

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.

К И Р И Ш.

Мазкур казусни ҳал этишда кўриб чиқилиши лозим бўлган масалалар:

- ❖ «Транснефтепродукт» АЖ Собировани вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида ЎзР МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига асосан бўшатганлиги;
- ❖ Собирова даъво аризасида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деган тушунчадан хабари йўқлигини кўрсатиб ўтганлиги;
- ❖ ишга тиклаш, мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва маънавий зарар учун компенсация тўлаш тартиби;
- ❖ Суд Собированинг даъво аризасини рад этганлиги.

МУШОҲАДА ҚИСМИ.

Казусдан кўринишича “Транснефтепродукт» АЖ Собировани вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида “Ангрен” станция бошлиғи лавозимидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига асосан бўшатган ва Собирова судга мурожаат қилганида даъво аризасида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деган тушунчадан хабари йўқлигини кўрсатиб ўтган. Меҳнат кодексининг 100-моддасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга асос бўлувчи ҳолатлар белгиланган бўлиб, мазкур модданинг 2-қисми 4-бандига асосан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга асос бўлиши мумкинлиги, ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишлар рўйхати ички меҳнат тартиби қоидаларида, корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида ёки айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланиши кўрсатилган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида катъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”нинг 2.38-бандида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол бузиш ҳолатларининг намунавий рўйхати берилгани бўлиб, унга қўра меҳнат вазифаларини бир марта қўпол бузишга қуйидагилар киритилади:

- ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, фармойишлари ва топшириқларида, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари ва фармойишларида, юқори орган, ҳокимлик ва иш берувчининг қарорларида қўйилган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик (ишда узрсиз сабаблар билан иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами ____ соатдан кўпроқ бўлмаганлик);

ишга алкоғолли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки заҳарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш, буни гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса;

иш жойида корхонанинг мол-мулкни ўғирлашни содир этиш, буни гувоҳлар тасдиқлаган бўлса;

тарбиячилик вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий иш-ҳаракатни содир этиши;

корхона ходимларининг, шу жумладан, тартиббузарнинг ҳам ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини қўпол равишда бузиш;

ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бузилиб, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг _____ баравар ҳажмида моддий зарар етказилиши;

махфийлиги меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатадиган ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши, агар бу хатти-ҳаракатлар иш берувчи томонидан унга нисбатан ишончнинг йўқолиши учун асос бўлса.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 34-бандига асосан МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ножўя хатти-ҳаракатлар:

корхона раҳбарига нисбатан — корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

интизом ҳақидаги низом ва уставлар татбиқ этилувчи айрим тоифадаги ходимларга нисбатан — интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

бошқа барча ходимларга нисбатан — корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозим.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда:

корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмаганлигини;

корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлигини;

мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ этилиш-этилмаслигини аниқлаши керак.

Шунингдек, Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 3-қисмида “*Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно*” деб белшилган.

Юқорида кўрсатилган нормалар талабларидан келиб чиқиб, “Транснефтепродукт» АЖ томонидан Собировани меҳнатга лаёқатсизлик даврида бўшатишгани Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 3-қисми талабларига зид.

Шунингдек, Собирова “Ангрен” станция бошлиғи, яъни **корхона раҳбари** лавозимида фаолият юритган бўлиб, у билан меҳнат шартномасини 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан бекор қилиниши учун у билан тузилган меҳнат шартномасида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга асос бўлиши ҳамда меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати кўрсатилган бўлиши лозим. Казусдан кўринишича Собирова ўзининг даъво аризасида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деган тушунчадан хабари йўқлигини кўрсатиб ўтган бўлиб, бу эса меҳнат шартномасида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга асос бўлиши шартлашилмаганлигидан далолат беради.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 51-бандига асосан Меҳнат шартномасини қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш деб:

қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;

иш берувчи ташаббусига кўра касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигисиз, агарда бундай розилик

олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;

иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган шахслар билан ишлаб чиқаришдан ажратилмай, ходимларнинг вакиллик органига сайланганлар ҳамда вакиллик органига сайланганлар сайланиш муддати тугаганидан сўнг икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмаганда;

МК 237-моддасининг 1-қисмида кўрсатилган, яъни иш берувчига аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар маълум бўлганда;

иш берувчининг ташаббуси бўйича, корхонанинг тўлиқ тугатилиши ҳолларидан ташқари, **ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида;**

МК 84-моддасининг 3-қисмида кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмаса-да, ходимларнинг қониқарсиз синов натижасига кўра;

МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича, корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган бўлганда, шунингдек ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта бузганлиги учун;

ходимнинг ташаббуси бўйича унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда;

номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан;

иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда.

МКнинг 111-моддасига асосан меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим ҳамда 112-моддага асосан ишга

тикланганда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда);

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган харажатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан;

маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Фуқаролик ҳуқуқ ва эркинликларини муҳофаза қилишнинг жаҳонда кенг эътироф қилинган асосий шакли бўлиб, уларни бетараф ва холис судлар томонидан амалга оширилиши саналади.

Меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган низолар юзасидан ходим ёки иш берувчи, шунингдек ваколат берилган ўзга шахслар фуқаролик процессуал қонунчилик талабларига амал қилганлари ҳолда судга мурожаат қилишлари мумкин.¹

Ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ёки ғайриқонуний ишдан бўшатишнинг ходим ўзининг аввалги вазифаси (лавозими) ва иш берувчининг бевосита ўзи томонидан (чиқарилган буйруқни бекор қилиш ҳақидаги бошқа буйруқ чиқариш йўли билан), юқори турувчи органнинг (бўйсинувчи тартибда) бўшатиш (бошқа ишга ўтказиш ҳамда қуйи орган чиқарган буйруқнинг бекор қилиниши) орқали ёки суднинг ҳал қилув қарори асосида амалга оширилиши мумкин.²

1. Меҳнат ҳуқуқи Дарслик. Усмонова М.А.: Тошкент-2018, 477-бет.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига Шарҳ. Турсунов Й.: Адолат 2018 йил, 349-бет.

Х У Л О С А.

Хулоса ўрнида шуни айтиш керакки таҳлил қилинган казусдаги ҳолат, яъни «Транснефтепродукт» АЖ томонидан Собирова билан тузилган меҳнат шартномасини Меҳнат Кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 4-бандига асосан бўшатганлиги бир неча сабабларга кўра ноқонуний.

Биринчидан, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 3-қисми талабларидан келиб чиқиб, иш берувчи «Транснефтепродукт» АЖ томонидан ходим Собирова билан тузилган меҳнат шартномасини ходим вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида бекор қилиши ноқонуний.

Иккинчидан, Собирова “Ангрен” станция бошлиғи, яъни **корхона раҳбари** лавозимида фаолият юритган бўлиб, у билан меҳнат шартномасини 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан бекор қилиш учун у билан тузилган меҳнат шартномасида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга асос бўлиши ҳамда меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати кўрсатилган бўлиши лозим эди. Казусдан кўринишича Собирова ўзининг даъво аризасида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деган тушунчадан хабари йўқлигини кўрсатиб ўтган бўлиб, бу эса меҳнат шартномасида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга асос бўлиши шартлашилмаганлигидан далолат беради ҳамда мазкур ҳолат ноқонуний.

Шунингдек, 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 қилиб, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш қоидалари бузилганлигини кўрсатиб ўтган. Иш берувчи томонидан юқорида санаб ўтилган қонун талаблари бузилган бўлсада, суд Собированинг даъво аризасини қаноатлантирмасдан нотўғри қарор қабул қилган.

ФОЙДАЛАНИЛГАН НОРМАТИВ-ҲУҚУҚИЙ ҲУЖЖАТЛАР ВА АДАБИЁТЛАР:

- Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси;
- Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори;
- Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”;
- Меҳнат ҳуқуқи Дарслик. Усмонова М.А.: Тошкент-2018;
- Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига Шарҳ. Турсунов Й.: Адолат 2018 йил.

ФОЙДАЛАНИЛГАН ВЕБ-САЙТЛАР:

- www.lex.uz;
- www.norma.uz;
- www.library-tsul.uz.