

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Научная статья
УДК 349.222 (575.3)
DOI 10.18101/2658-4409-2025-1-28-38

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ТАДЖИКИСТАНА: СОВРЕМЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

© Мурзина Елена Александровна

кандидат юридических наук, доцент,
Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 7
elena.murzina.57@mail.ru

Аннотация. Статья является продолжением исследования трудового законодательства Республики Таджикистан в сфере регулирования центрального института трудового права — трудового договора, начатого в ранее опубликованной статье «Трудовой договор по законодательству Таджикистана» [5]. Актуальность исследования вопросов регулирования трудового договора: его понятия, заключения, изменения, прекращения — не вызывает сомнений, поскольку данный институт трудового права способствует в том числе и защите трудовых прав работников, как более слабой стороны в трудовых правоотношениях по сравнению с работодателем. Кроме того, данное исследование позволяет провести сравнительный анализ изменения трудового законодательства бывшей республики Союза Советских Социалистических республик (СССР), а в настоящее время — члена Союза Независимых Государств (СНГ). В статье проведен анализ норм трудового законодательства Республики Таджикистан по вопросам прекращения трудового законодательства в их развитии и действии в современных условиях.

Ключевые слова: трудовое законодательство Республики Таджикистан, Трудовой кодекс Республики Таджикистан, трудовой договор, прекращение трудового договора.

Для цитирования

Мурзина Е. А. Прекращение трудового договора по законодательству Таджикистана: современное регулирование // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2025. Вып 1. С. 28–38.

Верно отмечено, что ускорению процесса улучшения и совершенствования нормативно-правовой базы способствует такой важный способ научного изучения правовой системы, как способ изучения с использованием сравнительно-правового метода [1]. Республика Таджикистан, как и Российская Федерация, являлась составной частью Союза Советских Социалистических Республик. Данное обстоятельство способствовало тому, что трудовое законодательство обеих республик формировалось по общим правилам с соблюдением требования о непротиворечии нормативным правовым актам более высокой юридической силы, каковыми

являлись Основы законодательства СССР и союзных республик о труде (далее — Основы о труде СССР)¹.

В основе системы современного таджикского трудового права лежит российское дореволюционное, советское и российское современное трудовое право [1]. Именно поэтому в Республике Таджикистан действует кодифицированный нормативный правовой акт — Трудовой кодекс.

Следует согласиться с мнением К. Л. Томашевского о том, что трудовой кодекс призван играть роль своего рода «трудовой конституции» в социально-трудовой сфере того или иного государства, определять направление развития всего трудового законодательства [6, с. 190].

Долгое время в Республике Таджикистан действовал Трудовой кодекс от 16.05.1997², в принципе сохраняющий общие установки по вопросам регулирования прекращения трудового договора, закрепленные в Основых о труде СССР и совпадающие с нормами российского трудового законодательства. Вместе с тем следует отметить и наличие определенных отличий, которые можно охарактеризовать как особенности, заключающиеся в перечне оснований прекращения трудового договора. Такие особенности сохранились и в содержании нового Трудового кодекса Республики Таджикистан от 23.07.2016, действующего в настоящее время в редакции от 20.06.2024 (далее — Трудовой кодекс Таджикистана, Трудовой кодекс РТ, ТК РТ)³.

Прежде всего следует отметить перечень общих оснований прекращения трудового договора, который закреплен в статье 39 Трудового кодекса РТ. И этот перечень является достаточно кратким в отличие от Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс РФ, Трудовой кодекс России, ТК РФ)⁴, содержащим 11 самостоятельных пунктов с отсылкой к соответствующим самостоятельным статьям Кодекса, регулирующих вопросы прекращения трудового договора, тогда как в Трудовом кодексе Таджикистана 7 общих оснований перечислены в одном пункте.

В Таджикском трудовом законодательстве так же, как и в российском, используются термины: «прекращение» трудового договора, «расторжение» трудового договора, «увольнение». При этом термин «прекращение» трудового договора употребляется в более широком смысле и охватывает практически все основания, по которым закон связывает окончание действия трудового договора. Термин «расторжение» трудового договора, в свою очередь, включает в себя прекращение трудовых отношений по инициативе одной из его сторон: работника или работодателя. Термин «увольнение» применяется в отношении конкретного работника и равнозначен термину «расторжение» трудового договора.

¹ Основы законодательства СССР и союзных республик о труде. Утвержден Верховным Советом СССР 15.07.1970. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 16.05.1997. URL: <http://tabiat.narod.ru/LAWDB/ZAKON101.htm> (дата обращения: 24.11.2024). Текст : электронный.

³ Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 № 1329 (с изм. и доп. по состоянию на 20.06.2024). URL: <http://tabiat.narod.ru/LAWDB/ZAKON101.htm> (дата обращения: 24.11.2024).

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 13.12.2024). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Одновременно можно говорить об общих и дополнительных основаниях прекращения трудового договора. При этом дополнительные основания, как правило, устанавливаются в отношении отдельных категорий работников.

Общим основаниям прекращения трудового договора, которые распространяют свое действие на всех работников и работодателей независимо от их организационно-правовой формы и права собственности, посвящена, как уже отмечено выше, статья 39 Трудового кодекса Таджикистана.

В перечне этих оснований, закрепленных в названной статье, указаны следующие общие основания прекращения трудового договора:

- по соглашению сторон;
- инициативе работника;
- инициативе работодателя;
- истечении срока;
- окончании срока полномочий;
- 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.

Подробная характеристика процедуры прекращения трудового договора по перечисленным в статье 39 ТК РТ общим основаниям приведена в самостоятельных статьях Трудового кодекса РТ. Остановим внимание на характеристике каждого из этих оснований с учетом особенностей, характерных для трудового законодательства Таджикистана и их отличий от российского трудового законодательства.

Так, порядок и процедура прекращения трудового договора по соглашению сторон закреплены в статье 40 Трудового кодекса РТ. В отличие от Трудового кодекса РФ, содержащего лишь одну часть о том, что трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон (статья 78 ТК РФ), Трудовой кодекс Таджикистана содержит четыре части. Первая из них аналогична содержанию статьи 78 Трудового кодекса РФ, а последующие три более подробно излагают процедуру расторжения трудового договора по названному основанию.

В частности, из анализа части второй статьи 40 ТК РТ следует, что желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон может быть заявлено любой из сторон этого договора: как работником, так и работодателем. При этом инициатор обязан направить уведомление другой стороне трудового договора об этом своем желании. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении. Полагаем, что такая процедура направлена на защиту прав обеих сторон трудового договора и является дополнительным доказательством того факта, что стороны трудового договора обсуждали вопрос о прекращении трудового договора по взаимному соглашению, прежде чем подписать его в окончательном виде.

В части третьей названной статьи законодатель закрепил положение о том, что дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем. Полагаем, что эта дата должна быть обязательно указана в содержании подписанного сторонами соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

Часть третья указанной статьи, предусматривающая правило, по условиям которого с согласия работника в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных частью 2 статьи 40 ТК РТ, с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы работника за год, вызывает определенные вопросы. То, что уже на стадии заключения трудового договора с согласия работника в него может быть внесено такое дополнительное условие, как право работодателя на расторжение трудового договора по соглашению сторон без предварительного уведомления работника об этом, но с компенсационной выплатой, в принципе может быть признано положительным моментом в регулировании трудовых отношений именно из-за того, что изначально предусматривается компенсационная выплата в конкретном размере. С другой стороны, такое дополнительное условие о праве работодателя на расторжение трудового договора по соглашению сторон без предварительного уведомления работника об этом вступает в противоречие с самим понятием «по соглашению сторон». Поскольку в данном случае можно говорить о том, что как такового соглашения от работника работодатель не испрашивает на момент расторжения трудового договора. Следовательно, в принципе нет оснований утверждать о том, что трудовой договор был прекращен по соглашению сторон. Тем более что такое согласие должно быть обоюдно добровольным.

Полагаем, что содержание части 4 статьи 40 Трудового кодекса Республики Таджикистан нуждается в своем изменении. В частности, часть 4 статьи 40 ТК РТ может быть изложена в следующей редакции: «С согласия работника в трудовом договоре может быть предусмотрено, что в случае прекращения трудового договора по соглашению сторон работодатель обязан выплатить работнику компенсационную выплату в размере не менее средней заработной платы работника за год». В данном случае размер компенсационной выплаты предложен по примеру уже закрепленного в статье 40 ТК РТ.

Следующим общим основанием прекращения трудового договора в статье 39 Трудового кодекса Таджикистана закреплено основание «по инициативе работника». Указанное основание имеет дополнительное общераспространенное наименование: «по собственному желанию». Указанное основание по своему содержанию и процедуре увольнения работника в трудовом кодексе РФ и трудовых кодексах иных стран Союза Независимых Государств, в состав которого входит также и Республика Таджикистан, объясняется общим исторически-правовым их развитием в составе бывшего СССР [4, с. 68].

Вопросы прекращения трудового договора были предметом исследования отдельных ученых, специализирующихся на изучении трудового права. В частности, вопросам срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника в государствах-членах СНГ, его продолжительности, порядку исчисления и возможности изменения была посвящена статья Т. В. Колмаковой [3].

Согласно положениям статьи 41 ТК РТ работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом

работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан немедленно выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

На первый взгляд содержание названной статьи вызывает определенные замечания, поскольку в ней говорится о праве работника по собственной инициативе расторгнуть только трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Таким образом, как бы ограничивается право работника на расторжение трудового договора по собственной инициативе независимо от срока его действия, что противоречит общепризнанному принципу свободы трудового договора.

Однако статья 47 Трудового кодекса Таджикистана закрепляет право на расторжение срочного трудового договора до истечения срока. Согласно положениям указанной статьи срочный трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока по основаниям, предусмотренным статьями 38 (трудовые отношения при смене собственника и (или) реорганизации организации) и 39 (прекращение трудового договора) Трудового кодекса РТ. В этих случаях условиями трудового договора может быть предусмотрена выплата неустойки (часть 1 ст. 47 ТК РТ). От выплаты неустойки работодатель освобождается, если трудовой договор расторгнут по инициативе работника или в связи с невыполнением работником своих трудовых обязанностей (часть 2 ст. 47 ТК РТ).

Следовательно, статья 41 и часть 2 статьи 47 ТК РТ действуют в определенной взаимосвязи в части регулирования вопросов о прекращении действия трудового договора по инициативе работника, что дает основания для утверждения о необходимости исключения из содержания части 1 статьи 41 Трудового кодекса Таджикистана слов: «заключенный на неопределенный срок». Так как статья 47 Трудового кодекса Таджикистана не содержит положения о том, что при расторжении трудового договора по инициативе работника подлежат применению правила, закрепленные статьей 41 настоящего Кодекса.

Наиболее обширное содержание имеет статья 42 Трудового кодекса Таджикистана, предусматривающая основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Исходя из предъявляемых требований по размеру публикации, в данной статье невозможно исследовать каждое из отдельных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Однако они могут быть изучены в последующих исследованиях.

Отметим только, что приведенные в названной статье основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно подразделить на две большие группы: основания, не связанные с виновным поведением работника, и основания, связанные с виновным поведением работника. Каждая из этих групп имеет самостоятельное регулирование процедуры расторжения трудового договора. Тем более что основания, связанные с виновным поведением работника, как правило, относятся к дисциплинарному проступку и для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде применения такого дисциплинарного взыскания, как увольнение, трудовым законодательством предусмотрена специальная процедура.

Достаточно подробно сущность и содержание каждого изложенного в статье 42 Трудового кодекса Таджикистана основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, требования к процедуре применения этих оснований изложены в постановлении Пленума Верховного суда Республики Таджикистан от 12 ноября 2021 г. № 1¹.

Как и российское трудовое законодательство, трудовое законодательство Таджикистана возлагает на работодателя бремя доказывания законности своих действий, наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Запрещено производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания работника в отпуске или командировке, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя-физического лица. Исключение из этого правила составляет также неявка на работу в течение 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 (абзац 5 части 1 статьи 42 ТК РТ).

Часть 5 статьи 42 ТК РТ, закрепляющая положение о том, что запрещается одностороннее расторжение трудового договора со стороны работодателя за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей, фактически говорит о том, что любое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя может быть произведено лишь на основании законного основания, закрепленного в названной статье.

При этом не исключена возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с законодательными актами Республики Таджикистан, уставами и положениями о дисциплине, предусматривающими дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (часть 2 статьи 42 ТК РТ).

Также в отношении отдельных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а именно: в случаях сокращения численности или штата работников (абзац первый части 1 статьи 42 ТК РТ); прекращения трудового договора в связи со сменой собственника, обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, если данное несоответствие работника подтверждается результатом аттестации или на основании медицинского заключения (абзац второй части 1 статьи

¹ О применении судами норм законодательства Республики Таджикистан о труде при рассмотрении индивидуальных трудовых споров: постановление Пленума Верховного суда Республики Таджикистан от 12.11.2021 № 1. URL: http://portali-huquqi.tj/publicadliya/view_donunhovview.php?showdetail=&asosi_id=3140 (дата обращения: 24.11.2024). Текст : электронный.

42 ТК РТ), по окончании срока полномочий (абзац 2 статьи 48 ТК РФ) допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (часть 3 статьи 42 ТК РТ).

Среди общих оснований прекращения трудового договора в статье 39 Трудового кодекса РТ закреплено такое основание, как истечение срока, которое не содержит какого-либо уточнения: срока чего? Видимо, таджикский законодатель подразумевал прекращение срока действия трудового договора.

Более подробная характеристика прекращения срочного трудового договора изложена в статье 46 ТК РТ, согласно положениям которой срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока. При этом закреплено, что в случае если после истечения срока трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их расторжения, то трудовой договор перезаключается на новый срок, а при отсутствии такого соглашения, считается продолженным на неопределенный срок.

Также в названной статье содержатся аналогичные российскому трудовому законодательству положения о том, что 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. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается после ее завершения.

Вместе с тем следует отметить, что Трудовой кодекс РТ не содержит указания на то, что работодатель обязан предупредить работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее, чем за три календарных дня до увольнения.

Полагаем, что в данном случае названная правовая норма Трудового кодекса РТ содержит преимущество перед Трудовым кодексом РФ, поскольку требование об обязательном предупреждении работника о прекращении срочного трудового договора в судебной практике России в определенный период вызывало достаточно много вопросов. В частности, поднимался вопрос о том, возможно ли признание неисполнения работодателем этого требования нарушением процедуры увольнения, дающим основание для признания увольнения незаконным. В связи с чем Верховным судом Российской Федерации было дано разъяснение, что неизвещение работника о прекращении срочного трудового договора не является нарушением процедуры увольнения, главное, чтобы приказ о прекращении действия срочного трудового договора был издан до истечения срока его действия, чтобы исключить продолжение исполнения работником трудовых обязанностей по срочному трудовому договору по истечении его срока действия, которое будет считаться продолжением действия такого трудового договора, но уже на неопределенный срок.

Еще одним самостоятельным общим основанием прекращения трудового договора указано такое основание, как окончание срока полномочий. Указанное основание прекращения трудового договора вызывает определенный вопрос: «Что имел в виду законодатель, включая такое основание в общий перечень?».

По логике заключение трудового договора означает наделение конкретного работника определенными полномочиями именно на срок действия

этого трудового договора. Окончание срока полномочий в принципе по своей сущности должно совпадать с прекращением трудовых правоотношений по предусмотренным в законодательстве основаниям.

Полагаем, что в данном случае основание «по окончании срока полномочий» взаимосвязано с основанием «по истечении срока». Таджикский законодатель, включая в перечень общих оснований прекращения трудового договора такое основание, как окончание срока полномочий, имел в виду тот факт, что срок действия срочного трудового договора не истек, однако срок наделения работника определенными полномочиями закончился. Исходя именно из такого обстоятельства и было включено в перечень общих оснований обсуждаемое основание. Однако соглашаемся, что данная точка зрения является спорной и не совсем правильной.

Возможна и другая точка зрения: гражданский служащий (технический и обслуживающий персонал) государственных органов, занимающийся обеспечением деятельности определенного государственного служащего, принят на работу на период обеспечения деятельности этого конкретного государственного служащего. Деятельность последнего была прекращена по различным предусмотренным законодательством обстоятельствам, соответственно, имеет место окончание срока полномочий гражданского служащего, обеспечивающего деятельность государственного служащего.

Такие различные толкования этого основания прекращения трудового договора стали возможными в связи с наличием пробела в законодательстве Таджикистана по его регулированию. Ни в Трудовом кодексе Таджикистана, ни в законе Республики Таджикистан «О государственной службе»¹ нет конкретных правовых положений, конкретизирующих прекращение трудового договора «по окончании срока полномочий». Не дано какого-либо разъяснения по данному основанию прекращения трудового договора и в постановлении Пленума Верховного суда Республики Таджикистан от 12.11.2021 № 1 «О применении судами норм законодательства Республики Таджикистан о труде при рассмотрении индивидуальных трудовых споров».

В числе общих оснований прекращения трудового договора в статье 39 Трудового кодекса Таджикистана указано на возможность прекращения трудового договора «по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон».

Эти обстоятельства перечислены в статье 48 Трудового кодекса Таджикистана, перечень этих обстоятельств не является исчерпывающим, поскольку в названной статье в последнем абзаце содержится указание на то, что прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, может быть осуществлено в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

В зависимости от юридических фактов, положенных в основу обстоятельств, не зависящих от воли сторон трудового договора, основания прекращения трудового договора можно классифицировать на две группы (факты-события и факты-действия).

¹ О государственной службе : закон Республики Таджикистан от 22.02.2007 № 275 (с последующими изменениями, в ред. от 04.04.2019). URL: <https://www.wandoz.tj/docs/zakoni> (дата обращения 24.11.2024). Текст : электронный.

Обстоятельства, выступающие в качестве оснований прекращения трудового договора, в зависимости от юридических фактов можно классифицировать на две группы (факты-события и факты-действия) [2, с. 248].

Факты-события предполагают полное отсутствие инициативы, направленной на прекращение трудового договора со стороны кого бы то ни было.

Факты-действия — акты осознанного волевого поведения, это акты воли не сторон трудового договора, а третьих лиц, в качестве которых выступает прежде всего государство в лице своих компетентных органов.

К первой группе относятся основания, связанные с обстоятельствами-событиями. Такого рода обстоятельства установлены абзацем 5 статьи 48 ТК РТ: 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.

Каких-либо других фактов-событий статья 48 Трудового кодекса Таджикистана не предусматривает. Вместе с тем является вполне реальным дополнение указанной статьи таким основанием прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, как признание работника полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Вторая группа обстоятельств является более обширной, к ней относятся обстоятельства, основанные на юридических фактах-действиях субъектов, которые не являются сторонами в трудовом договоре.

Так, к фактам-действиям относятся обстоятельства, предусмотренные абзацами: 1) при призыве или поступлении работника на военную службу; 2) по окончании срока полномочий; 3) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу; 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; 6) при нарушении установленных правил приема на работу.

Заслуживает особого внимания такое основание прекращения трудового договора, предусмотренное в статье 39 Трудового кодекса РТ, как переход работника на выборную работу (должность) или назначения его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан. Названное основание совершенно отличается от перечня общих и дополнительных оснований, которые закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Более подробно это основание прекращения трудового договора раскрыто в статье 49 Трудового кодекса Таджикистана, согласно положениям которой 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 (часть 1), основанием для расторжения трудового договора является акт избрания или назначения работника на должность (часть 2).

Подводя итог данному исследованию, следует отметить, что Трудовой кодекс Республики Таджикистан в части регулирования вопросов прекращения трудового договора имеет как положительные характеристики по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, так и некоторые недостатки и пробелы, требующие своего устранения.

В данной статье проанализированы основания прекращения трудового договора, закрепленные в Трудовом кодексе Республики Таджикистан, и, как отмечено, не все основания и их особенности раскрыты из-за предъявляемых требований по объему статьи. Вместе с тем это дает возможность для дальнейших исследований.

Литература

1. Икрами З. А. Сравнительно-правовой метод изучения трудового права: возможности применения. URL: <https://cyberleninka.ru/article/> (дата обращения: 24.11.2024). Текст : электронный.
2. Трудовое право России : учебник для бакалавров : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Юриспруденция» и специальности «Юриспруденция» / А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко, М. Ю. Лаврикова ; под общей редакцией Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. Москва : Юрайт, 2019. 448 с. Текст : непосредственный.
3. Колмакова Т. В. Срок предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника в государствах-членах СНГ: продолжительность, порядок исчисления, возможность изменения // Вестник экономики, права и социологии. 2011. № 4. С. 180–185. Текст : непосредственный.
4. Миронов Д. В. Гарантии при прекращении (расторжении) трудового договора с работниками в РФ и странах СНГ (сравнительно правовой аспект) // Право и государство: теория и практика. 2014. № 7(115). С. 68. Текст : непосредственный.
5. Мурзина Е. А. Трудовой договор по законодательству Таджикистана // Вестник Бурятского государственного университета. 2024. № 1. С. 36–44. Текст : непосредственный.
6. Томашевский К. Л. Трудовые кодексы государств-членов Евразийского экономического союза и их место в системах трудового законодательства // Вестник СПбГУ. Право. 2017. Т. 8, вып. 2. С. 190. Текст : непосредственный.

Статья поступила в редакцию 20.01.2025; одобрена после рецензирования 06.02.2025; принята к публикации 14.03.2025.

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT UNDER THE LEGISLATION OF TAJIKISTAN: MODERN REGULATION

Elena A. Murzina

Cand. Sci. (Law), A/Prof.,

Dorzhi Banzarov Buryat State University

7 Sukhe-Batora, Ulan-Ude 670000, Russia

elena.murzina.57@mail.ru

Abstract. The article continues the research on the labour legislation of the Tajikistan Republic in the field of regulating the central institution of labour law — an employment contract, which was started in the previously published article “Employment Contract under the Legislation of Tajikistan” [5]. The relevance of studying the issues of employment contract regulation: its concept, conclusion, amendments, termination — is out of the question, since this institution of the labour law contributes, among other things, to the protection of the labour rights of employees as a weaker party in labour relations compared to the employer. In addition, the research allows for a comparative analysis of changes in the labour legislation of the former republic of the Union of Soviet Socialist Republics (USSR), which is currently a member of the Commonwealth of Independent States (CIS). The article also analyzes the regulations of labour contract termination in the labour legislation of the Republic of Tajikistan, their development and operation in modern conditions.

Keywords: labour legislation of the Republic of Tajikistan, Labour Code of the Republic of Tajikistan, employment contract, termination of employment contract.

For citation

Murzina E. A. Termination of Employment Contract under the Legislation of Tajikistan: Modern Regulation. *Bulletin of Buryat State University. Law*. 2025; 1: 28–38 (In Russ.).

The article was submitted 20.01.2025; approved after reviewing 06.02.2025; accepted for publication 14.03.2025.