий Н. Рынок труда Туркестана в 1923-1924 хозяйственном году и перспективы работы по трудовому посредничеству // Нар. хоз-во Средней Азии. – Ташкент, 1924. – №1. – С. 238.

203. Рахимзода М.З., Нуров Х.П. Правовое регулирование рынка труда в Республике Таджикистан. /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №2 (26). – Душанбе: 2017 апрель- июнь. – С. 37-42.

204. Тахиров Ф.Т. Становление советского трудового права в Ходжентском уезде (1917-1924 гг.) // Изв. АН Тадж. ССР. Сер.: Философия, экономика, правоведение, 1987. – № 1. – С. 60.

205. Хайлова Л. А. Концепция труда в исламе. Журнал Известия РГПУ им. А.И. Герцена. Общественные и гуманитарные науки. 45 том 19. -М. 2007. – С. 273. КиберЛенинка: Электронный ресурс: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-truda-v-islame>.

206. Халиков А.Г. Правовая система зороастризма (древнее право). -Душанбе: «Маориф ва фарханг». 2005. – С.55.

207. Халиков А.Г. Общая характеристика Авесты как источника зороастрийского права. [Текст] // «Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал»-2013. - № 6. – С. 14.



208. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в период демократической республики в России (1917 г.) // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. СПб., 2006. – С. 7-41.

209. Чиканова Л. А. Права работников и работодателей при поступлении (приме) на работу // Хозяйство и право. 2004. №10. – С.14-21.

210. Чиканова Л.А. Трудовой договор // Хозяйство и право. 2006. № 9. – С. 58-64.

211. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора // Хозяйство и право. 2013. №1. – С. 103-107.

212. Чиканова Л.А. Трудовой договор // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2004, №4-5. – С. 58-64.

213. Шонасридинов Н. Соотношение трудового договора с гражданско-правовыми договорами по применению труда.// Государство и право. Душанбе, 2001.№4. – С.16-21.

214. Шонасридинов Н. Недействительность трудового договора заключенного с пороком воли. Академия Наук Республики Таджикистан. «Академический юридический журнал» №3(27) – Душанбе: 2018. – С.91-95.

#### **IV. СПИСОК ОПУБЛИКОВАНИЙ АВТОРА:**

##### **1. Монографии, учебники, сборники, учебные пособия:**

215. Бобокалонов Г.М. Становление и развитие трудового законодательства в Таджикистане (1917-1940 годы). /Автореферат кандидата юридических наук, диссертация. – Душанбе: 2004. –24с.

216. Бобокалонов Г.М. Становление и развитие трудового законодательства в Таджикистане (1917-1940годы). / Монография. – Душанбе: «Сино» 2005. –188 с.

217. Бобокалонов Г.М. Пособие для сдачи зачетов и экзаменов по предмету «Трудовое право Республики Таджикистан». /Таджикский национальный университет.- Душанбе: 2010. – 423 с.

218. Бобокалонов Г.М. Программа курса «Право социального обеспечения». /Таджикский государственный национальный университет. – Душанбе: 2010. –16 с. (в соавторстве).

219. Бобокалонов Г.М. Пособие для сдачи зачетов и экзаменов по предмету «Трудовое право Республики Таджикистан». /Таджикский национальный университет. – Душанбе: 2010. –510с.

220. Бобокалонов Г.М. Учебное пособие для сдачи зачетов и экзаменов по предмету «Право социального обеспечения Республики Таджикистан». /Таджикский национальный университет. – Душанбе: 2011. –172 с.

221. Бобокалонов Г.М. Трудовое право Республики Таджикистан. (в таблицах и схемах). Учебное пособие. /Таджикский национальный университет. – Душанбе: 2012. – 262 с. (в соавторстве).

222. Бобокалонов Г.М. Избранные труды по трудовому праву и праву социального обеспечения. (2-ое издания с изменением и дополнениями). /Министерство образования и науки Республики Таджикистан, Таджикский национальный университет. – Душанбе: 2014. – 378 с.

223. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Таджикистан. Второе издание с дополнениями и изменениями. Глава 1 (статьи 1-6, 10-15, в соавторстве), глава 4

(ст. 28<sup>1</sup> в соавторстве), (ст.56), глава 6 (ст. 89 в соавторстве), (статья 100), глава 7 (статья 102 в соавторстве), (статьи 104, 104<sup>2</sup>,104<sup>4</sup>), (статьи 105<sup>1</sup>,109), глава 8 (моддаи 116 в соавторстве), глава 11 (статьи 144, 146), (статьи 147, 148 в соавторстве), глава 13 (статья 174), глава 14 статьи 187 - 188), глава 15 (статья 198 в соавторстве), глава 17. – Душанбе: 2015. – 688 с.

224. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Таджикистан. Третье издание с дополнениями. Глава 1 (статьи 1-6, 10-15, в соавторстве), глава 2 (статья 17, 19, 20, 22), глава 4 (ст. 28<sup>1</sup>, 46, 53, 56), глава 6 (ст. 89<sup>2</sup>, 100 в соавторстве), глава 7 (статьи 102, 104, 104<sup>2</sup>,104<sup>4</sup>, 105<sup>1</sup>,109), глава 8 (статья 115, статья 116 в соавторстве, статьи 118, 118<sup>1</sup>, 122), глава 11 (статьи 144, 146, 147, 148, 156 в соавторстве), глава 13 (статья 174, статья 177 в соавторстве), глава 14 статьи 187 - 188), глава 15 (статья 198 в соавторстве), глава 17. – Душанбе: 2016. –744 с.

225. Бобокалонов Г.М. Учебная программа и рабочий план (Силлабус) по предмету «Правовое обеспечение экономики» для экономических факультетов для степени Doctor of Economics (PhD.). – Душанбе: 2017. – 26 с.

226. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Трудовому Кодексу Республики Таджикистан. Первое издание. Глава 1 (статьи 1-3, 9-13), 4, 8, 9, 10, 11, 28, 29 (статьи 296, 299, 300), 30, 31, 32, 34, 35 (331, 333-336), 36, 37, 38 (статья 349, 350, 352-358), 39, 40. – Душанбе: 2017. – 1120 с.

227. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Закону Республики Таджикистан «О государственном социальном страховании». Выпуск первый./ Ответственный редактор кандидат юридических наук, доцент Г.М.Бобокалонов. – Душанбе: Издательство “Сино” 2018. – 200 с.

228. Бобокалонов Г.М. Силлабус - рабочая программа по предмету “Право” для студентов экономических факультетов. – Душанбе, 2018. – 34 с.

229. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Закону Республики Таджикистан «Об ограничении использования табачных изделий». Предисловие. – Душанбе: 2018. – С. 3-9.

230. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Закону Республики Таджикистан "Об авторском праве и смежных правах". Статьи 13, 14, 43, 44. -Душанбе. 2019. –С. 64-67; 164-166.

231. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Закону Республики Таджикистан "О ломбардах". Статья 9. – Душанбе: “Эр-граф”, 2019. – С. 33-40.

232. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Закону Республики Таджикистан "О миграции". Статья 10. -Душанбе. 2019. – С. 65-70.

233. Бобокалонов Г.М. Силабус - рабочая программа по предмету “Право” для студентов экономических факультетов. – Душанбе, 2019. –36 с.

234. Бобокалонов Г.М. Сборник законодательств по труду Таджикистана. (1940-2020). – Душанбе: ТНУ, Издательство «Сино», 2020. – 658 с.

235. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Таджикистан. Глава 1 (статьи 1-3, 9-13), 4, 8, 9, 10, 11, 28, 29 (статьи 296, 299, 300), 30, 31, 32, 34, 35 (331, 333-336), 36, 37, 38 (статьи 349, 350, 352-358), 39, 40.– Душанбе: 2020. – 854с.

236. Бобокалонов Г.М.Трудовой договор. Учебное пособие. – Душанбе: ТНУ, Издательство «Сино», 2020. – 320 с.

237. Бобокалонов Г.М. Трудовой распорядок: отношения вознаграждения и трудовая дисциплина. – Душанбе: 2020. –56 с.

238. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Закону Республики Таджикистан «О содействии занятости населения». – Душанбе: ТТНУ, 2020. – 272 с.

239. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Таджикистан. Второе издание, скорректированное и дополненное. Глава 1 (статьи 1-3, 9-13), 4, 8, 9, 10, 11, 28, 29 (статьи 296, 299, 300), 30, 31, 32, 34, 35 (331, 333-336), 36, 37, 38 (статьи 349, 350, 352-358), 39, 40. – Душанбе: 2020. – 838 с.

240. Бобокалонов Г.М. Терминология в области труда, миграции, социального обеспечения, образования и науки, здравоохранения, культуры в законодательстве Республики Таджикистан. – Душанбе: ТТНУ, 2020. – 408 с.

241. Бобокалонов Г.М. Трудовое право и право социальное обеспечение Республики Таджикистан. Учебник для студентов юридических факультетов высших учебных заведений. Издание первое.// Ответственный редактор к.ю.н., доцент Г.М. Бобокалонов.-Душанбе:«ЭР-граф». 2021. -482 с. (в соавторстве).

242. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Закона Республики Таджикистан «О ремесленничестве» – Душанбе: ТТНУ, 2021. – 132с.

243. Бобокалонов Г.М. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Таджикистан. Издание третье исправленное и дополненное. Глава 1 (статьи 1-3, 9-13), статьи 4,8 в соавторстве, главы 8, 9, 10, глава 11 в соавторстве, глава 29 (статьи 296, 299, 300), главы 30 , 31, 32, 34, 35 (статьи 331, 333-336, 339 в соавторстве, 36, 37, 38 (статьи 349, 350, 352-358), 39, 40. - Душанбе: 2021. – 848 с.

244. Бобокалонов Г.М. Силабус - рабочая программа по предмету “Право” для студентов экономических факультетов. – Душанбе, 2021. – 34 с.

**2. Научные статьи, опубликованные в рецензируемых статьях ВАК при Президенте Республики Таджикистан:**

245. Бобокалонов Г.М. К вопросу становление и развитие трудового законодательства Республики Таджикистана в период независимости (1991- 2011гг.). /Научно-аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Қонунгузорӣ» «Законодательство» №3, – Душанбе: 2011 год. – С.13-24.

246. Бобокалонов Г.М. Теоретико-методологические аспекты механизма реализации социальной функции трудового права в сфере правового регулирования рынка труда и связанные с этим практические особенности порядка заключения трудового договора. /Вестник Таджикского национального университета №3/1 (79). Научный журнал. Серия гуманитарных наук. 2012. – С. 40-52.

247. Бобокалонов Г.М. Некоторые правовые проблемы признание договора недействительным. /Вестник Таджикского национального университета №3/2 (83). Научный журнал. Серия гуманитарных наук. 2012. – С.113-123. (в соавторстве).

248. Бобокалонов Г.М. Трудовое и социальное законодательство в Республике Таджикистан: развитие и становление. /Вестник Таджикского национального университета №3/4 (139). Научный журнал. Серия гуманитарных наук. 2014. – С.45-55.

249. Бобокалонов Г.М. Законодательное закрепление социальной функции трудового права. /Вестник Таджикского национального университета №3/2 (162). Научный журнал. Серия гуманитарных наук. 2015. – С.103-111.

250. Бобокалонов Г.М. Формирование труда несовершеннолетних и регулирование их прав в

законодательстве Республики Таджикистан. / Научно-информационный журнал «Правовая жизнь». – Душанбе: 2015. № 1 (09). – С. 31- 41.

251. Бобокалонов Г.М. Проблемы правового регулирования функции социально- трудовых прав несовершеннолетних в законодательстве Республики Таджикистан. /Вестник Таджикского национального университета №3/4 (170). Научный журнал. Серия гуманитарных наук. 2015. – С.79-88.

252. Бобокалонов Г.М. Постановления правительства как важнейший правовой источник развития правового регулирования труда, занятости, социального обеспечения и связанных с ними правовых отношений. /Вестник Таджикского национального университета №3/11 (188). Научный журнал. Серия гуманитарных наук. Част 2. 2015. - С.46-63.

253. Бобокалонов Г.М. Становление и развитие социальной функции в праве социального обеспечения. Государствоведение и право человека. Научно-практический журнал. № 3 (07) 2017г. ISSN 2414 9217. Посвященный 25-ой годовщине созыва судьбоносной XVI-ой сессии Верховного Совета Республики Таджикистан. – Душанбе: 2017. – С. 160-164.

254. Бобокалонов Г.М. Развитие законодательства о трудовой дисциплине и её совершенствование в трудовых отношениях. /Научно-аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №2 (30). – Душанбе: 2018 апрель-июнь.- С.6-13.

255. Бобокалонов. Г.М. Развитие постсоветского законодательства о социальной сфере в Республики Таджикистан (1990-2018 годы). /Научно-аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики

Таджикистан, «Законодательство» №3 (31).– Душанбе: 2018 июль-сентябрь. – С.17-25.

256. Бобокалонов Г.М. Роль конституции Республики Таджикистана в правовом обеспечении, защиты прав и свобод человека и гражданина в трудовых отношениях. Государствоведение и права человека. Научно-практический журнал. № 3 (11) 2018г. ISSN 2414 9217. – Душанбе, 2018. – С. 65-70.

257. Бобокалонов Г.М. Совершенствование института трудового договора законодательства Республики Таджикистан о труде. /Известия Академия Наук Республики Таджикистан. Научный журнал. Раздел общественных наук. – Душанбе: 2018. №4. – С.79-90.

258. Бобокалонов Г.М. Становление, развитие и современное состояние института ученического договора./Научно-аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №4 (32).– Душанбе: 2018 октябрь-декабрь. – С.3-25.

259. Бобокалонов Г.М. О некоторых проблемах истории совершенствования законодательства о рабочем времени в Республики Таджикистан. Академия Республики Таджикистан. «Академический юридический журнал» №4(28) – Душанбе: 2018. – С.69-76.

260. Бобокалонов Г.М. Развитие законодательства коллективного договора. /Научно-аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №1 (33). – Душанбе: 2019 январь-март. – С.12-18.

261. Бобокалонов Г.М. Становление и развитие трудового договора в Таджикистане. /Научно-аналитический журнал



Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №2 (34).– Душанбе: 2019 апрель-июнь. – С.7-16.

262. Бобокалонов Г.М. Конституция Республики Таджикистан и развития трудового законодательства. /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №3 (35).– Душанбе: 2019 июль-сентябрь. – С.17-23.

263. Бобокалонов Г.М. Правовое регулирование поощрения за труд. Государствоведение и права человека. Научно-практический журнал. № 2 (16) 2019г. ISSN 2414 9217. – Душанбе 2019. – С. 145-149.

264. Бобокалонов Г.М. Особенности правового регулирования трудового договора заключенного с государственным служащим. /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №3 (35).– Душанбе: 2019 июль-сентябрь. – С.55-60.

265. Бобокалонов Г.М. Некоторые основные направления правовых проблем в сфере социального и пенсионного обеспечения в законодательстве Республики Таджикистан. /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №4 (36). – Душанбе: 2019 октябрь-декабрь. – С.52-59.

266. Бобокалонов Г.М. Правовое регулирование прекращения трудового договора при призыве или поступлении работника на военную службу. Государствоведение и права человека. Научно-практический

журнал. № 4 (16) 2019г. ISSN 2414 9217. – Душанбе 2019. – С. 106-111.

267. Бобокалонов Г.М. Правовое регулирование содействия занятости населения в Республики Таджикистан. /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №1 (37).– Душанбе: 2020 январь-март. – С.73-79.

268. Бобокалонов Г.М. Правовые вопросы развития законодательства и усиления деятельности профессиональных союзов в Таджикистане. /Научный журнал. Вестник Таджикского государственного университета коммерции. №3 (32).– Душанбе: 2020. – С.72-78.

269. Бобокалонов Г.М. Вклад и роль Лидера Нации в укреплении законодательства о труде и деятельности Федерации независимых профсоюзов Республики Таджикистан. Государствоведение и права человека. Научно-практический журнал. Научно-практический журнал. №1 (17) 2020г. ISSN 2414 9217. – Душанбе: 2020. – С. 6-15.

270. Бобокалонов Г.М. Сущность и основные характеристики некоторых актов работодателя. Национальная академия наук Таджикистан. «Академический юридический журнал» №1(28) – Душанбе: 2020. – С.119-124..

271. Бобокалонов Г.М. Преимущественное право остаться на работе в случае расторжения трудового договора в связи с сокращением количества сотрудников или изменением условий труда. /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №2 (38).– Душанбе: 2020 апрель-июнь. – С.57-62.

272. Бобокалонов Г.М. Правовое регулирование государственного управления охраны труда в Республики Таджикистан. Национальная академия наук Таджикистана. «Академический юридический журнал» №2(34) – Душанбе: 2020. – С.130-137.

273. Бобокалонов Г.М. Некоторые вопросы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров судами. Государствоведение и права человека. Научно-практический журнал. № 2 (17) 2020г. ISSN 2414 9217. – Душанбе: 2020. – С. 26-40.

274. Бобокалонов Г.М. Правовое регулирование трудовых отношений инвалидов в законодательстве Республики Таджикистан и международной практике. /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №3 (39).– Душанбе: 2020 июль-сентябрь. – С. 58-67.

275. Бобокалонов Г.М. Законодательство об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на тяжелых и подземных работах, а также на работах с вредными условиями труда. /Вестник Таджикского национального университета №7. Научный журнал. Серия социально-экономического и гуманитарных наук. 2020. – С. 245-252.

276. Правовые вопросы развития законодательства и усиления деятельности профессиональных союзов в Таджикистане. / Национальная академия наук Таджикистана. «Академический юридический журнал» №2(38) – Душанбе: 2021. – С.136-140.

277. Проблемы правового регулирования трудового договора в законодательстве Республики Таджикистан. /Научно-аналитический журнал Национального центра

законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №2 (42).– Душанбе: 2021 апрель-июнь. – С.70-78.

### **3. Научные статьи, опубликованные в периодических изданиях и материалы научных конференций:**

278. Бобокалонов Г.М. Проблемы развития трудового законодательства Таджикистана в трудах В. А. Ойгензихта. /Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 80-летию В.А.Ойгензихта. – Душанбе: 2004. – С.128-138.

279. Бобокалонов Г.М. Специфика трудового права. /Материалы научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава и студентов, посвященной 60-летию победы Великой Отечественной Войне “Во имя мира и счастья на земле” Часть II. – Душанбе: 2005. – С.42-43.

280. Бобокалонов Г.М. Социальная функция трудового права Республики Таджикистан в условиях рынка труда. /Материалы научно-практической конференции профессорского–преподавательского состава и студентов, посвященной «800 – летию поэта, великого мыслителя Мавлоно Джалолоддина Балхи» и «16-й годовщине Независимости Республики Таджикистан». Часть II. – Душанбе: ТГНУ, 2007. – С.259-260.

281. Бобокалонов Г.М.К вопросу о содержании понятия «Социальная функция трудового права». / Материалы научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава и сотрудников ТНУ, посвященной празднования 20-ой годовщине государственной Независимости Республики Таджикистан. – Душанбе: 2011. – С.277-278.

282. Бобокалонов Г. М. К вопросу становления и развития трудового законодательства Республики Таджикистана в период независимости (1991- 2011гг.). Развитие законодательства Республики Таджикистан в период независимости. /Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию Независимости Республики Таджикистана. г. – Душанбе: 26-29 августа 2011год. – С.151-171.

283. Бобокалонов Г.М. Некоторые аспекты правового регулирования внешней трудовой миграции. /Материалы международной научно-практической конференции на тему: «Проблемы становления и развития экономической науки в Таджикистане», посвященной 100-летию академика Нарзикулова И.К. (24-25 ноября 2009 года). – Душанбе: 2012. – С. 218-231.

284. Бобокалонов Г.М. Социально-правовые аспекты защиты трудовых прав несовершеннолетних в условиях рыночной экономики. /Материалы Республиканского научно-теоретического семинара на тему: «Проблемы развития предпринимательства в Республики Таджикистан: теория и практика», посвященной 50-летию доцента кафедры предпринимательского и коммерческого права юридического факультета Таджикского национального университета Бобокалонова Гоиба Мергановича. 26 октября 2013г. – Душанбе: ТНУ, 2013. – С.106-113.

285. Бобокалонов Г.М. Содержание и современное значение Кодекса законов о труде Таджикистана 1940 года. /Материалы международной научно-практической конференции на тему: «Проблемы правового регулирования инновации в предпринимательской деятельности» (10 июня 2014 года). – Душанбе: 2014. – С.193-204.

286. Бобокалонов Г.М. Правовые аспекты регулирования внешней трудовой миграции. /Материалы международной научно-практической конференции на тему: «Проблемы правового регулирования инновации в предпринимательской деятельности» (10 июня 2014 года). – Душанбе:2014. – С.214-223.

287. Бобокалонов Г.М. Законодательное закрепление социальной функции трудового права в Таджикистане. /Материалы республиканской научно-теоритической конференции профессорского-преподавательского состава и сотрудников ТНУ, посвященной «700-летию Мир Сайида Али Хамадони», «Году семьи» и Международному десятилетию действия «Вода для жизни». Неделя науки. 2005-2015. – Душанбе: 2015. – С.287-289.

288. Бобокалонов Г.М. К вопросу становление и развитие трудового законодательства Республики Таджикистана в период независимости (1991- 2011гг.). Право современного Таджикистана. Сборник научных трудов. Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Часть 2. – Душанбе: ООО «Андалеб-Р», 2015 год. – Душанбе: 2015. – С.155-177.

289. Бобокалонов Г.М. Правовое регулирование льгот для учащихся общеобразовательных и общепрофессиональных учебных заведений в трудовых отношениях. /Международная научно-теоретическая конференция на тему «Современная наука и образование: проблемы и перспективы», –Дангара: 2015. – С. 214-215.

290. Бобокалонов Г.М. Теория и практика регулирования публичного и частного правовых отношений в сфере предпринимательства и труда. Достижения и продвижения научно-исследовательских работ кафедры предприниматель-

ского и коммерческого права в период 2011-2015гг. – Душанбе: ТТНУ, – 200 с. (в соавторстве).

291. Бобокалонов Г.М. Социальная функция трудового права в условиях рыночной экономики. / Теория и практика регулирования публичного и частного правовых отношений в сфере предпринимательства и труда. Достижения и совершенствование научно-исследовательские работы кафедры предпринимательского и коммерческого права в период 2011-2015гг. – Душанбе: ТТНУ. – С. 34-46.

292. Бобокалонов Г.М. К вопросу гарантии для отдельных категорий работников в законодательстве Республике Таджикистан. / Материалы республиканской научно-теоретической конференции профессорско - преподавательского состава и сотрудников ТНУ, посвященной «25-летию государственной Независимости Республики Таджикистан». – Душанбе: 2016. – С.122-123.

293. Бобокалонов Г.М. Об некоторых вопросах гарантии для отдельных категорий работников в законодательстве Республики Таджикистан /Материалы республиканской научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава и сотрудников ТНУ, посвященной «25-летию государственной Независимости Республики Таджикистан». Неделя науки. – Душанбе: 2016. – С.596-598.

294. Бобокалонов Г.М. Процесс политико-правового воспитания молодёжи в условиях глобализации. В Послании Лидера нации, Президента Таджикистана, уважаемого Эмомали Рахмона к Маджлиси Оли Республики Таджикистан 20 января 2016 г. Газета «К вершинам знание». /Газета «К вершинам знание» Таджикского национального университета. №1 (1407), 20.01.2017. – С.7. (в соавторстве).

295. Бобокалонов Г.М. К вопросу о дистанционной работе. / Материалы республиканской научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава и сотрудников ТНУ, посвященной «20-ой годовщине Дня национального единства» и «Году молодёжи». Неделя науки. – Душанбе: 2017. – С. 292-293.

296. Бобокалонов Г.М. Вклад и роль Лидера нации, Президента Республики Таджикистана, уважаемого Эмомали Рахмона в законодательстве о труде. Материалы республиканской научно-практической конференции на тему «Лидер нации, Президент Республики Таджикистан, уважаемый Эмомали Рахмон основатель предпринимательского и туристического законодательства» посвящённой ко Дню Президента Республики Таджикистан. – Душанбе: 16 ноября 2017года. – С. 16-24.

297. Бобокалонов Г.М. Некоторые вопросы законодательства об народном ремесле. Материалы республиканской научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава и сотрудников ТНУ, посвященной «Вода для устойчивого развития 2018-2028 годы», «Год развития туризма и народных ремесел», «140-летию героя Таджикистана Садриддина Айни» и «70-летию Таджикского национального университета». ТТНУ. – Душанбе: 2018. – С. 417-418.

298. Бобокалонов Г.М. Некоторые вопросы становления и развития трудового законодательства 1970-1980гг. Международная научно-практическая конференция на тему «Развитие законодательства предпринимательства, коммерции и туризма в период Государственной независимости Республики Таджикистан»(18 мая 2018года) – Душанбе: 2018. – С.53-55.

299. Бобокалонов Г.М. Национальное единство-начало развития основанное на доверии. (Вместо предисловия). Роль



национального единства в становления государственности и развития законодательства в Республики Таджикистан. Сборник статей посвященной «21 годовщине Национального единства», «Год развития туризма и народных ремесел» – Душанбе: Изд-во. «Сино». 2018. – С. 3-5.

300. Бобокалонов Г.М. Способы установления срока действия срочного трудового договора. Материалы республиканской научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава и сотрудников ТНУ, посвященной «Годам развития села, туризма и народных ремесел (2019-2021 гг.)» и «400-летию Миробида Саййидо Насафи». ТГНУ. – Душанбе: 2019. – С. 417-418.

301. Бобокалонов Г.М. История развития трудового договора. Материалы международной научно-теоретической конференции на тему: «Конституция Республики Таджикистан и национальная правовая система: предпосылки развития и перспективы юридической науки», посвященная “25-летию Конституции Республики Таджикистан” и “70-летию образования юридического факультета Таджикского национального университета. -Душанбе: 2019. – С. 305-315.

302. Бобокалонов Г.М. Защита прав и свобод человека в сфере международно-правового регулирования труда./ Материалы международной научно-практической конференции, посвященная празднованию дня принятия Всеобщей декларации прав человека на тему «Права человека: проблемы, пути решения и перспективы», ТНУ, 10 декабря 2019 г. – С.121-130

303. Бобокалонов Г.М. Сотрудничество с государственными органами, научными организациями, учреждениями высшего образования относительно развития научных исследований и подготовки специалистов в области

права, в том числе, с физическими и юридическими лицами Республики Таджикистан, иностранными государствами и с международными организациями по вопросам, возложенных на Центр. /Материалы республиканской научно-практической конференции на тему «Конституция 1994 года как основной акт дальнейшего развития таджикской государственности», посвященная 25-летию Конституции Республики Таджикистан. 4 ноября 2019 года. Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. -Душанбе, 2019. – С. 197-203.

304. Бобокалонов Г.М. Правовые основы регулирования трудовой миграции в странах Содружества Независимых Государств (СНГ): сравнительный анализ. Международная конференция «Миграционный процесс в странах Центральной Азии: социальные аспекты науки и практики». 19 июля 2019 года. - Душанбе: 2019. – С. 79-83.

305. Бобокалонов Г.М. О некоторых вопросах сбора, обработки и защиты персональных данных работника./ Противодействие коррупции в Республике Таджикистан: пути и ее результаты. Материалы республиканской научно-практической конференции. – Душанбе: 2020. – С. 180-183.

306. Бобокалонов Г.М. Правовые вопросы правового регулирования расторжения трудового договора в случаях, не зависящих от воли сторон./ Республиканской научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава, сотрудников и студентов ТНУ, посвященной «5500-летию древнего Саразма», «700-летия выдающегося таджикского поэта Камола Худжанди» и «20-летию изучения и развития естественных, точных и математических наук в сфере науки и образования (2020-2040 годы)». ТТНУ. - Душанбе, 2020. –С.

307. Бобокалонов Г.М. О некоторых вопросах, касающихся терминологии и понятий в законодательстве Республики Таджикистан. Республиканская научно-практическая конференция «Законодательный процесс в Республике Таджикистан: развитие и проблемы», 31 марта 2020 года, Государственное учреждение «Душанбе Плаза» г. Душанбе, проспект Рудаки 38/1. Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. -Душанбе. 2020. – С. 116-124.

308. Бобокалонов Г.М. Государственная политика в области повышения правосознания и правового воспитания граждан в законодательстве Республики Таджикистан. Общественно-политический и социально-культурный журнал «Таджикистан» №7-8. (1180). 2020. – С. 13-15.

309. Бобокалонов Г.М. Вклад и роль государства в области повышения правосознания и правового воспитания граждан в законодательстве Республики Таджикистан /Научно - аналитический журнал Национального центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан, «Законодательство» №3 (39). – Душанбе: 2020 октябрь- декабрь. – С. 5-10.

310. Некоторые вопросы правового регулирования трудового договора заключенный на определенный срок. Министерство труда, миграции и занятости Республики Таджикистан. Институт труда, миграции и занятости. Научный журнал «Рынок труда» №2 (49) - Душанбе: 2021. - С. 35-44.

311. Развитие трудового законодательства. // 30 лет государственной независимости и развития правовой системы Таджикистана: монография. – Душанбе: Типография ТНУ, 2021. – С. 344-354.

312. Предпринимательство и рынок труда: развитие рынка труда в основе новые социальные отношения в процессе реализации труда. // Материалы республиканской научно-практической конференция на тему «Развитие законодательства Таджикистана по отдельным направлениям предпринимательства» от 7 октября 2021 года. – Душанбе: «ТТНУ», 2021, – С.76-85.

313. Вопросы заключения трудового договора, с лицом на период замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место. // Государствоведение и права человека. Научно-практический журнал. №1 (11) 2022г. ISSN 2414 9217. – Душанбе, 2022. – С. 65-70.

#### **4. Научные статьи, опубликованные за рубежом:**

314. Emploment contract: some problems of legal regulation of conclusion, amendment and termination. //Scientific Collection «InterConf», (45): with the Proceedings of the 3th International Scientific and Practical Conference «Scientific Community: Interdisciplinary Research». (March 16-18, 2021). Hamburg, Germany: Busse Verlag GmbH, 2021. – P.179-193.

315. Some problems of legal regulation of Changes in the terms of the employment contract. For participation in the IX International Scientific and Practical Conference Science and practice: implementation to modern society held on April 18-19, 2021 in Manchester, Great Britain. – P.446-452.

316. Вопросы, связанные с изменением условий трудового договора. // Современная наука в условиях модернизационных процессов: проблемы, реалии, перспективы / Сборник научных статей по материалам V Международной научно-практической конференции (30 апреля 2021 г., г. Уфа) / – Уфа: Изд. НИЦ Вестник науки, 2021. – С. 81-89.

317. The content of the employment contract. International scientific review of the problems of law, sociology and political science / collection of scientific articles. XX international correspondence scientific specialized conference (Boston, USA, May 26-27, 2021). Boston. 2021. Boston. Massachusetts printed in the United States of America 2021. – P. 5-20.

318. Some problems connected with the conclusion of a labor contract with a person for the period of replacing a temporarily absent employee, which is keeping his job. // VI International Scientific and Practical Conference GLOBAL AND REGIONAL ASPECTS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT held on February 26-28, 2022 in Copenhagen, Denmark. – P. 580-586.

#### **V. Использование словари:**

319. Даль В.И. Иллюстрированный толковый словарь русского языка: современная версия / В. И. Даль ; [подгот. текста, современная версия Вадима Татаринова]. – Москва: Эксмо, 2020. – 896 с.

320. Ожегов И.С., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. - 4-е изд., доп. – М.: ИТИ Технологии, 2008. – 944 с.

321. Словарь русского языка: В 4-х т. Т. 2. К - О / РАН, Ин-т лингвистических исследований; под ред. А.П. Евгеньевой. - 4-е изд., стер. – М.: Рус. яз., Полиграфресурсы. 1999, – 736 с.

322. Словарь русского языка: В 4-х т. Т. 3. П - Р / РАН, Ин-т лингвистических исследований; под ред. А.П. Евгеньевой. - 4-е изд., стер. – М.: Рус. яз., Полиграфресурсы, 1999, – 752 с.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Предисловие</b> .....	3
<b>Сокращение слов в тексте монографии</b> .....	8
<b>Глава I. Становление и развитие трудового договора в Таджикистане</b> .....	9
<b>Глава II. Общие положения о трудовом договоре</b> .....	33
§ 1. Понятие трудового договора и функции трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.....	33
§ 2. Стороны, формы, порядок заключения трудового договора и выдачи работнику копий документов.....	48
§ 3. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов договоров.....	121
§ 4. Содержание трудового договора.....	172
<b>Глава III. Изменение условий трудового договора</b> .....	194
§ 1. Форма и сроки предупреждения работника об изменении условий трудового договора.....	194
§ 2. Изменение трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда.....	222
§ 3. Изменение трудового договора при смене собственника или реорганизации юридического лица.....	228
<b>Глава IV. Понятие, виды, способы и цели отстранения от работы</b> .....	240

<b>Глава V. Прекращение трудового договора.....</b>	<b>255</b>
§ 1. Общие основания прекращения трудового договора.....	255
§ 2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.....	261
§ 3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.....	264
§ 4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.....	271
§ 5. Прекращение срочного трудового договора.....	353
§ 6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.....	357
§ 7. Оформление прекращения трудового договора.....	382
§ 8. Недействительность трудового договора.....	390
<b>Заключение.....</b>	<b>414</b>
<b>Список использованной литературы.....</b>	<b>431</b>
<b>I. Нормативные правовые акты.....</b>	<b>431</b>
а) Нормативные правовые акты Республики Таджикистан.....	431
б) Международные правовые акты и нормативно-правовые акты Содружества Независимых Государств (СНГ).....	437
в) Судебная практика Республики Таджикистан.....	438
г) Нормативные правовые акты, утратившие юридическую силу.....	439
<b>II. Научная, учебная и справочная литература.....</b>	<b>442</b>
а) Монографии, диссертации, авторефераты.....	442
<b>III. Научные статьи, опубликованные в периодических изданиях и материалы научных конференций.....</b>	<b>452</b>

<b>IV.Список опубликований автора.....</b>	<b>457</b>
1. Монографии, учебники, сборники, учебные пособии.....	457
2. Научные статьи, опубликованные в рецензируемых статьях ВАК при Президенте Республики Таджикистан.....	462
3. Научные статьи, опубликованные в периодических изданиях и материалы научных конференций.....	468
4. Научные статьи, опубликованные за рубежом.....	476
<b>V. Использование словаря.....</b>	<b>477</b>



*Бобокалонов Г. М. Институт трудового договора: становление,  
современное состояние и перспективы развития в Таджикистане*

---

**БОБОКАЛОНОВ ГОИБ МЕРГАНОВИЧ**

**ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:  
СТАНОВЛЕНИЕ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И  
ПЕРСПЕКТИВЫ  
РАЗВИТИЯ В ТАДЖИКИСТАНЕ**

**(монография)**

Сдано в набор 19.03.2022г. Подписано в печать  
16.04.2022 г. Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная.  
Усл. п. л. 30,25. Заказ № 15. Тираж 100 экз.

---

Отпечатано в типографии ТНУ  
г. Душанбе, ул. Буни Ҳисорак.