

## 2 - kazu

Sobirova “Transnefteprodukt” AJ ustidan ishga tiklash to`g`risida, majburiy progul vaqti uchun haq to`lash va ma`naviy zarar uchun kompensatsiya to`lashni undirib berish to`g`risidagi da`vo arizasi bilan sudga murojaat qildi. Ish beruvchi u bilan mehnat shartnomasini vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davrida “Angren” stansiya boshlig`i lavozimidan O`zR MK 100-moddasining ikkinchi qismi 4-bandiga asosan bo`shatgan. Bunda da`vo arizasida mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish qoidalari buzilganligini ko`rsatilgan, hodim o`z mehnat vazifalarini bir marta qo`pol ravishda buzish degan tushunchadan xabari yo`qligini ko`rsatib o`tgan. Sud da`vo arizasini qanoatlantirmadi.

Vaziyatga amaldagi qonun hujjatlariga asoslangan holda huquqiy baho bering.

### Kirish

Mazkur muammoli vaziyatga huquqiy baho berishda biz quyidagi masalalarga to`xtalib, aniqlik kiritib o`tamiz:

- 1) Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnatga layoqatsizlik davrida mehnat shartnomasini bekor qilish qonuniyligi yoki qonuniy emasligi haqida;
- 2) hodim tomonidan o`z mehnat vazifalarini bir marta qo`pol ravishda buzish tushunchasi haqida;
- 3) korxona va tashkilotlarda ichki mehnat tartib qoidalari va ularni nizoli hollarda ahamiyati;

### Mushohada qismi

Mamlakatimizda ijtimoiy masalalarga alohida to`xtalib, fuqarolarning mehnat qilish, munosib turmush kechirishlari uchun erkin kasb tanlashi, ishga kirishi va munosib hayot kechirishlari uchun daromad manbaiga ega bo`lishlari bilan bog`liq huquqlari ta`minlanib kelmoqda.

Bizga berilgan kazu

dan anglashiladiki, Sobirova “Transnefteprodukt” AJ ustidan ishga tiklash to`g`risida, majburiy progul vaqti uchun haq to`lash va ma`naviy zarar uchun kompensatsiya to`lashni undirib berish to`g`risidagi da`vo arizasi bilan sudga murojaat qildi. Chunki Sobirovani fikricha ish beruvchi

tomonidan u vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davrida ishdan bo'shatilishi mumkin emas. Avvalambor mehnatga layoqatsizlik varaqasini berilish tartibi va yuriqnomasi bilan tanishib chiqishimiz kerak. O'zbekiston Respublikasi sog'liqni saqlash vazirining 2015-yil 20-martdagi 25-son buyrug'ida mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to'g'risidagi yo'riqnomasiga ko'ra mehnatga layoqatsizlik varaqasi shaxsni ishdan ozod qilish, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi yoki homiladorlik va tug'ish nafaqasi to'lash uchun asos bo'ladigan hamda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bilan kechadigan kasallanishning hisobi yuritiladigan hujjat hisoblanadi. Fuqarolarning kasalligi, shikastlanganligi, homiladorligi, tuqqanligi, oilaning betob a'zosini parvarishlaganligi, protez qo'ydirganligi, sanatoriy-kurortda davolanganligi, shuningdek sog'lig'i holatiga ko'ra boshqa ishga o'tkazish uchun va karantin tufayli mehnatga vaqtincha layoqatsizligini ekspertiza qilish natijalariga ko'ra aniqlangan mehnatga vaqtincha layoqatsizligi mehnatga layoqatsizlik varaqasi bilan tasdiqlanadi. Shuningdek mehnatga layoqatsizlik ma'lumotnomasi shaxsni ishdan (o'qishdan) ozod qilish uchun asos bo'ladigan hamda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bilan kechadigan kasallanishning hisobi yuritiladigan hujjat hisoblanishi belgilab qo'yilgan. Demak yo'riqnomada keltirilishicha yuqoridagi holatlarda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi beriladi. Sobirovada ham shunday holatlardan biri bo'lib u vaqtincha mehnatga layoqatsiz bo'lgan bo'lishi mumkin.

Oliy sud Plenumining 17.04.1998 yildagi 12-son qaroriga muvofiq ish beruvchi hodimning aybli harakatlar sodir etganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi haqida uni kamida uch kun oldin xabardor qilishga majbur (MK 100-moddasi 2-qismining 3,4 -bandlari). Bunda, qonun mehnat kodeksini 100-moddasi 2-qismining 1,2 va 6 bandlari asosida mehnat munosabatlarini bekor qilishdan farqli o'laroq hodim bilan mehnat shartnomasining mehnat kodeksini 100-moddasi 2-qismi 3 yoki 4-bandlari bo'yicha bekor qilishda hodimni albatta yozma shaklda xabardor qilishni ko'zda tutmaydi. Bunday asoslar bo'yicha hodim yozma yoki og'zaki xabardor qilinishi

mumkin. Bu yerda "Angren" stansiyasi sobiq boshlig'i Sobirovani ogohlantirilganligi ko'rsatib o'tilmagan. Shuningdek Plenum qarorida mehnat shartnomasining mehnat kodeksi 100-moddasi 2-qismi 3 yoki 4-bandlari bo'yicha bekor qilish intizomiy chora bo'lib, hodimni xabardor qilish va u bilan mehnat munosabatlarining bunday asoslarda bekor qilinishga faqat intizomiy choralarni qo'llash uchun belgilangan muddatlardagina yo'l qo'yilishi ta'kidlab o'tilgan. Agar hodimni ishga tiklashga asos bo'lmaganligi aniq bo'lsa, ammo ish beruvchi hodimga ishdan bushatish haqida xabar bermagan bo'lsa yoki unga mos keladigan pul kompensatsiyasini to'lamagan bo'lsa, sud ish beruvchiga hodim uchun to'lanishi lozim bo'lgan kompensatsiyani to'lash majburiyatini yuklaydi. Yana shuni ta'kidlash lozimki mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismining 3 va 4-bandlari bo'yicha mehnat munosabatlarining bekor qilinishiga intizomiy jazolar qo'llash (MK 182-moddasi) uchun belgilangan muddatlar o'tgach, yo'l qo'yilmaydi. Sobirova ish vaqtida korxona hududidan yoki unga berilgan vazifani bajarishi lozim bo'lgan obyekt hududidan tashqarida bo'lgan bo'lishi mumkin va bu ish joyida bo'lmaslik deb tushuniladi. Yoki Sobirova balki faqatgina uzrsiz sabablar bilan ish joyida bo'lmagan bo'lishi mumkin bu progul deb hisoblanishi mumkinligini inobatga olib, uni qay holatda ekanligini aniqlab olinishi kerak. Shuningdek Oliy Sud Plenum qarorida hodimga nisbatan qo'llanilgan intizomiy jazolarning, jumladan mehnat kodeksini 100-moddasi 2-qismining 3yoki 4-bandlariga ko'ra, mehnat shartnomasi bekor qilinishining qonuniyligi masalasini muhokama qilishda sudlar ish beruvchi tomonidan intizomiy jazo qo'llash uchun belgilangan muddatlarga amal qilinganini aniqlaydilar. Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, hodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o'tganidan, moliya-xo'jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasi bo'yicha esa, sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o'tgandan keyin jazoni qo'llab bo'lmaydi. Jinoiy ish bo'yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi. Bu yerda hodim mehnatga layoqatsizlikdan yoki ta'tildan qaytgan davridan so'ng intizomiy jazo qo'llaniladi.

Qanday holatlar hodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishga kirishi haqida bilib olsak. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 100-moddasining ikkinchi qismi 4-bandiga ko'ra hodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzilish holatlari bayon qilingan.

Unga ko'ra hodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishlarning ro'yxati;

ichki mehnat tartib qoidalari;

korxona mulkdori bilan korxona rahbari o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi;

ayrim toifadagi hodimlarga nisbatan qo'llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bian belgilanadi.

Demak avvalo biz "Transnefteprodukt" AJ ichki mehnat tartib qoidalari tuzilganmi, tuzilgan bo'lsa Sobirova tanishtirilganmi degan savollarga javob topishimiz kerak. Oliy Sud Plenum qaroriga yuzlanadigan bo'lsak mehnat kodeksini 100-moddasi 2-qismining 4-bandiga ko'ra, hodim o'z vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi uchun mehnat shartnomasining bekor qilinishiga faqatgina bu nojo'ya xatti- harakatlar:

korxona rahbariga nisbatan — korxona mulkdori (vakolatli organi) bilan korxona rahbari o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida;

intizom haqidagi nizom va ustavlar tatbiq etiluvchi ayrim toifadagi hodimlarga nisbatan — intizom haqidagi tegishli nizom va ustavlarda;

boshqa barcha hodimlarga nisbatan — korxonaning ichki mehnat tartib qoidalarida aniq ko'rsatib o'tilgan holdagina yo'l qo'yilishiga e'tiborni qaratish lozim. Demak "Transnefteprodukt" AJning yuqoridagi ichki lokal hujjatlarida ushbu holat haqida aniq belgilab qo'yilgan bo'lsa Sobirova bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yiladi. Agar "Transnefteprodukt" AJda ichki mehnat qoidalari bo'lmagan bo'lsa yoki Sobirova bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzish deb hisoblanishi mumkin bo'lgan xatti-harakatlar ro'yxati ichki mehnat tartib qoidalarida aniq sanab o'tilmagan bo'lsa, mehnat kodeksining 100-moddasi

2-qismining 4-bandiga ko'ra hodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yili 17 apreldagi 12-sonli qaroriga ko'ra ish beruvchi tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligiga oid nizolarni hal qilishda sudlar quyidagilarni aniqlashi kerak:

mehnat kodeksini 100-moddasining 2-qismida belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligi shartlari va tartibiga rioya etilganmi;

hodim ish beruvchi tomonidan tegishli asosga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilmoqchi bo'lganligi to'g'risida ogohlantirilgan (xabardor etilgan)mi,

mehnat to'g'risidagi qonunchilik va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan ish beruvchining tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini hodimning vaqtincha ishga qobiliyatsiz va ta'til vaqtida bo'lgan vaqtlarda bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi haqidagi mehnat kodeksi 100-moddasining 3-qismi talablari inobatga olingani, korxonani butunlay tugatish hollari bundan mustasnodir;

alohida toifadagi hodimlar bilan mehnat shartnomalarini bekor qilishda qonunlarda belgilangan qo'shimcha kafolatlar, jumladan, homilador va uch yoshgacha bolasi bor ayollar bilan ish beruvchining tashabbusiga binoan mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo'l qo'yilmasligi, korxonaning butunlay tugatilishi hollarida mehnat shartnomasini boshqa ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilish (mehnat kodeksi 237-moddasi 1-qismi) bundan mustasnodir; o'n sakkizga to'lmagan shaxslar bilan faqat mahalliy mehnat organlari roziligi bo'lganda mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi (mehnat kodeksi 246-moddasi); kasaba uyushmasiga yoki boshqa vakillik organiga saylangan va ishlab chiqarish ishidan ozod etilmagan hamda shu organlarga saylangan hodimlar saylangandagi vakolatlari tugagach, ikki yil davomida mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmay turib ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi va boshqalar hisobga olinganligi;

jamoa kelishuvida, shuningdek jamoa shartnomasida yoki korxonaning lokal normativ hujjatlarida belgilangan kafolatlarga rioya etilganligi; jumladan, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qoʻmitasi yoki hodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligrisiz, agarda bunday rozilik jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida koʻzda tutilgan boʻlsa, bekor qilishga yoʻl qoʻyilmasligi (mehnat kodeksi 101-moddasi), agar qonun boʻyicha hodimlar ishda qoldirishga teng huquqli boʻlsalar (MK 103-moddasi 3-qismi), ishda qoldirishga afzallik huquqlarini aniqlash jamoa shartnomasida nazarda tutilgan holatlarning hisobga olinishi va boshqalar.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 9 fevraldagi PF-6165-sonli Farmoniga koʻra koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan 14 yoshga toʻlmagan bolaning ota-onasi (uning oʻrnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) boʻlgan hodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi. Ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilishda Sobirovani ana shu oiladagi holatlarini ham inobatga olishi zarur.

“Idoraviy mansubligi,mulkchilik va xoʻjalik yuritish shakllaridan qatʼi nazar, korxona, muassasa,tashkilot ichki mehnat tartibi ” namunaviy qoidalarining 2.30 va 2.32 bandlarida ham bayon qilingan.Namunaviy qoidalarda ham nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddatli mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga koʻra uning muddatidan oldin bekor qilishga hodimning aybli hatti harakatilari deb koʻrsatib oʻtilgan.Quyidagi hollarda esa ish beruvchining tashabbusiga koʻra mehnat shartnomasini bekor qilinishiga yoʻl qoʻyilmasligi aytilgan, yaʼni vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik davrida yoki hodimning mehnat toʻgʻrisidagi qonun hujjatlari yoki boshqa meʼyoriy hujjatlarda koʻzda tutillgan taʼtilda boʻlgan vaqtida ekanligi belgilangan.

Demak mazkur kazusdan xulosa qiladigan boʻlsak Sobirovaning holatidan kelib chiqib tahlil qilishimiz yaʼni,uni malakasi yetarli boʻlganligi yoki sogʻligʻi holatiga koʻra bajarayotgan ishiga noloyiq ekanligini aniqlash;

yuqorida aytilganidek Sobirova ogohlantirilganligi;

Sobirova ishdan bo`shatilayotganda avval ham intizomiy jazo olganligi ;

“Transnefteprodukt” AJ tomonidan jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi korxonaning lokal normativ hujjatlarida belgilangan kafolatlarga rioya etilganligi yoki kasaba uyushmasining roziligi olinganligi

shuningdek Sobirova homilador emasmi yoki uni 3 yoshgacha farzandi bor yuqligi kabi savollarga javob bergan holda Sobirovani da`vosi sud tomonidan ko`rib chiqilishi kerak.

O`zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 100-moddasi oxirgi qismida ham yozib qo`yilgan hodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to`grisidagi qonunlar va boshqa normative hujjatlarda nazarda tutilgan ta`tillarda bo`lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo`l qo`yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno.

Oliy sud Plenumi qaroriga ko`ra korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida ishga alkogoldan, narkotik yoxud toksinli moddalardan mast holda kelishi yoki ish joyida shu holatda bo`lgani uchun mehnat kodeksini 100-moddasi 2-qismining 4-bandiga asosan mehnat shartnomasini bekor qilish nazarda tutilgan taqdirda, bu asos ko`rsatilgan holatda faqat korxona hududida paydo bo`lgan hodimga nisbatan emas, balki o`z mehnat majburiyatlarini bajarishi lozim bo`lgan boshqa joylarda qayd etilgan holatda yurgan hodimga nisbatan ham qo`llanilishi mumkin.Lekin Sobirova qanday holatda mehnat vazifalarini bir marta qo`pol ravishda buzish holati keltirilmagan.

### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. O`zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // Qonun hujjatlari ma'lumotlari

milliy bazasi, 05.01.2018 y., 03/18/456/0512-son; 10.01.2018 y., 03/18/459/0536-son, 19.04.2018 y., 03/18/476/1087-son.

**2..** O‘zbekiston Respublikasi sog‘liqni saqlash vazirining 2015-yil 20-martdagi 25-son buyrug‘Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to‘g‘risidagi yo‘riqnoma

**3.** O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 9 fevraldagi PF-6165-sonli Farmoni

**4.** O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilinishini tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlaritoplami, 2008 y., 1-2-son, 1-modda, 2009 y., 52-son, 554-modda; 2016 y., 52-son, 597-modda; 2017 y., 24-son, 487-modda.

**5.**“Idoraviy mansubligi,mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa,tashkilot ichki mehnat tartibi ” namunaviy qoidalari

#### **Internet saytlari**

**1.www.lex.uz**

**2.www.norma.uz.**