

Mehnat huquqi modulidan oraliq nazorat kazuslari

2 kazus

Sobirova „Transneftprodukt” 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’zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 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, xodim 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.

Javob;

Taraflarning harakatlarini huquqiy tahlil qilgan holda yuqoridagi vaziyatga amaldagi qonunchilik hujjatlari asosida yechim topishda quyidagi ketma-ketlikda ko’rib chiqamiz;

Birinchidan; Sobirovaning sudga kiritgan da’vo arizasi mazmunan qanday keltirilgan;

Ikkinchidan; ish beruvchining ishdab bo’shatishdagi huquqiy asosi qonuniymi?

Uchinchidan; mehnat vazifalarini bir marta qo’pol ravishda buzish tushunchaga izoh;

To’rtinchidan; ushbu muamoli vaziyatga huquqiy va asosli yechim topib xulosalash.

Kirish

Barchamizga ma’lumki, mehnat munosabatlari, mehnatga oid haatti- harakatlar butun respublikaamiz hududida amal qiladigan mehnat qonunchiligi asosida tartibga solinadi. Bunda har qaysi tarafning ham huquqlari va manfaatlariga zid kelmagan holda odilona yondashilib, batafsil ko’rsatib o’tilgan. Lekin ba’zi hollarda ish beruvchi va xodim o’rtasidagi kutilmagan vaziyatlar sababli mehnat munosabatlariga putur yetkazavchi vaziyatlar yuzaga kelib turadi. Ana shunday vaziyatlardan biri yuqoridagi kazusda o’z yechimini kutib turibdi. Har bir korxona, tashkilot yoki muassasada ish beruvchi va xodimni huquqlari, burchlarini, mehnat munosabatlarni o’zida aks ettirgan, tartibga solib turishni mo’ljallangan nizom ishlab chiqiladi. Agarda bunday kelishuvlar mavjud bo’lmasa, amaldagi qonunchilik yoki qonun osti hujjatlarida ko’rsatilgan asoslarda belgilanib qo’yiladi. Endi shu tashkilotda ish beruvchi va xodim o’rtasida avvaldan mehnat munosabatlari belgilanib, ular asosida mehnat faoliyatini olib borish maqsadga muvofiq

bo'ladi. Shuningdek, yuqoridagi kasuzga quyidagi qonun hujjatlari va boshqa tegishli normativ huquqiy hujjatlar asosida tahlil qilishga harakat qilamiz.

T A H L I L

Avvalo O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida mehnatga oid munosabatlar mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinishi barchamizga mehnat bozorida adolatli mehnat sharoitida mehnat qilishimiz uchun dasturi amal hisoblanadi. Shu o'rinda, Mehnat kodeksining 100-moddasi to'rtinchi qismiga ko'ra quyidagilar belgilangan;

-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.

Xodim 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.¹ Kazusdan kelib chiqqan holda, Sobirovaning sudga kiritgan talabini keltirib, qonuniy asosda tahlil qilamiz. Sobirovaning da'vo arizasiga ko'ra, ishga tiklash, majburiy progulni undirish va yetkazilgan ma'naviy zararni qoplashni so'rashdan iborat edi. Shu o'rinda Mehnat Kodeksining 100-moddasining 4-bandiga ko'ra o'z vazifasini qo'pol ravishda buzganligiga asoslar ko'rsatilgan, lekin shunday holatda ham ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatishdan 3 kun avval ogohlantirishi kerak edi. Kasuz mazmuniga ko'ra bu bizga noma'lim tarafi hisoblanadi. Endi shunday vaziyatda Mehnat Kodeksining 25-moddasiga ko'ra, „Xodimlar vakillik organlari a'zolarining mehnat sohasidagi qo'shimcha kafolarlari haqidagi tushunchalarni keltirmay iloji yo'q. 25-moddaning birinchi qismida quyidagicha belgilangan;

¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 100-moddasi

Xodimlarning vakillik organlari a'zolariga o'zlarining vakillik faoliyatlarini amalga oshirishlari munosabati bilan ish beruvchi tomonidan biron bir shakldagi ta'qib qilinishidan himoya etish kafolatlanadi.²

Bundan kelib chiqadiki, Sobirovaning fikricha huquqlarini buzilgan deb hisoblasa, uni Mehnat kodeksi 25-moddasiga ko'ra, xodimlarning vakillik organlari a'zolariga murojaat qilish huquqi mavjud ekanligini ko'ramiz. Kazusda esa bu ko'rsatilmagan. Qiyosiy tahlil qiladigan bo'lsak, Sobirova bu huquqlaridan bexabar, hatto bir marta qo'pol buzish haqida ham ma'lumotga ega emasligini ko'rishimiz mumkin. Demak, ish beruvchi xodimni ichki mehnat tartib qoidalari bilan tanishtirmagan yoki u o'sha tashkilotda mavjud emasligi (ichki mehnat tartibi qoidalarini tuzish majburiy emasligi haqida tushunchaga ega bo'lsak ham) haqidagi tushunchaga kelamiz. (Odatda ichki mehnat tartibi qoidalari kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib tasdiqlangan bo'ladi) Demak bu vaziyatda, Sobirova mana shunday huquqlaridan foylanmagan yoki tegishli tartibda odohlantirilmagan deb hisoblayman. Ayni paytda O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining „Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti) ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqidagi“ 12-sonli qarorining 20-bandiga muvofiq quyidagicha asoslantirilganligini keltirmay ilojimiz yo'q; unga ko'ra;

„Ish beruvchi xodimning 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 MK 100-moddasi 2-qismining 1, 2 va 6-bandlari asosida mehnat munosabatlarini bekor qilishdan farqli o'laroq xodim bilan mehnat shartnomasini MK 100-moddasi 2-qismi 3 yoki 4-bandlari bo'yicha bekor qilishda xodimni albatta yozma shaklda xabardor qilishni ko'zda tutmaydi. Shunga ko'ra, bunday asoslar bo'yicha xodim bilan mehnat munosabatlarini bekor qilishda yozma yoki og'zaki xabardor qilinishi mumkin. Mehnat shartnomasini MK 100-moddasi 2-qismining 3 yoki 4-bandlari asosida bekor qilish intizomiy chora bo'lib, xodimni xabardor qilish va u bilan mehnat munosabatlarining bunday asoslarda bekor qilinishiga faqat intizomiy choralarni qo'llash uchun belgilangan muddatlardagina yo'l qo'yiladi.³ Xuddi shu asosga ko'ra, Sobirovani ish beruvchi yozma yoki og'zaki tarzda ogohlantirilishi kerak edi.

Nizoni to'g'ri hal etish uchun sud jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasi tuzilgan yoki tuzilmaganini va shartnomada xodimni ishdan bo'shatish uchun kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan yoki tutilmaganligini aniqlashi lozimdir. Endi „Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti) ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi

² O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 25-moddasi

³ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining 12-sonli plenum qarori

haqida''gi qarorining 29,30,32,34—38 bandlariga muvofiq 30-bandiga ko'ra, quyidagicha tahlil qilshimiz mumkin „mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'lgan mehnat vazifalarini buzganlik aynan nimadan iboratligini va u MK 100-moddasi 2-qismining 3 va 4-bandlari bo'yicha mehnat shartnomalarini bekor qilish uchun asos bo'la olishi mumkin yoki mumkin emasligi;⁴

--mehnat shartnomasini bekor qilishda sodir qilingan nojo'ya xatti-harakatning og'irligi,u xodimning avvalgi ishi ishi va xulqi-atvori ish beruvchi tomonidan hisobga olingan-olinmaganligi;

--ish beruvchi tomonidan intizomiy jazolar berish belgilangan muddatlar va tartibi aniqlanishi mumkin.

--ish beruvchi tomonidan intizomiy jazolar berish belgilangan muddatlar va tartibga rioya qilinganligi aniqlanishi zarur.Sud xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo'llanishini,jumladan MK 100-moddasi 2- qismining 3 yoki 4-bandlari bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishini nafaqat ish beruvchi tomonidan intizomiy jazo chorasi qo'llash muddati va tartiblariga rioya qilinmagan hollarda,balki nojo'ya xatti -harakat haqiqtdan ham sodir etilgan,ammo mehnat shartnomasini bekor qilish sodir etilgan xatti – harakat ning og'irlik darajasi,xatti-harakat sodir etilgan holatlar xodimning oldingi xulq-atvori va uning ishga bo'lgan munosabati hisobga olinmagan holda(MK 184- moddasi 2-qismi)bekor qilingan degan xulosaga kelgan taqdirda ham g'ayriqonuniy deb topishga haqli.⁵

Shu o'rinda „Mehnat shartnomasi''ning mazmunan nimani o'zida aks ettirishini keltirgan holda xodimning qaysi huquqlarini o'zida aks etirishi va ish beruvchi zimmasiga nimalarni yuklashini tahlil qilgan holda,kazusdagi muammoning bir tarafini yoritmoqchiman.

Jumladan, **“Mehnat shartnomasi”** – xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik,malaka,,lavozim bo'yicha ishni mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi,shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuv.U mehnatga oid munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishni ta'minlashda muhim o'rin egallaydi.Shu ta'rifga asosan,mehnat shartnomasi xodimga va bir qator mehnat vazifalaridan tashqari,mehnat intozomini ham yuklashini ko'rishimiz mumkin.⁶

Endi xodimning yuqorudagi mazmundagi da'vo bilan sudga da'vo ariza kiritgan hollarda ham sudlar e'tibor qaratishi shart bo'lgan muhim talablari ham mavjud.Bunday talablar haqida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 12- sonli qarorining 48- bandida quyidagicha asoslarda keltirilganini izohlamogchiman.Jumladan;

⁴ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi 12-sonli plenumining qarori

⁵ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi 12-sonli plenum qarori 31- bandi.

⁶ Lex.uz.

48.Mehnat shartnomasi bekor qilinganida xodimga beriladigan to'lovlar yuzasidan bo'lgan nizolarni ko'rishda quyidagilar aniqlanishi zarur;

-MKning 110-moddasida belgilangan muddatlarda xodimga tegishli ish haqi berilganmi;

-mehnat shartnomasi bekor qilinganida xodimga foydalanmagan asosiy va qo'shimcha ta'tillari(MK 151-moddasi 1-qismi) ugun pullik kompensatsiya to'langanmi;

-mehnat shartnomasi bekor qilinganida MKning 109-moddasiga binoan xodimga o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan ishdan bo'shatish nafaqasi berilganmi;

-xodim bilan shartnomasi alohida asoslardaga ko'ra bekor qilinganda unga moddiy yordam berish uchun qo'shimcha kafolatlar berilganmi(MKning 67-moddasi).

Xodimning mehnat shartnomasi bekor qilinishi bilan uni qonunlarda o'rnatilgandan yuqori pul to'lovlari (masalan,ishdan bo'shatish nafaqasini o'rtacha oylik ish haqi ish haqidan ortiq to'lash) yoki qonunlarda ko'rsatilmagan qo'shimcha pul to'lovlari to'g'risidagi talablari,agar bu to'lovlar berilishi jamoa kelishuvi, jamoa shartnomalarida (korxonaning boshqa local hujjatlarida) hamda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida ko'zda tutilgan bo'lsa,u qanoatlantirilishi lozim.⁷

X U L O S A

Ushbu kazusga yechim sifatida shunday xulosaga kelamiz;

Birinchidan;Sobirovaning ish beruvchi tomonidan ba'zi bir huquqlari buzilganligini yuqoridagi asoslarda ta'kidlab o'tildi.Sobirova avvalo, ishga qabul qilayotganida mehnat faoliyati davomida mehnat intizomi bilan tanishganmi yoki yo'qligi haqida aytib o'tmoqchiman.Har qanday vaziyatda ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini tuzayotganda uni shartlari va mazmuni bilan xodim tanishtirilishi shart.Shuningdek, mehnat intizomi,ichki mehnat qoidalari,korxona ichki tartib qoidalari bilan tanishtirilishi kerak.Xodimdan mehnat faoliyati bilan birga ichki intizomga amal qilishi va bo'y so'nishi ish beruvchi tomonidan talab qilinadigan asosiy talablardan biridir.Bu kazusda Sobirovaning vajlaridan biri bu-bir marta qo'pol buzish nima ekanligidan xabari yo'qligida.Demak,xodim bir marta" qo'pol buzish"haqida ma'lumotga ega emas.

Ikkinchidan;Sobirova mehnatga layoqatsizlik davrida ekanligida u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilinishi mumkin emas.Avvalo ,xodim ishni davom ettirishga layoqatli emasligi bu jiddiy sababdir.Chunki,MKning 102-moddasi 4-qismining ikkinchi bandida quyidagi fikrlar keltirilgan;"Mehnat shartnomasi xodim aybli xatti-harakati bilan sodir etilganligi munosabati bilan bekor qilingan hollarda(100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari),ish beruvchi xodimni mehnatga oid munosabatlarining bekor qilinishi

⁷ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining 12- sonli plenum qarori.

to'grisida kamida uch kun ildin xabardor qiladi va unga shunga munosib kompensatsiya to'laydi.”⁸

Bu vaziyatda xodimni ishga chiqishini ish beruvchi kutishga majbur edi va bir marta qo'pol buzish,ogohlantish qo'llashi zarur edi.

Uchinchidan;Sobirova bilan ishdan bo'shatayotgan ish beruvchi da'vo arizada keltirilgan talablarni qanoatlantishi kerak edi.Bu talablarga asoslarni yuqorida keltirib o'tdim.

To'rtinchidan ;Sud Sobirovani da'vo talablarini to'liq o'rganib chiqishi va da'voni qanoatlantirishi kerak edi.Chunki kazusda ish beruvchi tomonidan qonun buzilishlarga yo'l qo'yilgan.Xulosa;sud Sobirovani da'vo arizasini qanoatlantishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar;

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi.
2. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining 12-sonli plenum qarori.
3. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakrti)ni bekor qilishni qo'llashni tartibga solish haqidagi qarori.
4. Lex.uz.

⁸ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 102-moddasi.