

2 - казус

Собирова «Транснефтепродукт» АЖ устидан ишга тиклаш тўғрисида, мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва маънавий зарар учун компенсация тўлашни ундириб бериш тўғрисидаги даъво аризаси билан судга мурожаат қилди. Иш берувчи у билан меҳнат шартномасини вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида “Ангрен” станция бошлиғи лавозимидан ЎзР МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига асосан бўшатган. Бунда даъво аризасида меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиш қоидалари бузилганлигини кўрсатилган, ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деган тушунчадан хабари йўқлигини кўрсатиб ўтган. Суд даъво аризасини қаноатлантирмади.

Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.

Javob:

Biz avvalo kazu sga javob yozishimizdan avval kazu sdagi to'xtalishimiz kerak bo'lgan vaziyatlarni aniqlab olishimiz kerak.

- 1) Ishga tiklash to'g'risida;**
- 2) Majburiy progul vaqti uchun haq to'lash;**
- 3) Ma'naviy zarar uchun kompensatsiya to'lash;**
- 4) Mehnatga layoqatsizlik davri;**
- 5) Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish;**
- 6) O'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzish kabi asosiy muammoli vaziyatlarimiz mavjud.**

Demak bu jarayonda biz ishga tiklash to'g'risida to'xtalib o'tishimiz kerak bo'ladi. Ishga tiklash haqida O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 111-moddasida shunday deb belgilangan. Mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan hollarda, u ish beruvchining o'zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozim.

Nizoni ko‘rish vaqtida ish beruvchiga mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga o‘tkazishning asoslilikini isbotlab berish mas’uliyati yuklatiladi.

Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishni kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib olish nazarda tutilgan bo‘lsa, sud kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligi olingan-olinmaganligini aniqlaydi.¹ Bundan tashqari ishga tiklash to‘g‘risida O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 46-bandida xam quyidagicha keltirib qo‘yilgan. Mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy bekor qilingan yoki g‘ayriqonuniy boshqa ishga o‘tkazilgan hollarda xodim avvalgi ishga tiklanishi shart.

Nizolarni ko‘rishda mehnat shartnomasi bekor qilinishining yoki boshqa ishga o‘tkazishning asoslilikini isbotlab berish majburiyati MKning 111-moddasiga ko‘ra ish beruvchiga yuklatilishini nazarda tutishlari lozim.

Xodimni ishga tiklashda unga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati ish beruvchiga yuklanadi.

Xodimga yetkazilgan zararni qoplash quyidagilardan iborat ekanligiga sudlarning e‘tibori qaratilsin:

majburiy progul vaqti uchun so‘zsiz haq to‘lash (MKning 275-moddasi);

mehnati shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish yuzasidan shikoyat qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlarni (mutaxassislar maslahati, ishni yurgizish xarajatlari, yo‘lkira va boshqalarni) qoplash;

ma‘naviy zararni qoplash. Ma‘naviy zarar miqdori ish beruvchining xatti-harakatlariga baho bergan holda aniqlanib, u xodimning oylik ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

¹ O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 111-moddasi.

Xodimning iltimosiga ko'ra sud uni ishga tiklash o'rniga (majburiy progul vaqti uchun ish haqi, ma'naviy zarar, mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga ko'chirish yuzasidan shikoyat qilish bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlardan tashqari) uch oylik ish haqidan kam bo'lmagan qo'shimcha kompensatsiya undirib berishi mumkin (MK 112-moddasi 2-qismi).

Sud, xodimga yetkazilgan ma'naviy zararni qoplash masalasini hal etishda qaysi holatlarda va ish beruvchining qaysi harakatlari (harakatsizligi) oqibatida unga zarar yetkazilganligi, ish beruvchi aybining darajasi, mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazishda qonun ochiq-oydin buzilgan-buzilmaganligini aniqlashi, xodimning qanday ma'naviy va jismoniy azoblar chekkanini belgilashi, bu zararlarni u qancha summada yoki boshqacha moddiy shaklda qoplashini baholamog'i va muayyan nizoni hal qilish uchun muhim bo'lgan boshqa holatlarni oydinlashtirmog'i lozim. Ma'naviy va jismoniy azoblar darajasi yetkazilgan ma'naviy ziyonning haqiqiy holati jabrlanuvchining shaxsiy xususiyatlari, yetkazilgan azoblarning og'irligini tasdiqlovchi aniq holatlarga qarab sud tomonidan aniqlanadi.

Sud ish beruvchiga har qanday mehnat huquqining buzilishi oqibatida (qonunga xilof ravishda mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish yo'li bilan ma'naviy va jismoniy zarar yetkazish, asossiz intizomiy chora qo'llash, tegishli tibbiy tavsiyalar asosida boshqa ishga o'tkazishni rad qilish, mehnat shartnomasi bekor qilingach, ish beruvchi xodimning mehnat daftarchasini bermasligi yoki o'z vaqtida bermaganligi va boshqalar natijasida) xodimga yetkazilgan ma'naviy zararni qoplash majburiyatini yuklashi mumkin.

Ish beruvchi tomonidan xodimga yetkazilgan ma'naviy zarar miqdori xodimni qanoatlantirilgan moddiy zarar, shuningdek majburan bo'sh yurgan vaqti uchun beriladigan haq miqdoriga bog'liq holda qoplanishi mumkin emas.²

Demak bu qonun xujjatlarida aytilganidek ish beruvchi tomonidan xodimga nisbatan g'ayriqonuniy yani qonunga xilof ravishda mehnat shartnomasini bekor

² O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarorining 46-bandi.

qilgan bo'lsa, xodimni ishga tiklash to'g'risidagi davo arizasi qanoatlantiriladi yani xodim ishga tiklanadi.

Yana bir to'xatilishimiz kerak bo'lgan masala bu majburiy progul masalasidir. Bu masala bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 275-moddasida to'xtalib, „Xodimning pul undirishga doir talablarini qondirish. Ish beruvchi xodimning pul undirishga doir talablarini hech qanday muhlat bilan cheklamay, hamma vaqt uchun qondirishga haqlidir. Ish haqini undirish to'g'risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko'ruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini to'liq qondiradi: mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga mehnat daftarchasini o'z vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risidagi;

mehnati nizolarini ko'ruvchi organning xodimni avvalgi ishga tiklash to'g'risidagi qarorini ish beruvchi ijro etmaganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risidagi;

foydalanilmagan ta'til uchun xodimga tegishli bo'lgan kompensatsiyani to'lash to'g'risidagi.

Mehnati shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi, boshqa ishga g'ayriqonuniy ravishda o'tkazilganligi yoki ishdan g'ayriqonuniy ravishda chetlatilganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to'lash to'g'risidagi mehnati nizolarini ko'rib chiqish chog'ida mehnati nizolarini ko'ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo'lmagan muddat uchun qondiriladi.

Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari uch yildan ortiq bo'lmagan muddat uchun qondiriladi³” deb yozib qo'yilgan. Majburiy progul xaqida xam O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnati shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida”gi qarorining 47-bandida yozib qo'yilgan. „Mehnati shartnomasining bekor qilinishi qonuniy deb topilgan hollarda, xodimga mehnati daftarchasini o'z vaqtida bermaganlik oqibatida majburiy progul vaqti

³ O'zbekiston Respublikasi Mehnati Kodeksining 275-moddasi

uchun haq to'lash va mehnat munosabatlarini bekor qilish sanasini mehnat daftarchasi berilgan kunga ko'chirish haqidagi talablari qanoatlantirilishi kerakligiga sudlarning e'tibori qaratilsin. Agarda, MKning 81-moddasi 2-qismida talablariga xilof ravishda xodimning mehnat daftarchasiga mehnat shartnomasining bekor qilinish asosi (sababi) ko'rsatilgan bo'lib, u xodimning ishga joylashishiga to'sqinlik qilayotgan bo'lsa, mehnat shartnomasi noqonuniy bekor qilinganda xuddi majburiy progul vaqti uchun haq to'lash singari xodimni majburiy progul vaqti uchun unga haq to'lash haqida hal qiluv qarori chiqarishga haqli''⁴ deb belgilangan.

Vaziyatdan kelib chiqib endi ma'naviy zarar uchun kompensatsiya to'lashga to'xtalib o'tamiz. Bunda O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 187-moddasida quyidagicha Xodimga to'lanishi lozim bo'lgan zarar

„O'z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan yoki mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etilganligi natijasida xodimga, boquvchisi ish bilan bog'liq holda vafot etgan taqdirda esa, — uning oila a'zolariga (192-moddaning birinchi qismi) yetkazilgan har qanday zararni (shu jumladan, ma'naviy zararni) ish beruvchi, basharti ushbu Kodeksda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo'lsa, to'liq hajmda to'laydi. Ma'naviy zarar (jismoniy yoki ruhiy azoblar) pul shaklida yoki boshqa moddiy shaklda hamda ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuvga muvofiq ravishda, xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda vafot etgan taqdirda esa, — ish beruvchi va vafot etgan xodimning oila a'zolari o'rtasidagi kelishuvga muvofiq ravishda belgilangan miqdorda qoplanadi. Ma'naviy zararni qoplash yuzasidan nizo kelib chiqqan taqdirda, bu masala sudda ko'rib chiqiladi''⁵ deb yozib qo'yilgan. Bundan tashqari xam ma'naviy zarar uchun kompensatsiya to'lash xaqida ko'plab qonun xujjatlarida belgilangan. Misol uchun: mazkur Kodeks 112-moddasi ikkinchi qismining to'rtinchi xatboshisi, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik

⁴ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarorining 47-bandi.

⁵ O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 187-moddasi

kodeksining 1021 va 1022-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrda 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo‘yicha sud amaliyoti haqida”gi va 2000-yil 28-aprelda 7-sonli “Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi qarorlari.

O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1021 va 1022-moddalarida quyidagicha 1021-modda. Umumiy qoidalar

„ Ma’naviy zarar uni yetkazuvchining aybi bo‘lgan taqdirda, zarar yetkazuvchi tomonidan qoplanadi, ushbu moddaning ikkinchi qismida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno.

Ma’naviy zarar uni yetkazuvchining aybidan qat’i nazar, quyidagi hollarda qoplanadi, agar:

zarar fuqaroning hayoti va sog‘lig‘iga oshiqcha xavf manbai tomonidan yetkazilgan bo‘lsa;

zarar fuqaroga uni qonunga xilof tarzda hukm qilish, qonunga xilof tarzda jinoiy javobgarlikka tortish, ehtiyot chorasi sifatida qamoqqa olishni yoki munosib xulq-atvorda bo‘lish haqida tilxat olishni qonunga xilof tarzda qo‘llanish, qonunga xilof tarzda ma’muriy jazo qo‘llanish va qonunga xilof tarzda ushlab turish natijasida yetkazilgan bo‘lsa;

zarar or-nomus, qadr-qimmat va ishchanlik obro‘-e’tiborini haqoratlovchi ma’lumotlarni tarqatish tufayli yetkazilgan bo‘lsa;

qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

1022-modda. Ma’naviy zararni qoplash usuli va miqdori

Ma’naviy zarar pul bilan qoplanadi.

Ma’naviy zararni qoplash miqdori jabrlanuvchiga yetkazilgan jismoniy va ma’naviy azoblarning xususiyatiga, shuningdek ayb tovon to‘lashga asos bo‘lgan hollarda zarar yetkazuvchining aybi darajasiga qarab sud tomonidan aniqlanadi.

Zararni qoplash miqdorini aniqlashda oqilonalik va adolatlilik talablari e'tiborga olinishi lozim.

Jismoniy va ma'naviy azoblarning xususiyati ma'naviy zarar yetkazilgan haqiqiy holatlar va jabrlanuvchining shaxsiy xususiyatlari hisobga olingan holda sud tomonidan baholanadi.

Ma'naviy zarar to'lanishi lozim bo'lgan mulkiy zarardan qat'i nazar qoplanadi''⁶ deb belgilab qo'yilgan.

Qolaversa O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli "Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida"gi qarorlarida xam „Ma'naviy zararni qoplash masalalari bir qator qonun hujjatlari, xususan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 112-moddasi, 1996-yil 26-apreldagi "Iste'molchilarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 22-moddasi, 2014-yil 6-maydagi "Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 113-moddasi, 2012-yil 2-maydagi "Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 38-moddasi, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 11, 99, 100, 163, 1021 va 1022-moddalari, 1998-yil 29-avgustdagi "Avtomobil transporti to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 19-moddasi va boshqa qator qonunlar bilan tartibga solinishiga e'tibor qaratilsin.

Kelib chiqqan nizolarni to'g'ri va o'z vaqtida hal qilish uchun sudlar har bir ish bo'yicha taraflarning o'zaro munosabatlari xarakterini va bu huquqiy munosabatga ma'naviy zararni qoplash bo'yicha qonunni qo'llashga yo'l qo'yilishi mumkinligi, agar qonunda bunday javobgarlik belgilangan bo'lsa, ma'naviy zararni qoplash tartibi va shartlarini nazarda tutgan qonunning qachon kuchga kirganini, shuningdek, ma'naviy zararni keltirib chiqargan harakatlar qachon sodir bo'lganligini tekshirishi va muhokama qilib baho berishi lozim.

⁶ O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1021 va 1022-moddalari.

Shuningdek, sud jabrlanuvchiga jismoniy va ma'naviy azoblar yetkazilgani fakti nima bilan tasdiqlanishi, u qanday holatlarda va qanday harakatlar (harakatsizlik) bilan yetkazilganligi, zarar yetkazuvchining ayb darajasi, jabrlanuvchi qanday ma'naviy va jismoniy azoblar tortgani, uni qoplashni qanday miqdorda baholashi va nizoni hal qilish uchun ahamiyatga ega bo'lgan boshqa holatlarni aniqlashi zarur''⁷ deb yozib belgilangan.

Endi mehnatga vaqtincha layoqatsizlik xaqida tushuncha beramiz. Mehnatga layoqatsizlik varaqasini berish tartibi O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to'g'risidagi 2667-sonli yo'riqnomasining birinchi va ikkinchi bandlarida quyidagicha „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. Mehnatga layoqatsizlik ma'lumotnomasi shaxsni ishdan (o'qishdan) ozod qilish uchun asos bo'ladigan hamda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bilan kechadigan kasallanishning hisobi yuritiladigan hujjat hisoblanadi''⁸ deb belgilab qo'yilgan.

Demak endi biz ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini ko'rib chiqamiz. Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 100- moddasida

⁷ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli "Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida"gi qarori.

⁸ O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to'g'risidagi 2667-sonli yo'riqnomasi.

quyidagicha: Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish „Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asosli bo‘lishi shart. Quyidagi sabablardan birining mavjudligi mehnat shartnomasini bekor qilishning asosli ekanligini bildiradi:

1) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi;

2) xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoki sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo‘lib qolishi;

3) xodimning o‘z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’sir choralari qo‘llanilgan kundan e’tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo‘ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

4) xodimning o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo‘lgan mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzishlarning ro‘yxati:

ichki mehnat tartibi qoidalari;

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

ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo‘llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning o‘z mehnat vazifalarini buzishi qo‘pol tusga egaligi yoki ega emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo‘ya harakatning og‘ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo‘lgan oqibatlarga qarab hal etiladi;

5) o‘rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek mehnat shartlariga ko‘ra o‘rindoshlik ishi cheklanishi sababli o‘rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi;

6) korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi. Mazkur asos bo‘yicha mehnat shartnomasini korxona mulk qilib olingan kundan boshlab uch oy mobaynida bekor qilishga yo‘l qo‘yiladi. Xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’tillarda bo‘lgan vaqti, uzrli sabablarga ko‘ra ishda bo‘lmagan boshqa davrlari bu muddatga kiritilmaydi;

7) xodimning pensiya yoshiga to‘lganligi, qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo‘lganda.

Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’tillarda bo‘lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno’’⁹ deb belgilangan.

O‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzishga ko‘rib turganimizdek O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 100-moddasining 2-qismi 4-bandida ko‘rsatilib o‘tilgandek xodimning o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo‘lgan mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzishlarning ro‘yxati:

ichki mehnat tartibi qoidalari;

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

⁹ O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 100-moddasi

ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning o'z mehnat vazifalarini buzishi qo'pol tusga egaligi yoki ega emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo'ya harakatning og'ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlarga qarab hal etiladi kabi bo'lgan xollarda O'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzish bo'ladi.

Xulosa

Men xulosa qilib shuni aytamanki bu kazusda sud arizachi Sobirovani davosini qanoatlantirishi kerak edi. Chunki yuqorida biz bu ariza bo'yicha atroflicha to'xtalib o'tdik va ish beruvchi tomonidan xodimga nisbatan noqonuniylikka yo'l qo'yilganini ko'rib chiqdik.

Misol uchun quydagi:

Ishga tiklash to'g'risida;

Majburiy progul vaqti uchun haq to'lash;

Ma'naviy zarar uchun kompensatsiya to'lash;

Mehnatga layoqatsizlik davri;

Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish;

O'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzish kabi to'xtalishimiz kerak bo'lgan masalalarga aloxida aloxida to'xtalib o'tdik va taxlil qildik. Bu kazusda ko'rinib turibdiki ish beruvchi o'z tashabbusi bilan shartnomani bekor qilganda qonunchiligimizga zid ravishda ish ko'rgan deb o'ylayman. Chunki O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 100-moddasi oxirgi bandida Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno deb belgilab qo'yilgan. Xodim Sobirova o'z davo arizasida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davrida M/K

100-moddasi 4-bandi bilan shartnomani bekor qilgan deb yozgan edi. Bu xam ish beruvchining qo'pol xatosi xisoblanadi. Bunda tashqari arizada Sobirova O'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzish tushinchasidan xabari yo'qligini aytgan. Vaholanki O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 100-moddasi 2 qismi 4- bandida xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishlarning ro'yxati:

ichki mehnat tartibi qoidalari;

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

ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning o'z mehnat vazifalarini buzishi qo'pol tusga egaligi yoki ega emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo'ya harakatning og'ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlarga qarab hal etiladi deb yozib qo'yilgan xisoblanadi. Shulardan kelib chiqqan xolda men bu kazusda sud Sobirovani davo arizasini qanoatlantirishi kerak degan xulosaga keldim. Chunki barcha qonun xujjatlarida Sobirovani xaq ekanligi o'z tasdig'ini topdi va ish beruvchi qo'pol xatoga yo'l qo'yganligi aniqlandi deb o'ylayman.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga sharxlar.
3. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi.
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarori.
5. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli "Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida"gi qarori.
6. O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to'g'risidagi 2667-sonli yo'riqnomasi.

Veb saytlar:

1. www.lex.uz