



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY SUDI



*Uzbekistan*

# **МЕҲНАТ ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАРИДАН КЕЛИБ ЧИҚАДИГАН НИЗОЛАР**

Х. Ёдгоров, Г. Зиганшина, Ш. Ахатова

Амалий қўлланма

Baktria press  
Тошкент — 2017

**УЎК 347.921.1(575.1)**

**КБК 67.410(5Ў)**

Ёдгоров Х.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низолар [Матн] : амалий қўлланма/ Х. Ёдгоров, Г. Зиганшина, Ш. Ахатова. — Тошкент : Baktria press, 2017. — 192 б.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига кўра, ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.

Шу муносабат билан мазкур қўлланмада меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низоларни кўриб чиқиш ва уларни ҳал этиш бўйича назарий ва амалий тавсиялар берилган.

Шунингдек, қўлланмада меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низоларни кўришда эътибор берилиши лозим бўлган ҳолатлар ҳамда суд қарорларидан намуналар келтирилган.

Қўлланма судьялар, адвокатлар, ҳуқуқшунослик соҳасидаги мутахассислар, талабалар ва ҳуқуқшуносликка қизиқувчи китобхонларга мўлжалланган.

**УЎК 347.921.1(575.1)**

**КБК 67.410(5Ў)**

#### **МУАЛЛИФЛАР:**

**ЁДГОРОВ** Холмўмин — Ўзбекистон Республикаси Олий суди раисининг ўринбосари — фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъатининг раиси

**АХАТОВА** Шахноза — Ўзбекистон Республикаси Олий суди судьяси

**ЗИГАНШИНА** Гузал — Ўзбекистон Республикаси Олий суди судьяси

#### **НАШР УЧУН МАСЪУЛЛАР:**

**САЛАЕВ** Азамат — “Ўзбекистонда қонун устуворлиги йўлида ҳамкорлик” қўшма лойиҳаси менежери

**ХОЛБАЕВ** Собир — “Ўзбекистонда қонун устуворлиги йўлида ҳамкорлик” қўшма лойиҳаси компонент раҳбари

#### **ТАҚРИЗЧИЛАР:**

**ЭСАНОВА** Замира — ТДҶОУ илмий ишлар ва халқаро алоқалар бўйича проректори, юридик фанлари доктори

**ТУРАХУЖАЕВ** Халилулло — Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони масъул ходими

Мазкур нашр Ўзбекистон Республикаси Олий суди, АҚШ Халқаро Тараққиёт Агентлиги (USAID) ва БМТ Тараққиёт Дастурининг “Ўзбекистон да қонун устуворлиги йўлида ҳамкорлик” қўшма лойиҳаси доирасида **бепул тарқатиш учун** тайёрланган. Нашр мазмуни бўйича Ўзбекистон Республикаси Олий суди, АҚШ Халқаро Тараққиёт Агентлиги (USAID), АҚШ ҳукумати ва БМТ Тараққиёт Дастурининг расмий нуқтаи назарини акс эттирмайди.

Қўлланмада Ўзбекистон Республикаси Олий судининг фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъати материалларидан фойдаланилди. Қўлланмада келтирилган мисоллардаги барча номлар, саналар ва далиллар ўзгартирилган. Ҳар қандай мос келишлар тасодифий ҳисобланади.

Қўлланманинг электрон нусхаси Ўзбекистон Республикаси Олий судининг [www.supcourt.uz](http://www.supcourt.uz) ва БМТ Тараққиёт Дастурининг [www.uz.undp.org](http://www.uz.undp.org) интернет сайтыда жойлаштирилган.

Ўзбекистон Республикаси, Тошкент шаҳри, А. Қодирий кўчаси, 1

Телефон +998 71 239 02 67

ISBN 978-9943-4894-9-3

© БМТ Тараққиёт Дастури, 2017

© Ўзбекистон Республикаси Олий суди, 2017

© Baktria press, 2017

## Мундарижа

<b>КИРИШ</b> .....	5
<b>1-Боб.</b> Меҳнат низоларининг судловга тегишлилиги ва судга тааллуқлилиги .....	7
<b>2-Боб.</b> Меҳнат низосининг субъектлари, тарафлари.....	15
<b>3-Боб.</b> Ишга қабул қилишда вужудга келадиган меҳнат низоларининг кўриб чиқиши .....	27
<b>4-Боб.</b> Меҳнат шартномасини ўзгартиришда вужудга келадиган низоларни кўриб чиқиш.....	53
<b>5-Боб.</b> Меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ низоларни кўриб чиқиш .....	62
<b>6-Боб.</b> Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги билан боғлиқ муносабатлардан келиб чиқувчи низолар .....	104
<b>7-Боб.</b> Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низоларни кўриб чиқиш.....	121
<b>8-Боб.</b> Суд ҳал қилув қарорларининг ижроси.....	134
<b>9-Боб.</b> Меҳнат низолари бўйича суд қарорлари намуналари.....	138





## КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга эканлиги мустаҳкамланган.

Жамият ривожланишининг замонавий тенденциялари меҳнат соҳасида вужудга келаётган муносабатларга янги талаблар қўймоқда.

Меҳнат низолари, бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Мазкур қўлланмада меҳнат қонунчилиги нормаларини амалда қўллашнинг турли жиҳатлари кўрсатиб ўтилган.

Меҳнат низоларининг судловга тегишлилиги ва судга тааллуқлилиги, ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ҳамда уни бекор қилиш билан боғлиқ муносабатлар, шунингдек, меҳнат шартномаси тарафлари ўртасида тўлов юзасидан келиб чиқадиган низолар каби масалалар ёритилган.

Мазкур қўлланмани тайёрлашдан мақсад меҳнат низоларининг айрим тоифаларини кўриб чиқишнинг ўзига хос хусусиятларини таҳлилий шарҳлаш орқали қонунларнинг тўғри ва бир хилда қўлланилишини таъминлашдан иборат.

Қўлланманинг асосий вазифаси судьялар, ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари ходимлари, адвокатлар, турли ташкилот ва муассасалар иш берувчилари ҳамда талабаларда мазкур тоифадаги низоларга оид моддий ва процессуал ҳуқуқ нормаларини тўғри қўллаш бўйича кўникмаларини шакллантиришдан иборатдир.

Қўлланма ўз ичига меҳнат ҳуқуқига оид процессуал ҳужжатларни, шунингдек, меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги меҳнат муносабатлари жараёнида фойдаланиладиган тегишли ҳужжатларни расмийлаштириш, алоҳида тоифадаги ишлар бўйича процессуал ҳужжатларни юритиш билан боғлиқ ҳамда шу каби бошқа масалаларни қамраб олган.



Ҳужжатларни намунавий шаклларининг берилиши тегишли процессуал ҳужжатларни амалдаги қонунчилик талаблари асосида, хатосиз ва тўғри расмийлаштиришга қўмаклашишга қаратилган.

Қўлланма устида ишлашда амалий тажриба ўрганилди, мазкур тоифадаги ишлар бўйича суд амалиёти материаллари тўпланди ва учраб турадиган муаммоли масалаларнинг ечимини ёритиб беришга эътибор қаратилди.



## **1-БОБ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИНГ СУДЛОВГА ТЕГИШЛИЛИГИ ВА СУДГА ТААЛЛУҚЛИЛИГИ**

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (кейинчалик — МК) нинг 8-моддасида ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек, меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади деб белгиланган.

Меҳнат низоларини суд тартибида ҳал қилиш кўп ҳолатларда тарафлар учун зиддиятни бартараф этишнинг энг маъқул воситаси ҳисобланмайди ҳамда сезиларли миқдордаги суд харажатлари кўринишида зарар етказилади, шахсий ва ишга оид муносабатлар бузилади, шунингдек, низоли ҳолатларнинг исталмаган ҳолда ошкор бўлишига олиб келади. Айнан шу сабабларга кўра умумий юрисдикция судларига келиб тушадиган низолар сонини камайтириш мақсадида ишларни ярашиш тартибида ҳал қилиш масаласи долзарб мавзу ҳисобланади. Низоларни тарафлар ўртасида судгача ярашув йўли билан ҳал қилиш тартиби дунёнинг кўпгина давлатларига хосдир. Масалан, АҚШ, Буюк Британия, Испания, Италия, Швейцария, Япония, Австралия, Чехия, Венгрия ва Болгария шулар жумласидандир. Шу сабабли, низоларни ҳал қилиш амалиётига медиация институтини жорий қилиш муҳим ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг фуқаролик ишлари бўйича судлари томонидан бир йилда ўртача 700 дан ортиқ меҳнат низоларига оид қарорлар чиқарилган бўлиб, уларнинг аксарият қисми иш ҳақини ундириш, ишга тиклаш ва ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплашга оид муносабатлардан келиб чиқувчи низолар билан боғлиқдир. Ушбу даъво талабларининг асосий қисми қаноатлантирилган.

Ўзбекистон Республикасида “ёзма ҳуқуқ” тизими амал қилади. Буюк Британия ва АҚШ ҳуқуқий тизимларидан фарқли равишда суд прецеденти тизими ҳуқуқий аҳамиятга эга эмас, яъни маълум бир иш бўйича қабул қилинган суд қарори бошқа худди шундай иш бўйича ҳуқуқий аҳамиятга эга бўлмайди ва айнан шундай қарор қабул қилиш учун асос бўла олмайди. Ҳуқуқнинг турли соҳаларига оид низоларни кўриш билан боғлиқ ягона суд амалиётини жорий этиш мақсадида юқори суд органи — Ўзбекистон



Республикаси Олий суди томонидан қабул қилинган кўплаб ҳужжатлар мавжуд. Бу ҳужжатларда раҳбарий тушунтиришлар берилган ва амалиёт судлар томонидан чиқарилган қарорларнинг аксарияти айнан юқорида кўрсатилган ҳужжатларга мувофиқ қабул қилинганлигини кўрсатади.

Меҳнат низоларининг судда кўриб чиқилишида мазкур тоифадаги ишларга хос қуйидаги алоҳида хусусиятлар инobatга олинаши керак: қайси судга мурожаат қилиш кераклиги (судловга тааллуқлилик ва судга тааллуқлилик), мурожаат қилиш муддатлари, ходим томонидан судга даъво аризаси билан мурожаат қилинганида давлат божини тўлаш (тўламасдан мурожаат қилиш) тартиби, касаба уюшмаси органининг ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишдаги иштироки.

Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги меҳнат низоларини тинч йўл билан (судгача) ҳал қилиш имкониятини кўзда тутди. Бунда тарафлар аввало бевосита музокаралар орқали келишувга эришишга ҳаракат қилишлари тахмин этилади. МКда меҳнат низолари комиссияси томонидан низони олдиндан суддан ташқари тартибда кўрилиши мажбурийлиги ҳақидаги қоидалар белгиланмаган. Ўз ҳуқуқларини бузилган деб ҳисоблаган шахс, ўз хоҳишига кўра меҳнат низосини ҳал қилиш усулини танлайди. У дастлаб меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилиши мумкин (бевосита суд томонидан кўриладиган ишлар бундан мустасно), комиссия қароридан норози бўлган тақдирда комиссия қарори нухсаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида ёхуд дарҳол судга мурожаат қилиши мумкин (МКнинг 267-моддаси). Қолаверса, амалдаги қонун ҳужжатлари талабларига асосан, меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган деган вaж билан ходимнинг аризасини судда кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

Юқоридагилардан келиб чиқадиган хулоса шуки, тарафлар юзага келган келишмовчиликларни эркин, ўзлари лозим деб ҳисоблаган тарзда ҳал этадилар. МК комиссия таркибига кирувчи ходимларнинг умумий сонига нисбатан ҳеч қандай чекловлар ўрнатмайди, меҳнат низолари комиссиялари ҳар қандай, ҳатто унчалик катта бўлмаган корхонада ҳам ташкил қилиниши мумкин. Комиссия таркибига ходимлар ва иш берувчилар вакиллари тенг нисбат билан кирадилар. Ходимлар вакиллари умумий мажлисда сайланади, иш берувчининг вакиллари эса иш берувчи томонидан тайинланади. Меҳнат низолари умумий юрисдикция судларида





умумий асослар бўйича, шу билан бирга айрим истиснолар инobatга олинган ҳолда кўрилади.

Якка меҳнат низолари:

- меҳнат низолари комиссиялари томонидан, МКда кўрсатилган низолар бундан мустасно;
- фуқаролик ишлари бўйича туман (шаҳар), туманлараро судлар томонидан кўриб чиқилади.

Ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўллаш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танловига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади.

МКнинг 269-моддасига кўра, меҳнат низолари куйидаги ҳолларда бевосита фуқаролик ишлари бўйича туман (шаҳар), туманлараро судларида кўриб чиқилади:

- агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;
- улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъий назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;
- улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;
- улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;
- улар МК 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;
- улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.



Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевосита судларда кўрилади.

МҚда меҳнат низосини кўриш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга шахслар белгиланган, булар:

- ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;
- меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;
- иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек, унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;
- прокурор.

Амалдаги процессуал қонунчилик нормаларига асосан, судга тааллуқли фуқаролик ишлари фуқаролик ишлари бўйича туманлараро, туман (шаҳар) судларида кўрилади, қонунда бундай ишларни кўриш бошқа судлар ваколатига берилган ҳоллар бундан мустасно.

Бундан ташқари, МКнинг 276-моддасида айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тааллуқли меҳнат низоларини кўриб чиқиш хусусиятлари белгиланган. Бинобарин, айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади. Ушбу ҳолатда гап низомлар, уставлар тўғрисида бормоқда. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 8 январдаги 16-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ички ишлар органларида хизмат ўташ тўғрисида”ги Вақтинчалик низомнинг 7-боби; Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 июлдаги 291-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси ҳузуридаги Солиқ ва валютага оид жинойтларга қарши курашиш департаментида хизматни ўташ тўғрисида”ги низомнинг 37-банди; Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 14 январдаги ПҚ-257-сон қарорига илова сифатида тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси фуқаролари томонидан ҳарбий хизматни ўташ тартиби тўғрисида”ги низом.

Судловга тааллуқлиликнинг умумий қоидаларига кўра, даъво аризалари жавобгар жойлашган, яъни, иш берувчи — юридик шахс жойлашган ердаги судга берилади.



Худудий судловга тааллуқлилик умумий қоидаларга кўра белгиланади.

Ишга тиклаш бўйича даъво аризалари жавобгар — юридик шахс жойлашган манзил бўйича берилади, бунда юридик шахс рўйхатдан ўтган жой унинг жойлашган манзили деб белгиланади, қонун ёки таъсис ҳужжатларида кўрсатилган бошқа ҳолатлар бундан мустасно. Агар ишга тиклаш бўйича даъво аризасида иш берувчи — жавобгар сифатида жисмоний шахс кўрсатилган бўлса, даъво аризаси жисмоний шахснинг яшаш жойи бўйича берилади.

ФПК нормалари билан белгиланган меҳнатга доир ҳуқуқларни тиклашга оид даъволарнинг судловга тааллуқлилигининг муқобил шакли, жумладан даъвогарнинг яшаш жойи бўйича тааллуқлилик, ишга тиклаш ишларига нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин, агарда бунда меҳнат шартномаси ғайриқонуний ҳукм қилиш, ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортиш, эҳтиёт чораси сифатида ғайриқонуний қамоққа олиш натижасида бекор қилинган бўлса.

Шу билан бир вақтда, агар даъвогар у билан меҳнат шартномасини тuzган ташкилот филиалидан ишдан бўшатишган бўлса, унда даъвогар ишга тиклаш тўғрисидаги талабини кўриб чиқиш жойини ўзи танлаш ҳуқуқига эга бўлади. Бу ҳолатда ходим даъвоини иш берувчи — юридик шахсга нисбатан унинг филиали жойлашган манзилдаги судга бериши ҳам мумкин.

Даъвогар майиб бўлганлик ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказганлик ёхуд боқувчисининг ўлими натижасида кўрилган зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги даъволарни ўзи яшаб турган жойда ҳам тақдим этиши мумкин.

Фуқаронинг ёки юридик шахснинг мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги даъволар зарар етказилган жойда ҳам кўзғатилиши мумкин.

Даъво бир неча жавобгарларга нисбатан берилиб, улар турли жойларда яшашса ёки туришса, уларга нисбатан даъво даъвогарнинг танлаши бўйича жавобгарлардан бири яшайдиган ёки турган жойдаги судга берилиши мумкинлиги ҳам қонунда ўз аксини топган.

Ишга тиклаш ҳақидаги иш бўйича жавобгар-иш берувчи томонидан қарши талаблар қўйилса, масалан, бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим билан тузилган меҳнат шартнома-



сини ходимга ишонч йўқолиши туфайли иш берувчи томонидан бекор қилишнинг қонунийлиги юзасидан юритилаётган иш бўйича иш берувчи ходимга ишончсизликни билдиришга асос бўлиб хизмат қилган ўша моддий зарарни ундириш ҳақида судга даъво аризаси билан мурожаат қилса ва суд уни қарши даъво сифатида қабул қилса, мазкур даъвонинг судловга тааллуқлилиги бирламчи даъвонинг судловга тааллуқлилиги билан белгиланади.

МКнинг 270-моддасида судга ёки меҳнат низолари комиссиясига (кейинги ўринларда МНК деб юритилади) мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланган:

- ишга тиклаш низолари бўйича — ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;
- ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича — зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;
- бошқа меҳнат низолари бўйича — ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки МНК томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Якка меҳнат низоларини судда кўриб чиқишнинг процессуал хусусиятлари МК ва Фуқаролик процессуал кодекси (кейинги ўринларда ФПК деб юритилади) нормалари билан белгиланади.

МКнинг 277-моддаси ва Солиқ кодексининг 329-моддаларига асосан, ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар. Ушбу қоида судда ишларни кўришнинг барча ҳолларига, шу жумладан, судга бевосита мурожаат қилиш, МНК қарори устидан судга шикоят бериш ёки якка меҳнат низосини судга кўчиришга нисбатан қўлланилади.

Шу билан бирга, назарда тутиш керакки, давлат божини тўлашдан фақатгина даъвогар озод этилади, даъво қаноатлантирилган тақдирда



суд давлат фойдасига жавобгардан давлат даромадига давлат божини ундиради.

Бундан ташқари, ходимлар ишни кўриш билан боғлиқ харажатларни тўлашдан озод этиладилар. ФПКнинг 109-моддасига мувофиқ, ишни кўриш билан боғлиқ бўлган харажатларга гувоҳлар, экспертлар, мутахассислар, таржимонларга тўланиши лозим бўлган суммалар; жойга бориб кўздан кечириш билан боғлиқ бўлган харажатлар; суднинг ҳал қилув қарорини ижро этиш билан боғлиқ харажатлар киради.

ФПКнинг 114-моддасига мувофиқ, ҳал қилув қарори қайси тарафнинг фойдасига чиқарилган бўлса, суд шу тарафга иккинчи тарафдан вакилнинг ёрдами учун тўлашга кетган харажатларни оқилона миқдорларда ундириб беради.

Агар ҳал қилув қарорига биноан ҳақли бўлиб чиққан тарафга адвокат белгиланган тартибга мувофиқ бепул ёрдам кўрсатган бўлса, бу сумма бошқа тарафдан адвокатлар бюроси (ҳайъати, фирмаси) фойдасига ундирилади.

Бундан ташқари, ҳал қилув қарори қайси тарафнинг фойдасига чиқарилган бўлса, суд шу тарафга иккинчи тарафдан, гарчи бу тараф давлат даромадига тушадиган суд харажатларини тўлашдан озод этилган бўлса-да, иш бўйича қилинган ҳамма харажатларни ундириб беради.

Агар арз қилинган талаблар қисман қаноатлантирилган бўлса, ФПКнинг 114-моддада кўрсатилган суммалар жавобгардан даъвогарга талабларнинг суд қаноатлантирган қисмига мутаносиб равишда, жавобгарга эса, даъвогардан у арз қилган талабларнинг рад этилган қисмига мутаносиб равишда ундириб берилади.

Агар ходимнинг талаблари суднинг ҳал қилув қарори билан қаноатлантирилса, ходим адвокат (вакил)нинг хизматларига кетган харажатларини қоплашни ҳам талаб қилиши мумкин. Бунда ушбу харажатлар уларнинг ҳисоб-китоби, ҳуқуқий ёрдам кўрсатиш шартномаси, хизмат тўлови амалга оширилганлигини тасдиқловчи квитанция ва бошқа ҳужжатлар асосида аниқланади.

ФПКда шундай қоида мавжудки, унга кўра суд инсофсизлик билан асоссиз талабларни қўйган ёки арз қилинган талабларга қарши низолашган ёхуд ишнинг тўғри ва ўз вақтида кўриб чиқилиши ва ҳал этилишига мунтазам қаршилиқ қилиб келган тараф зиммасига амалда йўқотилган вақт учун иккинчи тараф фойдасига ҳақ тўлаш мажбуриятини юклаши мумкин.



Ундириладиган ҳақ суд томонидан оқилона миқдорда белгиланади. Ушбу суммани ундириш билан боғлиқ бирон бир аниқ қоида белгиланмаганлиги боис суд унинг миқдорини ҳар бир ишнинг ҳолатидан келиб чиққан ҳолда белгилайди.

МҚда белгиланишича, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, шу жумладан иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари, локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низолари суд тартибида кўриб чиқилиши лозим. Бундай низолар тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқилади.

Меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун алоҳида муддатлар белгиланган.

Умумий қоидага мувофиқ фуқаролик ишларини судда кўришга тайёрлаш ариза қабул қилинган кундан бошлаб ўн кунлик муддатдан кечиктирмай амалга оширилиши лозим. Майиб бўлиш ёки соғлиққа бошқача тарзда шикаст етказганлик, шунингдек, боқувчисининг ўлими натижасида кўрилган зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги ишлар ҳамда меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича қўзғатилган ишлар, башарти тарафлар бир туман ёки шаҳарда жойлашган бўлса, биринчи инстанция суди томонидан судда кўришга тайёрлаб бўлинган кундан эътиборан ўн кундан кечиктирмай, бошқа ҳолларда эса, йигирма кундан кечиктирмай кўрилиши лозим.



## 2-БОБ. МЕҲНАТ НИЗОСИНING СУБЪЕКТАРИ, ТАРАФЛАРИ

Меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ходим ва иш берувчи ҳисобланадилар (МКнинг 72-моддаси). Бу ўринда МКда ходим ва иш берувчи тушунчаларининг таърифи берилмаганлигини ва фақат Кодекснинг 14 ва 15-моддаларида меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари ҳақида сўз юритилганлигини таъкидлаб ўтиш жоиз.

Ходимлар деб, иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган жисмоний шахслар тан олинади. Ходимлар сифатида белгиланган ёшга етган (умумий қоидага кўра 16 ёшга тўлган) ва иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган ҳам Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, ҳам чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар бўлиши мумкин. Шунингдек таъкидлаш лозимки, МК 16 ёшга етмаган шахслар билан ҳам қатор мажбурий шартларга амал қилган ҳолда меҳнат шартномасини тузишни кўзда тутлади.

МКга кўра (15-модда) иш берувчилар нафақат юридик шахслар (корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида); мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар; юридик шахс ҳисобланмайдиган, ходимларни ёллаш ҳуқуқига эга бўлган яқка тартибдаги тадбиркорлар, шунингдек, деҳқон ва фермер хўжаликлари раҳбарлари, ҳатто жисмоний шахслар ҳам бўлиши мумкин.

Умумий қоидага асосан, фуқаро 18 ёшдан (шахснинг вояга етганлиги, яъни фуқаронинг қонун билан белгиланган тўла муомала лаёқатига эга бўлганлиги) иш берувчи бўлиши мумкин. Бироқ шунингдек таъкидлаб ўтиш жоизки, фуқаролик қонунчилиги шунингдек, жисмоний шахсни 18 ёшга етмаган ҳолда ҳам иш берувчи сифатида эътироф этиш ҳолларини белгилайди. Бу нарса шу билан боғлиқки, қонунда баъзи ҳолларда шахс 18 ёшга етгунга қадар никоҳдан ўтишга йўл қўйилади ва ушбу ёшга етмаган фуқаро ФКнинг 22-моддасига кўра никоҳдан ўтган вақтдан эътиборан тўла ҳажмда муомала лаёқатига эга бўлади. Бинобарин, 18 ёшга етгунга қадар никоҳдан ўтган жисмоний шахслар 18 ёшга тўлмасдан туриб никоҳ бекор қилинган тақдирда ҳам эришилган муомала лаёқатини тўла сақлаб, иш берувчи бўла олади.

Меҳнат муносабатларига оид қонун ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар барча ходимлар ва мулкчилик ҳамда ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъий назар барча иш берувчиларга (юридик ва жисмоний шахсларга) нисбатан агар улар ўртасида меҳнат шартномаси тузилган бўлса, қўлланилади.



МКнинг 11, 12-моддалари мазмунига кўра, чет эллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади. Ушбу қоида ҳам чет эл фуқароларига, ҳам Ўзбекистон Республикаси фуқароларига қўлланилади.

Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатга оид муносабатлари махсус нормалар билан тартибга солиниши мумкин.

Масалан, “Ўзбекистон Республикасида аккредитация қилинган дипломатик ва уларга тенглаштирилган ваколатхоналарда ишловчи Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг мақоми ҳақида” Вақтинчалик низом қабул қилинган. Ушбу низом дипломатик ва уларга тенглаштирилган ваколатхоналарда маъмурий-техник ходимлар сифатида ишловчи Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг мақомини белгилайди.

Чет эл ваколатхоналарида дипломатик лавозимларда ишловчи Ўзбекистон Республикаси фуқаролари “Дипломатик алоқалар ҳақида”ги 1961 йил Вена Конвенцияси ва “Консуллик алоқалари ҳақида”ги 1963 йил Вена Конвенциясига мувофиқ имтиёзлар ва дахлсизлик (иммунитет)лардан фойдаланадилар.

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари ваколатхонанинг дипломатик, маъмурий-техник ходимлари таркибига аккредитация қилинаётган давлатнинг розилиги билан қабул қилинган кундан бошлаб чет эл ваколатхонаси ходими мақомини оладилар. Дипломатик ва уларга тенглаштирилган ваколатхоналарга ишга расмийлаштириш Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги Дипломатик ваколатхоналарга хизмат кўрсатиш бошқармаси зиммасига юклатилади. Маъмурий-техник, хизмат кўрсатувчи ходим ёки уй хизматчиси сифатида ишга қабул қилинган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг меҳнат шароитлари Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги асосида шартнома билан белгиланади. Ўзбекистон Республикаси фуқароларини чет эл ваколатхоналарига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳақидаги амалдаги қонунчилигига зид бўлмаган меҳнат муносабатларининг ўзаро маъқулланган шартлари олдиндан келишилган, маълум муддатга ходим ва чет эл ваколатхонасининг бошлиғи ўртасида тузилган ёзма равишдаги меҳнат шартномаси (контракти) билан расмийлаштирилади.





Чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар муайян лавозимларни эгаллаши ёки муайян меҳнат фаолияти билан шуғулланишлари мумкин эмас, агар амалдаги қонун ҳужжатларига кўра мазкур лавозимларга тайинлаш ёки шундай меҳнат фаолияти билан шуғулланиш Ўзбекистон Республикаси фуқаролигига тегишлилик билан боғлиқ бўлса.

МҚнинг 79-моддаси билан қариндош-уруғларнинг давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари чекланган, шу муносабат билан, ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Қариндош-уруғларнинг бирга ишлашларини чеклаш тўғрисидаги қоидалардан истисноларга йўл қўйилиши мумкин бўлган давлат корхоналари ходимларининг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган.

Ташкилот иш берувчи сифатида ҳаракат қилиши учун юридик шахс мақомига эга бўлиши лозим, яъни ўз мулкида, хўжалик юритишида ёки оператив бошқарувида алоҳида мол-мулкка эга бўлиши ҳамда ўз мажбуриятлари юзасидан ушбу мол-мулк билан жавоб бериши, ўз номидан мулккий ёки шахсий номулкий ҳуқуқларга эга бўлиши ва уларни амалга ошира олиши, мажбуриятларни бажара олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши, қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда давлат рўйхатидан ўтиши лозим.

Юридик шахснинг ҳуқуқий мақоми унинг устави ёки устав ва таъсис шартномаси билан белгиланади. Юридик шахснинг таъсис ҳужжатларида қоида тариқасида юридик шахс фаолиятининг соҳаси ва мақсадлари белгилаб қўйилади, бу эса иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузиши мумкин бўлган ходимларнинг касб-малакавий таркибини аниқлашда муҳим роль ўйнайди. МҚ иш берувчилар сифатида юридик шахсларни кўзда тутгани учун, унинг филиал ва ваколатхоналари иш берувчи бўла олмайдилар, ваколатхона ва филиаллар юридик шахс ҳисобланмайди. Улар ўзларини ташкил этган юридик шахс томонидан мол-мулк билан таъминланадилар



ҳамда у тасдиқлаган низомлар асосида иш олиб борадилар. Ваколатхона ва филиалларнинг раҳбарлари юридик шахс томонидан тайинланади ҳамда унинг ишончномаси асосида иш олиб боради. Шунинг таъкидлаб ўтиш лозимки, МК 82-моддаси 2-қисмининг мазмунига биноан, иш берувчи — юридик шахснинг меҳнат муносабатларидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари ушбу юридик шахснинг (ташкilotнинг) бошқарув органлари томонидан ёхуд таъсис ҳужжатлари ва локал норматив ҳужжатлар билан бошқариш ваколати берилган вакиллари томонидан амалга оширилади. Бундай ҳолларда, филиал, ваколатхона раҳбарлари ишга қабул қилиш ва озод этиш ҳуқуқини берувчи ишончнома бўлса-да, у иш берувчи деб ҳисобланмайди. Филиал, ваколатхона ходимларига нисбатан иш берувчи сифатида юридик шахс чиқади ва унинг номидан меҳнат шартномасини тузиш ва уни бекор қилиш ваколатини амалга оширадиган филиал ва ваколатхона раҳбари ҳаракат қилади. Агар ваколатхона, филиал раҳбари меҳнат шартномаси тузишга ваколатли бўлмаса, ваколатхона, филиал ходими билан бўлган меҳнат муносабатлари юридик шахснинг ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси асосида вужудга келади.

Амалиётда кўпинча мазкур қонданинг бузилиши, яъни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш ҳуқуқига эга бўлмаган шахс томонидан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳолати ходимни ишга тиклаш учун асос бўлмоқда.

Бинобарин, суд томонидан “Титан” очиқ акциядорлик жамиятида бош бухгалтер лавозимида ишлаб турган Л. га нисбатан ҳайфсан кўринишида интизомий жазо бериш ҳақидаги буйруқ ва у билан МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига асосан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги туфайли меҳнат муносабаларини тугатиш ҳақидаги буйруқ асосли равишда ғайриқонуний деб топилган ва ходим аввалги ишига тикланган. Суд Л. нинг даъвосини қаноатлантирар экан, Л. “Титан” ОАЖнинг коллегияли ижроия органи — Бошқаруви аъзоси эканлиги, ОАЖнинг уставига мувофиқ ходим — ижроия органи аъзосини ишга қабул қилиш ва у билан меҳнат муносабатларини тугатиш ваколати жамиятнинг умумий йиғилишига берилганлиги ҳолатига асосланган. Шунингдек, ушбу буйруқлар Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 апрелдаги “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш



тўғрисида”ги Қонунининг 65-моддасига зид равишда Бошқарув раиси томонидан чиқарилган.

Давлат корхоналарида ва унитар корхоналарда раҳбар мулкдор томонидан (ёки мулкдор вакил қилган орган томонидан) тайинланади ҳамда уларга ҳисоб беради.

Даъвогар Т. жавобгар Республика ёнғинга қарши курашиш жамиятининг (ЁҚКЖ) вилоят филиалига нисбатан ишга тиклаш, мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш, маънавий зарар учун компенсация тўлаш талаблари билан судга мурожаат қилган. Биринчи ва апелляция инстанция судлари даъвони рад этган. Вилоят судининг Раёсати чиқарилган суд қарорларини бекор қилар экан, даъвогар ЁҚКЖнинг вилоят филиалида директор лавозимида ишлаган бўлишига қарамай Республика ЁҚКЖнинг бошқаруви раиси томонидан бўшатирилганлигига аҳамият берилмаганлиги, ЁҚКЖнинг таркибий бўлинмалари раҳбарларини ишга олиш масаласи жамиятнинг уставига мувофиқ бошқарувнинг олий органи — жамият конференциясининг мутлақ ваколатига киришини важ қилиб келтирган.

Меҳнат шартномасини тузишда тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилловчи ва унинг таркибини шакллантирувчи шартларни қуйидагича бўлишимиз мумкин:

- меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар (буларга ҳам иш берувчи, ҳам ходим томонидан амал қилиниши мажбурийдир, чунки улар иш берувчи учун ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст даражасини ташкил этиб, улар ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштиради, ҳақиқий эмас деб топилади), жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, ташкилотнинг бошқа локал ҳужжатлари билан белгиланган умумий мажбурий шартлар;
- меҳнат шартномасида тарафлар келишуви билан белгиланадиган шартлар.

Уларнинг биринчисига қуйидагилар киради:

Барча ходимлар учун иш вақтининг энг кўп муддати (ҳафтасига 40 соатдан ошмайдиган) ҳамда вояга етмаганлар, I ва II гуруҳ ногиронлари, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати; йиллик асосий таътилнинг энг кам муддати (15 иш кунидан кам бўлмаган), айрим тоифадаги ходимлар учун



узайтирилган ва қўшимча меҳнат таътиллари, таътилларни бериш тартиби; меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлмаслиги ҳамда уларнинг тўланиш муддатларига амал қилиниши; мажбурий кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари; интизомий жазолар ҳамда уларни бериш ва қўллаш тартиби, шахсни тўлиқ моддий жавобгарликка тортиш асослари турлари ва рўйхати; аёллар, вояга етмаганлар, ногиронларга бериладиган мажбурий қўшимча кафолат ва имтиёзлар ва бошқалар.

Меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилиш ҳуқуқи МКнинг 17-моддасига биноан иш берувчининг ҳуқуқлари ҳисобланса-да, конституциявий кафолат сифатида мустаҳкамланган эркин касб танлаш ҳуқуқи борлиги учун, ходим ҳам бундай ҳуқуққа эга деб ҳисобланади, айнан шу ҳуқуқ доирасида ходим меҳнатга оид қонун ҳужжатларида кўзда тутилган бошқа ҳуқуқларни ҳам амалга оширади. Меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқини амалга ошириш ходимнинг у билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасига мос ишни бажариш ҳуқуқига бевосита боғлиқ (МКнинг 73-моддаси). Ишлайдиган лавозимини, мутахассислигини, касбини (малакасини) кўрсатиш — бу меҳнат шартномасининг мажбурий шартларидир, улар билан ходимнинг мажбуриятлари белгиланади ва иш берувчи меҳнат шартномасида кўзда тутилмаган ишларни ходимдан бажаришни талаб қилишга ҳақли эмас. Модомики, меҳнат шартномасида белгиланган ходимнинг меҳнатга бўлган ҳуқуқи унинг меҳнат вазифалари ҳақидаги келишувларнинг амал қилиши учун асосий кафолат ҳисобланар экан, шартнома фақатгина тарафларнинг келишуви билан ўзгартирилиши мумкин.

“Иш жойи” ва “иш ўрни” тушунчаларини фарқлаш лозим. Иш жойи деганда, ходим меҳнат фаолиятини амалга ошираётган аниқ корхона ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаси (филиал, ваколатхона ва бошқа) тушунилиши лозим. Иш жойининг ўзгариши иш берувчининг ўзгаришини англатади, яъни ходим бошқа ташкилотга ишга ўтади. Иш ўрни, бу тегишли асбоб ва ускуналар билан жиҳозланган ишлаб чиқариш майдонининг аниқ қисми бўлиб, унда ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаради. Меҳнат шартномасида меҳнат вазифасининг нафақат аниқ таркиби, балки унинг номи ҳам аниқ белгиланиши лозим. Шу билан бирга Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 19 июндаги 164-сон қарори



билан тасдиқланган “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларининг” Классификаторига амал қилиш лозим.

Мазкур Классификатор меҳнат шартномалари ва штат жадвалларини тузишда, ходимларнинг меҳнат дафтарчаларига ёзувларни киритишда, меҳнат шартномалари бўйича буйруқларни расмийлаштиришда, лавозимлар ва касбларни ходимларнинг тегишли тоифаларига киритишда хизматчиларнинг лавозимлари ва касблари номлари стандартларини белгилайди.

У ёки бу касбни (хусусан, меҳнат шароити зарарли бўлган касбни) тўғри аниқлаш муҳим аҳамиятга эга, чунки қонун ҳужжатларида улар учун бериладиган муайян кафолат ва имтиёзлар мавжуд, масалан ёшга доир имтиёзли пенсия. Меҳнат шартномасида ходимнинг меҳнат вазифалари, шу жумладан, унинг мутахассислиги ёки лавозими белгиланишидан ташқари унда ходим ишга киришдан олдиндан таништирилиши лозим бўлган (МКнинг 178-моддаси) лавозим йўриқномасига ҳам ҳавола бўлиши мумкин. Агар бундай ҳолат кўрсатилмаган бўлса, келгусида низоларнинг келиб чиқмаслиги учун ходимнинг мансаб йўриқномасидаги вазифаларини меҳнат шартномасининг ўзида келтириб ўтиш лозим.

Ишнинг бошланиш куни деб, ходим шартномада белгилаб қўйилган ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришадиган аниқ кун тушунилади. Одатда, меҳнат шартномаси тузилган сана ишнинг бошланиш куни ҳисобланади. Агар меҳнат шартномасида бундай кун белгиланмаган бўлса, ходим МКнинг 83-моддаси 2-қисмига кўра меҳнат шартномаси кучга кирган (имзоланган) иш кунининг (сменанинг) эртасидан кечикмай ишга тушиши лозим.

Шуни таъкидлаш лозимки, ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъий назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади (МК 82-моддасининг 6-қисми).

Ходимнинг асосий ҳуқуқлари орасида ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш ҳуқуқини ажратиб кўрсатиш лозим. МКнинг 16-моддасига кўра, ходимнинг асосий ҳуқуқлари сирасига, шунингдек муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини



ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш ҳуқуқи; хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш ҳуқуқи; касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ҳуқуқи; иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш ҳуқуқи; касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш ҳуқуқи; қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқи ва бошқалар киради.

Амал қилиш муддати ва иш вақтининг энг кўп муддати тўғрисидаги шартлар муддатли меҳнат шартномалари ва ўриндошлар билан тузиладиган меҳнат шартномаларига тегишлидир. Ушбу шартлар фақатгина шу турдаги шартномалар учун мажбурий ҳисобланади.

Тарафлар келишуви асосида белгиланадиган меҳнат шартномаси шартлари иккинчи гуруҳни ташкил этади. Шуни таъкидлаш лозимки, агар ушбу шартлар корхонанинг локал ҳужжатларида кўрсатилмаган бўлса, улар шартнома шартларига киритилиши лозим. Булар турли хил шартлар бўлиши мумкин. Улар мажбурий шартлар ҳисобланмасада, бироқ меҳнат муносабатларини тартибга солишда уларнинг роли катта, чунки, бу шартлар меҳнат шартномасининг таркибини индивидуаллаштиради, тарафларнинг ўзаро манфаатларини ҳисобга олишга кўмаклашади. Бундай қўшимча шартлар сирасига ишга қабул қилишда дастлабки синов муддатининг ўрнатилишини, бир неча касбда (лавозимда) ишлашни, мунтазам малакасини оширишни, иш вақти ва дам олиш вақти режимини, мазкур ходим учун бериладиган қўшимча имтиёزلарни киритса бўлади.

Меҳнат шартномасини дастлабки синов шарти билан тузишдан мақсад, бир томондан ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш бўлса, бошқа томондан ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг ўзи учун мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишидир. Шу билан бирга қонун иш берувчига қуйидаги шахслар билан меҳнат шартномасини дастлабки синов шарти билан тузишни тақиқлайди: ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар; корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга



юборилган шахслар; шунингдек, олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилган ходимлар.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Ушбу даврда ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади, дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади (МКнинг 84, 85-моддалари).

Ўз навбатида ходимга берилган ҳуқуқлар ундан МКнинг 17-моддасига асосан иш берувчи талаб қила оладиган бурчларни бажаришни тақазо қилади (яъни, ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариш, меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариш, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраш ва МКнинг 176-моддасидаги бошқа бурчлар). Иш берувчи ҳуқуқлари сирасига ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқи киради.

Иш берувчининг асосий бурчлари МКнинг 177-моддаси билан белгиланган. Уларга хусусан қуйидагилар киради: қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериш, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаш, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиш, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараш, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориш, МКга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш. Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Касаначига жамғариб бориладиган пенсия ҳисоб варақлари очиш ва бадаллар киритиш тартиби Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида” 2004 йил 2 декабрдаги Қонуни билан тартибга солинади.

Юқоридаги Қонун талабларига кўра Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида доимий яшовчи чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар жамғариб бориладиган пенсия таъминоти олиш ҳуқуқига эга.



Иш берувчиларнинг, шунингдек, меҳнат фаолиятини меҳнат шартномаси асосида амалга оширувчи фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия тизимида иштирок этиши, агар қонун ҳужжатларида бошқача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, мажбурийдир.

Якка тартибдаги тадбиркорлар, юридик шахс ташкил этмаган ҳолдаги деҳқон хўжалиklarининг аъзолари, шунингдек, бошқа фуқаролар жамғариб бориладиган пенсия тизимида ихтиёрийлик асосида иштирок этадилар.

Жамғариб бориладиган пенсия бадаллари киритилганлиги тўғрисидаги тўлов ҳужжати нусхасини, шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақлари тартиб рақами, фамилиялар, ҳар бир ходимнинг ҳисоблаб чиқарилган иш ҳақи суммаси, бошқа даромадлари ва жамғариб бориладиган пенсия бадаллари суммаси кўрсатилган ходимлар реестрини иш берувчи ўзи турган жойдаги Халқ банки филиалига ҳар ойда тақдим этиши шарт.

Халқ банки ушбу реестр асосида маблағларни шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисоб варақларига ўтказди.

Шу билан бирга, жамғариб бориладиган пенсия тизимида мажбурий тартибда иштирок этувчи фуқароларни ҳисобга олиш иш берувчининг талабномасига мувофиқ мазкур фуқароларнинг асосий иш жойидаги Халқ банки филиалида амалга оширилади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1948 йил 9 июлдаги “Бирлашмалар эркинлиги ва уюшмалар тузиш ҳуқуқининг ҳимояси ҳақида”ги Сан-Франциско Конвенциясининг 3-моддасига кўра ишчилар ва тадбиркорлар уюшмалари ўз уставларини ва маъмурий регламентларини ишлаб чиқиш, ўз вакилларини эркин сайлаш, ўз бошқарув аппаратларини ва фаолиятини ташкил этиш ҳамда ҳаракат дастурларини тузиш ҳуқуқига эга.

Давлат органлари ушбу ҳуқуқни чеклаши ёки қонуний амалга оширилишига тўсқин бўлиши мумкин бўлган ҳар қандай аралашувдан воз кечадилар. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги қарори билан ратификация қилинган “Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида” 1971 йил 23 июндаги 135-сонли Женева Конвенциясининг 1-моддасида белгиланишича, корхоналардаги меҳнаткашлар вакиллари уларнинг амалдаги қонун ҳужжатлари ва жамоа шартномалари ёки





бошқа ўзаро келишувлар доирасида меҳнаткашлар вакили сифатида касаба уюшмаларига аъзо бўлиши, касаба уюшмаси фаолиятида иштирок этиши билан боғлиқ ҳуқуқий ҳолати ва фаолияти туфайли уларга зарар етказиши мумкин бўлган ҳар қандай хатти-ҳаракатга, шу жумладан ишдан бўшатишга қарши самарали ҳимоядан фойдаланадилар.

Конвенциянинг 3-моддасига кўра, “меҳнаткашлар вакиллари” термини миллий қонунчилик ёки амалиётда худди шундай деб тан олинган қуйидаги шахсларни англатади:

- касаба уюшмалари вакиллари, чунончи касаба уюшмалари ёки уларнинг аъзолари томонидан тайинланган ёки сайланган вакиллар;
- сайлаб қўйиладиган вакиллар, чунончи, миллий қонун ҳужжатлари ёки жамоа шартномалари қоидаларига мувофиқ корхона меҳнаткашлари томонидан эркин сайланган ҳамда вазифалари тегишли давлатда касаба уюшмаларининг мутлақ ҳуқуқлари сифатида тан олинган фаолиятларни қамраб олмаган вакиллар.

Халқаро-ҳуқуқий стандартлар ва халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар билан эълон қилинган “трипартизм” — ходим, иш берувчи ва давлатнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишда ўзаро манфаатларини ҳисобга олиш принципини амалга ошириш ва янада ривожлантиришни кўзлаб МКнинг 20-моддаси касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб қўйиладиган органлари, ходимлар томонидан сайлаб қўйиладиган бошқа органлар, иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида қатнаша олишларини белгилаб қўйди.

“Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида” 2001 йил 7 декабрь таҳриридаги Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 2 июлдаги Қонунига биноан, касаба уюшмаси кўнгилли жамоат ташкилоти бўлиб, ҳам ишлаб чиқариш, ҳам ноишлаб чиқариш соҳаларидаги фаолият турига қараб, ўз аъзоларининг меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда манфаатларини ҳимоя қилиш учун муштарак манфаатлар билан боғланган меҳнаткашларни бирлаштиради (1-модда).

Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги масалаларига МКнинг III боби бағишланган. Ушбу бобда вакиллик органларининг ҳуқуқий ҳолати, вакиллик органларининг фаолиятига тўсқинлик қилиш тақиқлаганлиги, уларнинг ҳуқуқлари, иш берувчининг вакиллик органлари олдидаги



мажбуриятлари, ходимларга вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилаш ваколатига эга эканликлари билан боғлиқ қоидалар келтирилган.

МК 21-моддасининг 1-қисмига биноан меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Бошқача айтганда, ходимлар манфаатларини ифода этиш бошқа органга, нафақат корхонада касаба уюшмаси ташкил этилмаган ҳолда, балки бошқа ҳолларда ҳам берилиши мумкин. Қонунда корхонада ходимларнинг бир нечта вакиллик органлари фаолият қўрсатиши мумкинлиги белгилаб берилган. Шу билан бирга барча вакиллик органлари ўз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади. Шунингдек, корхонада бошқа вакиллик органларининг ҳам бўлиши касаба уюшмаларининг ўз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги лозим.



### **3-БОБ. ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШДА ВУЖУДГА КЕЛАДИГАН МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИНГ КЎРИБ ЧИҚИЛИШИ**

Ходим ва иш берувчи ўртасида вужудга келадиган меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш билан боғлиқ муносабатлар амалдаги меҳнат қонунчилиги ва меҳнат ҳуқуқи нормаларини акс эттирган бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда марказий ўринни эгаллайди.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатларни тартибга солиувчи асосий кодификацияланган қонун ҳужжати бу Ўзбекистон Республикасининг МК бўлиб, унинг 1-моддасида Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солиниши белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 72-моддасига кўра, меҳнат шартномаси, ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Мазкур таъриф МКнинг бозор муносабатлари шароитида меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишга йўналтирилганлигини тавсифловчи ўзига хос қатор белгиларга эга бўлиб, меҳнатга оид муносабатларнинг шартнома асосида тартибга солинишини кенгайтириб ҳамда шу йўл билан тарафлар келишувининг асосий моҳияти меҳнат шартномасини тузишга эмас, балки биринчи навбатда ходим ишлайдиган шарт-шароитларни белгилашга қаратилганлигига урғу берган.

Шу билан бирга МКнинг 1-моддасида мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек, айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари ҳам меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солиниши белгилаб қўйилган.

Меҳнат шартномасининг тузилиши ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнатга оид муносабатларнинг пайдо бўлиши ва кейинги ривожланишида ҳал қилувчи босқич ҳисобланади. Меҳнат шартномаси тузилган вақтдан бошлаб ишга кирган шахс ходим деб номланади ва унга нисбатан меҳнат



қонунчилиги билан белгиланган кафолат ва имтиёзлар амал қилади. Ўз навбатида иш берувчи ҳам ходимдан унга юклатилган меҳнат вазифаларини бажаришни, ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига амал қилишни талаб қилиш ҳуқуқига эга бўлади.

Шундай қилиб, ходим ва иш берувчи ўртасида ўзаро муносабатлар шартларини белгилаш меҳнат шартномаси тузилаётган пайтда амалга оширилади.

Халқаро ҳуқуқ нормаларига асосланган ҳолда МКнинг 77-моддасида ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади, деган қоида белгиланди. Шу билан бирга МК юқорида кўрсатилган қоидадан истисноларга ҳам эга. Жумладан, ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади. Ушбу кўрсатилган қоидага мувофиқ, 15 ёшга етган шахсларни ишга қабул қилиш албатта ота-онасидан бирининг ҳамда васий, ҳомийнинг ёзма розилиги асосида амалга оширилади.

МК ёзма розиликнинг мажбурий эканлигини белгиласа-да, унинг мазмунига нисбатан қандайдир талабни ўрнатмайди. Бироқ, келажакда зиддиятлар юзага келишининг олдини олиш мақсадида меҳнат шартномасида ота-оналардан бирининг ёзма розилиги тегишли равишда ёзма кўринишда ифодаланган бўлса мақсадга мувофиқ бўлар эди, чунки, бу ҳолат вояга етмаган шахснинг нафақат ишлашга бўлган ҳуқуқига розилигини, балки, унинг муайян меҳнат шартлари остида мутахассислиги, малакасига оид ишга розилигини ҳам англатади.

16 ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишнинг мажбурий шартлари сирасига қуйидагилар киради:

- ўсмирларнинг умумий таълимга эга бўлиши;
- уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган енгил ишни бажариши;
- ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши.

Бундан ташқари МКнинг 242-моддасига кўра таътиллар вақтида ишлаётган 16 ёшгача бўлган шахслар учун — ҳафтасига 24 соатдан



ошмайдиган, 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган шахсларга эса — ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган иш вақти белгиланган. Ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўқувчиларнинг ўқув йили давомидаги иш вақти муддати тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп муддатининг ярмидан ортиб кетиши мумкин эмас.

Аксинча, бир қатор ҳолларда юқорироқ ҳимояга муҳтож бўлган шахсларни ишга қабул қилишга нисбатан меҳнатга оид қонун ҳужжатлари билан белгиланган кафолатларни таъминлаш мақсадида, МК ишга қабул қилиш ёшига нисбатан қатор чеклашларни белгилайди. Хусусан, МКнинг 241-моддасида аёллар ва 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан уларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда ишлаши, белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтариши ва ташишига йўл қўйилмаслиги таъкидланган.

Меҳнатга оид муносабатларга кираётган ходимларнинг сўнгги ёш чегараси МКда белгиланмаган ва иш берувчининг ёш чегарасига асосланиб ходимни ишга қабул қилмаслиги камситиш деб ҳисобланиши зарур. Шу билан бирга меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган ва ўзининг хусусияти, малака талаблари билан фақатгина муайян ёшга етгач бажарила олинмаган ишлар қонун билан белгиланган. 18 ёшга тўлмаган, 60 ёшга тўлган эркалар, 55 беш ёшга тўлган аёллар, ногиронлар, меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек, транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар, озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар, умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимларнинг тиббий кўриқдан мажбурий ўтиши билан боғлиқ талабларни камситиш деб ҳисобламаслик зарур.

МК ишга қабул қилишни асоссиз рад этишни тақиқлайди. Қуйидагилар ишга қабул қилишни асоссиз равишда рад этиш деб ҳисобланади:

- МК 6-моддасининг 1-қисми талабларининг бузилиши;
- иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;
- иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга



юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни — тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилмаслик;

- қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Шундай экан, МКнинг умумий қисмида (6-моддаси) белгиланган меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши ишга қабул қилиш ҳолатларига ҳам қўлланилади, бу эса Халқаро меҳнат ташкilotи (ХМТ)нинг “Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида” 1958 йилдаги 111-сонли Конвенцияси талабларига тўлиқ мос келади.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб уч кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт, бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Асослантирилган жавоб бериш ҳақидаги талабни қаноатлантиришни рад этиш, ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилишга тўсиқ бўлмайди.

Тақиқлар ва махсус талаблар нафақат МКда, балки бошқа қонунларда ҳам мавжуд. Масалан, суднинг қонуний кучга кирган айблов ҳукми билан муайян мансабни эгаллашдан ёки муайян иш фаолияти билан шуғулланишдан маҳрум қилинган шахслар давлат хизмати, маҳаллий ўзини-ўзи бошқариш органларида лавозимни эгаллашлари ёхуд муайян касб ёки иш фаолият билан шуғулланишлари мумкин эмас ва бошқалар.

МКнинг 6-моддаси инсон ва фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари тенглиги давлат томонидан кафолатланишини белгиловчи конституциявий нормага асосланиб, барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эга эканликларини белгилайди. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Шу билан бирга, меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат



қилиши мумкин. Меҳнат шартномасини тузишда камситиш деб ҳисобланадиган ҳолатлар рўйхати қатъий чегараланмаган, бу эса ўз навбатида ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлар ҳам камситиш эканлигини англатади.

Бироқ, шу нарсани инobatга олиш лозимки, меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар, истисно ва афзалликлар ҳамда ходимнинг ҳуқуқларини чеклашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида камситиш шахс томонидан камситишни бартараф этиш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилишга асос бўлади (МК 6-моддасининг 3-қисми). Агар камситиш оқибатида моддий зарар етказилган бўлса, бундай зарар тўланиши лозим.

Суд амалиётида ходимлар меҳнатига уларнинг лавозими ва малакасига мувофиқ бўлмаган тарзда ҳақ тўлаш ҳолатлари ҳам учрайди. Бундай ҳолатни камситиш деб тан олган ҳолда, судлар қўшимча тўланиши лозим бўлган ҳақни ундириш тўғрисида қарор чиқарадилар.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс ўзига етказилган маънавий зарарни тўлашни талаб қилиш ҳуқуқига эга. Маънавий зарарни қоплаш миқдорини етказилган моддий зарар ҳажмига қараб белгилаш мумкин эмас, бундай зарарни қоплаш миқдорини белгилашда жисмоний ва маънавий азоблар даражаси, камситишга йўл қўйган шахснинг айби ва бошқа эътиборга молик ҳолатлар инobatга олинади.

Алоҳида тоифадаги фуқароларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида, уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини бузилишига йўл қўйган айбдор шахсларга нисбатан қонун ҳужжатларида маъмурий ва жиноий жавобгарлик белгиланган.

Масалан, ногиронларнинг ишга жойлашиши ва бандлиги соҳасидаги ҳуқуқларини бузганлик учун ЎЗР МЖТКнинг 51-1-моддаси билан маъмурий жавобгарлик белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси ЖКнинг 148-моддасига кўра, аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш жарима ёки муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.



Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномаси тузишни рад этишнинг сабабини асослаб, уч кун муддат ичида ходимга ёзма жавоб бериш мажбурияти императив норма бўлганлиги боис, ушбу мажбуриятнинг бажарилмаслиги меҳнатга оид қонун ҳужжатларининг бузилиши деб ҳисобланиши лозим. Ишга қабул қилишнинг рад этилиши ҳар доим меҳнатга оид муносабатлар вужудга келишидан олдин рўй беради. Меҳнат шартномаси тузишни рад этиш устидан шикоят умумий юрисдикция судларига ФПК қоидаларига асосан берилади. Агар меҳнат шартномаси тузишни рад этиш ҳолати асоссиз бўлганлиги боис у ноқонуний деб топилса, суд иш берувчини тегишли шахс билан меҳнат шартномасини тузишга мажбур этиши мумкин.

Шуни инобата олиш керакки, МКнинг 6-моддаси 3-қисмига кўра, меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахслар камситишни бартараф этиш ҳамда ўзларига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилишлари мумкин.

МКнинг 80-моддасига кўра меҳнат шартномаси тузилаётган вақтда ишга кираётган шахс қуйидагиларни:

- паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса, — туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;
- меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;
- ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишинча ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;
- қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади. Меҳнат шартномаси тузиш учун ҳужжатлардаги маълумот ходимнинг шахсига оид маълумотлар ҳисобланади.

Иш берувчи у билан меҳнатга оид муносабатларни ўрнатиш истагида бўлган ҳар қандай шахсдан МКнинг 80-моддасида кўрсатилган ҳужжат-





ларни талаб қилишга ҳақли. Шу билан бирга, меҳнат дафтарчаси, ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги ҳужжатлар, таълим, малака ёки махсус билим олганлик ҳақида ҳужжатлар шарҳланаётган нормаларда қатъий белгиланган шартлар мавжуд бўлган тақдирдагина тақдим қилиниши керак. Зарур ҳолларда ишга қабул қилиш вақтида бошқа (қўшимча) ҳужжатлар ҳам тақдим қилиниши шартлиги қонунда белгиланиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси фуқаросининг паспорти Ўзбекистон Республикаси фуқаросининг шахсини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

Фуқаронинг шахсини тасдиқловчи “бошқа” ҳужжатлар тушунчаси МКда келтирилмаган. Ҳозирги вақтда ижтимоий муносабатларнинг турли кўринишларида талаб этиладиган бундай ҳужжатларнинг универсал рўйхати мавжуд эмас. Бироқ, махсус норматив ҳуқуқий ҳужжатларда улар билан тартибга солинадиган муносабатлар турларига нисбатан бир қатор ҳолларда бундай ҳужжатлар рўйхати белгиланади.

Бундай турдаги ҳуқуқий ҳужжатларнинг таҳлили асосида иш берувчига шахсни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар деганда, одатда паспортдан ташқари қуйидаги ҳужжатларни тушуниш тавсия этилади: ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома; ҳарбий билет, озодликдан маҳрум этиш жойларидан озод этилганлик тўғрисида маълумотнома, ички ишлар органлари томонидан бериладиган шахсни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар.

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат фаолиятини ва меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир. Меҳнат дафтарчаси ходим асосий иш жойига эга бўлса ва ўриндошлик асосида ишга кирса ҳамда меҳнат шартномаси биринчи марта тузилаётган бўлса иш берувчига тақдим этилмайди.

Ҳарбий хизмат ҳисобда туришга мажбур шахслар ишга кириш вақтида ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги ҳужжатларни тақдим этишлари шарт.

Таълим, малака ёки махсус билим олганлик ҳақида ҳужжатлар турлари қонунчилик билан белгиланади. Ҳужжат шакллари таълим муассасасининг ўзи томонидан белгиланади. Юқорида кўрсатилган ҳужжатлар таълим муассасасининг муҳри билан тасдиқланади. Давлат аккредитациясидан ўтган ва умумтаълим дастур (мактабгача таълим бундан мустасно) ҳамда касб-ҳунар таълим дастурларини амалга оширувчи таълим муассасалари якуний аттестациядан ўтган шахсларга таълим даражаси ва (ёки) малакаси тўғрисида давлат намунасидаги ҳужжатларни берадилар. Олий



ўқув юртидан кейинги таълимни яқунлаган, малака ишлари (диссертация, илмий ишларнинг жами бўйича) ҳимоясини бажарган фуқароларга илмий даража берилиб, тегишли ҳужжат тақдим этилади.

МКнинг нормаларидан меҳнат шартномаси тузилаётган вақтда 80-моддада кўрсатилган ҳужжатлардан ташқари бошқа ҳужжатлар ҳам тақдим қилиш мажбурийлиги келиб чиқади.

Масалан, Кодекснинг 214-моддаси меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни белгилайди:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- ногиронлар;
- меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;
- озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;
- умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби адлия Вазирлиги томонидан 2012 йил 29 августда 2387-сон билан рўйхатга олинган Соғлиқни сақлаш вазирининг буйруғи билан тасдиқланган “Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги низом билан белгиланган.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади. Ушбу тартиб Адлия вазирлиги томонидан 2012 йил 29 августда 2387-сон билан рўйхатга олинган Соғлиқни сақлаш вазири буйруғи билан тасдиқланган “Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги низомнинг 1, 3-иловаларида белгиланган.

МК 214-моддасининг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга



қўймасликка ҳақлидир. Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Тиббий кўриклардан ўтиш билан боғлиқ харажатлар ходим томонидан тўланмайди. Бундай ҳолларда, иш берувчи ишга қабул қилиш вақтида МКнинг 214-моддасида кўрсатилган шахслардан тегишли кўриқдан ўтганлигини ва соғлиғининг ҳолатини кўрсатувчи тиббий ҳужжатни тақдим қилишни нафақат талаб қилишга ҳақли, балки мажбур ҳамдир.

“Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги Низом (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сон қарорига 2-илова)га кўра, меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасига келувчи хорижий фуқаро тасдиқланган шакл бўйича ва иш берувчи томонидан олинган рухсатнома асосида унинг номига берилган меҳнат фаолияти ҳуқуқи тасдиқномаси бўлгандагина Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаши мумкин. Рухсатномалар Ўзбекистонлик юридик шахсларга, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида фаолият кўрсатаётган хорижий инвестиция иштирокидаги корхоналарга, шунингдек, ўз шахсий хўжалигида ёлланган ходимлар меҳнатидан фойдаланувчи айрим Ўзбекистонлик ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида яшовчи хорижий жисмоний шахсларга берилиши мумкин. Бунда хорижий ходимлар меҳнат фаолиятларининг давом этиш муддати рухсатноманинг амалда бўлиш вақтидан ошиб кетмаслиги керак. МКнинг 80-моддасига кўра, қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни тақдим этмаганликни важ қилиб меҳнат шартномаси тузишни рад этиш асоссиз ҳисобланади ва бундай рад этиш устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнатга оид муносабатларнинг пайдо бўлиши асоси сифатида ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат шартномасининг тузилиши ходимга нисбатан МК нормалари ҳамда унинг асосида қабул қилинадиган жамоа шартномалари ва бошқа локал ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст даражаси қўлланилишини билдиради. Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас (МКнинг 5-моддаси).

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддаси 2-қисмига кўра мажбурий меҳнат тақиқланади. Бошқача қилиб айтганда, ҳеч кимни



жазони қўллаш билан, таҳдид қилиш орқали ишлашга мажбурлаш мумкин эмас, ҳар бир шахс истаган фаолият тури ва касб билан шуғулланиши, ҳатто меҳнат фаолияти билан умуман шуғулланмаслиги ҳам мумкин. Мазкур конституциявий таъқиқ турли қонун ҳужжатларида ўз аксини топган. Масалан, “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунида кишиларнинг ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос бўла олмаслиги белгиланган. Мажбурий меҳнат тақиқланиши МКда ҳам белгиланган. Унда мажбурий меҳнат тушунчасига таъриф берилган. Кодекснинг 7-моддасига кўра, мажбурий меҳнат — бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлашдир.

МК мажбурий меҳнатни таъқиқлар экан, мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайдиган иш турларини ҳам белгилаб берган. Булар ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида бажарилиши лозим бўлган; фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда бажарилиши лозим бўлган; суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан бажарилиши лозим бўлган ишлардир.

Юқорида келтирилган меҳнат шартномасининг норматив таърифи уни фуқаролик-ҳуқуқий шартномадан ажратувчи қатор аҳамиятли белгиларга эга.

Хусусан ходимнинг меҳнат шартномаси бўйича иш бажариши, унинг меҳнат шартномаси билан белгиланган меҳнат вазифасини шахсан, яъни муайян мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича бажаришини англатади (МКнинг 73-моддаси).

МКнинг 89-моддасида иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақли эканлиги белгиланган. Бошқа ҳамма ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартириш масаласи иш берувчи ва ходимнинг ўзаро келишуви билан амалга оширилади ва ушбу қонуннинг бузилиши ғайриқонуний ҳисобланади.

МКда мутахассислик, малака ва лавозим тушунчаларининг таърифи берилмаган бўлсада, уларга қуйидаги тушунча берамиз:



- мутахассислик деганда, маълум бир касб доирасида махсус малака ва билимни (масалан шифокор-стоматолог, математика ўқитувчиси) талаб қилувчи меҳнат фаолиятининг тури тушунилади;
- малака — ходимлар бажараётган иш турига қараб, улар амалга ошириши мумкин бўлган разряд кўринишида белгиланадиган касбий билим олганлик турини, тайёргарлик даражасини тавсифлайди, хизматчилар учун эса махсус билим ва махсус унвон мавжудлигини тавсифлайди;
- лавозим деганда, қоида бўйича лавозим йўриқномаси билан белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятлар жамланмаси, ходимнинг билимларига талаблар, ходимнинг аниқ ташкилотдаги ўрни ҳамда унинг жавобгарлиги тушунилади.

Мазкур туркумга кирувчи ишларни тўғри кўриб чиқиш учун меҳнат шартномаси тушунчаси ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича иш бажариш тушунчалари ўртасидаги фарқни аниқлаш лозим.

**Биринчидан**, меҳнат шартномасидан фарқли ўлароқ, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича иш бажаришда бирор-бир натижага эришиш кутилади.

**Иккинчидан**, меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ходим ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунушига мажбур, бу қоидаларнинг бузилиши ходимнинг интизомий жазога тортилишига ва ҳатто ишдан бўшатилишига олиб келиши мумкин (МКнинг 100-моддасининг 2-қисми, 3, 4 бандлари). Меҳнат шартномасидан фарқли ўлароқ, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича иш бажараётган фуқаронинг бирор-бир иш регламенти кўзда тутилмаган.

**Учинчидан**, иш берувчи меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ходимга Ўзбекистон Республикасининг меҳнатга оид қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатлари, жамоа шартномалари, келишувлари, ташкилотнинг локал ҳужжатлари ҳамда меҳнат шартномаси билан белгиланган меҳнат шароитларини таъминлаб беришга мажбур. Меҳнат шартномаси билан ишлаётган ходимдан фарқли равишда, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича иш бажараётган шахс меҳнат шароитлари масаласи билан мустақил равишда ўзи шуғулланади.

**Тўртинчидан**, иш берувчи муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимга ойлик миқдори ҳуқумат томонидан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат ҳақи



миқдоридан кам бўлмаслиги лозим. Фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича эса ҳақ тўлаш, одатда иш якунланганда шартномада кўрсатилган нарх бўйича амалга оширилади.

Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларидан фарқлаш муҳим амалий аҳамиятга эга. Чунки амалда меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи шартномаларнинг хусусияти ва юридик табиатини нотўғри талқин қилиш кўп учраб туради ва оқибатда низо вужудга келганда судлар учун маълум даражада қийинчиликлар туғилади.

Меҳнат шартномасининг аҳамиятига меҳнат ҳуқуқининг марказий институти сифатида етарлича баҳо бермаслик мумкин эмас. Айнан меҳнат шартномаси унинг тарафларига меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишда янада кенгроқ имкониятларни яратиб, ўзида ходим ва иш берувчининг ўзаро манфаатларини акс эттиради ва шу йўсинда меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатиши учун зарур шароитларни яратади.

Меҳнат шартномаси икки нусхада ёзма шаклда тузилади. Меҳнат шартномасининг бир нусхаси ходимга берилиб, иккинчи нусхаси иш берувчида сақланади.

Айрим тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилаётганда қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатлар билан меҳнат шартномасини ёки унинг шартларини ушбу шартнома тарафи бўлмаган тегишли шахслар ёки органлар билан келишиш зарурлиги ёки меҳнат шартномаси кўпроқ нусхада тузилиши зарурлиги белгиланиши ҳам мумкин.

Якка меҳнат низоси вужудга келган тақдирда тегишли тартибда расмийлаштирилган меҳнат шартномаси исботловчи далил сифатида аҳамиятга эга бўлади.

Иш берувчи билан меҳнат муносабатларига киришаётган барча шахслар — асосий иш жойида доимий ёки вақтинчалик ҳамда ўриндошлик асосида ишлаётган ходимлар, касаначилар ва бошқалар ўртасида меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилиши лозим. Меҳнат шартномасини ёзма шаклда тузиш ҳар қандай иш берувчи — юридик ва жисмоний шахс ва қонун ҳужжатлари билан меҳнат шартномасини тузиш ваколатига эга бошқа субъектлар учун мажбурийдир.

Шу билан бирга, алоҳида тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартномаси тузишни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам мавжуд.



Бинобарин, касаначилар билан меҳнат шартномаси тузилганда вужудга келадиган меҳнатга оид муносабатлар “Касаначилик тўғрисида”ги низом билан тартибга солинади (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкама-сининг 2006 йил 4-сон қарорига 1-илова).

Мазкур низом Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 5 январдаги ПФ-3706-сон Фармонида мувофиқ ишлаб чиқилган ва Ўзбекистон Республикасида касаначиликни ташкил этиш шартларини, шу жумладан, касаначилар билан меҳнат шартномаларини тузиш тартибини, уларга хом ашё ва материаллар бериш, улар меҳнатида ҳақ тўлаш ва муҳофаза қилиш, касаначиларни ижтимоий суғурта қилиш тартибини ҳамда касаначилар меҳнатидан фойдаланаётган иш берувчилар учун белгиланган солиқ имтиёзлари қўлланилиши устидан назорат қилиш механизмини белгилайди.

“Касаначилик” тушунчаси тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ жисмоний шахс — касаначининг яшаш жойи бўйича ёки унга ёки унинг оила аъзоларига тегишли бўлган бошқа биноларда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш бўйича касаначи томонидан амалга ошириладиган ишни англатади. Касаначи — 16 ёшдаги ва ундан катта ёшдаги жисмоний шахс бўлиши мумкин. Башарти, касаначиликнинг хусусияти касаначи билан тўлиқ яқка тартибдаги моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши зарурлигини тақозо этган тақдирда, шахс касаначиликни амалга оширишга 18 ёшга тўлгандан сўнг ҳақли бўлади.

Иш берувчи — касаначи билан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ касаначи учун ишлаб чиқариш биносини белгиладиган, уни асбоб-ускуналар, жиҳозлар, материаллар, бутловчи буюмлар, хом ашё ва бошқа ишлаб чиқариш воситалари билан таъминладиган, бажарилган ишни қабул қилиб оладиган ва унга ҳақ тўлайдиган юридик шахс ҳисобланади.

Касаначилар томонидан ишларни бажариш касаначининг оила аъзолари меҳнатидан фойдаланиш тариқасида иш берувчининг розилигисиз амалга оширилиши мумкин. Бунда касаначига ёрдам берадиган оила аъзолари билан алоҳида меҳнат шартномаси тузилмаган бўлса, мазкур низомнинг амал қилиши татбиқ этилмайди.

Меҳнат шартномаси қонун билан белгиланган барча зарур шартларни ва бошқа маълумотларни ўзида мужассам этган бўлиб, томонлар уни



имзолаган кунда тегишли тартибда расмийлаштирилган ҳисобланади ва бу ҳолат одатда шу вақтдан бошлаб МКнинг 82-моддасига мувофиқ ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ ёки фармойиш чиқариш учун юридик асос бўлиб хизмат қилади.

Умумий қоидага кўра меҳнат шартномаси иш берувчи ва ходим томонидан имзоланган пайтдан бошлаб ёки иш берувчининг ёхуд уни вакилининг хабари ва топшириғи билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган пайтдан бошлаб кучга киради.

Ходим ва иш берувчи ўртасида тузиладиган меҳнат шартномасининг ягона шакли норматив ҳуқуқий ҳужжатлар билан белгиланмаган. Бироқ, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан Ўзбекистон Республикасининг МКни амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатлар тасдиқланган бўлиб, унга илова сифатида берилган “Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар” ва “Ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли” меҳнат шартномаларини тузишда муҳим аҳамият касб этади. Ушбу норматив ҳуқуқий ҳужжатлар МКга зид бўлмаган қисмда қўлланилиши мумкин.

Ишга қабул қилиш ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асосида иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билан расмийлаштирилади. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ бўлиши шарт.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ (фармойиш) ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Иш берувчи ходимни ишга қабул қилиш пайтида ходимни корхонадаги ички меҳнат тартиби, меҳнат шартномасига дахлдор бошқа локал ҳужжатлари ҳамда жамоа шартномаси билан таништириши лозим.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ (фармойиш) ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзув киритиш учун асос бўлади.

Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби Адлия Вазирлиги томонидан 1998 йилнинг 29 январидан 402-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги йўриқнома билан белгиланган. Мазкур йўриқнома Ўзбекистон Республикасининг МК талабларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва у меҳнат дафтарчалари юритилишининг ягона тартибини белгилайди.





Меҳнат дафтарчалари ходимларнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат бўлиб, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъий назар корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда 5 кундан ортиқ ишлаган, шу жумладан, муайян муддатга ёлланганларга, шунингдек, давлат ижтимоий суғурта қилиниши кўзланган тақдирда, штатлар жадвалидан ташқари ходимларга ҳам юритилади.

Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳукуматлараро, идоралараро шартномалар (битимлар) асосида ва хусусий меҳнат контрактлари бўйича фақат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳузуридаги Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги ва Фуқароларни чет элларда ишга жойлаштириш бўйича хўжалик ҳисобидаги минтақавий бюроларнинг кўмагида чет элларда амалга оширган меҳнат фаолияти тўғрисидаги маълумотларга кўра меҳнат дафтарчаларига тегишли ёзувлар киритилади.

Илк бор ўзининг меҳнат фаолиятини чет элларда бошлаган фуқароларга меҳнат дафтарчалари Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги томонидан расмийлаштириб берилади.

Меҳнат дафтарчасига қуйидаги маълумотлар киритилади:

- ходим тўғрисида: фамилияси, исми ва отасининг исми, туғилган санаси, маълумоти, касби, мутахассислиги;
- иш тўғрисида: ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш (жамоа шартномасида кўрсатилган асосларда ишлаб чиқариш зарурияти билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно), меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида.

Шунингдек, ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаганлик ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлари ҳақидаги ёзувлар ҳам киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Меҳнат дафтарчаларига интизомий жазолар тўғрисидаги маълумотлар ёзилмайди.

Меҳнат қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат шартномаси номуайян муддатга ва муайян муддатга тузилиши мумкин.

Юқорида кўрсатилган талаблар муддатли меҳнат шартномаларига нисбатан ҳам, номуайян муддатга тузиладиган меҳнат шартномаларига нисбатан ҳам қўлланилади.



Муддатли меҳнат шартномасини тузиш пайтида вужудга келадиган масалаларга батафсил тўхталиб ўтишни зарур деб ҳисоблаймиз, чунки ҳуқуқни қўллаш амалиётида энг кўп учрайдиган саволлар мазкур масалаларга оид бўлади.

МКнинг 76-моддасида иш берувчининг муддатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқлари чекланган бўлиб, унга кўра муддатли меҳнат шартномалари:

- бажариладиган ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олиб, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;
- корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;
- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

Хусусан, “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонун (янги таҳрири) 79-моддасининг 8-қисми, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги низом 3-бандининг биринчи хатбошисидаги қоидалар шулар жумласидандир.

Меҳнат шартномасининг муддати тугаганлиги (МК 105-модда) сабабли уни бекор қилинишининг қонунийлиги тўғрисидаги низоларни кўришда қуйидаги ҳолатларга эътиборни қаратиш лозим:

- муддатли меҳнат шартномаси ходим билан қонуний асосда тузилганми, яъни, меҳнат шартномаси тузилганда МКнинг 76-моддаси талаблари ҳисобга олинганми?
- ишнинг шартномада келишилган муддати ҳақиқатдан тугаганми?
- меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўядиган МК 105-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларидаги муддатларга риоя этилганми?
- ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёлларга муддати тугаганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинишида уларга қўшимча кафолатлар берилганми (МКнинг 237-моддаси)?

Муддатли меҳнат шартномалари фақат МКнинг 76-моддасида белгиланган ҳолатлар вужудга келганда тузилиши мумкинлиги боис улар



номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда тузилиши мумкин.

Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишга қуйидаги ҳолатлар мавжудлигида йўл қўйилиши мумкин:

- бажариладиган ишнинг хусусиятига кўра, ишга қабул қилинган ходим бажариши лозим бўлган ишни маълум бир муддат ўтгандан кейин объектив сабабларга кўра давом эттиришнинг имкони бўлмаслиги олдиндан маълум бўлганда, яъни, у муддатли характерга эга бўлганда;
- ишга қабул қилинган ходим бажариши лозим бўлган ишни бажариш шартлари. Бунда ишнинг ўзи доимий характерга эга бўлса-да, уни бажаришнинг шартлари ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишга тўсқинлик қилади (қонунларга мувофиқ ходимнинг иш жойи ва бошқалар сақланадиган меҳнат ва ижтимоий таътиллarda бўлган вақтида бошқа ходимни ишга қабул қилиш);
- ходимнинг манфаатлари, яъни, у ёки бу ҳолатларга кўра муддатли меҳнат шартномаси тузилиши ходимнинг манфаатларига асосланган бўлганда;
- қонунда белгиланган бошқа ҳолатларда.

Назарда тутиш керакки, МКнинг 76-моддасида келтирилган ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш тўғрисидаги рўйхат қатъий чегараланган. Агар ходим билан муддатли меҳнат шартномаси МКнинг 76-моддаси талаблари ҳисобга олинмаган ҳолда тузилган бўлса, бундай ҳолда шартноманинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса ишга номуайян муддатга биринчи иш кунидан бошлаб қабул қилинган ҳисобланади.

Таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар” умумий қисми иккинчи хатбошисининг конституциявийлигини текшириш тўғрисидаги иш бўйича Ўзбекистон Республикаси Конституциявий судининг 1997 йил 17 июлдаги қарори мавжуд.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг МКни рўёбга чиқариш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида” 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан “Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан



тавсиялар” тасдиқланган. Тавсияларда шу нарса назарда тутилганки, ёзма ҳолда меҳнат шартномаси (контракт) доимий ишловчи (номуайян муддатга ишга қабул қилинадиган) ходимлар билан ҳам, муддатли меҳнат шартномаси асосида ишга кирадиган ходимлар билан ҳам тузилади. Тавсияларга мувофиқ, беш йилдан ошмаган муайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек, вақтинчалик ва мавсумий ходимлар билан тузилган шартнома муддатли меҳнат шартномаси деб тан олинади.

Конституциявий суд Вазирлар Маҳкамасининг норматив ҳужжати ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини чеклаб қўяди, деган хулосага келди.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 15-моддасига мувофиқ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунларининг устунлиги сўзсиз тан олинади. Шундан келиб чиқиб, ҳеч бир норматив-ҳуқуқий ҳужжат Конституция нормалари ва принципларига зид бўлмаслиги керак. МКнинг 75-моддаси меҳнат шартномаларини номуайян муддатга, беш йилдан ошмаган муайян муддатга ва муайян ишни бажариш муддатига тузишни назарда тутди.

МК аввал амалда бўлган меҳнат кодексидан фарқли равишда ходимлар билан вақтинчалик ва мавсумий меҳнат шартномалари тузишни назарда тутмайди. Шу сабабли собиқ иттифоқнинг меҳнатга оид қонун ҳужжатларининг умумий қридаларидан олинган бир қатор истисноларни назарда тутувчи, вақтинчалик ва мавсумий ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини анча чеклаб қўювчи норматив ҳужжатлари 1996 йил 1 апрелдан, яъни МК амалга киритилган кундан эътиборан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида қўлланилмаслиги лозим.

МК ходимларни вақтинчалик ёки мавсумий хусусиятга эга бўлган ишга қабул қилиш имкониятини истисно этмайди. Ана шу ходимларга нисбатан муддатли меҳнат шартномаси тузган шахслар учун назарда тутилган барча умумий нормалар ва кафолатлар татбиқ этилади.

Баён қилинганлар асосида Конституциявий суд куйидагича қарор қабул қилди:

*Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган “Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар” умумий қисмининг “Вақтинчалик ва мавсумий ходимлар билан меҳнат шартномалари тузиш тўғрисида”ги иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Конституциясига мувофиқ эмас деб топилсин.*



Томонларнинг келишувига мувофиқ ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш мақсадида, меҳнат шартномаси тузилаётган вақтда дастлабки синов шarti белгиланиши мумкин.

Дастлабки синовни ўташ ҳақидаги шарт меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши лозим. Дастлабки синовни ўташ шarti меҳнат шартномасида бўлмаган тақдирда, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Дастлабки синов даврида ходимларга МК, қонунлар, жамоа шартномаси, локал ҳужжатлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидалари тўлиқ татбиқ этилади.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек, ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас, шунингдек, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Меҳнат шартномаси тузилаётганда дастлабки синов шartини белгилашдан мақсад ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини, яъни меҳнат вазифасини бажаришга қобилиятини текшириб кўришдир.

Кодекс 84-моддасининг 1-қисми билан белгиланган норма диспозитив ҳисобланади яъни, меҳнат шартномасининг тарафлари меҳнат шартномасига дастлабки синов шartини киритиш ёки киритмаслик масаласини мустақил равишда ҳал қиладилар. Шу билан бирга, назарда тутиш керакки дастлабки синов шarti фақатгина тарафлар келишувига асосан меҳнат шартномасига киритилиши лозим. Шунинг учун, масалан, иш берувчи мазкур шartни меҳнат шартномасига киритишни талаб қилса, ходим эса қаршилиқ билдирса, унда дастлабки синов шarti меҳнат шартномасига киритилиши мумкин эмас.

МК 70-моддасининг 1-қисмидаги таърифга кенг шарҳ берилмайди. Меҳнат шартномасига дастлабки синов шarti фақатгина:



- меҳнат шартномаси тузилаётган пайтда;
- тарафларнинг келишувига мувофиқ;
- ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш мақсадида киритилиши мумкин.

Меҳнат шартномасининг мазмунини ёритувчи МҚдан шу нарса келиб чиқадигани, дастлабки синов шarti бундай шартномаларнинг қўшимча шартлари сирасига кириб, мажбурий (асосий) ҳисобланмайди. Дастлабки синов шартининг меҳнат шартномасида мавжуд ёки мавжуд эмаслиги меҳнат шартномасининг тузилишига тўсқинлик қилмайди. Агар дастлабки синов шarti меҳнат шартномаси таркибига киритилмаган бўлса, бу ҳолат биринчидан, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинганлигини ва иккинчидан, ходимга кейинчалик дастлабки синов белгиланиши мумкин эмаслигини билдиради.

Дастлабки синов шarti меҳнат шартномасида белгиланиши лозимлиги туфайли, бу нарса ишга қабул қилиш ҳақида иш берувчининг буйруғи (фармойиши)да ҳам кўрсатилиши лозим.

Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг дастлабки синов давридаги ҳуқуқий ҳолати, мазкур иш берувчи жамоасида меҳнат қилаётган бошқа ходимларнинг ҳуқуқий ҳолатидан фарқ қилмайди.

Дастлабки синов даврида ходимга нисбатан қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари, келишувлари, яъни бошқа ходимларининг мақомини белгиловчи нормаларда кўрсатилган қоидалар тўлиқ тадбиқ этилади.

Дастлабки синов даврида ходим ҳуқуқий ҳолатининг хусусиятлари Кодекс 86-моддасининг 1-қисми билан белгиланган ва фақатгина меҳнат шартномасини бекор қилишнинг алоҳида тартиби билан боғлиқдир.

Дастлабки синов даврида ходим у билан тузилган меҳнат шартномаси ва меҳнат қонун ҳужжатларида белгиланган мажбуриятларга эга бўлади. У иш берувчидан умумий асосларда ўзининг меҳнат вазифаси билан боғлиқ иш берилишини, Кодекс, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, жамоа келишувлари, шартномалари, локал норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат шарт-шароитларини таъминланишини ва меҳнат шартномасига асосан иш ҳақини тўлиқ тўланишини талаб қилиши мумкин.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Меҳнат шартномасини тузишда тарафлар ўзаро келишув асосида синовнинг



камроқ муддатини назарда тутишлари мумкин, бундан ташқари, меҳнат шартномасида кўрсатилган дастлабки синов муддати тарафларнинг келишуви билан узайтирилиши мумкин эмас.

Дастлабки синов натижаси қониқарсиз бўлганда иш берувчи дастлабки синов муддати тугагунга қадар ходимни уч кун олдин ёзма равишда, ходимнинг синовдан ўта олмаганлигини асословчи сабабларни кўрсатган ҳолда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Иш берувчининг қарори устидан ходим судга шикоят қилишга ҳақли.

Дастлабки синов натижаси қониқарсиз бўлганда меҳнат шартномасини бекор қилиш тегишли касаба органининг фикри инобатга олинмасдан ва ишдан бўшатиш нафақаси берилмасдан амалга оширилади.

Агар дастлабки синов муддати тугаган бўлса ва ходим ишлашни давом эттираётган бўлса, ходим синовдан ўтган ҳисобланади ва бундан кейин меҳнат шартномасини бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Агар дастлабки синов муддати давомида ходим таклиф этилган иш унга мақбул эмас деган хулосага келса, бу ҳолда ходим дастлабки синов муддати тугагунга қадар иш берувчини уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини ўзининг ташаббуси билан бекор қилишга ҳақли.

Агар дастлабки синов муддати давомида иш берувчи ходим синов натижасини баҳоловчи мезонларга жавоб бермайди (яъни, дастлабки синов натижаси қониқарсиз) деган хулосага келса, бу ҳолда иш берувчи бундай ходим билан меҳнат шартномасини МКнинг 87-моддаси билан берилган тартибда бекор қилишга ҳақли.

Бунда, иш берувчи меҳнат шартномаси келгусида бекор қилиниши тўғрисида ходимни синовдан ўта олмаганлигини асословчи сабабларни кўрсатган ҳолда, ёзма равишда огоҳлантириши шарт. Бундай ҳолларда меҳнат низосининг келиб чиқиш эҳтимоли юқорилиги сабабли, иш берувчи ўз қарорини асослаши мақсадга мувофиқдир. Масалан, огоҳлантириш хатига ходим томонидан иш берувчининг у ёки бу талаблари бузилганлигини тасдиқловчи ва ушбу талабларнинг бажарилмагани ходимнинг синовдан ўта олмаслигига асос бўла оладиган далолатноманинг нусхаси илова қилиниши мумкин. Огоҳлантириш меҳнат шартномаси бекор қилинишидан уч кун олдин берилиши лозим.

Шаклланган амалиётга мувофиқ, юқорида қайд этилган огоҳлантириш меҳнат шартномасини, унда кўрсатилган муддатда бекор қилишни талаб



қилган ходимнинг аризаси кўринишида тузилади. Бундай ариза ходим томонидан икки нусхада тузилиши мақсадга мувофиқдир: биринчи нусха иш берувчининг кадрлар хизматига, иккинчи нусха эса кадрлар хизматининг ариза қабул қилинган санани тасдиқловчи қайд этувчи белгиси билан ходимнинг ўзида сақланади. Низо вужудга келган тақдирда юқоридаги ариза исботловчи далил кучига эга бўлади.

Агар дастлабки синов муддати тугаган бўлса, ходим тузилган меҳнат шартномаси ва ишга қабул қилиш ҳақида иш берувчи томонидан чиқарилган буйруқ (фармойиш) асосида ишлашни давом эттиради. Синов муддати муваффақиятли ўтилганидан сўнг, ишга қабул қилишни қўшимча равишда расмийлаштириш талаб этилмайди.

Амалдаги қонун ҳужжатлари ўриндошлик асосида ишлаш имкониятини беради.

Фуқароларнинг ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда (лавозимда) ишлашни янада тартибга солиш, шунингдек аҳоли даромадларини кўпайтириш учун шарт-шароитлар яратиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги низом тасдиқланган.

Ўриндошларни ишга қабул қилишда норматив ҳужжатлар билан бевожута ўрнатилган чеклашларни инобатга олиш зарур.

Иш берувчи ва ўриндошлик асосида ишловчи ходим ўртасидаги муносабатлар ушбу низомда белгиланган хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда Ўзбекистон Республикасининг МК билан тартибга солинади.

Бинобарин, бир вақтнинг ўзида давлат ва хўжалик бошқаруви органларида раҳбар лавозимида, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаш тақиқланади, қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолатлар бундан мустасно.

Мазкур низом мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда меҳнат шартномасига мувофиқ ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишловчи жисмоний шахслар — Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солиш қоидаларини белгилайди.

Низомда ўриндошлар билан меҳнат муносабатларида вужудга келадиган қуйидаги асосий тушунчалар киритилган.





Асосий иш жойи — Ўзбекистон Республикаси МКнинг 81-моддасига мувофиқ иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчаси юритиладиган ташкилот;

Ўриндошлик асосида ишлаш — ходимнинг ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишдан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариши.

Ходим томонидан меҳнат шартномасида келишилган ўзининг асосий иши билан биргаликда бошқа касб ва лавозим бўйича қўшимча иш бажарилиши ва ички тартиб-қоидалар билан белгиланган ўзининг асосий ишдан озод бўлмаган ҳолда, вақтинча бўлмаган ходимнинг вазифаларини бажариши бир неча касб ва лавозимда ишлаш деб эътироф этилади. Бир неча касб ва лавозимда ишлашга, қоидага кўра, ушбу ходим тегишли бўлган ходимлар тоифаси доирасида рухсат берилади. Бюджет ташкилотлари ходимларининг бир неча касб ва лавозимда ишлаши иш берувчилар томонидан Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳамда Меҳнат вазирлиги билан келишган ҳолда белгиланади.

Ташкилотнинг ходими қўшимча ишни бажарадиган муддат, унинг мазмуни ва ҳажми иш берувчи томонидан, ходимнинг ёзма розилиги бўйича белгиланади. Бир неча касб ва лавозимда ишлаш, ўзининг асосий иши билан биргаликда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун қўшимча ҳақ тўланади.

Кўйида кўрсатилган иш турлари ўриндошлик асосидаги ишлар ҳисобланмайди:

1. Илмий фаолиятни ёки ўқитувчилик фаолиятини амалга ошириш, агар бундай фаолият асосий иш жойи бўйича бажариладиган иш ҳисобланмаса.

2. Фан, адабиёт ва санъат асарлари яратиши.

3. Ходим томонидан, асосий ишдан ташқари, ўша ташкилотнинг ўзида штат лавозимини эгалламасдан бошқа ишни бажариш, шу жумладан:

- умумтаълим мактаблари ўқитувчилари ҳамда касб-хунар коллежлари ва академик лицейлар ўқитувчилари томонидан кабинетларга, лабораторияларга мудирлик қилиш бўйича вазифаларни бажариш, тўғаракларга раҳбарлик қилиш, шунингдек улар томонидан белгиланган юкламадан ортиқ ўқув-тарбиявий ишларни бажариш;
- ишнинг ушбу тури бўйича иш вақти нормал давом этишининг 50 фоизидан ортиқ бўлмаган ҳажмда меҳнатга соатбай ҳақ тўланадиган педагогик иш;



- таълим муассасалари раҳбарларининг ўқитувчи лавозими бўйича йиллик иш режасида (иш вақти нормаси билан) назарда тутилган жами иш вақтининг 50 фоизидан ортиқ бўлмаган ҳажмда ўқитувчилик иши;
- ташкилотлар муҳандис-техник ходимларининг талабалар ва ўқувчиларининг ишлаб чиқариш таълими ва амалиётига раҳбарлик қилиш бўйича иши;
- тиббиёт ходимларининг белгиланган вақт нормасидан ортиқча навбатчилик қилиши;
- Ҳукумат қарорлари билан ходимнинг иш ҳақиға устамалар белгиланган вазибаларни бажариш.

4. Муаллифлик гонорари шаклида ҳақ тўланадиган адабий иш, шу жумладан, алоҳида асарларни таҳрир, таржима қилиш ва уларга тақриз ёзиш бўйича ишлар.

5. Меҳнатга бир марта ҳақ тўланган ҳолда техник, тиббий, бухгалтерия, ҳуқуқий ва бошқа экспертиза (маслаҳат бериш).

6. Умумтаълим мактаблари ва мактабдан ташқари таълим муассасалари ўқитувчилари, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари усталари, мактабгача таълим муассасаларининг педагог ходимлари, таълим муассасалари концертмейстерлари ва аккомпаниаторларининг айнан бир таълим муассасасидаги ўқув юкмасининг белгиланган нормасидан ортиқча иши.

7. Соғлиқни сақлаш муассасаларида ойига 24 соатдан ортиқ бўлмаган ҳажмда, меҳнатга бир марта ёки соатбай ҳақ тўланган ҳолда, тиббиёт маслаҳатчилари вазибаларини бажариш.

8. Илмий-тадқиқот муассасаларида ва олий таълим муассасаларида ушбу таълим муассасалари штатида турмаган илмий ходимлар томонидан катта илмий ходимларга — изланувчиларга раҳбарлик қилиш.

9. Ходим томонидан сиёсий партиялар, касаба уюшмалари ва жамоат бирлашмалари марказий ва ҳудудий органларининг сайлаб қўйиладиган лавозимларида раҳбар ходим, Кузатувчи кенгаш ёки Директорлар (бошқарувчилар) кенгаши раиси ёки аъзоси, маҳсулот тақсимотига оид битим доирасида қўмитани бошқарувчи, ишончли бошқарувчи ёки ташкилотда давлатнинг ишончли вакили сифатида бажариладиган иш.

10. Жамоатчилик асосида бажариладиган ишлар.



Шу билан бирга, 2-бандда, 3-банднинг иккинчи ва учинчи хатбоши-ларида, шунингдек 4, 5, 7, 9 ва 10-бандларда кўрсатилган ишларни асосий иш бўйича иш вақтида бажаришга йўл қўйилмайди. Ишларнинг бошқа турлари ишларнинг хусусиятига кўра ҳам асосий иш вақтида, ҳам ундан ташқари вақтда бажарилади.

Қонун билан баъзи ходимлар тоифаларига ўриндошлик асосида ишлашга тақиқ ўрнатилган. Буларга қуйидагилар киради:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;
- агар шахснинг асосий иши меҳнатнинг ноқулай шарт-шароитлари билан боғлиқ бўлса, шундай шарт-шароитдаги ишларда ишлаш;
- Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони ва Вазирлар Маҳкамаси аппарати ходимлари, давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошлиқлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси ва аъзолари, Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно;
- вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари;
- бир-бирига бўйсунувчи ёки бир-бирининг назоратидаги ташкилотларда давлат бошқаруви органлари мутахассислари — соғлиқни сақлашни бошқариш органларида банд бўлган врачлар ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар бундан мустасно;
- қонун ҳужжатларига мувофиқ ўриндошлик асосида ишлаши тақиқланган бошқа шахслар (ходимлар).

Ўриндошлик асосида ишлашга, агар юқорида келтирилган низомда ўзгача тартиб назарда тутилмаган бўлса, асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёхуд бошқа ташкилотда (ташқи ўриндошлик) ишлашга йўл қўйилади.

Ходимнинг асосий иш жойи ҳисобланган ташкилотда ўриндошлик асосида ишлашга вақтинча бўлмаган ходимнинг ишини бажаришда ёки бўш лавозимдаги ишни бажаришда йўл қўйилади.

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда ишга кираётган шахслар паспортни ёхуд унинг ўрнини босадиган ҳужжатни, меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан тасдиқланадиган шакл бўйича маълумотномани тақдим этиши шарт.



Ўриндошлик асосида ишлаш учун иш берувчининг, асосий иш жойидан касаба уюшмаси қўмитасининг (ходимларнинг бошқа вакиллик органининг) ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмайди.

Бажарилиши учун фақат қонун ҳужжатларига мувофиқ муайян иш стажига эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасининг тасдиқланган нусхаси тақдим этилади.

Махсус билимларни талаб этадиган ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда иш берувчи ходимдан маълумоти ёки касб-хунар бўйича тайёргарлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд бошқа ҳужжатни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Бунда, шуни назарда тутиш керакки, ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг ушбу тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган кунларда у ўриндошлик асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

Агар ташкилотда ўриндошлар учун иш вақти давомийлигининг ҳар кунги ярим нормасига риоя этилиши мумкин бўлмаган тақдирда, иш вақтини жамлаб ҳисоблаб юритишга йўл қўйилади. Иш вақти жамлаб ҳисоблаб юритилганда ўриндошлик асосида иш вақтининг умумий давомийлиги ҳисобга олинадиган давр учун ўриндошлик асосидаги лавозим бўйича иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлмаслиги керак. Бунда ҳисобга олинадиган давр бир ойдан ортиқ бўлмаслиги, кунлик ишнинг давомийлиги эса — ўн икки соатдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Ходим билан ўриндошлик асосида ишлаш учун тузиладиган меҳнат шартномасида Ўзбекистон Республикасининг МҚда белгиланган талаблар билан биргалиқда иш вақтининг давомийлиги мажбурий тартибда кўрсатилади.

Ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосий иш жойида сақланади.



#### **4-БОБ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШДА ВУЖУДГА КЕЛАДИГАН НИЗОЛАРНИ КЎРИБ ЧИҚИШ**

Ўзбекистон Республикаси МК VI бобининг учинчи параграфи билан меҳнат шартномасини ўзгартириш тартиби белгиланган.

Илгари таъкидлаб ўтилганидек, тарафлар ўртасида меҳнат шартномасининг тузилиши ходим ва иш берувчининг иш жойи, ходимнинг меҳнат вазифаси, ишнинг бошланиш куни, меҳнат шартномасининг муддати, меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг муддати, таътиллار ва меҳнатнинг бошқа шартлари тўғрисида келишувга эришилганлигини билдиради.

Меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади. Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари ҳисобланади.

Меҳнат шартлари тарафларининг келишувидан ташқари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Шунинг учун Ўзбекистон Республикаси МКга “меҳнат шартномасини ўзгартириш” тушунчаси киритилган.

Меҳнат шартларини ўзгартириш деганда, ходим ва иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси тузилаётганда келишилган индивидуал ўзини тутиш қоидаларини, ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятларни ўзгартириш ёхуд меҳнат шартномасининг ижросини тўхтатиб туриш тушунилади.

Меҳнат шартларини ўзгартириш шакли қонунчилик билан белгиланган. Жумладан, МК 88-моддасининг 5-қисмига кўра, меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига кўра исталган вақтда, шартнома тарафларидан бирининг ташаббуси билан ўзгартирилиши мумкин. Бундай келишув ёзма шаклда тузилиши, иккала тарафнинг имзоси билан тасдиқланиши, ўзгартиришнинг санаси кўрсатилиши шарт.

Меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан ходим томонидан судга шикоят қилиш ҳуқуқи МК 89-моддасининг 6-қисмида белгиланган.



МКнинг 280-моддаси талабларига кўра ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек, янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўлланиш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танлашига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади.

Шу муносабат билан вужудга келадиган масалаларни тўғри ҳал қилиш учун МК VI бобининг 3-параграфида келтирилган меҳнат шартномасини ўзгартириш тушунчаси, қоидалари ва тартибини батафсил кўриб чиқамиз. МКнинг 89-моддасига кўра, иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Ташкилий ва технологик меҳнат шартларининг аниқ рўйхати мавжуд бўлмагани туфайли, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар сирасига меҳнатни ташкил этишнинг турли шаклларини жорий этишни, бошқарув тизимининг ўзгаришини, меҳнат ва дам олиш режимининг ўзгаришини, меҳнат вазифаларини қайта тақсимлаш орқали маълум бир бўлим ёки муайян лавозимга қайта юклаш ва оқибатда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ўзгариши билан корхона ташкилий тизимининг ўзгаришини киритса бўлади.

Технологик меҳнат шартларининг ўзгариши сирасига ишлаб чиқаришнинг янги технологияси (станок, агрегат, механизмлар)ни жорий қилиш, иш ўринларини такомиллаштириш, мавжуд техник регламентларни ўзгартириш ёки янгисини жорий қилиш киради.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқарганлиги оқибатида меҳнат шартномасини ўзгартириш зарурати юзага келганда, иш берувчи МКнинг 89-моддасига асосан ҳаракат қилиши лозим. Жумладан, иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажақ ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки



ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Меҳнат шартномасини ўзгартиришнинг қонунийлиги тўғрисида меҳнат низоси вужудга келган тақдирда, тарафлар ўртасида келишилган меҳнат шартномаси шартларининг ўзгариши ташкилий ва технологик меҳнат шартларининг ўзгариши натижаси эканини исботлаш айнан иш берувчи зиммасига тушади. Масалан, бунга мисол қилиб ишлаб чиқариш техникаси ва технологиясидаги ўзгаришлар, аттестация асосида, ходимлар аҳволини жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган қоидаларга қараганда ёмонлаштирмаган ҳолда ишлаб чиқаришни таркибий қайта ташкил этиш асосида иш ўринларини такомиллаштиришни киритса бўлади.

Шуни таъкидлаб ўтиш жоизки, савдо кўрсаткичлари пасайишининг ягона ҳолати ёки ташкилот молиявий аҳволининг вақтинча ёмонлашиши иш берувчи учун меҳнат шартномасини бир томонлама ўзгартиришга асос бўла оладиган сабаб сифатида қаралмаслиги лозим.

МКнинг 13-моддасига кўра ушбу Кодекс меҳнат ҳуқуқлари ва бурчларининг вужудга келиши ёки бекор бўлиши билан боғлайдиган муддатнинг ўтиши унинг бошланиши белгиланган календарь куннинг эртасидан эътиборан бошланади. Йиллар, ойлар, ҳафталар билан ҳисобланадиган муддатлар сўнгги йилнинг, ойнинг, ҳафтанинг тегишли кунида тугайди.

Шундай қилиб, агар иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни 10.04.2015 йилда огоҳлантирган бўлса, унда меҳнат шартномаси шартларини ўзгартириш 11.06.2015 йилдан кейингина амалга оширилади. Башарти муддатнинг сўнгги куни дам олиш кунига тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни муддат тугайдиган кун деб ҳисобланади.

Иш берувчи томонидан ходимга бериладиган хабарноманинг шакли қонунчиликда белгиланмаган. Шунинг учун бундай ҳолда ходимга меҳнат шартномасига киритилаётган ўзгартиришларнинг сабаби, огоҳлантириш даврида ходимнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, ходим томонидан қарор қабул қилиш муддатлари ва янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришга розилик ёки уни рад этиш оқибатлари кўрсатилган хабарномани етказиш тавсия этилади.

Агарда ходим хабарномага у билан танишгани тўғрисида имзо қўйишдан бош тортса, иш берувчи тегишли далолатномани тузиши керак.



Агарда ходим ўзгарган меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришга розилик билдирса, меҳнат шартномаси тарафлари шартномага қўшимча битим тузадилар.

Агарда ходим ўзгарган меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришга рози бўлмаса, иш берувчи ходимга ёзма равишда корхонада мавжуд бўлган ходим соғлиғи ҳолатига кўра бажара оладиган бошқа ишни (ходимнинг малакасига мувофиқ келадиган бўш турган лавозимни ёки ишни, шунингдек бўш турган қуйи лавозимни ёки камроқ ҳақ тўланадиган ишни) таклиф этиши шарт. Агарда ходим бўш турган лавозимга ўтиб ишлашга розилик берса, иш берувчи меҳнат шартномасига қўшимча битим тузиши, бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариши, меҳнат дафтарчасига ва шахсий варақага тегишли ёзув киритиши лозим бўлади.

Мақбул келадиган иш ёки бўш иш лавозими бўлмаса ёхуд ходим таклиф қилинган бўш ишни рад этса, ходим билан меҳнат шартномаси МҚнинг 89-моддасига асосан бекор қилинади, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат шартномасини ўзгартиришда огоҳлантириш тартибига риоя қилмаслик ходимни аввалги ишига тикланишга асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасида шартлашилган иш, бу меҳнат шартномасини тузишда тарафлар келишган бажариладиган ишдир. Ходимнинг меҳнат вазифаси тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасининг мажбурий шarti ҳисобланади.

Қонун чиқарувчи томонидан муддатга қараб вақтинча ва доимий бошқа ишга ўтказишнинг фарқлари белгиланган.

Иш берувчи томонидан ходимга бошқа касб, мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топшириши, яъни ходимнинг меҳнат шартномаси билан шартлашилган меҳнат вазифаларини ўзгартириши бошқа ишга ўтказиш деб тан олинади.

Бошқа ишга ўтказиш масаласи (меҳнат шартномасининг учта мажбурий шarti — меҳнат вазифаси, иш жойи ёки ёлловчининг ўзгариши) амалда турли-хил сабабларга кўра вужудга келади, масалан, касбий ўсиш, ходимлар сони ёки штатининг қисқариши, иқтисодий мақсадга мувофиқлик, ходим соғлигининг ҳолати, ходимнинг бажараётган ишига ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқлиги каби сабаблар шулар жумласидандир.





Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, ходимни соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш тақиқланади. Бундай ишларга қонун ҳужжатлари билан алоҳида тоифадаги ходимларга (жумладан, аёллар, вояга етмаганлар) бажариши тақиқланган ишлар ҳам киради.

Доимий бошқа ишга ўтказишнинг ҳар қандай шаклида ходимнинг розилиги иш берувчининг буйруғи (фармойиши) чиқарилгунга қадар ифода этилган бўлиши лозим, акс ҳолда бундай буйруқнинг (фармойишнинг) чиқарилишига ҳуқуқий асос юзага келмаган бўлади.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни бошқа доимий ишга ўтказиш — меҳнат вазифаларини ёки меҳнат шартномасининг бошқа асосий шартларини ўзгартиришни англатади. Меҳнат вазифаларидан ташқари, меҳнат шартномасининг бошқа асосий шартлари қуйидагилар ҳисобланади:

- иш жойи, шу жумладан корхонанинг бўлинмаси;
- ишнинг бошланиш куни; ходим ва иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари;
- меҳнат шартларининг тавфиси, оғир, зарарли ва (ёки) хавfli ишларда банд ходимларга имтиёз ва компенсациялар;
- меҳнат ва дам олиш режими (агар улар мазкур ходимга нисбатан ташкилотда ўрнатилган умумий қоидалардан фарқ қилса);
- иш ҳақи шартлари (шунингдек, ходимнинг тариф ставкалари ва мансаб маошлари миқдори, қўшимча тўловлар, устамалар ва рағбатлантириш тарзидаги тўловлар);
- меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий суғурта турлари шартлари ва бошқалар.

Бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги маълумотлар “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги Йўриқнома қоидаларига асосан меҳнат дафтарчасига ёзилади, яъни, меҳнат дафтарчасига ходимнинг бошқа ишга ўтганлиги тўғрисидаги маълумотлар ёзилади, бунда жамоа шартномаси асосида ишлаб чиқариш зарурияти туфайли ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги маълумот киритилмайди.

Бошқа иш — меҳнат шартномасида назарда тутилганига қараганда бошқа касб, мутахассислик, малака, лавозим (касб, лавозим номи ўзгариши бундан мустасно) бўйича ишдир. Бу ҳолда ходимни меҳнат вазифасининг барча таркибий қисми ўзгариши шарт эмас, балки юқорида кўрсатилган таркибий қисмлардан лоақал биттасининг ўзгариши бошқа ишга ўтказиш



деб ҳисобланади. Ўз касбида қолдирган ҳолда мутахассисликни ўзгартириш ҳам бошқа ишга ўтказиш деб ҳисобланади.

Ходим касбий маҳоратининг даражаси тариф разрядлари, даражалари, категориялар ва бошқа кўрсаткичлар билан аниқланади. Шунинг учун масалан, 4-разрядли слесарга қуйи ёки юқори разрядли ишни бериш бошқа ишга ўтказиш деб ҳисобланади.

Бошқа жой, бу мазкур вилоят, туман (шаҳардаги туман истисно)дан ташқарида жойлашган ҳар қандай ҳудуд ҳисобланади.

Ходимни кейинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун илгари ўзи ишлаб турган аҳоли пунктидан ташқарига юбориш, у ерга ташкилотнинг кўчишидан қатъий назар, бошқа ишга ўтказиш деб ҳисобланади. Ходимнинг иш берувчи билан биргаликда бошқа жойга ишга ўтишдан бош тортиши меҳнат шартномасини умумий асосларда бекор қилиш учун асос ҳисобланади.

Бошқа ишга ўтказишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Ходим МКда белгиланган тартибда бошқа ишга ўтказишга розилик берганидан сўнг, ўзгартирилган меҳнат шартномасини кейинчалик бир тарафлама бекор қилишга ҳақли эмас. Шунинг таъкидлаш жоизки, бошқа ишга ўтказиш ходимнинг манфаатларига жавоб берган ҳолларда ҳам, масалан, юқори лавозимга тайинлаш, юқори малакали ишга кўчириш ва бошқаларда ходимнинг ёзма розилиги бўлиши лозим.

Бошқа ишга ўтказилган ходим томонидан бу ишни ҳақиқатда бажариши, унинг розилигининг исботи ҳисобланмайди, агар у ёзма шаклда ифода этилмаган бўлса.

Бошқа ишга ўтказиш масаласини келишишда ходим кўчирилаётган ишининг барча меҳнат шартлари билан танишган бўлиши лозим.

Меҳнат ҳуқуқи назариясида ўтказиш тушунчасидан фарқли равишда “кўчириш” тушунчаси ҳам мавжуд бўлиб, бу тушунча остида иш ўрнининг вақтинчалик ёки доимий ўзгариши тушунилади. Кўчириш меҳнат шартномасида белгиланган шартларни ўзгартиришни келтириб чиқармайди. Кўчиришнинг моҳияти шундан иборатки, унда иш берувчи ходимга бошқа иш ўрнини беради ёки ходимни битта жойда жойлашган таркибий бўлинмага ўтказиши.

Ходимнинг иш ўрни деб иш берувчининг назоратида бўлган ходим туриши ёки иши туфайли етиб келиши лозим бўлган жой тушунилади.



Агар иш ўрни меҳнат шартномасида бевосита кўрсатилмаган бўлса, иш ўрнини ўзгартиришга ходимнинг розилиги талаб қилинмайди. Иш берувчи учун тегишли буйруқ чиқариб, уни ходимга ёзма равишда имзо чектириб таништиришнинг ўзи етарли. Иш берувчининг буйруғини бажармаслик меҳнат интизомини бузиш ҳисобланади ва бу ҳолат ходимга нисбатан интизомий жазо қўлланилишига асос бўлиши мумкин.

Ходимни кўчиришнинг қонунийлиги билан боғлиқ низо вужудга келган тақдирда иш берувчи қуйидагиларни исботлаши лозим:

- кўчириш тарафлар ўртасида илгари келишилган меҳнат шартномаси шартларининг ўзгаришига олиб келмаганлиги;
- кўчириш натижасида мутахассислик, малака ёки лавозим доирасида меҳнат вазифасининг ҳақиқатда сақлаб қолинганлиги;
- ходимнинг кўчирилишига нисбатан унинг соғлиғига тўғри келмайдиган ҳолатнинг мавжуд эмаслиги.

Далиллар асосан ёзма шаклда бўлиши лозим. Булар ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ, мансаб йўриқномаси, ходимнинг танишгани ҳақидаги имзоси билан иш ўрнини ўзгартириш тўғрисидаги буйруқ, ходим кўчирилган янги ва эски иш ўрнининг ва бўлинманинг тавсифи, янги бўлинманинг жойи, кўчириш ходимнинг соғлиғига зарар етказмаслигини тасдиқловчи ҳужжат, ходимнинг соғлиғи ҳақида маълумотнома.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишда тегишли шартноманинг тарафлари иккита бир-бири билан боғлиқ оқибатларни вужудга келтиришади: янги (вақтинчалик) мажбурият вужудга келган пайтдан бошлаб маълум бир муддатга дастлабки (асосий) мажбуриятни тўхтатиб турадилар. Тегишли муддатнинг тугаши билан вақтинчалик мажбурият тугайди, тарафлар эса дастлабки ҳуқуқий муносабатлар бўйича ҳуқуқ ва мажбуриятларни янгидан бошлайдилар.

МҚнинг нормаларидан келиб чиқиб вақтинча бошқа ишга ўтказиш:

- тарафларнинг келишуви бўйича;
- ходимнинг ташаббуси билан;
- иш берувчининг ташаббуси билан амалга оширилиши мумкин.

Тарафларнинг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш фақат ёзма келишув бўйича йўл қўйилади. Бундай ўтказишга асос бўлиб қонун бўйича иш жойи сақланадиган (масалан, болани парваришлаш таътили, узоқ муддатли меҳнат сафари) вақтинчалик ишга чиқмаган ходимнинг



ўрнига ишлаш ва бошқалар ҳисобланади. Асоснинг мазмунига қараб вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг давомийлиги белгиланади. Агар вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг муддати тугаганидан сўнг ходим ишлашда давом этса, вақтинчалик ўтказиш доимий ҳисобланади. Шу билан бирга, шуни назарда тутиш керакки, ишга чиқмаган ходимда илгари бажарган ишини қайтадан бошлаш ҳуқуқи сақланади.

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш умумий қоидадан истисно ҳисобланади ва қонунчиликда энг аввало ҳомиладор аёллар ва икки ёшга тўлмаган болалари бор аёллар учун кафолат сифатида белгиланади, бунда тиббий хулосага кўра, ишлаб чиқаришнинг маълум шароитларда ишни давом эттириш она ёки боланинг соғлиғига салбий таъсир этиши мумкин бўлса.

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш, шунингдек, тиббий хулоса билан енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш орқали амалга оширилиши мумкин.

Бундан ташқари, қонун ҳужжатлари билан иш берувчи ва ходимларга уларнинг вакиллик органлари тимсолида, вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати ва бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартибини жамоа шартномасида белгилаб қўйиш ҳуқуқи берилган. Агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлиб, ходим вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги иш берувчига илтимос билан чиқса, иш берувчи ходим илтимосида кўрсатилган сабаб узрли сабаб эканлигини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиши лозим.

Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш фавқулодда вазиятлар (бутун аҳоли ёки унинг қисмининг ҳаётини ёки нормал турмуш шароитини хавф остига қолдирадиган табиий ва техноген ҳалокатлар, авариялар, фавқулодда ҳодисалар) мавжуд бўлган ҳолатларда иш берувчи ходимни унинг розилигисиз ва унинг мутахассислиги, малакасини ҳисобга олмаган ҳолда тегишли вазиятларни ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш муддатига қадар ходимни бошқа ишга ўтказиш; ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари бўйича (бекор туриб қолиниш — иқтисодий, технологик, техник ёки ташкилий хусусиятга эга бўлган сабаблар муносабати билан ишнинг вақтинча тўхтатилиши, мол-мулкнинг йўқ қилиниши ёки бузилишининг олдини олиш ёки вақтинчалик ишга чиқмаган ходимнинг ўрнига ишлаш зарурияти бўлган ҳолатларда)



бошқа ишга ўтказиш ҳуқуқига эга. Бунда вақтинча иш қўйи малакали иш бўлса иш берувчи ходимнинг розилигини олиши шарт.

Меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан меҳнат шартларини ўзгартиришга МКнинг 89 ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

Бошқа барча ҳолларда доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билан расмийлаштирилади.

Бошқа доимий ишга ўтказиш билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда шуни назарда тутиш керакки, агар бошқа ишга ўтказиш қонун талабларига риоя қилинган ҳолда амалга оширилган бўлса, ходимнинг ишни бажаришдан бош тортиши меҳнат интизомини бузиш деб тан олинади, ишга чиқмаслик эса — прогул деб тан олинади. Масалан, ходим бошқа жойдаги бўлинмада ишлашга ёзма равишда розилик берди. Бироқ икки кун ишга чиққач, фикридан қайтиб, ишга чиқишдан бош тортди. Ушбу ҳолда ишга чиқмаслик интизомга хилоф ноҳўя ҳаракат ҳисобланади.

Огоҳлантиришнинг ёзма шаклига риоя қилиш икки йўл билан таъминланиши мумкин — кўрсатилган ўзгаришларнинг маълум санадан кучга кириши тўғрисида буйруқ тегишли ходимга маълум қилиниб, тилхат орқали ёки асосий меҳнат шартларига таъсир қилувчи киритилаётган ўзгартиришлар ҳақида ҳар бир ходимга шахсий ёзма хабар бериш орқали. Якка тартибдаги иш берувчи (жисмоний шахс) ўз ходимларини фақатгина шахсий ёзма хабар бериш орқали огоҳлантириши мумкин. Чунки бу тоифадаги иш берувчи норматив ва алоҳида локал ҳужжатлар қабул қилиш ҳуқуқига эга эмас.

Ишдан четлаштириш — меҳнат шартномасининг ўзгаришига ёки бекор қилинишига олиб келмайдиган вақтинчалик чорадир, бироқ баъзи ҳолларда у меҳнат шартномасининг бекор қилинишидан олдин юз бериши мумкин. Ходим ишдан четлаштирилганда меҳнат шартномаси билан ўрнатилган меҳнат муносабатлари сақланиб туради, меҳнат шартномаси тарафларининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ҳам ўзгармайди, иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш мажбуриятининг ўзгариши бундан мустасно. Бундай мажбуриятнинг амалга оширилиши махсус ҳуқуқий норманинг бевосита кўрсатмаси мавжудлиги туфайли вақтинча тўхтатилиши мумкин.



## **5-БОБ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ БИЛАН БОҒЛИҚ НИЗОЛАРНИ КЎРИБ ЧИҚИШ**

Ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишда вужудга келадиган муносабатлар МК билан батафсил тартибга солинган.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ низоларни кўриб чиқишга алоҳида эътибор қаратиш лозим, чунки меҳнат шартномасини бекор қилишда йўл қўйилган қоидабузарликлар оғир ижтимоий оқибатларни келтириб чиқаради, меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш, касб ва фаолият турини танлаш каби меҳнат муносабатларини тартибга солиш тамойилларининг бузилишига олиб келади.

Таъкидлаш лозимки, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъий назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогнул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади (МК 269-моддасининг 2-қисми).

МКнинг 97-моддаси меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосларини бир неча турга (тоифага) бўлган, яъни:

- тарафларнинг келишувига кўра;
- тарафлардан бирининг ташаббуси билан;
- муддатнинг тугаши билан;
- тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;
- меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра;
- янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўлмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан ишга тиклаш тўғрисидаги ишларда исботлаш предметида ишдан бўшатиш асослари ва ҳар бир ишнинг ҳолатини белгиловчи кенг доирадаги аниқ ҳолатлар киради.

Ишга тиклаш тўғрисида ишларни кўриб чиқишда барча турдаги исботлаш воситаларидан фойдаланиш мумкин, бироқ ёзма далиллар, тарафлар ва учинчи шахсларнинг тушунтиришлари, гувоҳларнинг кўрсатмаларидан кўпроқ фойдаланилади; ишнинг муайян ҳолатлари ва ишдан бўшатиш асосларига қараб ашёвий далиллар, экспертларнинг



хулосаси, шунингдек, ФПКнинг 56-моддасида келтирилган исботлашнинг бошқа воситаларидан ҳам фойдаланилади.

Ишга тиклаш тўғрисида ишларни кўриб чиқишда ишни кўриб чиқиш учун керакли далиллар одатда жавобгарда бўлганини инобатга олган ҳолда, даъвогарлар суд процессининг дастлабки босқичида далилларни талаб қилиб олиш ҳақида судга илтимоснома тақдим этишлари лозим, суд эса ФПК 57-моддасининг 3-қисмига асосан уларнинг илтимосномасига кўра далилларни тўплаш ва талаб қилиб олишда уларга ёрдам кўрсатиши лозим.

Ишга тиклаш тўғрисидаги ишларнинг қарийб барчасини кўриб чиқишда исботлашнинг умумий қоидаси амал қилади — ҳар бир тараф ўзининг талаблари ва эътирозларига асос қилиб кўрсатган ҳолатларни исботлаши шарт (ФПК 57-моддасининг 1-қисми), яъни жавобгар судда ходимни ишдан бўшатишнинг қонунийлигини, ходим эса ишдан бўшатишнинг ноқонунийлигини исботлайди.

Куйида ишдан бўшатишнинг асосларига қараб ишга тиклаш тўғрисидаги даъво аризалари бўйича якка меҳнат низоларини умумий юрисдикция судларида кўриб чиқишнинг ўзига хос хусусиятларига тўхталиб ўтиш лозим топилди.

**А)** Тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин. Бироқ, МКда мазкур асосга фақатгина битта жумла келтирилгани учун, ушбу норма умумий хусусиятга эга бўлиб, кўпгина амалий саволларга жавоб бермайди. Масалан, келишув қайси шаклда расмийлаштирилиши лозим; келишувда меҳнат шартномаси дарҳол эмас, балки бир неча ойдан кейин бекор қилиниши назарда тутилиши мумкинми; тарафларнинг келишувига биноан ҳомиладор аёл билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми.

Ўзбекистон Республикасида МК тасдиқланганидан сўнг туғиладиган саволларга жавоб бера оладиган муайян суд амалиёти шаклланди.

Тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун бир тарафнинг эмас, балки иккала тарафнинг хоҳиши лозим. Меҳнат муносабатлари ўзаро келишув асосида бекор қилинади ва шу йўсинда тарафлар манфаатининг мувозанати таъминланади.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ташаббускори ходимнинг ўзи ёки иш берувчи бўлиши мумкин, ҳар қандай ҳолатда ҳам хоҳиш билдириш келишилган бўлиши лозим.



Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги келишув тарафлар ўртасида ёзма шаклда тузилган бўлса ва меҳнатга оид қонун ҳужжатларига зид бўлмаса, унда у тарафлар учун юридик аҳамиятга эга бўлган оқибатларни келтириб чиқаради.

Келишувни алоҳида ёзма ҳужжат кўринишида, иккала тарафнинг имзоси билан расмийлаштириш кўпгина тушунмовчиликларни, меҳнат ҳуқуқи нормаларини нотўғри талқин қилишни бартараф этар эди.

Бироқ, МКнинг 97-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида келишувнинг шаклига нисбатан талаб мавжуд эмас. Шунга кўра, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ёзма аризаси ва унинг устига қўйилган иш берувчининг ёзма кўрсатмаси тарафлар келишувга эришганликларини билдиради.

Шуни назарда тутиш керакки, тарафлар ўртасида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида келишув оғзаки тузилиши мумкин эмас. Бу ҳолат шу нарса билан боғлиқки, Ўзбекистон Республикаси МКнинг 74-моддаси меҳнат шартномасини ёзма шаклда тузилишини талаб қилади. Тарафлар келишуви ёзма шаклда тузилган ҳужжатда келтирилган ҳуқуқ ва мажбуриятларни бекор қилаётгани учун, уни бекор қилиш тўғрисидаги келишув ҳам ёзма шаклда бўлиши лозим.

Ходимлар асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги келишув устидан шикоят беришда энг кенг тарқалган асос сифатида ҳужжатга мажбурлов остида қўл қўйганликларини важ қилиб келтиришга ҳаракат қилишади. Ихтиёрийликнинг мавжуд бўлмаслиги, меҳнат қонунчилигининг тамойилига кўра, тарафлар имзолаган ҳужжатнинг кучини бекор қилади. Бироқ, келишувга босим остида қўл қўйилганлигини тасдиқловчи ҳолатларни исботлаш мажбурияти ходимнинг ўзига юкланади (ФПКнинг 57-моддаси).

Ходим хоҳишининг ҳаққонийлигини аниқлашда, суд барча эътиборга молик ҳолатларга баҳо беради. Масалан, суд ходимнинг олий юридик маълумотга эга эканлигини ҳисобга олиши мумкин. Бу нарса ушбу ходим бундай ҳаракатларнинг ҳуқуқий оқибатларини олдиндан англаб етиши кераклигини англатади.

Келишув (ариза)нинг матни; ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилишга қадар бўлган меҳнат муносабатларини бекор қилиш истагига оид далиллар; меҳнат шартномасини бекор қилишнинг сабаблари; меҳнат





шартномасини бекор қилишнинг оқибатлари, шу жумладан, ходим ва уни оиласининг моддий таъминланганлиги каби ҳолатлар батафсил таҳлил қилиниши лозим.

Агар ходим унга босим ўтказилганлигини исботлай олмаса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида келишув кучда қолиши лозим, чунки, мажбурлаш ва хоҳиш билдиришнинг мавжуд эмаслигига оид далиллар бўлмаган ҳолда буйруқни ғайриқонуний деб топиш мумкин эмас.

Агар ходим келишувни имзолашга мажбурлашганлигини исботлай олса, суд келишувни ғайриқонуний деб топади, бу келишув ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқармайди ва ходим ишга тикланиши лозим бўлади.

Тарафларнинг келишувига биноан ҳомиладор аёл билан ҳам меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. Шуни ҳисобга олиш лозимки, иш берувчига маълум бўлмаган ҳомиладорлик фактининг мавжудлиги, тарафлар ўртасида тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги келишувни ҳақиқий эмас деб топишга асос бўла олмайди.

Агар меҳнат шартномаси ходим касаллиги даврида бекор қилинса, шуни билиш лозимки, ходимга вақтинча меҳнатга қобилятсизлик нафақаси унинг меҳнат қобиляти тўлиқ тиклангунига қадар тўланади.

Қонун мазмунидан келиб чиққан ҳолда, тарафлар ўртасида ўзаро розилик мавжуд бўлганда, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги келишувни ҳам бекор қилиш мумкин. Келишувни бекор қилиш тўғрисидаги тарафлар розилиги нафақат имзоланган келишув ёки ходимнинг иш берувчига берган аризаси ва унга асосан ходимни ишдан бўшатиш ҳақида илгари чиқарилган буйруқни бекор қилиш ҳақидаги буйруқдан, балки, меҳнат муносабатлари тарафларининг ҳақиқатда қилинган хатти-ҳаракатларидан ҳам келиб чиқиши мумкин.

Агар ходим меҳнат вазифаларини бажаришни тўхтатмаган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқмаган бўлса, иш вақтини ҳисобга олишнинг табели юритилаётган бўлса ёки тарафларнинг бошқа ҳақиқатда хатти-ҳаракати уларнинг олдинги келишуви бекор қилинганлигини кўрсатиб турса, ходим ва иш берувчи ўртасидаги муносабатлар улар илгари тузган меҳнат шартномаси асосида давом этмоқда, деб ҳисобланиши лозим.

**Б)** Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш меҳнат шартномасини бекор қилишнинг энг кўп тарқалган асосларидан



бири ҳамда меҳнат қилиш эркинлиги конституциявий тамойилини амалга оширишнинг муҳим шаклларида бири ҳисобланади. Мазкур асос меҳнат шартномасини бекор қилиш учун тарафларнинг келишуви каби асос билан ниҳоятда ҳамоҳангдир. Уларнинг фарқи шундан иборатки, меҳнат шартномасини ушбу асосда бекор қилиш учун меҳнат шартномасининг фақатгина битта тарафининг — ходимнинг хоҳиш билдириши етарлидир, меҳнат шартномасининг иккинчи тарафига — иш берувчига эса — ушбу хоҳиш билдиришни қабул қилиш ҳамда қонун билан белгиланган тартибда ходимга меҳнат дафтарчасини бериш ва у билан ҳисоб-китоб қилиш мажбурияти юкланади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг тегишли қарорида меҳнат шартномасини мазкур асосларга кўра бекор қилишга ходим шу корхонадаги ишни ҳақиқатда ташлаб кетиш истагини билдирган ёзма аризасига биноан йўл қўйилади, деб белгиланган. Ишдан бўшаш ҳақидаги аризада ходимнинг ишдан бўшаш ҳақида қарор қабул қилиш сабаблардан қатъий назар ҳеч қандай шартлар бўлмадлиги лозим.

Бу нарса шу ҳолат билан боғлиқки, кўпчилик ҳолларда меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги иш берувчининг буйруғи устидан шикоят берилганда, иш берувчи ходимни ариза ёзишга мажбурлади, деган ваз кўрсатилади.

Шунинг учун суд даъвогарнинг ишдан ўз хоҳишига кўра бўшаш ҳақидаги аризасини иш берувчининг қистови натижасида берганлиги тўғрисидаги вазларини синчковлик билан текшириши лозим. Ушбу ҳолатни исботлаш даъвогарга юкланади. меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилиш тўғрисидаги ариза қистов натижасида турли сабабларга асосланиб ёзилган бўлиши мумкин. Буларга ходимнинг ҳуқуқларини очикдан-очик бузувчи раҳбариятнинг қандайдир ҳаракати (куч ишлатиш, таҳдид ва бошқалар) ёки ҳаракатсизлиги, масалан, ходимнинг ҳуқуқлари бузилган ҳолларда раҳбариятнинг буни маъқуллаши киради.

Ўз вазларини тасдиғи сифатида ходим турли ёзма далиллар, гувоҳларнинг кўрсатмаларини келтириши мумкин. Бироқ, шуни назарда тутмоқ лозимки, кўпгина ҳолларда меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳақиқий асосларини яшириш учун ёзилади (масалан, интизомий қоидабузарлик учун иш берувчи меҳнат шартномасини бекор



қилмоқчи бўлганда). Бу ҳолатда ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси мажбурлов сифатида тан олинмайди ва бундай ҳолатлар учун белгиланган оқибатларни — ишга тиклаш, мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва маънавий зарар учун компенсация тўлашликни келтириб чиқармайди.

Меҳнат қонун ҳужжатларига асосан ходим ишдан бўшашидан камида икки ҳафта олдин иш берувчини у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзма равишда огоҳлантириши шарт. Икки ҳафталик муддат — бир томондан иш берувчига бошқа мутахассис топишга ва ишлаб чиқариш жараёнининг одатий йўналишини бузмаслик имкониятини, иккинчи томондан ходимга мазкур муддат давомида ўз қарорини ўзгартириш ва берган аризасини қайтариб олиш ҳуқуқини беради. Мазкур муддат тарафлар ўртасидаги келишувга биноан қисқартирилиши мумкин.

Шу билан бирга, МК 99-моддасининг 5-қисмида кўшимча равишда умумий асосларнинг турлари белгиланган бўлиб, уларга кўра ходим икки ҳафталик муддатни кутмасдан, меҳнат муносабатларини дарҳол ёки ходим кўрсатган муддатда бекор қилиш ҳуқуқига эга. Масалан, ходимнинг ишни давом эттира олмаслиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳоллар). Бундан ташқари, меҳнат ҳуқуқи нормалари мавжуд бўлган қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар, локал норматив ҳужжатлар, жамоа шартномалари, келишувлари ёки меҳнат шартномаси шартлари бузилиш ҳолатлари иш берувчи томонидан аниқланганда, иш берувчи ходимнинг аризасида кўрсатилган муддатда меҳнат шартномасини бекор қилиши шарт. Бунда, шу нарсани назарда тутиш лозимки, кўрсатиб ўтилган қоидабузарликлар меҳнатга оид қонун ҳужжатлари устидан давлат назорати ва текширувни амалга оширувчи органлар, касаба уюшмалари, меҳнат низолари комиссияси ва суд томонидан аниқланиши мумкин.

МКда ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини давом эттиришга тўсқинлик қиладиган ҳолатлар рўйхати қатъий белгиланмаган. Хусусан, бунга кўшимча қилиб ходимнинг эри (хотини) чет элга янги хизмат жойига ишга юборилганлигини киритиш ҳам мумкин.

Шундай қилиб, кўрсатилган ҳар бир ҳолатдан келиб чиқиб, мавжуд хусусиятлар инобатга олиниб, корхонанинг маъмурияти томонидан баҳоланиши лозим. Шу билан бирга, истакни ва ходимнинг ўз меҳнат



мажбуриятларига шахсий муносабатини баҳолаш сўнгги ролни ўйнамаслиги лозим деб тахмин қилинади. Бундай ҳолларда ходимни мажбурий тарзда икки ҳафталик муддатга ишда ушлаб туриш мақсадга мувофиқ бўла олмаслиги тайин.

Амалда кўпинча ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги ёки таътилда бўлганлиги сабабли ишда бўлмаган даврда ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилса бўладими, деган савол туғилади. МК 100-моддасининг 3-қисми бу нарсани фақат меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга нисбатан тақиқлайди (корхонани тугатиш ёки якка тартибдаги тадбиркорнинг фаолиятини тугатиш бундан мустасно). Демак, агар хоҳиш билдириш ходимнинг ўзидан чиқса ва бунда талаб этилган ариза бериш шаклига риоя қилинган бўлса, бундай муддатларда меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин. Ходимнинг касаллик варақаси бўйича ҳақ тўлаш оддий тартибда амалга оширилиши лозим. Агарда ходим томонидан унинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза берилган бўлса ва ходим касал бўлиб қолса, белгиланган икки ҳафталик муддат тўхтатилмайди ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида бўйруқ ходим касаллик варақасида бўлган даврда чиқарилиши мумкин ва бунда касаллик варақаси бўйича ҳақ тўлиқ тўланиши лозим.

Икки ҳафталик огоҳлантириш муддати ҳам иш берувчи томонидан, ҳам ходим томонидан иложи борица аниқ риоя қилиниши лозим. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси ушбу огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин (МК 99-моддасининг 2-қисми). Бошқа барча ҳолларда, белгиланган муддатларга риоя қилмаслик қонунни бузиш сифатида баҳоланади ва ҳар бир тараф учун салбий оқибатларни келтириб чиқариши мумкин.

Бироқ, меҳнат қонун ҳужжатларида ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризасида акс этиши лозим бўлган маълумотларнинг аниқ рўйхати берилмаган. Шунинг учун агарда аризада сана кўрсатилмаган бўлса, ушбу санани иш берувчи томонидан ариза қабул қилиб олинган санага қараб белгиласа бўлади. Иш берувчи томонидан ариза қабул қилиб олинганлигини бундай аризанинг кириш хатлари журналида у рўйхатга олинганлиги, иш берувчининг ваколатли ходими томонидан қабул қилиб олинган сана ёки бошқа ҳолатлар билан тасдиқлаш мумкин.



Меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан икки ҳафталик муддат тугамасидан олдин бир тарафлама бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши мумкин ва бу билан боғлиқ низо судда кўрилган тақдирда, ходим ишга тикланади ҳамда унга мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўланади. Мазкур талабга нисбатан қонун ва судлар ҳамфикрдирлар. Чунки бу нарса бошқа ҳар қандай ҳолатлардан ташқари ходимнинг энг асосий ҳуқуқини мустаҳкамлайди — белгиланган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги берган аризасини истаган вақтда қайтариб олишга ҳақлидир. Мазкур қоида МК 99-моддасининг 3-қисмида белгиланган.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишнинг шаклига нисбатан муайян талаблар қонунда белгиланмаган, бироқ умумий қоидаларга асосан аризани қайтариб олиш аризанинг ўзи каби ёзма шаклда бўлиши ва иш берувчи хабардор қилиниши шарт.

Бундан ташқари, МК 99-моддаси 4-қисмига кўра, агар икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаришни давом эттирса, ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган бўлса ва ходим унинг бекор қилинишини талаб қилмаётган бўлса, меҳнат шартномаси аввалги шартлар асосида давом этади, ариза эса ўз кучини йўқотади.

Икки ҳафталик муддатнинг ўтиши иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида аризани қабул қилиб олгандан кейинги кундан бошланади. Бу жиҳат муҳим аҳамиятга эга, чунки, қонун икки ҳафталик огоҳлантириш муддатининг бошланишини ариза ёзилган санага эмас, балки, корхона раҳбарияти томонидан аризани ҳақиқатда қабул қилиб олган санага боғлайди. Ахир, ходим ўз аризасини фақатгина шахсан эмас, масалан, почта орқали ҳам етказиши мумкин. Шуни ҳам назарда тутиш керакки, агар, огоҳлантириш муддатининг сўнгги куни ишланмайдиган кунга тўғри келса, бу муддат ундан кейин келадиган энг яқин иш куни муддатига МК 13-моддаси қоидаларига кўра кўчирилади. Ҳамма ҳолларда меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ходимнинг охириги иш куни ҳисобланади, бунда ходим ҳақиқатда ишламаган, бироқ, унинг иш жойи (лавозими) сақланиб турган ҳолатлар бундан мустасно.

Ходим ўз меҳнат мажбуриятларини икки меҳнат тартиби қоидаларига, мансаб йўриқномаси ва бошқаларга бўйсунган ҳолда одатий тарзда



бажариб бориши лозим. Масалан, агар ходим огоҳлантириш муддати давомида ишга чиқмаса ёки уни ўзбошимчалик билан ташлаб кетса, у ҳолда ходим прогул учун тегишли асосларда ишдан бўшатилади.

Шундай қилиб, ходим МК 99-моддасига кўра ишдан бўшатишда судга ишга тиклаш тўғрисида даъво аризаси билан мурожаат қилганда, суд ишнинг муайян ҳолатларига қараб, қуйидагиларни текширади:

- ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза қандай ҳолатлар остида ёзилганлиги;
- ходим ҳақиқатда меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилиш ниятида бўлганлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилишнинг сабаблари, бекор қилиш мажбурлаш орқали (иш берувчининг босими остида) бўлмаганлиги;
- ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилмаганлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш ходим учун ноқулай меҳнат шартларини яратиш билан боғлиқ бўлмаганлиги;
- ходим учун икки ҳафталик огоҳлантириш муддати берилганлиги;
- белгиланган огоҳлантириш муддати давомида ходим ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида берган аризасини қайтариб олмаганлиги ва бошқалар.

Далиллар сифатида қуйидагилар хизмат қилади:

- даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ нусхаси (даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқдан кўчирма);
- меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг нусхаси (буйруқдан кўчирма);
- меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ходимнинг аризаси;
- аввал берилган аризани қайтариб олиш тўғрисида ходимнинг аризаси ва юқоридаги фактларни исботловчи бошқа далиллар.

Меҳнат қилиш ҳуқуқининг асосий кафолатларидан бири бу меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг қонун билан ўрнатилган асосларининг чекланган рўйхати белгиланганлигидир. (МКнинг 100-моддаси). Асосларнинг биринчилари меҳнат вазифаларини бажаришларидан қатъий назар барча ходимларга тааллуқлидир ва шунинг учун улар умумий асослар ҳисобланади, бошқалари эса — алоҳида тоифадаги ходимларга (масалан, моддий масъулиятга эга шахслар, раҳбарлар, уларнинг ўринбосарлари ва бош бухгалтерлар, тарбиявий вазифаларни



бажарувчи шахслар ва ҳ.к.) тааллуқлидир ва улар қўшимча асослар ҳисобланади. Баъзи асослар ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга боғлиқ бўлади ва ходимнинг айби мавжудлигини инобатга олмайди (ташкilotнинг тугатилиши ва ходимлар штати ёки сонининг қисқариши), лекин алоҳида ҳолларда эса унинг шахсий фазилатларига боғлиқ бўлади (эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига нолайиқлиги).

Асосларнинг бошқалари эса (улар кўпчиликдир) ходимнинг айбли ҳаракати (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ ва бу асосларнинг баъзилари асосида меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо ҳисобланади, бу эса ўз-ўзидан махсус қоидаларга амал қилинишини талаб қилади.

Қонунда ушбу асослардан ҳар бирининг тўғри қўлланишига оид маълум қоидалар ўрнатилган ва судлар уларга амал қилинаётганлигини текширадилар.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳолатлари меҳнат шартномасини бошқа асосларга кўра (меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳолатлари бундан мустасно) бекор қилишга қараганда амалда энг кўп тарқалган асос ҳисобланади ва улар меҳнат низоларининг кўпайишига сабаб бўлади.

Шуни назарда тутиш керакки, қонун меҳнат муносабатларининг барқарорлигини таъминлар экан, унга кўра меҳнат шартномаси (шу жумладан иш берувчининг ташаббуси билан ҳам) фақат шартномада ва МКда назарда тутилган асослардагина бекор қилиниши мумкин. Бу дегани, қонунлар ҳам, қонун ости ҳужжатлар ҳам, идоровий норматив ҳужжатлар ҳам, айниқса иш берувчи томонидан қабул қилинадиган локал норматив ҳужжатлар ҳам меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун қўшимча асослар белгиланиши мумкин эмас. Умумий қоидаларга асосан, бундай қўшимча асослар ҳатто тарафларнинг келишуви билан тузиладиган меҳнат шартномасининг ўзида ҳам белгиланиши мумкин эмас. Бу қоидадан истиснони фақатгина МК билан белгиланган алоҳида тоифадаги ходимларга нисбатан меҳнат шартномасини унда назарда тутилган асослар билан бекор қилиш ҳолатлари (МК 97-моддасининг 5-қисми) ташкил қилади.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш иш берувчининг мажбурияти эмас, балки унинг ҳуқуқи ҳисобланади. Ўз ҳуқуқидан фойдаланиш масаласини, ҳам ташкilotнинг бевосита фаолияти



билан боғлиқ муайян ишнинг ҳолатларидан келиб чиқиб (масалан, ишлаб чиқаришнинг пасайиши оқибатида ходимлар сонини қисқартириш зарурияти), ҳам бу жараёнга таъсир этувчи ходимнинг шахсий фазилатлари (масалан, эгаллаб турган лавозимига нолайоқлиги), айбли хатти-ҳаракати (масалан, меҳнат интизомини бузиши) ҳамда ходим билан боғлиқ алоҳида бошқа ҳолатлар (масалан, белгиланган ёшга тўлгач маълум лавозимларни эгаллай олмаслиги)ни ҳисобга олиб иш берувчининг ўзи мустақил ҳал қилади.

МК иш берувчининг ходим билан тузилган меҳнат шартномасини унинг муддатидан қатъий назар бекор қилиш ҳуқуқини белгилайди. Иш берувчининг ташаббуси билан МКнинг 100-моддасида кўрсатилган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг аксарият қисми барча ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга нисбатан қўлланилиши мумкин (бу қоидадан истисно ҳолатлар Кодексда белгиланган). Шу билан бирга, кўрсатилган моддада ва МКнинг бошқа моддаларида белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг алоҳида асослари фақатгина тегишли тоифадаги ходимларга нисбатан тадбиқ этилади.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси (хоҳиш билдириши) билан бекор қилишни қуйидаги ҳолатлар мавжуд бўлганда қонуний ҳисоблаш мумкин:

- қонунда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси мавжудлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилишнинг белгиланган тартибига амал қилинганлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида иш берувчи томонидан тегишли ҳужжат (буйруқ ёки фармойиш) қабул қилинганлиги;
- иш берувчи томонидан ходимга меҳнат қонунчилиги билан белгиланган барча кафолат ва компенсацияларнинг берилганлиги.

Шунинг учун ходим судга ишга тиклаш ҳақида даъво аризаси билан мурожаат қилганда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчининг зиммасига ушбу даъвонинг жавобгари сифатида юклатилганлигини эсда тутиш лозим.

Меҳнат қонун ҳужжатларининг амалдаги нормалари, суд амалиёти ва бошқа амалиётлар таҳлили меҳнат шартномасини ходимнинг ташаб-





буси билан бекор қилишнинг қўйидаги муаммоли жиҳатларини ажратиб кўрсатиш имконини беради:

Биринчидан, гарчи қонун талабларига амал қилмаслик иш берувчига молиявий харажатларни келтириш хавфини солсада ва шунинг учун иш берувчи ушбу тартибга амал қилишдан бевосита манфаатдор бўлса-да, амалда иш берувчининг муаммолари меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тартибини бузиш билан боғлиқ бўлади.

Иккинчидан, интизомий жазони бекор қилиш ва ишга тиклаш билан боғлиқ низоларни ҳал қилишнинг хусусиятларини инобатга олиш лозим.

Суд якка меҳнат низоларини ҳал қилувчи орган сифатида қонуний ва асосли қарор чиқариши лозим. Интизомий жазони ёки ишга тиклаш билан боғлиқ ишларни тўғри ҳал қилиш борасида иш берувчи томонидан адолат, тенглик, мутаносиблик, қонунийлик, айбнинг исботланиши ва инсонпарварлик тамойилларига амал қилинганлиги аҳамиятга молик.

Шу мақсадларда, иш берувчи нафақат ходим томонидан интизомий ножўя хатти-ҳаракат содир этилганини кўрсатувчи далилларни тақдим қилиши, балки, интизомий жазони қўллашда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги хулқ-атвори, меҳнатга бўлган муносабати ҳисобга олинганлигини ҳам кўрсатиши лозим.

Агар суд ишга тиклаш тўғрисидаги ишни кўриб чиқишда ножўя хатти-ҳаракат содир этилган, юқоридаги ҳолатлар инобатга олинмасдан меҳнат шартномаси бекор қилинган, деган хулосага келса, унда даъво қаноатлантирилиши мумкин. Лекин кўрсатилган ҳолатда суд меҳнат шартномасини бекор қилишни бошқа жазо тури билан алмаштириши мумкин эмас. Чунки МКга кўра ходимга нисбатан интизомий жазони қўллаш иш берувчининг ваколатига киради.

Ишга тиклаш ҳақидаги ишларни кўриб чиқиш жараёнида ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга МК билан берилган кафолатлардан у фойдаланаётган пайтда унинг ҳуқуқи суистеъмол қилинмаганлиги, умумҳуқуқий тамойилларга тўлиқ риоя этилганлиги (шу жумладан, ходимлар томонидан ҳам) каби ҳолатлар ҳам инобатга олиниши лозим. Хусусан, меҳнат шартномасини бекор қилишда ходим томонидан вақтинча меҳнатга қобилиятсизликни яширишга ёки корхонанинг сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органининг асосланган



фикрини олиш ёки юқори турувчи сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органининг розилигини олиш тартибига амал қилиш мажбурий бўлган ҳолларда ходим касаба уюшмасининг аъзоси эканлигини ёхуд асосий иш жойидан озод қилинмаган ҳолда ташкилотнинг сайлаб қўйиладиган коллегиял касаба органи, унинг таркибий бўлинмалари (цех ва унга тенглаштирилган бўлинмадан қўйи бўлмаган) раҳбари (унинг ўринбосари) лавозимини эгаллаганлигини яширишга йўл қўйилмайди.

Учинчидан, алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари инobatга олинishi зарур.

Тўртинчидан, амалда “оддий” ходимларга берилган кафолатлар ташкилот раҳбарига нисбатан ҳам тадбиқ этилиши кўпинча ҳисобга олинмайди. МКнинг 6-моддасига асосан шахснинг меҳнат ҳуқуқлари ва эркинликлари эгаллаб турган лавозимига қараб чекланишига йўл қўйилмаслиги, шунингдек, юридик шахснинг ваколатли органи ёки корхона мулкдори ёхуд корхона мулкдорининг ваколатли шахси (органи) томонидан ташкилот раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ўз моҳиятига кўра меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш эканлиги ҳисобга олинган ҳолда ташкилот раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини унинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва таътиллarda бўлган даврида бекор қилиш мумкин эмас.

МК 271-моддаси меҳнат шартномаси асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларнинг ҳуқуқий оқибатларини белгилайди. Буларнинг оқибати эса етарлича жиддийдир — ходим аввалги ишига тикланади.

Ишга тиклаш — ходимни меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилгунга қадар бўлган аввалги ҳуқуқий ҳолатига қайтаришдир. Ишга тикланаётган ходимга:

- аввалги иши, яъни ходим ғайриқонуний равишда бўшатилогунга ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилгунга қадар ишлаган мутахассислиги ёки эгаллаган лавозими бўйича худди шундай меҳнат шартларига эга бўлган иш тақдим этилади;
- мажбурий прогулнинг ҳамма вақти учун ҳақ тўланади ёки аввалги иш ҳақи билан бажарилган камроқ ҳақ тўланадиган иш даври ўртасидаги иш ҳақининг фарқи тўланади;



- унинг талаби билан маънавий зарарнинг пул компенсацияси берилади;
- узлуксиз меҳнат стажи тикланиб, мажбурий прогулнинг вақти эса унинг барча кўринишдаги иш стажига, шу жумладан, навбатдаги таътил учун стажига ҳам киритилади;
- ишга тикланган кундан касаллик варақаси бўйича нафақа олиш ҳуқуқи берилади. Шунингдек, ходимнинг муайян имтиёз ва кафолатлар бўйича бошқа ҳуқуқлари ҳам тикланади.

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимни ишга тиклашга оид ишларида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонуний асослари мавжудлигини ва белгиланган тартибларга риоя қилинганлигини исботлаш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юкланади.

Бунда назарда тутилиши лозимки:

**а)** Қўйидаги ҳолларда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига йўл қўйилмайди (корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно):

- ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва таътиллarda бўлган даврида (МК 100-моддаси учинчи қисми);
- меҳнат шартномаси ҳомиладор аёллар ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган бўлса (МК 237-моддаси);
- меҳнат шартномаси онасиз болаларни тарбиялаётган шахслар билан (МК 238-моддаси) тузилган бўлса.

**б)** ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, тегишли маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади (МК 246-моддаси);

**в)** ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши шарт (МК 247-1-моддаси).



г) вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек, вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК 25-моддаси 2-қисми).

Меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг розилигини олган ҳолда бекор қилишнинг қонунийлиги масаласини ҳал қилишда, шуни назарда тутиш керакки, иш берувчи, хусусан, касаба уюшмаси органи иш берувчининг мурожаатида кўрсатилган асослар бўйича ва кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда келтирилган асослар бўйича розилик берганлиги ҳақида далил тақдим қилиши лозим.

МКнинг 101-моддасининг учинчи қисмига кўра, иш берувчи касаба уюшмаси органининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлгани учун ва қонунда ушбу муддатнинг тўхтатиб туриш имкониятлари белгиланмагани учун ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, йиллик таътилда бўлиши ва бошқа ҳолатлар ушбу муддатнинг ўтишига таъсир қилмайди.

Иш берувчи тегишли касаба уюшмаси органининг меҳнат шартномасини бекор қилиш учун олдиндан (буйруқ чиқаргунга қадар) розилигини олиш тўғрисида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишда касаба уюшмаси органининг асослантирилган фикрини олиш учун шарт ҳолларда тегишли касаба уюшмаси органига мурожаат қилиш тўғрисидаги қонун талабларига риоя қилмаган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний ҳисобланиб, ходим ишга тикланиши лозим.

Ишга тиклаш ҳақидаги ишларни кўриб чиқиш жараёнида ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг ҳуқуқи суистеъмол қилинмаганлиги, ўз навбатида ходим томонидан ҳам умумҳуқуқий тамойилларга амал қилинганлиги инобатга олинаши лозим. Хусусан, ишдан



бўшаш даврида ходим томонидан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлигини, шунингдек у касаба уюшмаси аъзоси ёхуд асосий иш жойидан озод этилмаган ҳолда ташкилотнинг сайлаб қўйиладиган коллегиял касаба органи, унинг таркибий бўлинмалари раҳбари (унинг ўринбосари) лавозимини эгаллаганлиги ҳолатларини яширган-яширмаганлигини аниқлаши керак.

Ходим томонидан ҳуқуқини суистеъмол қилиш ҳолатлари аниқланса, суд унинг ишга тиклаш ҳақидаги даъвосини қаноатлантиришни рад этиши мумкин (вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик даврида ишдан бўшатирилган ходимнинг илтимосига кўра уни ишдан бўшаш санаси ўзгартирилган бўлмаса), чунки кўрсатилган ҳолатда ходимнинг инсофсиз хатти-ҳаракатлари оқибатида келиб чиққан салбий оқибатлар учун иш берувчи жавобгар бўлиши мумкин эмас.

МКнинг 100-моддасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг еттита мустақил асоси белгиланган. Булар:

- технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (шу муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларнинг даъволарини кўриб чиқишда, суд энг аввало иш берувчи ҳақиқатда ўзининг фаолиятини тугатганлигини ёки ишлар ҳажмини қисқартирганлигини аниқлайди.);
- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши;
- ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги;
- ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги;
- ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;
- корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги;
- ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда.



Меҳнат қонунчилигида корхонанинг тугатилиши тушунчаси берилмаганлиги учун юридик шахсни ташкил қилиш, қайта ташкил этиш ва тугатиш тартибини белгиловчи Фуқаролик кодексининг қоидаларига таяниш лозим. Ўз.Р. ФКнинг 53-моддаси кўра юридик шахсни тугатиш унинг ҳуқуқ ва бурчлари ҳуқуқий ворислик тартибида бошқа шахсга ўтмасдан бекор қилинишига олиб келади. Юридик шахсни тугатиш асосларига масалан, унинг муассисларининг ёки ваколатли органининг қарори, банкрот деб топиш ва бошқалар бўлиши мумкин. Юридик шахснинг тугатилиши ҳақидаги ёзув юридик шахсларнинг ягона давлат реестрига киритиб қўйилганидан сўнг юридик шахсни тугатиш тамомланган ҳисобланади ва бу муддат ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг сўнгги муддати ҳисобланади.

Мазкур асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, шунингдек, иш берувчи — юридик шахснинг айрим фаолият турларига бериладиган лицензиядан маҳрум қилинган ҳолдаги муайян фаолиятининг тугаганлиги муносабати билан ҳам йўл қўйилиши мумкин.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 1-бандига асосан меҳнат шартномаларини бекор қилишда корхона тугатилганлиги факти ҳамда қонун ҳужжатлари билан белгиланган тартиб ва кафолатларга риоя қилинганлиги аҳамиятга эга, булар ўз навбатида фуқаролик ишларини кўришда аниқланади.

Иш берувчининг ташаббуси билан МК 100-моддаси 2-қисмининг 1-бандига асосан ишдан бўшатишган ходимларни ишга тиклаш бўйича суд қарорларининг аксарият қисми технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги билан боғлиқ меҳнат низоларини кўришда қабул қилинади. Бундай низоларни кўриш жараёнида судлар ходимлар сони ёки штат қисқарганлиги ҳақиқатдан ҳам мавжудлигини аниқлайди. Кўпинча иш берувчи қисқартиришга аниқ бир шахслар эмас, балки ишлаб чиқариш хусусияти туфайли иш жойлари қисқартирилиши лозимлигини унутган ҳолда, маълум ходимдан қутулиш учун кўрсатилган асосдан виждонсиз фойдаланади. Иш жойлари қисқартирилиши муносабати билан ходимни ишдан бўшатишда унга қонун билан белгиланган кафолатларга риоя қилинганлик ҳолати ўрганилади. Бундай кафолатларнинг асосийси ходимни шу ташкилотда мавжуд бўлган



бошқа иш билан таъминлаш кафолатидир. Шунинг учун иш жойларининг қисқариши ва ишчи кучининг озод этилиши кераклиги ходим билан меҳнатга оид муносабатларнинг тугатилганлигини билдирмайди. Масалан, ходимни меҳнат вазифаларининг ўзгартирилиши (унинг розилиги асосида) боис, у қайта ихтисослаштириш ёки қайта ўқиш учун жўнатилиши мумкин ва ҳ.к.

Амалда иш жойи (лавозим) қисқартирилганда маъқул келмаган ходимни ишдан бўшатиш ҳолатлари учраб туради. Бироқ ишлаб чиқариш жараёнида бундай меҳнат вазифаси зарур бўлганлиги учун маълум бир вақтдан сўнг бундай лавозим штат жадвалига қайтарилиб, бошқа янги ходим ишга олинади. Иш берувчини қисқартирилган лавозимни қанча муддат ичида штат жадвалига қайтарса бўлади, деган масала кўпроқ безовта қилади. Қонун билан бундай ҳолатларга муддат белгиланмаган, лекин ходимларнинг керакли сони ва штатини аниқлаш ҳуқуқи иш берувчига тегишлидир. Ишдан бўшатиш пайтида бу иш жойи (лавозим) ҳақиқатда ортиқча бўлганлиги сабабли қисқартирилганлиги исботланиши зарур. Албатта, агар қисқа муддатларда ушбу лавозим штат жадвалига қайтарилса ва бошқа ходим уни эгалласа, судга амалга оширилган қисқартириш заруриятининг ишончли далилини келтириш осон бўлмайди. Ушбу ҳолатлар (ўз-ўзидан иш берувчининг ишлаб чиқариш — хўжалик фаолиятига аралашмай туриб) судлар томонидан диққат билан ўрганилади, ишдан бўшатишнинг бундай тури асосланмаган ва сохта қисқартириш амалга оширилган, деган хулосага келишга имкон беради. Натижада ходим аввалги ишига (аввалги мансабига) тикланиши лозим бўлади.

Юқорида эслатиб ўтилганидек, судлар ишдан бўшатишнинг асосланганлигини текшириш билан бирга унинг ҳуқуқий таомили ва тартибига риоя қилинганлигини ҳам текширади.

Ходимлар сони ва штати қисқарганлиги муносабати билан ишдан бўшатиш бўйича низоларни кўришда судлар қуйидаги ҳаракатларни амалга оширадилар:

- иш берувчидан ходим таклиф этилган бошқа ишга ўтишдан бош торганлиги ҳақидаги далилларни (бундай таклифлар сони белгиланмайди ва ўрнатилмайди) талаб қилиб оладилар ёки иш берувчидан ходимни унинг розилиги билан шу ташкилотнинг ўзида бошқа ишга ўтказиш имконияти мавжуд эмаслиги ҳақидаги далилларни талаб қилиб оладилар;



- бўшатилаётган ходим ишда қолдирилиши учун имтиёзли ҳуқуқи мавжудлигини аниқлайдилар (МК 103-моддаси);
- ходим ишдан бўшатилишидан камида икки ой олдин огоҳлантирилганлигини текширадилар. Ходимни ишдан бўшатиш тўғрисида огоҳлантириш муддатига риюя қилинмаган бўлса, меҳнат шартномаси қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати тугаши билан бекор қилиниши учун суд ишдан бўшатиш санасини ўзгартириши мумкин (агар ходим ишга тикланмаётган бўлса). Ўз-ўзидан меҳнат шартномаси чўзилган муддатга ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланиши лозим (мажбурий прогул учун ҳақ каби);
- касаба уюшмаси аъзоси бўлган ходимни ишдан бўшатишда сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органи ушбу масалани кўришда иштирок этганлигини текширадилар.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

- қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
- оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;
- мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;
- ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;
- мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;
- уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;
- атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган





шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек, мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимлар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инobatга олинади.

Меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди асосида бекор қилинганда ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Шу билан бирга, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пул компенсацияси тўланганлик меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил тўловларни (фойдаланилмаган таътил учун компенсация тўлаш, дам олиш нафақаси, МКнинг 67-моддасига биноан ишга жойлашиш муддатида ўртача иш ҳақи сақлаш ва б.) беришдан иш берувчини озод қилмайди.

Ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 1-банди бўйича огоҳлантириш муддати тугамай, ходимнинг розилигисиз бекор қилинган ҳолларда, суд:

- агар ҳал қилув қарори чиқариш вақтида огоҳлантириш муддати ўтган ва ходимни бошқа сабабларга биноан ишга тиклашга асос бўлмаса, меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини огоҳлантириш муддатининг тугашига мос келадиган кунга кўчириш ва ходимга бу вақт учун ҳақ тўлаш масаласини ҳал қилади;
- агар ҳал қилув қарори чиқариш вақтида огоҳлантириш муддати ҳали ўтмаган бўлса, меҳнат шартномаси қатнашчилари огоҳлантириш муддатини пул компенсацияси билан алмаштиришга келиша олмасалар, ходимни аввалги ишига тиклайди. Бундай қарор иш берувчини ўрнатилган тартиб асосида огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди



ва кейинчалик тарафларга қолган огоҳлантириш муддатини унга мос келадиган пул компенсациясига алмаштириш бўйича келишувга эришишларига тўсқинлик қилмайди.

Агар ходим малакаси етарли бўлмаганлиги учун ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши сабабли МК 100-моддаси 2-қисмининг 2-бандига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинаётган бўлса, судлар томонидан қуйидаги ҳолатлар инobatга олинади:

Агар меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бекор қилинаётган бўлса, иш берувчи, ходимнинг соғлиғи ҳолати тиббий хулосага кўра меҳнат вазифаларини тегишли тарзда бажаришга тўсқинлик қилгани тўғрисида тасдиқловчи далил тақдим қилиши шарт. Шунингдек, шуни назарда тутиш керакки, агар ходим ўз меҳнат вазифаларини тегишли тарзда бажараётган бўлса, лекин тиббий хулосага кўра ходим ушбу ишни бажариши унга тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф тўғдиргани учун бошқа иш берилиши лозимлиги аниқланса, МК 92-моддасининг иккинчи қисмига кўра, ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 2-бандига кўра бекор қилинади.

Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги учун бажараётган ишига нолойиқ деб топилганлиги сабабли у билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилади, бунда ходимнинг лавозимига нолойиқлиги қонун ёки бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжат ёхуд корхонанинг локал норматив ҳужжати билан белгиланган тартибда ўтказилган аттестация натижалари билан тасдиқланиши шарт. Шуни инobatга олган ҳолда, агар мазкур ходимга нисбатан аттестация ўтказилмаган ёки аттестация комиссияси ходим бажараётган ишига лойиқ деган хулосага келган бўлса, иш берувчи юқорида кўрсатилган асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмас. Бунда ходимнинг ишчанлик қобилиятлари ҳақида аттестация комиссияси хулосаси иш юзасидан барча далиллар йиғиндисидан асосида суд томонидан баҳоланади.

Агар ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу асос билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки иш берувчида ходимни унинг розилиги билан шу ташкилотнинг ўзида бошқа ишга ўтказиш имконияти мавжуд бўлмаганлиги (масалан, бўш иш



лавозимлари ёки ишнинг мавжуд эмаслиги) ҳақидаги далилларни тақдим қилиши шарт.

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг кейинги икки тури — ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги (МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-банди) ва ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги (МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди) интизомий жазо чоралари ҳисобланади.

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ножўя хатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳ.к.) сабабли қўлланилиши мумкин. Шунинг учун бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилигига биноан ҳал қилинадиган (иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга ўтказиши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзандлари (ўн олти ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бўлган аёлларнинг тунги, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаши) иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиши ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузишлик деб ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўлланиши учун асос бўлмайди. Ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишларни кўриб чиқишда қуйидагилар:

- меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлик айнан нимадан иборатлиги ва у МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги;
- содир қилинган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган-олинмаганлиги;
- иш берувчи томонидан интизомий жазони берилишида белгиланган муддатлар ва тартибга риоя қилинган-қилинмаганлиги аниқланиши зарур.



Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилишини, жумладан, МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишида нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чорасини қўллаш муддати ва тартибларига риоя қилинган ҳолларда амалга оширилганлиги, балки, ножўя хатти-ҳаракат ҳақиқатдан ҳам содир этилган бўлиб, аммо содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир этилган ҳолатлар, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва унинг ишга бўлган муносабати (МК 184-моддаси 2-қисми) каби ҳолатлар ўрганилганлигини ҳам суд аниқлаши керак.

Шуни назарда тутиш керакки, ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин. Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасининг қўлланиши унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилишига ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (мукофотдан маҳрум этиш, йиллик иш якунига кўра бериладиган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва б.) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар, МКнинг 82, 182-моддалари) томонидан қўлланилиши мумкинлигини инобатга олиб, низони тўғри ҳал этиш учун ходимга нисбатан жазо чораси ваколатли шахс (орган) томонидан қўлланилганлигини аниқлаш муҳимдир.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун унга нисбатан жазо қўлланишига тўсиқ бўла олмайди. Бунда судлар иш берувчи томонидан талаб қилинишига қарамай, ходим тушунтириш хати беришдан бош тортиш ҳолати ҳақиқатдан ҳам бўлган-бўлмаганлигини аниқлашлари керак.

Одатда, ходим тушунтириш хати беришдан бош тортган ҳолларда тегишли далолатнома тузилади, бу далолатнома иш берувчи важларининг далили сифатида хизмат қилади.

Иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганлигини аниқлаганда шуни назарда тутиш



керакки, интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақти ҳисобга олинмаганда, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича эса, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмайди.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб жазо қўллаш учун белгиланган бир ойлик муддатни ҳисоблашда қуйидагилар назарда тутилиши лозим:

- ножўя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринбосарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга бўлиш-бўлмастидан қатъий назар, маълум бўлган кун — бир ойлик муддатнинг ҳисобланиши бошланишига асос бўлувчи ножўя хатти-ҳаракат аниқланган кун ҳисобланади;
- қонун талабига кўра (МКнинг 182-моддаси 5-қисми), интизомий жазо қўллаш учун белгиланган бир ойлик муддатга фақат ходим касал бўлган ёки унинг меҳнат таътилида бўлган даврлари кирмайди. Ходимнинг бошқа сабабларга кўра ишда бўлмагани, жумладан, дам олиш кунлари (отгули)дан унинг давом этишидан қатъий назар фойдалангани (масалан: вахта методи бўйича ишни ташкил қилганда) кўрсатилган муддатнинг ўтиш ҳисобини тўхтатмайди;
- меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларга ҳамда меҳнат шартномасига кўра ходимга бериладиган барча таътиллари, жумладан, йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари, ўқув таътиллари, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллари ва бошқалар — бир ойлик муддат ўтишининг тўхтатилишига сабаб бўлувчи таътиллари ҳисобига киритилиши лозим.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандидан келиб чиқиб, меҳнат вазифалари мунтазам равишда бузилганлиги учун ишдан бўшатиш шартларининг даъволари бўйича низоларни ҳал қилишда, суд шуни ҳисобга олиши лозимки, ходимга аввал интизомий жазо қўлланилган ва бу жазо интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат такроран содир қилинган даврга келиб олиб ташланмаган бўлса, иш берувчи ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.



Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга хилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Ноҳўя хатти-ҳаракати учун интизомий жазо қўлланилганига қарамай, агар ходим томонидан ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини бажармаслик ёки бузиш давом эттирилаверса, ходимга нисбатан янги интизомий жазо қўлланилишига, шунингдек, меҳнат шартномаси бекор қилинишига ҳам йўл қўйилади.

Бунда шуни назар тутиш лозимки, ходим ноҳўя хатти-ҳаракат содир қилгунга қадар меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилишга ариза берган бўлсада, иш берувчи ходимга нисбатан интизомий жазони қўллашга ҳақли, чунки, бу ҳолда меҳнатга оид муносабатлар икки ҳафталик муддат тугашидан сўнги бекор қилинади.

Суд МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда фақат интизомий жазо чораларини қўллашнинг белгиланган муддатлари ва тартибига амал қилинганини аниқлаш билан чегараланиб қолмай, балки интизомий жазо чораларини қўллашда ҳам белгиланган муддат ва тартибларга риоя қилинган-қилинмагани, ходимнинг моддий жавобгарликка тортилиши ёки унга нисбатан бошқа таъсир чоралари (мукофотдан, узоқ хизмат йилларига тўланадиган устама ҳақлардан маҳрум этиш ва б.) қўлланиши асосли бўлган-бўлмаганини ҳам текшириб чиқиши керак.

Агар суд муҳокамаси давомида ходимга нисбатан илгари қўлланилган жазо бир йиллик муддат ўтмасдан олдин қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 183-моддаси 2-қисми) олиб ташлангани аниқланса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига асосан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади.

Ноҳўя хатти-ҳаракати учун интизомий жазога ёки моддий жавобгарликка тортилганига ёхуд бошқа таъсир чоралари қўлланилганига қарамай, ходим томонидан ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини бузиш давом эттирилаверса, ходимга нисбатан янги интизомий жазо қўлланишига, шунингдек, меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига кўра бекор қилинишига ҳам йўл қўйилади.



МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина ходим ножўя хатти-ҳаракатлари билан қуйидагиларда акс этган меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганда йўл қўйилади:

- корхона раҳбарига нисбатан — корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;
- интизом ҳақидаги низом ва уставлар татбиқ этиладиган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан — интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;
- қолган барча ходимларга — корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида.

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

- 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;
- алоҳида тоифадаги ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ этилиш-этилмаслигини аниқлаши керак.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари мавжуд бўлмаса ёки бу қоидаларни тасдиқлашнинг қонунда белгиланган тартиби (МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Эътиборни шу нарсага қаратиш керакки, корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик — прогул, иш куни мобайнида бекорчилик қилиш, алкоголь, наркотик ёки токсинли моддадан маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш, иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва б.) билан бир қаторда фақатгина баъзи



тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирининг ошкор қилиниши, бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва б.) кўрсатилган бўлиши мумкин.

Бинобарин, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса, бекор этилиши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирганлик ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат пул ва товар қимматликлари бўйича бевосита муомала қилувчи (қабул қилувчи, ташувчи, тарқатувчи ва б.) ходим билангина бекор қилиниши мумкин.

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидаги ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлари рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб тушунилади. Шунга кўра, ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки, фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиб, ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабаблари аниқланиши лозим. Ходим ишда





узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топилса МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишини суд ғайриқонуний деб топиши мумкин.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича ходим иш жойида ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида қуйидаги узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳолларда ҳам у прогулга йўл қўйганлиги асос қилиниб, у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин:

- иш берувчининг рухсатисиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиш ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;
- иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, шунингдек, ходимнинг ташаббусига кўра иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида икки ҳафта олдин ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган бошқа муддат ўтмасдан ишни ташлаб кетиш;
- иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишида қонун билан ёки тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати тугамасдан ишни ташлаб кетиш оқибатида иш жойида бўлмастик. Агар узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаётган (прогулга йўл қўйган) ходим меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилаётган куни ҳам ишламаётган бўлса, у билан меҳнат муносабатлари ишга чиқмай қўйган биринчи кунидан бекор қилинади.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаганлиги (прогул) сабабли, меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимни ишга тиклаш ва ноилождан прогулга йўл қўйган даври учун иш ҳақи ундириш ҳақидаги низони ҳал қилиш жараёнида ходим ҳақиқатдан ҳам узрсиз сабаблар бўйича ишда бўлмагани, лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бузилгани маълум бўлса, келтирилган талабларни қаноатлантиришда, суд ишга тикланган ходим фойдасига ўртача иш ҳақини ишга чиқмаган биринчи кунидан бошлаб эмас, балки меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиққан кундан бошлаб ундириши лозим бўлади. Чунки ходим учун прогул шу кундан эътиборан ноиложликдан йўл қўйилган деб ҳисобланади.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга алкоғолдан, наркотик ёхуд токсинли моддалардан маст ҳолда келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан



меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат корхона ҳудудида пайдо бўлган ходимга нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган бошқа жойларда қайд этилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлиги аҳамиятга эга эмас.

Алкогол, наркотик ёхуд токсинли моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолати тиббий хулосага кўра, шунингдек, суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиши лозим бўлган бошқа турдаги исбот далиллар билан тасдиқланиши мумкин.

МКнинг 102-моддаси 5-қисмига асосан, иш берувчи ходимнинг айбли ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида уни камида уч кун олдин хабардор қилишга мажбур (МК 100-моддаси 2-қисмининг 3, 4-бандлари). Бунда МК 100-моддаси 2-қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари асосида меҳнат муносабатларини бекор қилишдан фарқли ўлароқ ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисми 3 ёки 4 бандлари бўйича бекор қилишда ходимни албатта ёзма шаклда хабардор қилишни кўзда тутмайди. Шунга кўра, бундай асослар бўйича ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилишда ходим ёзма ёки оғзаки хабардор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари асосида бекор қилиш интизомий чора бўлиб, ходимни хабардор қилиш ва у билан меҳнат муносабатларининг бундай асосларда бекор қилинишига фақат интизомий чораларни қўллаш учун белгиланган муддатлардагина йўл қўйилади.

Шуни ҳисобга олиш лозимки, иш берувчи ўз хоҳишига қараб, меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича бекор қилиш ҳақидаги хабарни унга мувофиқ келадиган пул компенсацияси тўлашга алмаштиришга ҳақли. Шунга кўра, агар ишни кўриш жараёнида МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимни ишга тиклашга асослар мавжуд эмаслиги аниқланса, аммо иш берувчи ходимга у билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақида хабар бермаган ёки унга мос келадиган пул компенсациясини тўламаган бўлса, суд иш берувчига, ходим учун тўланиши лозим бўлган компенсацияни тўлаш мажбуриятини юклайди.



Бундай тоифадаги иш бўйича далил сифатида қуйидагилар хизмат қилади:

- даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ нусхаси (даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқдан кўчирма);
- даъвогарни ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқнинг нусхаси (ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқдан кўчирма);
- ўтказилган хизмат текшируви пайтида ходимдан олинган тушунтириш хатининг нусхаси, билдириш хатлари, далолатномалар ва бошқалар;
- меҳнат шартномасининг нусхаси, мансаб йўриқномалари;
- бошқа далиллар.

Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси барча ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган умумий асослардан ташқари МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ўрнида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилишини назарда тутиш лозим. Ўриндош билан меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган асосга кўра бекор қилинган, унинг ўрнига бошқа ўриндош ишга қабул қилинган ҳолда ёхуд бу ходимнинг эгаллаб келган лавозими (бажараётган иши) бўш қолиб кетса (вакант), МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши лозим.

Иш шартлари бўйича ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлик бўйича ишловчи ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини текширишда низони кўрувчи органлар қуйидагиларни аниқлашлари лозим:

- мазкур корхонада ўриндошлик асосида ишлашнинг чекланиши назарда тутилганми;
- бундай чекланишлар киритишнинг қонунларда ўрнатилган тартибига риоя этилганми;
- корхонага киритилаётган чеклашлар, қўшимча ишлар ходимлар соғлиғига ва ишлаб чиқариш хавфсизлигига таъсир этувчи оқибатларга олиб келадиган меҳнатнинг алоҳида шартлари ва режими билан боғлиқми;



- ўриндошлик асосида ишловчи ходим корхонага ўриндошлик бўйича ишлашни чеклаш киритилгунга қадар ишга қабул қилинганми. Агар ходим ўриндошлик асосида ишловчи корхонага бундай чеклаш киритилгандан сўнг ишга қабул қилинган бўлса, у билан меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 4-бандига кўра белгиланган тегишли тартибларга риоя қилинган ҳолда мазкур асослар бўйича бекор қилиниши мумкин.

Қайд этилган шартларга риоя этилмаслик ўриндошлик асосида ишловчи шахс билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига асосан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлиши мумкин.

Бу тоифадаги иш бўйича далил сифатида қуйидагилар бўлади:

- даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ нусхаси (буйруқдан кўчирма);
- даъвогарни ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқнинг нусхаси (буйруқдан кўчирма);
- бошқа ходимни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ нусхаси;
- меҳнат шартномасининг нусхаси, мансаб йўриқномалари;
- бошқа далиллар.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 6-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги бўйича ишларни кўриб чиқишда, корхона мулкдорининг алмашуви сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш фақат корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер ёки бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходимга нисбатан амалга оширилиши мумкинлигини судлар ҳисобга олишлари лозим. Кўрсатилган асос бўйича фақатгина корхона мулкдори бутунлай алмашганда меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин. Корхонанинг идоравий (бўйсунмиш) тизими ўзгарганда ва бунда корхона мулкдори алмашмаса, кўрсатилган шахслар билан МК 100-моддаси 2-қисмининг 6-бандига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин эмас.

Корхона мулкдорининг ўзгариши деганда, хусусан давлат ва муниципал мулкни хусусийлаштириш жараёнида, яъни давлат мулкни жисмоний ва (ёки) юридик шахслар тасарруфига ўтказишда, корхонанинг мулкига бўлган мулк ҳуқуқининг бир шахсдан бошқа шахсга ёки шахсларга ўтказилишини (берилишини) тушуниш лозим.

Корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер



вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганда, шуни назарда тутиш лозимки, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилинишига йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди.

МКнинг 102-моддаси 4-қисмига кўра, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси корхона мулкдори алмашиши сабабли бекор қилинганда янги мулкдор уни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт.

Ўз.Р. Олий Суди Пленуми қарорининг тушунтиришларига кўра, огоҳлантириш муддатини унга мувофиқ келадиган пуллик компенсациясига алмаштириш масаласи корхонанинг янги эгаси хоҳишига қараб ҳал қилинади. Шунга мувофиқ меҳнат шартномаси бундай асосларга кўра, огоҳлантириш муддати тугамасдан бекор қилинса ва МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандида кўрсатилган ходимга пуллик компенсацияси тўланмаган бўлса, у огоҳлантириш муддатига мос келадиган пуллик компенсацияси тўланишини талаб қилишга ҳақли. МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандида кўрсатилган ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини кўчириш ҳақидаги талаби қаноатлантирилмасдан қолдирилади.

Ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддаси 2-қисмининг 7-банди) қонунчиликдаги янгилик ҳисобланади.

Ходимда ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжудлиги масаласини ҳал қилишда Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонунининг талабларини ҳисобга олиш зарур.

Бинобарин, юқоридаги Қонуннинг 7-моддасига кўра, ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига эркаклар — 60 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 25 йил бўлган тақдирда, аёллар — 55 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 20 йил бўлган тақдирда эга бўладилар.



Пенсия суғурта қилинган ходимларнинг айрим тоифаларига пенсия ёши кам бўлганда, тегишли ҳолларда эса, меҳнат стажи кам бўлганда ҳам тайинланади (МК 289-моддаси). Бироқ фуқарога пенсия турини танлаш ва пенсия олиш ҳуқуқи пайдо бўлганидан сўнг исталган пайтда пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этиш ҳуқуқлари қонун билан кафолатлангани учун (“Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонунининг 3, 4-моддаси) мазкур асосда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан фақат ходим пенсия ёшига тўлганда ва зарур меҳнат стажи мавжуд бўлганда йўл қўйилади.

Ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги масаласини ҳал қилишда қуйидагилар аниқланиши лозим:

- ходим ўрнатилган максимал пенсия ёшига етганлиги, зарур меҳнат стажига эга эканлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида қонун ҳужжатлари билан ўрнатилган икки ойлик огоҳлантириш муддатига амал қилинганлиги.

Қайд этилган шартларга риоя этилмаслик ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 7-бандига асосан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлиши мумкин.

Бу тоифадаги ишлар бўйича далил сифатида қуйидаги ҳужжатлар хизмат қилади:

- даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқнинг нусхаси (буйруқдан кўчирма);
- даъвогарни ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқнинг нусхаси;
- туғилганлик ҳақидаги гувоҳнома, меҳнат дафтарчаси, иш берувчининг пенсия фондига жўнатган тақдимномаси, пенсия тайинлаш учун зарур бўлган бошқа ҳужжатларнинг нусхаси;
- бошқа далиллар.

**В)** Меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш.

МКнинг 105-моддасига мувофиқ муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.



Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

МКнинг 105-моддаси муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш тартибини ўрнатади. Маълумки, муддатли меҳнат шартномаси умумий қоидага кўра унинг амал қилиш муддати тугаши билан бекор қилинади.

Айрим ҳолларда шартноманинг амал қилиш муддати аниқ бўлмаган муддат билан белгиланади:

- ишда бўлмаган ходимнинг ўрнига унинг вазифасини вақтинча бажариш учун тузилган меҳнат шартномаси ушбу ходимнинг ишга чиқиши билан бекор қилинади;
- муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси ушбу иш тугатилиши билан бекор қилинади;
- муайян давр (мавсум) давомида мавсумий ишларни бажариш учун тузилган меҳнат шартномаси ушбу давр (мавсум) тугаши билан бекор қилинади.

Меҳнатга оид қонун ҳужжатлари иш берувчи ёки ходимнинг иккинчи томонга шартноманинг амал қилиш муддати тугаётганлиги ҳақида огоҳлантириш бериш бўйича мажбуриятларни кўзда тутмайди. Бироқ, айтиб ўтилган асос меҳнат шартномасининг автоматик тарзда тугатилишига олиб келмайди.

Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш учун тарафларнинг бирида меҳнат муносабатларини тугатиш борасидаги истаги (ташаббуси) яққол намоён бўлиши лозим. Одатда у ходимнинг ишдан бўшаши тўғрисидаги аризасини бериши ёки иш берувчининг меҳнат шартномасини тугатиш тўғрисидаги буйруғи (фармойиши)ни чиқариш йўли билан ифодаланади. Ҳар бир томон меҳнат шартномасининг муддати тугаши билан меҳнатга оид муносабатларни тугатишни талаб этиши мумкин. Меҳнатга оид муносабатлар амалда давом этаётган бўлса ва тарафлардан бирортаси унинг бекор қилинишини талаб этмаган ҳоллар бундан мустасно. Бу ҳолатда, меҳнат шартномаси номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади ва меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича бекор қилинишига, ҳаттоки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бир кунга кечиккан ҳолларда ҳам ғайриқонуний ҳисобланади.



Меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилишнинг қонунийлигини текширишда иш берувчи бундай шартномани МКнинг талаблари эътиборга олинган ҳолда, меҳнат шартномасининг муддати тугаган кунда бекор қилиниши лозимлигига аҳамият бериш керак.

Агар ходим МКнинг 105-моддаси бўйича ишдан бўшаш тўғрисида ариза ёзган бўлса, иш берувчи эса уни бўшатмаётган бўлса, зеро, шартноманинг муддати ўтган бўлса ҳам, у ҳолда ходим шартнома муддати тугаган куннинг кейинги кунидан бошлаб ишга чиқмаслик ҳуқуқига эга. Иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчасини берган ва якуний ҳисоб-китобни амалга оширган ҳолда уни МКнинг 105-моддасида назарда тутилган асослар бўйича бўшатиши шарт. Ушбу мажбуриятлар бажарилмаган тақдирда иш берувчи мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи тўлаш ва зарарнинг бошқа турларини қоплашга мажбур бўлади.

Мадомики, МКнинг 75-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга тузилар экан, шуни инобатга олиш лозимки, муддатли меҳнат шартномасини беш йилдан ортиқ бўлмаган ҳар қандай муддатга тузишга рухсат этилади, бунда, муддат албатта меҳнат шартномасида кўрсатилиши лозим. Агарда ходим билан тузилган меҳнат шартномаси беш йилдан ортиқ бўлган муддатга тузилган бўлса, беш йиллик муддат тугаши билан меҳнатга оид муносабатлар номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Меҳнат шартномасининг уни муддати тугаши муносабати билан бекор қилиниши, ҳаттоки иш берувчи шартномани бекор қилиш тўғрисидаги талаб билан чиққан бўлса ҳам, бу ҳолатни иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиш сифатида баҳолаш мумкин эмас. Шу боис бу ерда меҳнат шартномасини бекор қилиш борасидаги алоҳида тартиб ва ходим учун қўшимча кафолатлар амал қилмайди. Бу ерда шу ҳолат назарда тутиладики, шартнома муддати тугаши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимнинг розилиги талаб этилмайди. Меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича вақтинчалик меҳнатга қобилятсизлик даврида ҳам бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилишнинг қонунийлиги уни тузилишининг қонунийлигига ҳам боғлиқ. Хусусан, амалдаги меҳнатга оид қонун ҳужжатларида иш берувчининг муддатли меҳнат шартномасини тузишга бўлган ҳуқуқларига нисбатан чеклашлар мавжуд. МКнинг 76-моддасига мувофиқ





муддатли меҳнат шартномалари: бажариладиган ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда; корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан; қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

**Г)** Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши.

МКнинг 106-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

- ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
- шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;
- ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти, бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек, ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;
- ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;
- ходимнинг вафоти муносабати билан;
- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

МКнинг 106-моддаси меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши борасида ходимни ҳарбий хизматга чақирилганлиги, жазога маҳкум этилганлиги, суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланганлиги, суд ҳукмига биноан шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланганлиги, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса, ходимнинг вафот этганлиги каби асосларни ўз ичига олади.

Мазкур асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш билан боғлиқ ишларда исботлаш предметига қуйидаги ҳолатлар киритилади:



- 1) ҳақиқатдан ҳам тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар, яъни:
  - ходим ҳарбий хизматга ёки унинг ўрнини босувчи муқобил хизматга чақирилганлиги;
  - мазкур ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланганлиги;
  - ходим жиноий жазога маҳкум этилганлиги туфайли аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилганлиги;
  - ходим вафот этганлиги, шунингдек, суд томонидан ходим ўлган ёки бедарак йўқолган деб топиллиши ва бошқа ҳолатларнинг юзага келганлиги;
- 2) аниқланган ҳолатларнинг ходим томонидан меҳнат вазифаларини бажаришга тўсқинлик қилганлиги;
- 3) ишдан бўшашга давлат меҳнат инспекциясининг ёки суднинг қарорларига биноан шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тикланганлиги сабаб бўлган тақдирда, ходимга унинг розилиги билан бошқа ишга ўтиш таклифининг берилганлиги;
- 4) бўшаш учун аниқ асослар билан боғлиқ бошқа ҳолатларнинг юзага келганлиги.

Бу тоифадаги иш бўйича зарур далиллар сифатида қуйидагилар хизмат қилади:

- даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ нусхаси (даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқдан кўчирма);
  - даъвогарни ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқ нусхаси (даъвогарни ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқдан кўчирма);
  - ходим билан тузилган меҳнат шартномаси нусхаси;
  - тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларнинг мавжудлигини тасдиқловчи ёки рад қилувчи далиллар (чақирув комиссиясининг маълумотномаси, ҳарбий комиссариатлардан тушган бошқа ҳужжатлар, шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланганлиги тўғрисидаги буйруқ, ходимларни лавозимга тайинлаш бўйича давлат меҳнат инспекцияси ёки суд қарорлари, якуний хулосалар, баённомалар, бўш лавозимларни эгаллаш учун танлов натижалари, қонуний кучга кирган суд ҳукми, ТмЭК хулосаси, ўлганлик тўғрисидаги гувоҳномаси, қонуний кучга кирган ходим ўлганлиги ёки бедарак йўқолганлиги тўғрисида суд қарорлари ва бошқа ҳужжатлар);
- бошқа зарур далиллар.



Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишининг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса (МК 106-моддаси 4-банди), меҳнат шартномаси бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ишлари бўйича исботлаш предметига қуйидаги ҳолатлар киради:

- меҳнат шартномасини тузишда МК ёки бошқа қонунда белгиланган мажбурий қоидалар бузилиши ҳақиқатдан рўй берганми;
- ишга қабул қилишда қоидабузарликлар ишни давом эттиришга тўсқинлик қиладими;
- ходимга унинг розилиги билан бошқа ишга ўтиш таклифи берилганми;
- ишга қабул қилиш юзасидан қоидабузарликлар бўйича ходимнинг айблари;
- меҳнат шартномасининг бекор қилинишига аниқ асослар билан боғлиқ бошқа ҳолатлар.

Бу тоифадаги иш бўйича зарур далиллар сифатида қуйидагилар хизмат қилади:

- даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ нусхаси (даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқдан кўчирма);
- меҳнат шартномаси тугатилганлиги тўғрисидаги буйруқ нусхаси (буйруқдан кўчирма);
- ходим билан тузилган меҳнат шартномаси нусхаси, лавозим йўриқномаси ва бажарилаётган меҳнат мажбуриятларининг тавсифини аниқлашга имкон берувчи бошқа ҳужжатлар;
- кадрларни ҳисобга олиш шахсий варақаси ва бошқа (ходим томонидан ишга қабул қилиш пайтида берилган) тўлдирилган ҳужжатлар;
- меҳнат шартномасини тузиш пайтида МК ёки бошқа қонун билан белгиланган мажбурий қоидаларнинг бузилганлигини тасдиқловчи ёки рад қилувчи далиллар (даъвогарнинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилиш тўғрисида қонуний кучга кирган суднинг ҳукми, тиббий маълумотномалар, хариталар ва даъвогарнинг соғлиғи ҳолатини тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар, тиббий хулоса, маълумот тўғрисидаги ҳужжатнинг йўқлиги ва бошқалар);
- ходимнинг бошқа ишга ўтишдан бош тортиши;
- бошқа зарур далиллар.



Ишга тиклаш — ходимни меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилингунга ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилгунга қадар бўлган аввалги ҳуқуқий ҳолатига қайтаришдир.

Ишга тикланаётган ходимга:

- аввалги иши, яъни ходим ғайриқонуний равишда бўшатишгунга ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилгунга қадар ишлаган мутахассислиги ёки эгаллаган лавозими бўйича худди шундай меҳнат шартларига эга бўлган иш тақдим этилади;
- мажбурий прогулнинг ҳамма вақти учун ҳақ тўланади ёки аввалги иш ҳақи билан бажарилган камроқ ҳақ тўланадиган иш даври ўртасидаги иш ҳақининг фарқи тўланади;
- унинг талаби билан маънавий зарарнинг пул компенсацияси берилади;
- узлуксиз меҳнат стажи тикланиб, мажбурий прогулнинг вақти эса унинг барча кўринишдаги иш стажига, шу жумладан навбатдаги таътил учун стажига ҳам киритилади;
- ишга тикланган кундан касаллик варақаси бўйича нафақа олиш ҳуқуқи берилади.

Шунингдек, ходимнинг муайян имтиёз ва қафолатлар бўйича бошқа ҳуқуқлари ҳам тикланади.

Ходимни ишга тиклаш ҳақидаги ҳал қилув қарорида:

- ташкилотнинг номи;
- ходимнинг лавозими (мутахассислиги);
- аввал бажарилган меҳнат вазифаларининг барча асосий меҳнат шартлари кўрсатилади.

Шуни таъкидлаш лозимки, суд ишнинг аниқланган ҳолатларига қараб, агар даъвогарнинг ҳуқуқларини ва қонун билан ҳимоя қилинаётган манфаатларини ҳимоялаш зарур деб ҳисобласа ҳамда қонунда назарда тутилган бошқа ҳолатларда даъвогарнинг даъво талабларидан ташқарига ҳам чиқиши мумкин. Масалан, суд ишга тиклаш тўғрисидаги даъвони кўриб чиқаётган пайтда даъво талаблари доирасидан ташқарига чиқиб, мажбурий прогул вақти учун ҳам ҳақ ундириши мумкин.

Судларда меҳнат низоларини кўриб чиқишда ходимларнинг моддий зарар учун компенсация тўлаш тўғрисидаги талаблари кенг қулоч ёймоқда. Шу боис, ушбу тушунча ҳуқуқий нуқтаи назардан нимадан иборатлигини билиш меҳнат шартномасининг иккала тарафи учун ҳам муҳим ҳисобланади.



Маънавий зарарни ундириш тартиби ФКнинг 1021, 1022-моддаларида баён этилган, бундан ташқари МКнинг 187-моддасига кўра, ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, — унинг оила аъзоларига (192-модданинг биринчи қисми) етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) иш берувчи, башарти, МКда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, тўлиқ ҳажмда тўлайди.

Маънавий зарар (жисмоний ёки руҳий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, иш берувчи ва вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади. Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, бу масала судда кўриб чиқилади.

Маънавий зарарни тўлаш учун қуйидаги шартлар мавжуд бўлиши лозим:

- маънавий зарарнинг мавжудлиги. Меҳнат муносабатлари соҳасида маънавий зарарни аниқлашда, авваламбор инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларига тажовуз қилиш билан етказилган (масалан, қонунга хилоф равишда ишдан бўшатилиши ёки бошқа ишга ўтказилиши ҳолатларида) маънавий азоблар ва инсоннинг руҳий кечинмалари назарда тутилади. Маълумки, жисмоний зарар, соғлиқнинг шикастланиши билан боғлиқ жисмоний оғриқ етказилишида ёки маънавий азоблар туфайли касалликни бошдан кечирилишида ифодаланади;
- зарар етказувчининг ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизликлари), яъни ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузган иш берувчининг ҳаракатлари меҳнат қонунчилиги нуқтаи назаридан ноқонуний деб эътироф этилади;
- ғайриқонуний ҳаракатлар (ҳаракатсизликлар) ва маънавий зарар ўртасидаги сабабий боғланиш. Бу айнан иш берувчи томонидан ғайриқонуний ҳаракатлар (ҳаракатсизликлар)ни амалга ошириш маънавий зарарнинг бош сабаби эканлигини англатади. Масалан, агар интизомий жазони ноқонуний равишда қўллаш натижасида ходим кучли кечинмалар (маънавий азоблар)ни ва у туфайли гипертоник инқироз (жисмоний азоб)ларни бошидан кечирса, бу иш берувчининг ғайриқонуний ҳаракат-



ларининг (жазони ноқонуний равишда қўллашнинг) оқибати ҳисобланган умумий маънавий зарарнинг яққол кўриниши ҳисобланади, яъни ушбу ҳаракатлар билан сабабий боғланиш бўлади;

- зарар етказувчининг айблари. Айбнинг мавжудлиги тамойили иш берувчини жавобгарликка тортиш учун зарур шарт ҳисобланади.

Суд маънавий зарарни қоплаш миқдорини аниқлашда жабрланувчининг шахсий хусусиятлари билан боғлиқ маънавий ва жисмоний азоблар даражаси, уларнинг хусусияти ва етказилган маънавий зарарнинг ҳақиқий ҳолатини ҳисобга олади. Зарарни қоплаш миқдорини белгилашда адолатлилик ва оқилоналик талаблари инobatга олиниши лозим.

Фуқаролик суд ишларини юритишда кўриб чиқиладиган меҳнатга оид низолар келишув битими тузиш билан якунланиши мумкин.

Келишув битими, бу тарафларнинг ўзаро муросага келиши асосида суд низоларини тугатиш тўғрисидаги келишувдир.

Келишув битимини нафақат суд муҳокамаси давомида, балки суд процессининг бошқа босқичларида ҳам тузиш мумкин. Судья келишув битими тузиш эҳтимолини ишни судда кўришга тайёрлаш босқичида ҳам аниқлайди. Келишув битимининг қонунийлиги устидан назорат суд зиммасида бўлади: келишув битими қонунга хилоф бўлса ёки бошқа шахсларнинг ҳуқуқлари ва қонун билан кўриқланадиган манфаатларини бузса, суд келишув битимини тасдиқламайди. Суд мажлиси давомида тарафнинг оғзаки шаклда баён қилган келишув битими шартлари суд мажлиси баённомасига киритилади ва тарафлар томонидан имзоланади, ёзма шаклда ифодаланган бўлса, иш материалларига қўшиб қўйилади. Келишув битимини тасдиқлаш тўғрисида суд ажрим чиқаради ва шу ажрим билан иш юритишни тугатади ҳамда ажримда келишув битимининг шартларини кўрсатади.

Суд томонидан келишув битимининг тасдиқланиши қуйидаги муҳим ҳуқуқий оқибатларга олиб келади:

- суд томонидан худди шундай даъвони қайта кўриб чиқиш мумкин эмаслиги;
- тарафлардан бирининг илтимосига кўра келишув битимини мажбурий ижро этилиши.

Суд томонидан кўриб чиқиладиган меҳнатга оид низо шунингдек, даъвогарнинг арз қилган талабларидан воз кечиши билан ҳам тугатилиши мумкин.



Судлар келишув битимининг шартлари ҳамда даъво талабларидан воз кечиш меҳнатга оид қонун ҳужжатлари нормаларига мос келишини ва бошқа шахсларнинг ҳуқуқлари ва қонун билан қўриқланадиган манфаатларини бузмаслигини текширишга алоҳида эътибор берадилар.

Келишув битими шартлари ходимнинг меҳнатга оид ҳуқуқларини қайсидир жиҳатдан бузса ёки қонунга хилоф равишда иш берувчини ташкилотга етказган зарари учун моддий жавобгарликдан озод этишга қаратилган бўлса, уни тасдиқлашга йўл қўйилмайди.

Келишув битимида эришилган шартлар суд мажлиси баённомасида акс эттирилади ва тарафлар томонидан имзоланади. Ушбу шартлар аниқ ва ойдин бўлиши ҳамда ижро этиш пайтида низоларни келтирмаслиги учун турли хил изоҳланилишига йўл қўйилмаслиги лозим.



## **6-БОБ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ БИЛАН БОҒЛИҚ МУНОСАБАТЛАРДАН КЕЛИБ ЧИҚУВЧИ НИЗОЛАР**

МКнинг нормаларида иш берувчининг МКнинг ходимларни интизомий ва моддий жавобгарликка тортиш ҳуқуқи мустаҳкамланган.

Ходимнинг интизомий жавобгарлиги МКнинг 181-моддасига кўра меҳнат вазифаларини бажармаганлиги туфайли ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муҳим шarti ҳисобланганлиги боис, ходимнинг интизомий жавобгарлиги ҳақидаги масала айниқса алоҳида аҳамиятга эга. Шунинг учун тутиш лозимки, интизомий жазо меҳнат дафтарчасига киритилмайди.

Ходимни моддий жавобгарликка тортишга оид меҳнат низолари суд амалиётида жуда кенг тарқалган ҳолатдир. Уларнинг ўзига хослигини ажратиш кўрсатувчи омиллар орасида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

- зарар тўлови суммасини чегаралаш;
- тўлиқ жавобгарликка тортишнинг алоҳида ҳолатлари;
- жавобгарликка тортишнинг муддатлари.

Ушбу ҳолатлар ходимнинг моддий жавобгарлиги ҳуқуқий институтига оид бўлиб, тарозининг палласи иш берувчи томонга оғганда, ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган. Уларнинг ҳар бирига алоҳида тўхталиб ўтаемиз.

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Юқорида таъкидланганидек, “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари” ишлаб чиқилиб, тасдиқланган ва Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган.

Айрим соҳаларда алоҳида тоифадаги ходимлар учун интизомий устав ва низомлар амал қилади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 27 мартдаги 135-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси божхона органларининг интизомий устави”; Ўз.Р. Олий Мажлиснинг 1996 йил 30 августдаги 282-1-сон қарори билан





тасдиқланган “�збекистон Республикаси прокуратура органларининг ходимларини рағбатлантириш ва уларнинг интизомий жавобгарлиги тўғрисида”ги низом ва бошқалар шулар жумласидандир.

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун иш берувчи ва ходимда ҳуқуқ ва бурчлар мавжуд бўлади.

МҚ ходимнинг бурчларига қуйидагиларни киритади: ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариш, меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариш, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраш.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички меҳнат тартиби қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

Ўз навбатида иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим.

МҚнинг 181-моддаси интизомий жазоларнинг қуйидаги турларини белгилайди:

- ҳайфсан;
- ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин;



меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллаш тақиқланади. Шундай экан, меҳнат интизомини бузганлиги учун жазо чораси сифатида ходимга қаттиқ ҳайфсан эълон қилиш ёки ходимни мукофотдан маҳрум этиш каби интизомий жазолар ғайриқонунийдир.

Интизомий жазоларни қўллаш тартиби ва уларни қўллашга ҳуқуқ берилган шахслар МК нормалари билан белгиланган.

Интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазо берилганлиги тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли.

Қонун чиқарувчи интизомий жазо устидан шикоят бериш тартибини ҳам белгилаб берган бўлиб, интизомий жазо устидан судга якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнат низосини кўриб чиқишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлиги, ходимнинг олдинги хулқ-атвори, меҳнатга бўлган муносабати, интизомий жазонинг содир этилган ножўя хатти-ҳаракатининг оғирлик даражасига қанчалик мос келиши, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлиги ҳисобга олинади.

Етарли асослар мавжуд бўлган ҳолларда ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқарилиши мумкин.



МҚнинг 185-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини ушбу Кодекс ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тўзилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек, жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги ушбу Кодексда назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт. Ололмай қолинган даромад (бой берилган фойда) ходимдан ундирилиши мумкин эмас.

МҚ нормаларида бевосита етказилган ҳақиқий зарар тушунчасига таъриф берилган. Унга қўра, бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда, иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулк) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек, иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиш зарурати тушунилади.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

Ходимнинг моддий жавобгарлиги чегараси унинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида бўлади. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари, яъни иш ҳақи миқдоридан қатъий назар, етказилган зарарни тўлиқ қоплаш МҚнинг 202-моддасида келтирилган.

Қайд этиб ўтиш лозимки, МҚнинг 202-моддасида қонунда белгиланган “тижорат сирлари ошкор этилгани” учун моддий жавобгарлик мавжуд.

Тижорат сири билан боғлиқ асосий тушунчалар Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 11 сентябрдаги “Тижорат сири тўғрисида”ги Қонунида берилган.

Тижорат сири — учинчи шахсларга номаълумлиги сабабли фан-техника, технология, ишлаб чиқариш, молия-иқтисодиёт соҳаларида ҳамда бошқа соҳаларда тижорат қимматига эга бўлган, қонуний асосда эркин



фойдаланилмайдиган ахборот бўлиб, ушбу ахборотнинг мулкдори унинг махфийлигини муҳофаза қилиш бўйича чора-тадбирларни кўради.

Тижорат сирининг мулкдори — тижорат сирига эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ҳамда уни тасарруф этишни амалга оширувчи ва унга нисбатан тижорат сири режимини ўрнатган юридик ёки жисмоний шахсдир.

Тижорат сирини ошкор этиш деганда, тижорат сирини ташкил этувчи ахборотнинг учинчи шахсларга бундай ахборот мулкдорининг ёки конфидентнинг розилигисиз ёхуд меҳнат шартномаси (контракт) ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартномага ҳилоф равишда, мумкин бўлган ҳар қандай шаклда (оғзаки, ёзма, бошқа шаклда, шу жумладан, техника воситаларидан фойдаланган ҳолда) маълум бўлиб қолишига олиб келадиган ҳаракат ёки ҳаракатсизлик тушунилади.

Тижорат сирининг мулкдори тижорат сири учинчи шахслар томонидан ошкор этилган, қонунга ҳилоф равишда олинган ёки ундан қонунга ҳилоф равишда фойдаланилган ҳолларда ўз ҳуқуқларини қонунда белгиланган тартибда ҳимоя қилиш, шу жумладан ўз ҳуқуқлари бузилиши натижасида етказилган зарарнинг ўрни қопланишини талаб қилиш ҳуқуқига эга. Шу муносабат билан қонун нормаларида иш берувчининг ўзини ҳимоя қилиш бўйича мажбуриятлари белгиланган.

Бинобарин, иш берувчи ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун тижорат сиридан фойдаланиши зарур бўлган ходимни тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар рўйхати билан тилхат олган ҳолда таништириши; ходимни иш берувчи томонидан ўрнатилган тижорат сири режими ва уни бузганлик учун жавобгарлик чоралари билан тилхат олган ҳолда таништириши; иш берувчи томонидан ўрнатилган тижорат сири режимига риоя этиши учун ходимга зарур шарт-шароитларни яратиши шарт.

Ходимнинг тижорат сиридан фойдаланиши, агар бу унинг меҳнат вазифаларида назарда тутилмаган бўлса, ўзининг розилиги билан амалга оширилади.

Тижорат сирининг муҳофаза қилинишини таъминлаш мақсадида ходим:

- иш берувчи томонидан ўрнатилган тижорат сири режимига риоя этиши;
- иш берувчининг розилигисиз тижорат сирини ошкор этмаслиги ва ундан шахсий мақсадларда фойдаланмаслиги;
- меҳнат шартномаси (контракт) бекор қилинганда ўз фойдаланишида бўлган, тижорат сири акс этган моддий жисмларни иш берувчига



топшириши ёки уни мазкур жисмлардан иш берувчининг назорати остида йўқ қилиб ёхуд ўчириб ташлаши шарт.

Тижорат сирининг муҳофаза қилинишини таъминлаш мақсадида меҳнат шартномаси (контракт) ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартномада қуйидагилар назарда тутилиши керак:

- ходимнинг ва тижорат сири мулкдори ёки конфидент бўлган иш берувчининг тижорат сири муҳофаза қилинишини таъминлаш бўйича мажбуриятлари;
- меҳнат шартномаси (контракт) ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бекор қилингандан кейин собиқ ходим тижорат сирини ошкор этмаслиги шарт бўлган муддат.

Ходим меҳнат шартномаси (контракт) ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартномада назарда тутилган вазифаларни бажариши муносабати билан фойдаланишга ижозат олган тижорат сирига қонунга хилоф равишда тижорат сири режими ўрнатилганлиги устидан суд тартибида шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

меҳнат муносабатлари жараёнида тижорат сиридан фойдаланишни бекор қилиш учун қуйидагилар асос бўлади:

- меҳнат шартномасининг (контрактнинг) ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартноманинг бекор қилиниши;
- тижорат сирини ошкор этмаслик бўйича олинган мажбуриятларнинг бузилиши.

Қонун ҳужжатларига ёки шартномага мувофиқ бошқа ҳолатлар ҳам меҳнат муносабатлари жараёнида тижорат сиридан фойдаланишни бекор қилиш учун асос бўлиши мумкин.

Меҳнат муносабатлари жараёнида тижорат сиридан фойдаланишнинг бекор қилиниши ходимни тижорат сирини ошкор этмаслик бўйича ўз зиммасига олган мажбуриятлардан озод этмайди.

Ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммаси айбдор ходимдан иш берувчининг фармойишига мувофиқ ундирилади. Фармойиш зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин.

Агар ходим етказилган зарарни ихтиёрий қоплашдан бош тортса ёки етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса (тўлиқ моддий жавобгарлик ҳолати), зарар суд тартибида ундирилади.



Қонун ҳужжатлари нормалари билан тўлиқ моддий жавобгарлик тушунчаси белгиланган. МКнинг 203-моддасига кўра, бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилувчи ўн саккиз ёшга тўлган ходим билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Амалдаги қонун ҳужжатларига кўра якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартнома тузилиши мумкин. Якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай



шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиш учун у ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади. Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи корхоналарда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан таҳлика (таваккалчилик) жамғармаси тузилиши мумкин, камомадларни шу жамғарма ҳисобидан қоплашга йўл қўйилади.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек, бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин. Бундай ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик, МКнинг 202-моддаси биринчи қисмининг 2–7-бандларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлсагина юклатилиши мумкин.

Етказилган зарарни қоплаш билан боғлиқ ишларни кўриб чиқишда бир неча асосий жиҳатларга тўхталиш лозим.

Ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш тушунчасини корхона олдидаги қарзни қайтариш учун ходимга тўланган ортиқча пул суммасини қайтариб олиш муносабати билан ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолишдан (масалан, хизмат сафари учун берилган ва ўз вақтида қайтарилмаган аванс) фарқлаш лозим. Шу каби ушлаб қолишлар амалдаги қонун ҳужжатлари билан белгиланган бошқа ҳолларда ҳам амалга оширилиши мумкин (МКнинг 164-моддаси).



Фуқаролик ҳуқуқи нормаларига кўра, зарар миқдори одатда етказилган зарарнинг тўлиқ ҳажмида ҳисобланади, яъни ҳам мулкка бевосита етказилган ҳақиқий зарар, ҳам одатдаги фуқаролик муомаласи шароитида олиниши мумкин бўлган бой берилган фойда қопланади, шундан келиб чиқиб фуқаролик ҳуқуқи нормаларига кўра зарарни қоплашдан фарқли равишда, меҳнат ҳуқуқи нормаларига мувофиқ зарар миқдорини аниқлашда фақат бевосита зарар, яъни иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар ҳисобга олинади, бунда бой берилган фойда инobatга олинмайди. Бундай ҳолда иш берувчи учун бой берилган фойда сифатида иш берувчига ёмон оқибатлар келтириб чиқарувчи ходимнинг ёки бу ҳаракати натижасида иш берувчини даромаддан маҳрум қилиши тушунилади. Масалан, ходимнинг бепарволиги оқибатида дастгоҳ бир неча кунга ишдан чиқди. Дастгоҳни тuzатиш нархи бевосита етказилган ҳақиқий зарар деб, ҳамда дастгоҳ ишламай турган даврда, ундан фойдаланиш натижасида олиниши мумкин бўлган даромад эса бой берилган фойда деб қаралади. Иш берувчининг бой берилган фойдаси зарар етказган айбдор ходим томонидан қопланмайди.

МКнинг 199-моддасига биноан, бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охирги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан зарар учун ходимни жавобгарликка тортиш мумкин эмас. Хўжалик фаолиятини олиб боришнинг замонавий шароитларда нормал ишлаб чиқариш — хўжалик таваккалчилиги қoидаси тўғри қўлланилиши алоҳида тус олиб бормoқда (бундай таваккалчилик ҳам ишлаб чиқариш соҳасида, ҳам қимматликлар айланмаси соҳасида бошқарув билан боғлиқ асосланган қарор қабул қилишда мавжуд бўлиши мумкин).

Қонун билан иш берувчига етказилган зарар учун айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига жавобгарлик юкланганлигига эътибор қаратиш лозим.

МКнинг 274-моддасига кўра, суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки





бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Ўтказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

Бу қоидага қатъий риоя қилиниши нафақат айбдор бўлган мансабдор шахс ҳаракатлари билан корхонага ўтказилган моддий зарар ўрнини қоплашга кўмаклашади, балки ноқонуний ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш, ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарори ижросини кечиктиришга қарши курашнинг самарали воситаси ҳам бўлади.

МҚнинг 274-моддаси бўйича моддий жавобгарлик фақатгина ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ваколатига эга мансабдор шахсга юклатилиши мумкин. Таъкидлаш лозимки, кўрсатилган мансабдор шахсни моддий жавобгарликка тортиш вақтида мазкур корхона билан меҳнат муносабатларини бекор қилган бўлишига қарамаздан, у иш берувчига (корхонага) ўтказилган зарарни қоплаш мажбуриятидан озод этилмайди. Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги буйруқ бундай ваколатга эга бўлмаган мансабдор шахс томонидан қонунни очиқ-ойдин бузиб чиқарилган бўлса, бундай шахс ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида моддий жавобгар бўлади.

Бошқа ишга кўчириш ёки меҳнат шартномаси бекор қилинганда қонун бузилган, лекин очиқдан-очиқ хусусиятга эга бўлмаган ҳолларда, ишнинг муайян ҳолатларини инобатга олиб, ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ваколатига эга мансабдор шахс зиммасига моддий жавобгарликнинг юқорида кўрсатилган миқдори юклатилиши мумкин.

МҚнинг 274-моддасига кўра уч ойлик маош миқдоридаги моддий жавобгарлик фақатгина меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда, ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда ёки суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктиришда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига юклатилгани учун, бундай жавобгарлик тегишли буйруқ чиқарилишига тақдимнома (хулоса) берган шахслар зиммасига юклатилиши мумкин эмас.

МҚнинг 274-моддасига биноан судлар меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга



мажбурий прогул ёки камроқ ҳақ тўланадиган ишни бажарган даврда иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди.

Вужудга келган суд амалиётига мувофиқ қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш деб:

- қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;
- иш берувчи ташаббусига кўра касаба уюшмаси қўмитаси 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 ажралмаган ҳолда, ходимларнинг 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 ички меҳнат тартиби қоидаларида 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 қонун талаблари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда.

Ходимни бошқа ишга ўтказиш ҳолати қонун очиқ-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб топилади, агар:



- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишдан ташқари ҳолларда;
- ходимнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш, агар иш берувчига бу ҳақда олдиндан маълум бўлса;
- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек, ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;
- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, бошқа ишга ўтказиш, агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;
- жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;
- иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартиблар қўпол равишда бузилган ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Таъкидлаш лозимки, судлар муайян ҳолатларни инobatга олиб, ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда йўл қўйилган бошқа ҳолларни ҳам қонунни очиқ-ойдин бузиш деб тан олишлари мумкин.

МКнинг ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги тўғрисидаги нормаларига мувофиқ, иш берувчига ходимга етказилган қуйидаги зарарларни қоплаш мажбурияти юкланади: меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида етказилган зарар; ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда ёки ходим вафот этган тақдирда вужудга келган зарар; боқувчиси вафот этган тақдирда вужудга келган зарар.



Ушбу тоифадаги низоларни кўришда маънавий зарарни қоплаш масаласи ҳам ҳал қилиниши мумкин. Маънавий зарар пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, иш берувчи ва вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади. Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, бу масала судда кўриб чиқилади.

Маънавий зарарни қоплаш усули ва миқдори ҳақида низо вужудга келганда судлар Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1022-моддасига риоя қилишлари лозим.

МКнинг 112-моддасига биноан суд меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказганлик туфайли ходимга етказилган маънавий азобларни қоплаш мажбуриятини иш берувчига юклаши мумкин.

Иш берувчига бундай мажбурият интизомий жазо асосиз қўлланилганда, ноқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш рад қилинганда, ишдан четлатилганда, меҳнат дафтарчаси, иш ҳақи, шунингдек, бошқа тўловлар ўз вақтида берилмаганлигида ҳам юклатилиши мумкин.

Суд маънавий зарарни ундириш ҳақидаги даъвони мулкый зарарни ундириш тўғрисидаги даъво билан бирга ҳам, шунингдек алоҳида ҳам кўриши мумкин. Чунки амалдаги қонунга кўра етказилган маънавий зарар учун жавобгарлик мулкый зарарнинг мавжудлиги билан боғлиқ эмас.

МКнинг 188-моддасига асосан, ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарилган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти, бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.



Ходимларнинг ўз хизмат вазифаларини тегишли тарзда бажармаслиги оқиба-тида вужудга келадиган ходимларнинг моддий жавобгарлиги меҳнат қонунчилиги ҳужжатларида, аввало МҚда белгиланган.

Шуни таъкидлаб ўтиш жоизки, етказилган зарарни қоплаш бўйича амалдаги қонунчилик ҳам ходимнинг, ҳам иш берувчининг манфаатларини ҳимоя қилади, чунки ходимни унинг айби билан корхонага етказилган зарарни қоплашга мажбур қилади ва унинг моддий жавобгарлиги чегарасини ҳамда зарарни қоплаш тартибини ўрнатади. Бир вақтнинг ўзида, ушбу қонунчилик иш берувчига ходимлар учун максимал даражада самарали ишлаши ва мол-мулк ҳамда моддий қимматликлар сақланишини таъминлаши учун шароитлар яратиш мажбуриятини юклайди.

Шундай қилиб, моддий жавобгарлик икки турга бўлинади:

- ходимнинг иш берувчи олдидаги мажбурияти;
- иш берувчининг ходим олдидаги мажбурияти.

Моддий жавобгарликка тортишга ҳуқуқий асос бўлса ва бундай жавобгарликни қўллаш зарурати қонунда белгилаб қўйилган бўлса, ходим моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Шу билан бирга шуни таъкидлаш лозимки, юқорида кўрсатилган жавобгарликни тартибга солувчи меҳнат ҳуқуқи нормалари фуқаролик ҳуқуқи билан тартибга солинадиган зарарни қоплаш нормаларидан фарқ қилади. Меҳнат ҳуқуқидаги моддий жавобгарликнинг хусусиятлари зарарни етказувчи субъект, жавобгарликнинг шартлари ва чегаралари, зарарни қоплашнинг миқдори ва тартиби билан ажралиб туради.

Юқорида кўрсатилган моддий жавобгарликлар бир биридан миқдори, зарарни қоплаш тартиби ҳамда уларни тартибга солувчи қонун ҳужжатлари билан фарқ қилади, бироқ моддий жавобгарликнинг юзага келиш шартлари бир хил бўлиб қолаверади.

Етказилган зарарни қоплашга оид низо кўриб чиқиладиганида амалда йўқотилган фойдани қоплаш масаласи ҳам келиб чиқиши мумкин.

Зарар биринчидан, уни етказувчининг ҳаракати оқиба-тида жабрланувчининг мол-мулки камайиши ёки ёмон ҳолатга келиши (бевосита етказилган ҳақиқий зарар); иккинчидан, зарар етказувчининг ҳаракати содир этилмаганида, жабрланувчи олиши мумкин бўлган, лекин ололмай қолган даромадлари (бой берилган фойда)дан иборат бўлади.



Фуқаролик ҳуқуқи нормаларига кўра, зарар миқдори одатда етказилган зарарнинг тўлиқ ҳажмида ҳисобланади, яъни ҳам мол-мулкка бевосита етказилган ҳақиқий зарар, ҳам одатдаги фуқаролик муомаласи шароитида олиниши мумкин бўлган бой берилган фойда қопланади. Шундан келиб чиқиб, фуқаролик ҳуқуқи нормаларига кўра зарарни қоплашдан фарқли равишда, меҳнат ҳуқуқи нормаларига мувофиқ зарар миқдорини аниқлашда фақат бевосита зарар, яъни иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар ҳисобга олинади, бунда бой берилган фойда инobatга олинмайди. Бундай ҳолда иш берувчи учун бой берилган фойда сифатида иш берувчига ёмон оқибатлар келтириб чиқарувчи ходимнинг ёки бу ҳаракати натижасида иш берувчини даромадидан маҳрум қилиш тушунилади.

Масалан, ходимнинг бепарволиги оқибатида дастгоҳ бир неча кунга ишдан чиқди. Дастгоҳни тuzатиш нархи бевосита етказилган ҳақиқий зарар деб ҳамда дастгоҳ ишламай турган даврда, ундан фойдаланиш натижасида олиниши мумкин бўлган даромад эса бой берилган фойда деб қаралади. Иш берувчининг бой берилган фойдаси зарар етказган айбдор ходим томонидан қопланмайди. Масалан, кон ишчисининг айбига кўра портловчи махсус деталларни мустаҳкамлаш ишлари ортда қолиб бораётган эди. Шу сабабли конда ўпирилиб тушиш рўй берди ва кон 55 тонна рудани бера олмади, унинг қийматини маъмурият ишчидан ундиришни сўради. Бироқ суд даъвони қаноатлантиришни тўғри рад қилди. Чунки айнан шу рудани қазиб олишга маблағ сарфланмаганлиги учун руда қазиб олинмаган эди, олинмай қолган фойда эса қопланиши мумкин эмас.

Моддий жавобгарлик иш берувчига тегишли турли мол-мулк объектларини йўқ қилган ёки бузган ҳолатларда ҳақиқий зарарни етказган айбдор шахслар зиммасига юкланади. Бундай мол-мулк объектларига ишлаб чиқариш қуроллари, ишлаб чиқариш воситалари, товар-моддий қимматликлар, инвентарлар ва бошқалар киради. Ушбу мол-мулк объекти мулккий қийматга эга бўлиши лозим. Бироқ, мулккий жавобгарлик фақатгина иш берувчининг мавжуд мол-мулкига етказилган зарар учун жавобгарликнинг юқоридаги ҳолатлари билан чегараланмайди. Айбдор ходимлар ўз меҳнат вазифаларини бажармаганликлари сабабли иш берувчи томонидан ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган харажатларни амалга ошириш зарурияти билан боғлиқ бошқа турдаги зарарлар учун ҳам



жавобгарликка эга (масалан, ходимнинг айби билан учинчи шахслардан иш берувчи фойдасига қарзни ундириш муддатининг ўтказиб юборилиши ёки ходимнинг айби билан жарима тўлаш оқибаотида иш берувчига зарар етказиш ва ҳ.к.).

Шунга эътибор қилиш лозимки, МКнинг 199-моддасига биноан, бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибаотида, охириги зарурат ёки зарурий мудрофаа натижасида келиб чиққан зарар учун ходимни жавобгарликка тортиш мумкин эмас.

Бунда таваккалчилик ҳуқуқи тегишли касбий тайёргарликка эга бўлган ходимда мавжудлиги тан олиними лозим. Охириги зарурат ҳолатида зарар етказишнинг оддий мисоли сифатида, ҳайдовчининг инсон ҳаётини сақлаб қолиш учун йўл ҳаракати қоидаларини бузиши ва автомашинани ишдан чиқаришини келтириш мумкин.

Бундан ташқари, ходимни моддий жавобгарликка тортиш учун ходимнинг айбли хатти-ҳаракати ва ҳақиқий зарар орасида бевосита сабабий боғланиш бўлиши зарур. Бундай сабабий боғланишни аниқлаш учун ишнинг ҳақиқий ҳолатларини ўрганиб чиқиш ва зарарнинг пайдо бўлишига олиб келган сабабларни аниқлаш лозим. Ходимнинг айбли хатти-ҳаракати ва корхонада вужудга келган зарар орасида сабабий боғланишни аниқлаш учун зарур ҳолларда махсус комиссия тузилади ва ишни кўриб чиқиш жараёнида тегишли экспертиза тайинлаш ва уни ўтказиш масаласини ҳал қилиш мақсадга мувофиқ бўлади.

Агар зарар нафақат даъво аризаси қаратилган ходимнинг айби билан, балки корхона мансабдор шахсининг айби билан ҳам вужудга келган бўлса, суд уни иккинчи жавобгар (шерик жавобгар) сифатида ишга жалб қилиши мумкин. Бу ҳолда зарарни қоплаш мажбурияти тегишли улушларда айб даражаси, моддий жавобгарлигининг тури ва чегараси ҳисобга олинган ҳолда иккала жавобгарга юкланиши мумкин, қопланиши зарур бўлган зарарнинг миқдорига, шунингдек ходим айбининг даражаси ҳам таъсир этади.

Айб шакллариининг чегараланиши муҳим аҳамият касб этади, чунки унга қараб қонунчилик моддий жавобгарликнинг турли шаклини — чекланган ёки тўлиқ жавобгарликни белгилайди.

Ходимнинг моддий жавобгарлиги меҳнат ҳуқуқи бўйича жавобгарликнинг мустақил шакли бўлиб ҳисобланади ва бундай жавобгарлик ходимни



етказган зарар учун интизомий, маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортишдан қатъий назар вужудга келади. Бу нарса ходимга нисбатан бошқа моддий чоралар қўлланилишига тўсқинлик қилмайди.

Агар моддий зарар бир неча шахснинг биргалиқдаги жиноий ҳаракатлари оқибатида етказилган бўлса, бундай шахслар одатда етказилган зарарнинг умумий ҳажмида ҳеч кимнинг улуши тақсимланмайдиган солидар жавобгарликка эга бўладилар.

Умумий қоидага кўра етказилган зарар миқдори одатда ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннархидан) эскириш қийматини белгиланган нормалар бўйича чегириб ташлаган ҳолда белгилади. Асосий фондларнинг баланс қийматини ҳақиқий жорий нархлар ва уларнинг ишлаб чиқариш шартларига мувофиқ келтириш мақсадида мулкчилик шаклидан қатъий назар барча ташкилотлар вақти-вақти билан ушбу фондларни (воситаларни) Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг махсус қарорлари асосида қайта баҳолаб боришлари лозим.

Зарарнинг миқдори тегишли ҳужжат асосида тасдиқланиши лозим. Иш берувчининг мол-мулки талон-торож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда зарарнинг миқдори шу жойда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисобланади.





## **7-БОБ. ХОДИМНИНГ ҲАЁТИ ВА СОҒЛИҒИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАРНИ ҚОПЛАШГА ОИД НИЗОЛАРНИ КЎРИБ ЧИҚИШ**

МК меҳнат шартномасининг тарафларидан бири — иш берувчининг (юримдик шахснинг) бурчлари қаторига иш берувчининг меҳнатга оид қонун ҳужжатлари ва меҳнат муҳофазаси қоидаларига амал қилиш мажбуриятини киритади (177-модда) ва ўз навбатида меҳнатга оид қонун ҳужжатлари иш берувчига ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузиши оқибатида иш берувчига етказган зарарни қоплаш мажбуриятини ҳам юклайди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли қарори билан “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида” низом тасдиқланган. Ушбу низом меҳнат шароитлари, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тифизлиги, асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан иш ўринларини аттестациядан ўтказиш, унинг натижаларини расмийлаштириш ҳамда улардан фойдаланиш, шунингдек аттестациядан ўтказувчи ташкилотларга қўйиладиган талабларни белгилайди.

Мазкур низом барча иш берувчилар — корхоналар, муассасалар, ташкилотлар учун мажбурий ҳисобланади.

МКнинг 189-моддаси талабларига кўра, ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиқмаганлигини исботлаб бера олмаса, тўлаши шарт.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи, башарти



зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчи қасддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

Судлар ходимга етказилган зарарнинг ўрнини қоплашга оид қуйидаги низолар бўйича ишларни кўради:

- иш берувчи томонидан ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги;
- иш берувчи томонидан ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақани тўлаш ва қўшимча харажатларни қоплаш ҳақидаги;
- боқувчиси вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақани тўлаш ва етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги;
- зарарни қоплаш миқдорини ёки боқувчиси вафот этганлиги натижасида зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқаролар сонини ўзгартириш ҳақидаги;
- қоидаларда назарда тутилган шартлар ва нормалар бўйича зарар тўлови миқдорини ҳисоблаб чиқиш ҳақидаги;
- қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг оширилиши муносабати билан зарарни қоплаш миқдорини кўпайтириш ҳақидаги;
- жабрланувчининг соғлиғига шикаст етказилганлиги оқибатида берилган вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси, иш ҳақидаги йўқотишни тўлиқ қопламаган ёки унга бундай нафақа тўланмаган ҳолларда етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги;
- қайта тиббий гувоҳлантиришдан сўнг соғлиққа шикаст етказилганлиги оқибатида етказилган зарар тўловларини тўлаш ёки қайта ҳисоблаш ҳақидаги;
- маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги;
- соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан ходимга, боқувчиси вафот этганлиги муносабати билан эса, унинг оила аъзоларига етказилган зарарни ундириш ҳақидаги ва бошқалар.

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда унинг соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилиши сабабли вафот этган ҳолларда, етказилган зарарни талаб қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар доирасига қуйидагилар киради:



- меҳнатга қобилиятсиз шахслар, шунингдек, ўн олти ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар;
- мархумнинг вафотидан кейин туғилган фарзанди;
- шунингдек ота-онасидан бири;
- умр йўлдоши ёки оиланинг бошқа аъзоси, агар у ишламасдан мархумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши билан банд бўлса.

Мазкур рўйхат узил-кесил бўлиб, кенгайтириб шарҳлашга йўл қўйилмайди.

Шуни назарда тутиш лозимки, боқувчиси вафот этганлиги муносабати билан зарарни қоплашга бўлган ҳуқуқ хотин (эр)нинг янгидан никоҳ тузган ҳолатларида ҳам сақланиб қолади. Шунингдек, вафот этган шахснинг вояга етмаган болалари бошқа шахс томонидан фарзандликка олинганда ҳам уларнинг зарар қопланишини талаб қилиш ҳуқуқи сақланиб қолади. Чунки қонунда бундай ҳолатларда ушбу шахсларга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти бекор бўлиши назарда тутилмаган.

МКнинг 197-моддасига кўра зарарни ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим, ходим вафот этган тақдирда эса, зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар беради.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин.

Қайта тиббий гувоҳлантиришдан ўтганидан сўнг янги муддатга соғлиққа шикаст етказилганлиги оқибатида етказилган зарар тўловларини тўлаш ҳақидаги даъволар ҳам суд томонидан биринчи марта ариза қабул қилиш учун белгиланган тартибда қабул қилинади.

Майиб бўлиш ёки соғлиққа етказилган бошқа шикастланиш ёхуд боқувчиси вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарарни қоплаш ҳақидаги даъволар ФПКнинг 145, 241-моддалари талабларига мувофиқ, даъвогарнинг танлаши бўйича жавобгар доимий яшаб турган ёки доимий машғул бўлган жойдаги суднинг ёхуд даъвогар яшаб турган жойдаги суднинг судловига тааллуқлидир.

Майиб бўлиш ёки соғлиққа етказилган бошқа шикастланиш ёхуд боқувчиси вафот этганлиги натижасида келиб чиққан зарарларни қоплаш



ҳақидаги даъво аризаларини беришда даъвогарлар суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар. Даъво қаноатлантирилган тақдирда, суд харажатлари қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгардан ундирилади.

Фуқаролик кодексининг 163-моддаси талабига мувофиқ, ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариш вақтида уларга етказилган шикастлар ёки боқувчисининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарарни ундириш ҳақидаги талабларга нисбатан даъво муддати татбиқ қилинмайди. Шунинг учун бундай ҳолда даъво қилиш муддати ўтказиб юборилган, деган асос билан аризани қабул қилмасликка, шунингдек даъвони рад қилишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат жароҳати туфайли касб лаёқати йўқотилгандан ёки боқувчининг вафотидан сўнг уч йилдан кейин келтирилган даъво талаблари, ариза берилган кунидан олдинги кўпи билан уч йил бўйича қаноатлантирилади.

Судлар етказилган зарар суммасини ундиришда қуйидаги тартибга амал қилишлари керак:

- жабрланувчиларга — улар меҳнат жароҳати оқибатида касб бўйича меҳнатга лаёқатини тўлиқ ёки қисман йўқотган кундан бошлаб;
- боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга — боқувчисининг вафот этган кунидан, аммо фақат зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлинган вақтдан бошлаб зарар ундирилади.

Ишни судда кўришга тайёрлашда судлар низони ҳал қилиш учун зарур бўлган далиллар доирасини аниқлаб, уларни талаб қилиб олишлари лозим. Жумладан, иш берувчининг зарарни етказишда айбдорлиги ва жавобгарлигини исботловчи далил сифатида қуйидаги ҳужжатлар ишга қўшилиши лозим: ишлаб чиқаришда содир бўлган бахтсиз ҳодиса ҳақидаги далолатнома, суд ҳукми ва қарори, прокуратура, суриштирув ва дастлабки тергов органининг қарори, меҳнат-техника инспекторининг ёки меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат ҳақидаги қонунчиликка риоя этилишини, саломатликка етказилган зарар сабабларини назорат қилишни амалга оширувчи бошқа мансабдор шахслар (органлар)нинг хулосаси, касб касаллиги тўғрисидаги тиббий хулоса, айбдор шахсларга маъмурий ёки интизомий жазо бериш тўғрисидаги қарор, меҳнат жароҳати туфайли ходимга вақтинча меҳнат лаёқатини йўқотганлик учун нафақа тўлови



билан боғлиқ харажатларни қоплаш учун иш берувчи томонидан давлат ижтимоий суғурта бюджетига пул ўтказиш тўғрисидаги касаба уюшмаси кўмитасининг, туман (шаҳар) солиқ инспекцияларининг қарорлари.

Касаба уюшмаси кўмитасининг ёки бошқа вакил қилинган ваколатли орган томонидан берилган жабрланувчининг айб даражасини аниқлаш ҳақидаги хулоса иш бўйича далиллардан бири ҳисобланиб, ФПК 67-моддасига мувофиқ, ишда мавжуд бўлган бошқа далиллар мажмуи билан биргаликда суд томонидан баҳоланиши лозим.

Иш берувчининг айби фараз қилинишидан келиб чиқиб, иш берувчи томонидан ошиқча хавф манбаи асосида зарар етказилиши ҳолларидан ташқари, етказилган зарар учун у ўзининг айбдор эмаслигини исботлаб берган тақдирда, зарарни қоплашдан озод қилиниши мумкин.

Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўловдан, соғлиғига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг компенсациясидан, шунингдек, белгиланган ҳолларда эса, бир йўла бериладиган нафақа тўловларидан иборатдир.

Бу масала Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сон қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”да батафсил ёритилган.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТмЭК) томонидан аниқланади.

Комиссия фаолияти ҳамда тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 8 августдаги 175-сон қарори билан тасдиқланган “Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари тўғрисида”ги низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сон билан тасдиқланган “Фуқароларни тиббий-меҳнат эксперт комиссияларида тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги низом ва “Меҳнатда майиб бўлган ёки касб касаллигига чалинган шахсларнинг касбий меҳнат лаёқати йўқотилиши градусини аниқлаш тартиби тўғрисида”ги низомлар билан тартибга солинади.



Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан зарар:

- меҳнат жароҳати туфайли меҳнатга лаёқатсизлик даражасига қараб иш ҳақи (ёки унинг тегишли қисми) миқдорида жабрланувчига тўланадиган пул суммаси;
- саломатликнинг ёмонлашуви билан боғлиқ қўшимча харажатлар;
- бир йўла бериладиган нафақадан иборат.

Етказилган зарарни қоплаш миқдорини белгилашда “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”нинг (кейинчалик Қоидалар деб юритилади) 11–21 бандларига мувофиқ амалга оширилади.

Агар жабрланувчи махсус транспорт воситалари (кўл билан бошқариладиган автомобиль, моторли аравача)га муҳтож бўлса, уларни сотиб олиш натижасида етказилган зарар ТмЭК томонидан кўрсатилган транспорт воситаси қиймати доирасида қопланади.

Махсус транспорт воситаларини капитал таъмирлаш учун сарфланган харажатлар ҳам қайд этилган тартибда қопланади.

Юкоридаги Қоидаларнинг 23-бандига мувофиқ, махсус тиббий парваришга ҳамда уй шароитидаги парваришга муҳтож бўлган жабрланувчига, уй шароитидаги парвариш билан боғлиқ харажатлар махсус тиббий парвариш харажатларидан ташқари қопланади. Жабрланувчи ким томонидан парвариш қилинганлиги ва бу харажатлар ҳақиқатда сарфланган-сарфланмаганлигидан қатъий назар, бундай харажатларнинг қопланишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Келгуси вақт учун қўшимча харажатлар ТмЭК ҳулосасида белгиланган муддат доирасида ундирилади.

Ходимнинг меҳнат қобиляти тўлиқ ёки қисман йўқолишига олиб келган касб касаллигининг келиб чиқишида иш берувчининг айби мавжуд бўлган тақдирдагина жабрланувчига зарар ундириб берилади. Шунинг учун касб касаллиги аниқланганлиги ҳолатининг ўзи иш берувчига зарарни қоплаш мажбуриятини юклаш учун етарли асос бўла олмаслигини назарда тутиш лозим. Мазкур турдаги ишларни кўришда ходимда бундай касалликнинг мавжудлигини тасдиқловчи ёзма далил (тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТмЭК) гувоҳлантирган далолатнома, касаллик



тарихидан кўчирма ва бошқа)ларни текшириш билан бир қаторда, судлар иш берувчи томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузиш ҳоллари бор-йўқлигига ҳар бир ҳолатда алоҳида эътибор беришлари шарт.

Шу билан бирга жабрланувчига иш берувчи томонидан зарар етказилганда унинг қўпол эҳтиётсизлиги зарарни қоплаш ҳақидаги даъвони тўлиқ рад қилишга асос бўла олмайди.

МҚнинг 191-моддаси талабига мувофиқ, агар жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқиши ёки кўпайишига сабаб бўлса, тўланиши лозим бўлган зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига мутаносиб равишда камайтирилади. Бундай ҳолда зарарни қоплашни рад қилишга йўл кўйилмайди. Жабрланувчининг эҳтиётсизлиги — қўпол эҳтиётсизлик ёки зарар миқдорига таъсир қилмайдиган оддий эътиборсизликдан иборат эканлиги масаласи ҳар бир ҳолда муайян ҳолатлардан келиб чиқиб аниқланиши керак. Хусусан, жабрланувчининг мастлик ҳолати етказилган зарар билан сабабий боғланишда бўлиб, унинг келиб чиқишига ёки кўпайишига олиб келган тақдирда, у қўпол эҳтиётсизлик деб ҳисобланиши мумкин.

Бунда зарарни тўлашнинг қўшимча турларига, бир йўла нафақа тўлашга, шунингдек боқувчисининг вафоти туфайли етказилган зарар тўловларига нисбатан аралаш жавобгарлик қўлланилмаслигини эътиборга олиш лозим.

Ошиқча хавф манбаи томонидан ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчининг қасддан қилган ҳаракати оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

Ошиқча хавф манбаи ва унинг эгаси ҳақидаги тушунча Фуқаролик кодексининг 999-моддасида батафсил ёритиб берилган.

Корхона тугатилган ёки қайта ташкил этилган тақдирда, тегишли тўловларни тўлаш мажбурияти Қоидаларнинг 42-бандига мувофиқ, унинг ҳуқуқий ворисига юкланади.

Корхона тугатилиб, зарарни қоплашга оид тўловлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган тартибда Бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига ўтказилмаган тақдирда зарарни ундириш ҳақидаги даъво унинг ҳуқуқий ворисига ёки юқори турувчи хўжалик органига берилади.

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунинг-



дек, меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган айрим фуқароларда меҳнат фаолияти билан боғлиқ ҳолда юз берган ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олишнинг ягона тартиби “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида”ги низом (Ўз. Р. ВМ 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори) билан белгиланган.

Мазкур низом:

- ишлаб чиқаришда ишлаётган даврида суд ҳукми бўйича жазони ўтаётган фуқароларга;
- иш берувчиларга;
- пудрат ва топшириқларга кўра фуқаролик-ҳуқуқий контрактлар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;
- табиий ва техноген тусдаги фавқулодда вазиятларни бартараф этишда қатнашаётган фуқароларга;
- агар махсус давлатлараро битимда ўзгача ҳол кўрсатилмаган бўлса, ёлланиб ишлаётган чет эл фуқароларига;
- қурилиш, қишлоқ хўжалиги ва ҳарбий хизматни ўташ билан боғлиқ бўлмаган ўзга ишларни бажариш учун корхонага юборилган ҳарбий хизматчиларга, шу жумладан, муқобил хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларга;
- корхонада ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган талабалар ва ўқувчиларга ҳам татбиқ этилади.

Ўқувчилар ва талабалар билан ўқув-тарбия жараёнида юз берган бахтсиз ҳодисалар Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан келишилган ҳолда Халқ таълими вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази томонидан белгиланган тартибда текширилади ва ҳисобга олинади.

Мазкур низомга кўра:

- корхона ҳудудидида ва унинг ташқарисида меҳнат вазифаларини бажараётганда (шунингдек хизмат сафарларида) юз берган жароҳатланиш, заҳарланиш, иссиқлик таъсири, портлаш, фалокатлар, иморатлар, иншоотлар ва конструкциялар бузилиши, куйиш, музлаш, қизиш, электр токи ва яшин уриши, ҳайвонлар, ҳашаротлар ва судралиб юрувчилар





- томонидан, террористик ҳаракатлар натижасида шикастланишлар, шунингдек табиий офатлар (зилзилалар, ўпирилишлар, сув тошқинлари, тўфонлар ва бошқалар) туфайли саломатликнинг бошқа хил шикастланишлари;
- ўз функционал вазифаларини бажариш юзасидан, шунингдек аварияларнинг, одамлар ҳалок бўлишининг олдини олиш ва корхонанинг мулкани сақлаш мақсадида, иш берувчи топшириқ бермаган бўлса ҳам, корхона манфаатларини кўзлаб қандайдир хатти-ҳаракатларни амалга ошираётгандаги;
  - ходим хизмат сафарига бўлган ёки ўз функционал вазифаларини бажариш вақтида йўл-транспорт ҳодисасидаги, темирйўл, ҳаво йўлларидаги, денгиз ва дарё транспортидаги, электр транспортидаги ҳодиса натижасидаги;
  - иш берувчи томонидан буйруқ билан махсус ажратилган уйдан ишга ва/ёки ишдан уйга ходимларни ташиш учун мўлжалланган транспортда, шунингдек ушбу мақсадлар учун шартнома (буюртма) га мувофиқ ўзга ташкилот транспортида ишга кетаётган ёки ишдан қайтаётгандаги;
  - иш вақтида шахсий транспортда, уни хизматга оид сафарлар учун ишлатишга рухсат берилганлик ҳақида иш берувчининг ёзма буйруғи мавжуд бўлгандаги;
  - иш берувчининг топшириғини бажариш учун транспортда ёки пиёда ҳаракатланаётганда, шунингдек меҳнат фаолияти хизмат кўрсатиш объектлари орасида юриш билан боғлиқ ходимлар билан иш вақтида транспортда ёки пиёда кетаётгандаги;
  - тадбирларнинг ўтказилиши ёки ишлар бажарилиши жойидан қатъий назар, шанбалик (якшанбалик), фуқаро мудофааси бўйича ўқув машғулоти, кўнгилли ёнғин муҳофазаси мусобақалари ўтказилаётгандаги, қишлоқ хўжалиги ишларига жалб этилгандаги, иш берувчининг ёзма фармойиши бўйича корхона томонидан оталиқ ёрдами кўрсатилаётгандаги;
  - ички ишлар органларининг маълумотлари асосида — иш вақтида меҳнат вазифаларини бажараётганда бошқа шахс томонидан тан жароҳати етказилгандаги;
  - сменали дам олишда бўлган ходим билан транспорт воситасидаги вахта шаҳарчаси ҳудудидаги ёки ижарага олинган хонадаги (кузатиб борувчи,



рефрижератор бригадаси ходими, сменали ҳайдовчи, денгиз ва дарё кемалари ходимлари, шунингдек вахта-экспедиция усулида ишлаётганлар ва бошқалар) бахтсиз ҳодисалар текширилади ва ҳисобга олинади.

Табиий ўлим, ўзини-ўзи ўлдириш, жабрланувчининг ўз саломатлигига қасддан шикаст етказиши, шунингдек, жабрланувчининг жиноят содир қилиш чоғида шикастланиши ҳолатлари (суд-тиббий экспертиза хулосаси ёки тергов органларининг маълумотларига кўра) текширилмайди ва ҳисобга олинмайди.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни тўғри ва ўз вақтида текшириш ва ҳисобга олишни, шунингдек, бахтсиз ҳодиса келиб чиқиши сабабларини бартараф этишга оид чора-тадбирларнинг тегишли назорат остидаги объектларда бажарилишини корхонанинг юқори турувчи хўжалик органи, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи, давлат меҳнат техника назоратчиси, Ўзбекистон Республикасининг “Саноатгеоконтехназорат” ва “Ўздавэнергоназорат” давлат инспекциялари органлари назорат қилади.

Иш берувчи Н-1 шаклидаги далолатномани тузишдан бош тортса, жабрланувчи ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахс Н-1 шаклидаги далолатнома мазмунидан норози бўлса, жабрланувчи ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахс корхона касаба уюшмаси қўмитасига ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органига мурожаат қилади.

Касаба уюшмаси қўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органи 10 кун муддат ичида бахтсиз ҳодисанинг келиб чиқиши сабабларини ўрганиб чиқади, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва меъёрлари, меҳнат хавфсизлиги андозалари бузилишини аниқлайди, зарур деб ҳисобласа, иш берувчидан Н-1 шаклидаги далолатномани тузишни ёки қайта тузишни талаб қилади. Иш берувчи бу талабларни бажармаса, корхона касаба уюшмаси қўмитаси ёки бошқа вакиллик органи шунингдек жабрланувчи ёки бошқа манфаатдор шахс давлат меҳнат техника назоратчисига мурожаат қилади.

Н-1 шаклидаги далолатнома тузилмаганлиги ёки нотўғри тузилганлиги аниқланган ҳолларда давлат меҳнат техника назоратчиси иш берувчидан н-1 шаклидаги далолатномани тузишни ёки қайтадан тузишни талаб қилиш ҳуқуқига эгадир. Иш берувчи давлат меҳнат техника назоратчиси хулосасини бажаришга мажбурдир.



Иш берувчи билан давлат меҳнат техника назоратчиси ўртасидаги англашилмовчиликни бош давлат меҳнат техника назоратчиси ҳал қилади.

Беш ва ундан зиёд киши ўлган бахтсиз ҳодисалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори асосида тузилган комиссия томонидан текширилади.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадида “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг Қонуни қабул қилинган.

Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши муносабати билан унинг ҳаёти ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш бўйича иш берувчи ўз фуқаролик жавобгарлигини ушбу Қонунда белгиланган шартлар асосида ва тартибда суғурталаши шарт.

Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши муносабати билан унинг ҳаёти ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда аниқланади.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш бўйича суғурта товони етказилган зарар миқдоридан, лекин суғурта пули миқдоридан кўп бўлмаган миқдорда тўланади.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш бўйича суғурта товони:

- жабрланувчи меҳнатда майиб бўлгунига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўлов ёки касб касаллиги аниқлангунга қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида белгиланадиган ҳар ойлик тўлов;
- марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан, унинг ўзига ва қарамоғида бўлган, лекин етказилган зарарнинг ўрни қопланишига ҳақли бўлмаган, меҳнатга қобилиятли шахсларга тўғри келадиган улуш чегириб ташланган ҳолдаги ҳар ойлик тўлов;



- қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолларда жабрланувчига ёки наф олувчига бир йўла бериладиган нафақа тўлови;
- ходим вафот этган тақдирда иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномасида белгиланган миқдорда дафн этиш харажатлари;
- иш берувчининг қўшимча харажатларини қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация қилиш тарзида амалга оширилади.

Энг кам иш ҳақи миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда оширилган тақдирда, ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига зарар етказилганлиги муносабати билан зарарнинг ўрнини қоплашнинг белгиланган суммаси энг кам иш ҳақи миқдорининг оширилишига мутаносиб равишда кўпайтирилади. Бунда зарар ўрнини қоплашнинг кўпайтирилган суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда қўшимча тарзда тўланади.

Жабрланувчига ёки наф олувчига суғурта ҳодисаси юз берганлиги муносабати билан етказилган маънавий зарарни компенсация қилиш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши муносабати билан унинг ҳаёти ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш бўйича иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги вужудга келганда унинг мулкӣ манфаатлари иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш объектидир.

Иш берувчи, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси бўйича суғурталовчи (бундан буён матнда суғурталовчи деб юритилади), аннуитетлар шартномаси бўйича суғурталовчи, жабрланувчи ва наф олувчи иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш субъектларидир.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси оммавий шартномадир.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси бўйича суғурталовчи суғурта ҳодисаси юз берганда иш берувчига ва (ёки) жабрланувчига ёхуд наф олувчига ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши муносабати билан унинг ҳаёти ёки соғлиғига етказилган зарарнинг



Ўрнини иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси бўйича шартлашилган ҳақ (суғурта мукофоти) эвазига суғурта пули доирасида қоплаш мажбуриятини олади.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси иш берувчи билан суғурталовчи ўртасида тузилади. Мазкур шартномани тузиш учун иш берувчининг ёзма шаклдаги аризаси асос бўлади.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси шартлари ва уни тузиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномасида кўрсатилиши лозим бўлган шартларнинг тўлиқ эмаслиги учун жавобгарлик суғурталовчи зиммасида бўлади.

Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси бир йил муддатга тузилади. Агар иш берувчининг фаолияти бир йилдан кам бўлган муддатга амалга ошириладиган бўлса, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси иш берувчи мазкур фаолиятни амалга оширадиган муддат учун тузилади.



## 8-БОБ. СУД ҲАЛ ҚИЛУВ ҚАРОРЛАРИНИНГ ИЖРОСИ

Суднинг ҳал қилув қарори одатда апелляция шикояти бериш ва протест келтириш муддати ўтганидан кейин қонуний кучга киради. Ҳал қилув қарори устидан апелляция шикояти берилган ёки апелляция протести келтирилган тақдирда, ҳал қилув қарори, агар у бекор қилинмаган бўлса, ишни юқори инстанция суди кўриб чиққанидан кейин қонуний кучга киради.

Суднинг ҳал қилув қарори қонуний кучга кирганидан сўнг ижро этилади, дарҳол ижро этиш ҳоллари бундан мустасно.

Меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқувчи даъво аризалари бўйича суднинг айрим ҳал қилув қарорлари дарҳол ижро этилиши лозим (яъни улар устидан шикоят кейин келтирилишидан қатъи назар). Буларга: ходимга уч ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган иш ҳақини ундириб бериш тўғрисидаги; майиб бўлганлик ёки соғлиққа бошқача тарзда шикаст этиши, шунингдек боқувчисининг ўлими натижасида кўрилган зарарни қоплаш учун тўловлар ундириш тўғрисидаги; меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходимни ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифини ўзгартириш тўғрисидаги суднинг ҳал қилув қарорлари киради.

Ҳал қилув қарорининг дарҳол ижроси дейилганда масалан, суднинг ҳал қилув қарори чиқарилгандан кейинги иш кунидан кечикмасдан иш берувчи ходимга унинг иш жойига эркин кириш ва меҳнат шартномасида кўрсатилган ҳуқуқ ва бурчларини амалга ошириш имкониятини таъминлаб бериш мажбурияти тушунилади.

Бундан ташқари, ФПК 220-моддаси биринчи қисмининг 1 ва 3-бандларига кўра, суднинг қуйидаги ҳал қилув қарорларини бутунлай ёки қисман дарҳол ижро этилишига йўл қўйилиши мумкин:

- даъвогар ва жавобгар суд чиқарган ҳал қилув қарорига ва унинг дарҳол ижро этилишига рози бўлганда;
- алоҳида ҳолатлар натижасида ҳал қилув қарорининг ижросини кечиктириш ундирувчи учун кўп зарар келтириши мумкин бўлган ёки ижронинг бажарилиши мумкин бўлмайд қолган ҳамма бошқа ишлар бўйича.

ФПК 220-моддаси биринчи қисмининг 1-бандида кўрсатилган асослар бўйича дарҳол ижро этилишига йўл қўйилган тақдирда, тарафларнинг



розилиги суд мажлисининг баённомасига киритилади ва тарафлар томонидан имзоланади. Агар тарафларнинг розилиги суд номига юборилган ёзма аризаларда ифодаланган бўлса, бу аризалар ишга қўшиб қўйилади, бу ҳақда суд мажлисининг баённомасида кўрсатилади.

ФПК 220-моддаси биринчи қисмининг 3-бандида кўрсатилган асослар бўйича ҳал қилув қарорининг дарҳол ижро этилишига йўл қўйилганида суд даъвогардан суднинг қарори бекор қилинган тақдирда, ундирилган нарсалар қайтарилишини таъминлашни талаб қилиши мумкин.

Ҳал қилув қарори чиқарилгандан сўнг апелляция шикоятни бериш ва протест келтириш муддати ичида ҳал қилув қарорининг дарҳол ижро этилишига йўл қўйиш масаласи ишда иштирок этувчи шахслар хабардор қилинган ҳолда суд мажлисида кўриб чиқилади. Бироқ, бу шахсларнинг келмаслиги дарҳол ижро этиш масаласини ҳал қилишга тўсқинлик қилмайди.

Ҳал қилув қарорини дарҳол ижро этиш масаласи бўйича суднинг чиқарган ажрими устидан хусусий шикоят берилиши ёки хусусий протест келтирилиши мумкин. Ҳал қилув қарорини дарҳол ижро этиш тўғрисидаги ажрим устидан берилган хусусий шикоят ёки келтирилган протест бу ажримнинг ижросини тўхтатмайди.

Умумий қоидаларга кўра, қонуний кучга кирган суд қарорлари барча давлат органлари, ташкилотлар, мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида ФПК ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда ижро этилади. Жумладан бу ҳақда Олий суд Пленумининг ва Олий ҳўжалик суди Пленумининг 2009 йил 10 апрелдаги 06/196-сонли “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунини қўллашда суд амалиётида вужудга келадиган айрим масалалар ҳақида”ги қўшма қарори ҳам қабул қилинган.

Ҳал қилув қарорларини тарафлар ихтиёрий равишда ижро этишлари мумкин, агарда иш берувчи ҳал қилув қарорини ихтиёрий равишда ижро этмаса, бундай қарор суд ижрочилари бўлими орқали мажбурий тарзда ижро этилади. Суд қарорининг мажбурий ижроси қарорни қабул қилган суд берадиган ижро варақаси асосида амалга оширилади.

Ижро варақаси ҳал қилув қарори қонуний кучга кирганидан сўнг суд томонидан ундирувчига берилади, дарҳол ижро этиш ҳоллари бундан мустаснодир, бунда ижро варақаси ҳал қилув қарори чиқарилганидан кейин дарҳол берилади.



Ҳар бир ҳал қилув қарори бўйича битта ижро варақаси берилади. Бироқ, агар ижро турли жойларда ёки бир неча ундирувчининг фойдасига амалга ошириладиган бўлса, суд ундирувчиларнинг илтимосига биноан ижро жойини ёки ҳал қилув қарори ижросининг ҳар бир ижро варақасига тегишли қисмини аниқ кўрсатган ҳолда бир неча ижро варақаси беради.

Бир неча жавобгардан пул суммаларини ундириш тўғрисидаги ҳукм ёки ҳал қилув қарори асосида жавобгарларнинг сони бўйича бир неча ижро варақаси берилади. Бунда, агар шерик жавобгарлардан ундириш назарда тутилаётган бўлса, ҳар бир ижро варақасида ундирувнинг умумий суммаси кўрсатилиши ва шерик жавобгар эканлиги кўрсатилган ҳолда жавобгарларнинг ҳаммаси санаб ўтилиши лозим. Ижро варақаси ундирувчига берилади ёки унинг илтимосига кўра ижро қилиш учун бевосита суд томонидан юборилади.

Шу билан бирга, жиноят содир қилиш натижасида етказилган зарарни ундириш, алимент ундириш, майиб бўлганлик ёки соғлиққа бошқача шикаст етганлик, шунингдек боқувчининг ўлими натижасида кўрилган зарарнинг ўрнини қоплаш, ходим билан меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда ёхуд суднинг ишга тиклаш тўғрисидаги ҳал қилув қарорини бажармаслиқда айбдор бўлган мансабдор шахслардан пул суммалари ундириш, мулкни мусодара қилиш, давлат даромадига пул маблағлари ундириш ҳолларида суд ижро варақасини ўз ташаббуси билан ижро этишга юборади, бу ҳақда тегишинча, молия органига ёки ундирувчига хабар қилади.

Ижро варақасининг мазмуни ҳамда уни ижро этиш тартиби, ижро ишларини юритишда тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан тартибга солинган.

Ҳал қилув қарорлари Суд ижрочилари бўлимлари орқали ижро этилади. Қонун ҳал қилув қарорининг қайтарма ижросини амалга ошириш имкониятини ҳам кўзда тутлади. Бинобарин, ижро этилган ҳал қилув қарори бекор қилинган ва иш янгидан кўриб чиқилганидан кейин талабларни қаноатлантиришни тўлиқ ёки қисман рад этиш тўғрисида ҳал қилув қарори чиқарилган ёхуд иш юритишни тугатиш тўғрисида ёки аризани кўрмасдан қолдириш тўғрисида ажрим чиқарилган тақдирда, бекор қилинган ҳал қилув қарори бўйича жавобгардан даъвогарнинг фойдасига ундирилган





нарсаларнинг ҳаммаси жавобгарга яна қайтариб берилиши лозим (ҳал қилув қарорининг қайтарма ижроси).

Таъкидлаш жоизки, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича пул суммасини ундириш тўғрисидаги, интеллектуал мулк объектларидан фойдаланганлик учун ҳақ ундириш тўғрисидаги, алимент ундириш тўғрисидаги, майиб бўлганлик ёки соғлиққа бошқача шикаст етганлик, шунингдек боқувчининг ўлими натижасида кўрилган зарар ўрнини қоплаш учун ҳақ ундириш тўғрисидаги ишлар бўйича ҳал қилув қарорлари бекор қилинган тақдирда, агар бекор қилинган ҳал қилув қарори даъвогар берган сохта маълумотларга ёки у тақдим этган қалбаки ҳужжатларга асосланган бўлса, қайтарма ижрога йўл қўйилади. Меҳнат низоларини кўрувчи органларнинг қарорига биноан тўланган суммаларни қайта ундириб олишдаги чекловлар МКнинг 278-моддасида кўзда тутилган.

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан, қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

Бундан ташқари, амалдаги қонун ҳужжатлари суд ижрочисининг ҳаракатлари ва ҳаракатсизлиги, шунингдек унинг қарори устидан ҳам юқори турувчи органга, ҳам судга шикоят қилиш мумкинлигини назарда тутати.



## 9-БОБ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ БЎЙИЧА СУД ҚАРОРЛАРИ НАМУНАЛАРИ

### ҲАЛ ҚИЛУВ ҚАРОРИ

#### Ўзбекистон Республикаси номидан

2012 йил август ойининг 6 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Миробод туманлараро судининг очик суд мажлиси, ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: судья Д. Ю. Холматова С. Юсуповнинг котиблигида, даъвогар Каландарова Зина Рустамовнанинг жавобгар Тошкент темир йўл муҳандислари институтига нисбатан суд қарорига кўра ундирилиши лозим бўлган маблағни тўлашга мажбурлаш, иш ҳақини, мажбурий прогул вақти учун ҳақни, маънавий зарар учун компенсацияни ундириш, меҳнат дафтарчасига ўзгартиришлар киритиш ва пенсияни қайта ҳисоблаш учун иш ҳақи тўғрисида маълумотнома бериш ҳақидаги даъво талаблари бўйича юритилган фуқаролик ишини кўриб чиқиб, куйидагилар

#### АНИҚЛАДИ:

Судга З. Каландарова жавобгар Тошкент темир йўл муҳандислари институтига (кейинги ўринларда — ТошТЙМИ) нисбатан суд қарорига кўра ундирилиши лозим бўлган маблағни тўлашга мажбурлаш, иш ҳақини, мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш, маънавий зарар учун компенсацияни ундириш, меҳнат дафтарчасига ўзгартиришлар киритиш ёки унинг дубликатини бериш, шунингдек, пенсияни қайта ҳисоблаш учун иш ҳақи тўғрисида маълумотнома бериш ҳақида даъво аризаси билан мурожаат қилган. У ўз талабларида 1976 йилнинг августидан буён ТошТЙМИ “Олий математика” кафедрасининг ассистенти бўлиб ишлагани, қатор миннатдорчилик ва рағбатлантиришларга эга эканлигини 1992 йил 6 февралдаги 44-сон буйруқ билан 1991 йил 1 сентябрдан ишдан бўшатирилганлигини, Тошкент шаҳар судлов ҳайъатининг 1993 йил 13 июлдаги ҳал қилув қарори билан ишга тикланиб, жавобгардан унинг фойдасига мажбурий прогул учун 342 900 сўм миқдорда ўртacha иш ҳақи ундирилганлигини, мазкур ҳал қилув қарорига асосан у 1993 йил 14 июлдаги буйруқ билан аввалги лавозимига ишга тикланганлигини, лекин буйруқда мажбурий прогул учун тегишли суммани тўлаш ҳақида ҳеч нарса кўрсатилмаганлигини, шу билан бирга меҳнат дафтарчасида ишдан



бўшаш ҳақидаги 10-сонли ёзувдан кейин 1993 йил 17 августдаги 11-сонли ёзувида “Пенсияга кетиш муносабати билан берган аризасига мувофиқ ишдан бўшатилади” деган ёзув қайд қилингансада, 1993 йил 14 июлдаги буйруқ асосида ишга тиклаш тўғрисидаги ёзув меҳнат дафтарчасида мавжуд эмаслигини, кейинчалик Олий суд Фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъатининг 1993 йил 25 августдаги ажрими билан 1992 йил 6 февралдан меҳнат муносабатларини бекор қилиш ва 1991 йил сентябрдан 1992 йил 6 февралгача бўлган даврдаги мажбурий прогул учун 148 590 сўм ундириш ҳақида қарор қабул қилинган бўлсада, бу сумма ҳам институт томонидан тўланмаганлигини баён қилиб, жавобгарни тегишли тартибда Олий суд судлов ҳайъатининг мажбурий прогул учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги ажримини ижро этишга мажбурлашни ва ушбу суммани индексацияни ҳисобга олиб ундиришни, шунингдек, жавобгардан 1991 йилдан 1993 йилгача ишлаган вақти учун иш ҳақини ундириш бўйича индексацияни ҳисобга олиб, меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлашни ва пенсияни қайта ҳисоблаш учун иш ҳақи тўғрисида маълумотнома беришни юклашни сўраган.

Суд жараёнида З. Каландарова ўз талабларига қўшимча қилиб жавобгардан 10 000 000 сўм миқдорда маънавий зарар учун компенсация, меҳнат дафтарчасига ўзгартириш киритиш ёки унинг дубликати беришни сўраган.

Судда З. Каландарова даъво талабларини қувватлаб, уларни тўлиқ қаноатлантиришни сўраган.

Судда ТошТЙМининг ишончнома асосида иштирок этаётган вакили — Б. Ходжаев даъвони қисман тан олиб, институт Олий суд судлов ҳайъатининг ажрими билан ундирилиши лозим бўлган суммани тўлашга тайёр эканлигини тушунтирди. Сумманинг қолган қисмини институт тўлаш ниятида эмаслигини, чунки узоқ вақт меҳнат дафтарчаси ходимга қайтарилган деб ҳисоблаб келинган, лекин меҳнат дафтарчаси шахсий ишга тикилиб, архивга топширилганлигини маълум қилди.

Бу нарса аниқланганидан кейин институт даъвогарга меҳнат дафтарчасини олиб кетишни таклиф этган, лекин даъвогар бундан бош тортган. Бундан ташқари институт компенсация сифатида ва ишни тинч йўл билан ҳал қилиш мақсадида 2 500 000 сўм таклиф этган, лекин даъвогар бундан ҳам бош тортган. Жавобгар



вакили ТошТЙМИ ҳаракатларида қонун бузилиш ҳолатлари йўқ, деб ҳисоблаб, даъвони рад этишни сўраган.

Судда ТошТЙМИ кадрлар бўлимининг бошлиғи Я. Аҳмедов меҳнат дафтарчаларини рўйхатга олиш китобида даъвогар томонидан меҳнат дафтарчаси олинганлиги ҳақидаги ёзув турганлигини, лекин у қандай қилиб даъвогарнинг шахсий ишига тикилганлигини билмаслигини, чунки, у пайтда ушбу лавозимда ишламаганлигини тушунтирди.

Ишда мутахассис сифатида сўроқ қилинган М. Гасанов иш ҳолатлари бўйича ўзи берган хулосани қувватлаб, меҳнат муносабатлари бекор қилинганидан сўнг иш берувчи меҳнат дафтарчасини қонун талаблари асосида тўлдириб жўнатиши кераклигини, лекин иш берувчи меҳнат дафтарчасини бермаганлигини ва унинг устига дафтарча амалдаги қондаларга зид равишда тўлдирилганлигини тушунтирди.

Тарафларнинг тушунтиришларини тинглаб, фуқаролик иши ҳужжатларини текшириб суд қуйидаги хулосага келди:

Иш материалларидан кўринишича, 1938 йилда туғилган З. Каландарова 1976 йилдан ТошТЙМИ “Олий математика” кафедрасининг ассистенти бўлиб ишлаган.

ТошТЙМИ ректорининг 1992 йил 6 февралдаги 44-сон буйруғи билан 1991 йилнинг 1 сентябридан у эгаллаб турган лавозимидан бўшатишган.

Меҳнат муносабатлари бекор қилинганидан норози бўлиб З. Каландарова судга даъво билан мурожаат қилган.

Фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди судлов ҳайъати 1993 йил 13 июлдаги ҳал қилув қарори билан З. Каландаровани аввалги ишига тиклаган ва ТошТЙМИдан унинг фойдасига мажбурий прогул учун 342 900 сўм миқдорда ўртача иш ҳақини ундирган.

Мазкур ҳал қилув қарорини ижро этиш мақсадида ТошТЙМИ 1993 йил 14 июлдаги 220-сон буйруғи билан З. Каландаровани аввалги лавозимига ишга тиклаган.

1993 йил 19 августдаги 256-сон буйруққа асосан пенсияга кетиши муносабати билан берган аризасига мувофиқ 1993 йил 17 августдан З. Каландарова билан меҳнат муносабатлари бекор қилинган.

Олий суд Фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъатининг 1993 йил 25 августдаги ажрими билан Тошкент шаҳар суди апелляция инстанциясининг қарори ўзгартирилиб, “З. Каландаровани “Олий математика” кафедраси ассистенти лавозимидан конкурс бўйича қайта тайинланиш учун ҳужжат топширмаганлиги туфайли 1992 йил 6 февралдан ишдан



бўшатиш деб ҳисоблаш ва унинг фойдасига 1991 йил сентябрдан 1992 йил 6 февралгача бўлган даврдаги мажбурий прогул учун 148 590 сўм ундириш белгиланган.

Суднинг ушбу ажрими кучга кириб, ҳеч ким томонидан бекор қилинмаган. Институт раҳбариятининг 1993 йил 27 сентябрдаги 294-сон буйруғи билан 1993 йил 14 июлда қабул қилинган 220-сон буйруқ бекор қилинган, 1992 йил 6 февралдаги 44-сон буйруққа ўзгартириш киритилиб, “З. Каландарова 1991 йил 1 сентябрдан эмас, 1992 йил 6 февралдан ишдан бўшатиш деб ҳисобланиши кераклиги қайд этилган.

З. Каландарова судга даъво билан мурожаат қилиб, суд томонидан қабул қилинган қарорларга қарамасдан, ҳозирга қадар у ўз меҳнат дафтарчасини, суд томонидан ундирилган иш ҳақини олмаганлигини ва натижада унга маънавий зарар етказилганлигини таъкидлаган.

Жавобгар вакили қайси суммани тўлаш аниқ бўлмаганлиги туфайли, Олий суд Фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъатининг ҳал қилув қарори ижросиз қолганлигини таъкидлади.

Фуқаролик ишини қонуний кўриб чиқиш мақсадида суд томонидан суд бухгалтерлик экспертиза тайинланиб, унинг 2012 йил 27 июндаги ҳулосасига кўра судлов ҳайъатининг 1993 йил 25 августдаги ажрими билан ундирилган мажбурий прогул учун иш ҳақининг миқдори (индексацияни ҳисобга олиб) экспертиза ўтказилган пайтда 409 576,55 сўмни ташкил этади.

Суд амалдаги меҳнат кодексининг 112-моддаси талабларини инобатга олиб ва суднинг ажрими тегишли тартибда ижро этилиши лозимлигини ҳисобга олиб, жавобгардан даъвогарнинг фойдасига 409 576,55 сўм маблағни 1991 йил 1 сентябрдан 1992 йил 6 февралгача бўлган даврдаги мажбурий прогул учун ундиришни лозим деб топади. Шу билан бирга, суд мазкур сумманинг даъво аризада келтирилган ҳисоб-китобини эътиборга олмайди.

Суд даъвонинг 1992 йил февралдан 1993 йил августгача бўлган даври учун иш ҳақини ундириш талабига баҳо берар экан, З. Каландарова юқорида кўрсатилган судлов ҳайъатининг ажримига кўра 1992 йилнинг 6 февралда ишдан бўшатишнинг, бундай ҳолда маълум бир ишни бажара олмаганлигини таъкидлайди.

Бундан ташқари, кўрсатилган муддат орасида суд жараёнлари ўтказилиб келинган бўлиб, низо охиригача ҳал этилмаган. Шунга қарамасдан, З. Каландарова 1993 йил 14 июлда уни ишга тиклаш



ҳақида буйруқ чиққанидан сўнг, пенсияга чиқиш муносабати билан у билан меҳнат муносабатларини тугатиш ҳақида ариза берган ва бу 1993 йил 19 августдаги буйруқ билан расмийлаштирилган.

Суд даъво аризада келтирилган меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ ундириш тўғрисидаги талабига баҳо бериб, шунини таъкидлайдики, З. Каландарованинг меҳнат дафтарчаси ТошТЙМИ томонидан судга тақдим этилган. Бу нарса З. Каландаровага меҳнат дафтарчаси берилмаганлиги ҳақидаги важини тасдиқлайди.

Жавобгар вакили меҳнат дафтарчасининг институтда қолганлигини, даъвогар меҳнат дафтарчасини олиш учун институтга келмагани билан асослади, бироқ 1993 йилда институт меҳнат дафтарчасини қайтаришга тегишли чоралар кўргани ҳақида далиллар келтира олмади.

З. Каландаровага ёзилган меҳнат дафтарчасини олиб кетиш ҳақидаги хатларда 2011 йил санаси кўрсатилган. Шунга қарамай, мазкур ҳолат меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ ундириш тўғрисидаги даъвони қаноатлантиришни келтириб чиқармайди, чунки З. Каландарова ўз ҳуқуқлари бузилганлигини била туриб, судга конун билан ўрнатилган 3 ойлик муддатни ўтказиб мурожаат қилган.

Низо вужудга келган даврда амалда бўлган Ўзбекистон ССР мТҚК-нинг 242-моддасига қўра (1983 йилги ўзгартиришлар билан) — “ишчилар ва хизматчилар ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой ичида судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этишлари мумкин”.

З. Каландарова иш берувчи унга меҳнат дафтарчасини бермаганлигини ва шу билан унинг ҳуқуқлари бузилганлигини била туриб, тегишли комиссия ёки судга ўзининг бузилган ҳуқуқларини тиклаш ҳақида мурожаат қилмаган, бу нарсани эса 19 йилдан сўнг амалга оширмакда.

Бундай ҳолатда даъво муддатини қўллашга оид Ўз.ССР ФКнинг 88-моддасига ҳавола қилган ҳолда, даъво муддатининг ўтказиб юборилганлиги оқибатларини қўллаб, мажбурий прогул вақти учун ҳақ ундириш ҳақидаги талабини рад этишни лозим, деган хулосага келади.

Шу билан бирга, суд Миробод туман Бюджетдан ташқари пенсия фонди З. Каландарова билан меҳнат муносабатлари қачон тугатилганлиги ҳақида охириги маълумотга эга эмаслигини, З. Каландарованинг



пенсия ишида меҳнат муносабатларининг тугатилган санаси 1991 йил 1 сентябрь деб кўрсатилганлигини қайд этиб ўтади.

Низони узил-кесил ҳал этиш мақсадида ва пенсияни ҳисоблаш учун БТПФга маълумотнома бериш талаби мавжудлигини инобатга олган ҳолда, суд ТошТҲМИ зиммасига З. Каландарованинг умумий иш стажига ўзгартиришлар киритиш учун меҳнатга оид муносабатларнинг тугатилганлиги ҳақидаги тўлиқ маълумотни Миробод туман БТПФга жўнатиш мажбуриятини юклашни лозим деб ҳисоблайди.

Шунингдек, суд даъвонинг меҳнат дафтарчасига тегишли ўзгартиришлар киритиб бериш ҳақидаги талабини асосли деб топади. Чунки меҳнат дафтарчасидан кўринишича, ёзувлар хронология асосида киритилмаган ва “Меҳнат дафтарчасини юритиш ҳақида”ги йўриқнома талабларига жавоб бермайди.

Иш берувчи З. Каландаровага меҳнат дафтарчасини амалдаги қонун ҳужжатларига асосан ҳар бир бетини рақамлаб ва буйруқларнинг чиқарилган санасини хронология тартибида тўлдириб бериши лозим.

Шундай қилиб, суд муҳокамаси давомида З. Каландарованинг талаблари ўзининг қисман тасдиғини топди, бу нарса иш берувчи томонидан ўз мажбуриятларини тегишли тарзда бажармаганидан ва З. Каландаровага зарар етказишда айби борлигидан далолат беради.

Шу билан бирга, таъкидлаш лозимки, институт томонидан ўз мажбуриятларини бажармаслик З. Каландаровани ўз вақтида тегишли даъво аризаси билан судга мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмаган эди.

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарорининг 46-бандига мувофиқ, суд ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш масаласини ҳал этишда қайси ҳолатларда ва иш берувчининг қайси ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) оқибатида унга зарар етказилганлиги, иш берувчи айбининг даражаси, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказишда қонун очик-ойдин бузилган-бузилмаганлигини аниқлаши, ходимнинг қандай маънавий ва жисмоний азоблар чекканини белгилаши, бу зарарларни у қанча суммада ёки бошқача моддий шаклда қоплашини баҳоламоғи ва муайян низони ҳал қилиш учун муҳим бўлган бошқа ҳолатларни ойдинлаштирмоғи лозим. Маънавий ва жисмоний азоблар даражаси етказилган маънавий зиённинг ҳақиқий ҳолати жабрланувчининг шахсий хусусиятлари,



етказилган азобларнинг оғирлигини тасдиқловчи аниқ ҳолатларга қараб суд томонидан аниқланади.

Юқорида кўрсатилган Пленумнинг раҳбарий тушунтиришларини ва ФКнинг 1021 ва 1022-моддалари талабларини инобатга олиб, шунингдек З. Каландарова меҳнат муносабатлари тугаши билан ёшга оид пенсияни расмийлаштирганлигини, у ижтимоий таъминланган бўла туриб ўзининг бузилган ҳуқуқларини тиклаш учун судга мурожаат қилмаганлигини инобатга олиб, суд оқилоналик ва адолатлилик талабларига амал қилган ҳолда, даъвогарнинг фойдасига маънавий зарар компенсацияси учун 250 000 сўм ундиришни лозим топади.

Шундай қилиб, суд З. Каландарованинг талабларини қисман қаноатлантириш ҳақида хулосага келади.

Суд Ўз.Р. ФПКнинг 116-моддаси талабларини инобатга олиб, жавобгардан давлат даромадига 56 678 сўм (409 576 сўмнинг 5%, яъни 36 200 сўмлик маънавий зарар компенсацияси бўйича) миқдорда давлат божи ундиришни лозим деб топади.

Юқоридагиларга асосланиб ва Ўзбекистон Республикаси МКнинг 112-моддаси, ФКнинг 1021, 1022-моддалари, Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 67, 116, 203–206- моддаларини қўллаб суд

#### ҚАРОР ҚИЛАДИ:

Каландарова Зина Рустамовнанинг даъво талаблари қисман қаноатлантирилсин.

Тошкент темир йўл муҳандислари институтидан Каландарова Зина Рустамовнанинг фойдасига Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъатининг 1993 йил 25 августдаги ажрими билан ундирилган сумма ҳисобидан 409 576,55 сум ундирилсин.

Тошкент темир йўл муҳандислари институти зиммасига меҳнат дафтарчасини амалдаги қонун ҳужжатларига асосан ҳар бир бетини рақамлаб ва буйруқларнинг чиқарилган санасини хронология тартибида тўлдириб, Каландарова Зина Рустамовнага бериш мажбурияти юклансин.

Тошкент темир йўл муҳандислари институти зиммасига Каландарова Зина Рустамовна билан меҳнат муносабатлари тугатилганлиги ҳақидаги тўлиқ маълумотни Миробод туман БТПФга жўнатиш мажбурияти юклансин.





Тошкент темир йўл муҳандислари институтидан Каландарова Зина Рустамовнанинг фойдасига маънавий зарар компенсацияси учун 250 000 сўм ундирилсин.

Даъво аризасининг иш ҳақини, мажбурий прогул вақти учун ҳақни, маънавий зарар учун компенсацияни ундиришга оид қолган қисмларини қаноатлантириш рад этилсин.

Тошкент темир йўл муҳандислари институтидан давлат даромадига 56 678 сўм миқдорда давлат божи ундирилсин.

Ҳал қилув қарорининг иш ҳақи миқдорини ундиришга оид қисми дарҳол ижрога этилсин.

Мазкур ҳал қилув қарори устидан 20 кун ичида фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар судига шу суд орқали апелляция тартибида шикоят берилиши ёки протест келтирилиши мумкин.

Раислик этувчи:

(имзо)



## ҲАЛ ҚИЛУВ ҚАРОРИ

### Ўзбекистон Республикаси номидан

2013 йил июнь ойининг 29 кунли фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар судининг очиқ суд мажлиси ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: судья Х. Аскарова С. Рахимованинг котиблигида, Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси Б. Мукимовнинг иштирокида даъвогар Кира Игоревна Резанованинг жавобгар “Ўзтелеком” АЖга нисбатан ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризаси бўйича юритилган фуқаролик ишини кўриб чиқиб, куйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

К. Резанова жавобгар “Ўзтелеком” АЖга нисбатан ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризаси билан судга мурожаат қилиб, унда 1993 йилда Тошкент Телефон-телеграф станциясига телефонист лавозимига ишга қабул қилинганлигини, 2012 йилнинг май ойидан ўзи учун янги бўлган Жамоатчилик фойдаланиш пунктида (ЖФП) ишлай бошлаганлигини, жойи янги бўлгани учун ишда арзимас камчиликлар содир бўлганлигини, 2013 йил 25 февралда меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақида унга хабар берилганлигини кўрсатиб, меҳнат шартномаси асоссиз равишда бекор қилинган деб ҳисоблашини, 2013 йил 25 февралдаги 39-сонли буйруқни бекор қилишни ва ишга тиклашни сўраган.

Суд мажлисида даъвогар К. Резанова даъво талабларини қувватлаб уни тўлиқ қаноатлантиришни сўраган.

Суд мажлисида жавобгар вакили А. Омонов даъвони тан олмасдан, К. Резанова 2012–2013 йиллар давомида меҳнат вазифаларини мунтазам бузганлиги учун бир неча бор интизомий жазога тортилганлигини, охириги маротаба меҳнат интизомини бузганлиги учун у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини, даъвогар бу ҳақда 3 кун олдин хабардор қилиниб, қасаба уюшмаси қўмитасининг розилиги олинганлигини, меҳнат шартномаси бекор қилинган кунда даъвогарга меҳнат дафтарчаси ва буйруқнинг нусхаси берилганлигини, шунингдек тегишли иш ҳақи ва фойдаланмаган таътил учун пуллик компенсация тўланганлигини таъкидлаб, даъвони рад этишни сўради.

Гувоҳ сифатида сўроқ қилинган Х. Ханов, Ш. Юнсов, В. Самохваловлар суд мажлисида, К. Резанова ўз меҳнат вазифаларини бир неча бор бузиб келиб, жамоада асабий вазиятни вужудга келтирганлигини, бошқа ходимларнинг иш фаолиятига ҳалақит беришини, асосланмаган рапортлар ёзиб, иш вақтида иш жойини узрли сабабларсиз номуайян



муддатга ташлаб кетишини, ишда кўплаб камчиликларга, мижозлар билан кўпол муомалада бўлганлигини таъкидлашди. Шунинг учун ходимлар раҳбариятга жамоа хати ёзиб, К. Резановага нисбатан чора кўришни сўраганликларини билдирдилар.

Иш юзасидан тарафларнинг тушунтиришлари, гувоҳларнинг кўрсатмаларини тинглаб, прокурор ёрдамчисининг даъво талабларини рад этиш ҳақида ёзма равишда берган фикрини инобатга олиб, фуқаролик ишлари хужжатларини ўрганиб, суд куйидаги хулосага келди.

Фуқаролик иш материалларидан кўринишича, даъвогар К. Резанова 02.11.1994 йилдаги 96-сон буйруқ билан “Ўзтелеком” АЖнинг коммутаторлик цехига 3-тоифали телефонист лавозимига ишга қабул қилинган.

12.02.1997 йилдаги 35-сон буйруқ билан коммутаторлик цехига 2-тоифали телефонист лавозимига ўтказилган, 12.06.1997 йилдаги 148-сонли буйруқ билан 1-тоифали телефонист лавозимига тайинланган.

К. Резанова билан меҳнат шартномаси 25.02.2013 йилдаги 39-сонли буйруқ асосида МКнинг 100-моддаси 3-қисмининг 2-бандига кўра (ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам бузиши) бекор қилинган.

Юқоридаги буйруқдан кўринишича, бундай қарорнинг қабул қилинишига хизмат текшируви комиссиясининг далолатномаси, касаба кўмитасининг 21.02.2013 йилдаги № 20-2-сонли баённомаси асос бўлган. Ўзбекистон Республикаси МКнинг 102-моддасига асосан уч кунлик огоҳлантириш муддати мутаносиб пуллик компенсация билан алмаштирилган, шунингдек фойдаланмаган таътил учун пуллик компенсация тўлаб бериш белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 100-моддаси 3-қисмининг 2-бандига кўра ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив хужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга хилоф ножўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

К. Резанова даъвосида ишдан бўшатилишини асоссиз ва ғайриқонуний деб ҳисоблаб, ишга тиклашни сўраган. Суд томонидан аниқланишича, “Ўзтелеком” АЖ ўз фаолиятини бош директор томонидан 30.06.2011 йилда тасдиқланган Устав асосида олиб боради. Меҳнат



шартлари 2012–2014 йиллар учун “Тезкортелеком” АЖ ва Алоқа ходимлари касаба уюшмасининг марказий кенгаши ўртасида тузилган 3/07-46-сонли қўшма қарор билан тасдиқланган ягона жамоа шартномаси билан тартибга солинади.

05.01.2012 йилдаги 23-05/9-сонли мансаб йўриқномасига кўра КУ 1-тоифали мутахассис лавозимига “телекоммуникация” йўналиши бўйича ўрта ёки ўрта-махсус маълумотга эга, КУ 2-тоифали телефонист сифатида 3 йиллик иш стажига эга, шунингдек компьютердан фойдаланиш малакасига давлат ва инглиз тилларида буюртма қабул қилиш стандартлари билимига эга мутахассис қабул қилинади.

Йўриқноманинг 2.4, 2.5, 2.6, 2.7.-бандларига кўра 1-тоифали телефонист зиммасига “Сифат классификатори”да берилган лавозим мажбуриятларини бажариш, ишда нуқсон ва бузилишларни олдини олган ҳолда бош телефонистга ҳар бир тушаётган, кечиктирилиши ёки амалга ошмай қолиши мумкин бўлган буюртмалар ҳақида ўз вақтида хабар бериш, 1-тоифали телефонистнинг ишлаб чиқариш нормаларини бажариш, КУнинг исталган иш жойида ишлаб билиш мажбуриятлари юкланган. Шунингдек ушбу йўриқномада ходимга юкланган вазифаларни бажармаганлик учун жавобгарлик кўзда тутилган.

Судга такдим этилган мансаб йўриқномасидан кўринишича, даъвогар К. Резанова ушбу йўриқнома билан танишган.

Йўриқноманинг 5.1., 5.3, 5.4.-бандларига кўра ишда биринчи марта қоидабузарликка йўл қўйган пайтдан бошлаб 6 ой ичида бир хил хусусиятга эга қоидабузарлик бир неча бор (уч ва ундан кўпроқ) содир этилса, ишда нуқсон деб ҳисобланади. Узлуксиз назорат давомида бир марталик қоидабузарликларнинг бир неча бор аниқланиши, бир марталик қоидабузарлик деб ҳисобланади. Содир этилган пайтдан бошлаб бир йил давомида учта нуқсон ёки қоидабузарликнинг мавжудлиги (интизомий ноҳўя хатти-ҳаракатнинг бир йил ичида қайта содир этилиши), меҳнат шартномасини ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун бекор қилиш масаласини кўриб чиқиш учун асос ҳисобланади. Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи ходимга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллаши мумкин, биринчи нуқсон учун ўртача ойлик иш ҳақининг 10%дан ошмайдиган миқдоридан жарима, биринчи нуқсондан сўнг 6 ой давомида такроран нуқсон учун ўртача ойлик иш ҳақининг 15%дан ошмайдиган миқдоридан жарима қўлланилади.

К. Резанова мазкур тартиб билан 18.02.2010 йилда танишган.



Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарорининг 30-бандига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлик айнан нимадан иборатлигини ва у МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги, меҳнат шартномасини бекор қилишда содир қилинган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган-олинмаганлиги, иш берувчи томонидан интизомий жазолар бериш белгиланган муддатлар ва тартибга риоя қилинган-қилинмаганлиги аниқланиши зарур.

Суд мажлисида аниқланишича, 21.08.2012 йилдаги 4-сонли буйруқ ва 19.11.2012 йилдаги 9-сонли буйруқ билан Сифат классификатори қоидаларида берилган телефонистнинг меҳнат стандарти сифатини бажармаганлиги учун К. Резановага ўртача ойлик иш ҳақининг 5% миқдорида жарима шаклида интизомий жазо чораси қўлланилган.

Бундан ташқари, 10.12.2012 йилдаги 11-сонли буйруқ билан К. Резановага проғул учун, яъни иш жойида 51 дақиқа бўлмагани учун хайфсан эълон қилинган. 07.01.2013 йилдаги 1-сонли буйруқ билан меҳнат стандарти сифатини бажармаганлик учун К. Резановага ўртача ойлик иш ҳақининг 10% миқдорида жарима интизомий жазо чораси қўлланилган.

Меҳнат вазифаларини бузганлик учун К. Резановадан тушунтириш хатлари олиниб, интизомий жазо чоралари ўрнатилган муддатлар доирасида қўлланилган. Интизомий жазо чораларини қўллаш ҳақидаги буйруқлар устидан шикоят берилмаган ва улар ижро этилган.

01.02.2013 йилда “Тезкортелеком” АЖга абонент Ж. Абдурахманов томонидан К. Резанованинг устидан шикоят келиб тушган. Шу муносабат билан 08.02.2013 йилдаги 4-сонли буйруқ билан мазкур ҳолатни текшириш учун хизмат текшируви ўтказиш учун комиссия тузилган ҳамда 13.02.2013 йилда комиссиянинг мажлиси ўтказилган. Комиссия мажлисида К. Резанованинг ўзи ҳам иштирок этган ва унда 1-тоифали телефонист томонидан Халқаро телефон қоидаларининг мижозларга



хушмуомалалик билан хизмат кўрсатиш қисми бўйича, ички меҳнат тартиби қоидаларининг ўз вазифаларини сидқидилдан ижро этиш ва мижозларга хушмуомалалик билан хизмат кўрсатиш қисми бўйича қоидабузарликлар содир этилганлиги аниқланган. Раҳбар томонидан К. Резановага нисбатан интизомий жазо чораси кўриш таклифи кирилган. Хизмат текшируви якуни бўйича 15.02.2013 йилда далолатнома тузилиб, комиссия К. Резановага нисбатан интизомий жазо чораси кўриш масаласини кўриб чиқишни таклиф этган.

К. Резанова томонидан ички тартиб қоидалари мунтазам равишда бузилаётганлигини ҳисобга олиб, раҳбарият касаба уюшмаси кўмитасига ходим билан МКнинг Ўз.Р. 100-моддаси 2-қисмининг 3 банди бўйича ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик беришни сўраб муурожаат қилган.

“Тезкортелеком” АЖ касаба уюшмаси кўмитасининг навбатдан ташқари йиғилишининг 21.02.2013 йилдаги баённомасига асосан, раҳбарият тақдимномаси К. Резанова иштирокида кўриб чиқилиб, даъвогар билан кўрсатилган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик берилган ва юқорида кўрсатилганидек 25.02.2013 йилдаги 39-сонли буйруқ билан Ўз.Р. МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига биноан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун К. Резанова билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган.

Суд мажлиси жараёнида аниқланишича, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ нусхаси ва меҳнат дафтарчаси даъвогарга бир неча кундан сўнг берилган ҳамда қонун билан ўрнатилган муддатларда ходим билан ҳисоб-китоб қилинган.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 111-моддасига кўра, 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. Низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш масъулияти юклатилади.

Суд мажлиси давомида К. Резанова билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнатга оид қонун ҳужжатлари бузилганлик ҳолатлари аниқланмади.

Бундай ҳолатда суд К. Резанованинг ва ишга тиклаш ҳақидаги даъво талаби асоссиз ва рад этилиши лозим деган хулосага келади.



Юқоридагиларга асосланиб ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 111-моддасининг 3-қисми, Ўз.Р. ФПКнинг 203–206-моддаларини қўллаб, суд

**ҚАРОР ҚИЛАДИ:**

Резанова Кира Игоревнанинг жавобгар “Тезкортелеком” АЖга нисбатан ишга тиклаш ҳақида даъво талабини каноатлантириш рад этилсин.

Мазкур ҳал қилув қарори устидан 20 кун ичида фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар судига шу суд орқали апелляция тартибида шикоят берилиши ёки протест келтирилиши мумкин.

Раислик этувчи:

(имзо)



## ҲАЛ ҚИЛУВ ҚАРОРИ

### Ўзбекистон Республикаси номидан

2004 йил август ойининг 5 кунли фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Яккасарой туманлараро судининг очиқ суд мажлиси ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: судья Р. Г. Забиров, С. Рахмонованинг котиблигида, Тошкент шаҳар Яккасарой тумани прокурори ёрдамчиси Ш. Курбановнинг иштирокида даъвогар Рустамов Тура Қудратовичнинг жавобгар “ТТК” АЖга нисбатан ишга тиклаш ва пул ундириш ҳақида даъво аризаси бўйича юритилган фуқаролик ишини чиқиб, куйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

Даъвогар Т. Рустамов жавобгар “ТТК” АЖга нисбатан судга даъво аризаси билан мурожаат қилиб, ўз аризасида 1996 йилдан бери АЖда оқартирувчи лавозимида ишлаганлигини, 23.04.2004 йилда директор буйруғи билан МК 100-моддасининг 1-бандига асосан ишдан бўшатилаганини, бу ҳақда икки ой олдин огоҳлантирилганини, ҳозирга қадар корхона ишлаб келаётганини, технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ҳеч қандай ўзгариш бўлмаганини ва бригадасининг барча аъзолари меҳнат фаолиятини давом эттириб келаётганларини, буйруқ чиқарилганидан кейин узоқ вақт иш ҳақини олмаганини ва у билан ҳисоб-китоб қилинмаганини, 30.04.2004 йилда ишхонага ҳисоб-китоб учун келганида жароҳат ҳам олганини, ҳозирда даволанаётганини, фабрика маъмурияти касаллик варақаси бўйича ҳақ тўлашни ваъда бергани, лекин ваъдасини бажармаганини кўрсатиб, даволанганлиги сабабли даъво аризаси бериш учун ўтказиб юборилган муддатни тиклаб, ўзини ишга тиклашни, меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича ҳақ, иш ҳақи ва маънавий зарарни ундиришни сўраган.

Суд мажлисида даъвогар ўз талабларини қувватлаб, 1996 йилдан бери тўқимачилик комбинатида ишлаб келганини, 23.04.2004 йилда унинг лавозими қисқартирилгани, буйруқда эса корхона тугатилиши муносабати билан деб кўрсатилгани, бу ҳақда унга 23.04.2004 йилда маълум бўлгани, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ билан танишмагани, у бўш қоғозга қўл қўйиб, март, апрель ойларида касал бўлгани, ишга чиққанида ҳужжатларини олиб кетиш айтилгани, шунингдек тўлов берилмагани, бугунги кунда оқартириш цехида ишлаб келаётганлигини, шунинг учун ўзининг ишдан бўшатилишини ноқонуний деб ҳисоблашини кўрсатди. Бундан ташқари унга тўланиши





лозим бўлган маблағларнинг ҳаммаси тўлаб берилмаган, апрель, май, июнь ойи учун қарздорлик, ишсизлик нафақаси, касаллик варақаси бўйича ҳақ берилмаган. Фабрика худудида бўлганида қўл бармоғи чиқиб, жароҳат олганлигини, бу борада касаллик варақаси очганлигини, олинган жароҳати туфайли ёза олмаганлигини ва шунинг учун судга ўз вақтида мурожаат қила олмаганлигини кўрсатиб, даъвосини қаноатлантиришни ва маънавий зарар ҳисобига 400 000 сўм ундиришни сўради.

Жавобгарнинг ишончнома асосида ҳаракат қилаётган вакили А. Азизова даъво талабларини қисман тан олиб, даъвогар фабриканинг 1-сонли пардозлаш цехига оқартирувчи лавозимида ишга қабул қилинганлигини, Банкротлик масалалари ва корхоналарни санация қилиш бўйича ҳукумат комиссиясининг 27.02.2004 йилдаги 3-сонли баённомасига мувофиқ тугатилаётган “ГТК” АЖ негизида иккита қўшма корхона ташкил этилиши кўзда тутилганлиги сабабли 2-сонли йиғирув-тўқув фабрикаси ва “ГТК” АЖ пардозлаш фабрикаси негизида “Тоштўқимачи” Ўзбекистон Британия қўшма корхонаси очилиши муносабати билан юқорида кўрсатилган фабрика ходимларига 09.02.2004 йилдаги 26-сонли буйруқ асосида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш берилганлигини кўрсатди. Шу билан бирга ҳозирги вақтда фабриканинг даъвогар олдида иш ҳақи ва касаллик варақаси бўйича қарздорлиги мавжуд бўлиб, бу қарз тўлаб берилишини таъкидлаб, тушунтириш берди.

Суд мажлисида сўроқ қилинган Р. Б. Бубнов фабриканинг директори лавозимида ишлашини, комбинат бўйича қўшма корхона тузилиши муносабати билан буйруқ чиқиб, март ойида меҳнат шартномалари тугатилиши ҳақида огоҳлантириш берилганлигини, лекин ҳозирги кунгача қўшма корхона ташкил этилмасдан, ходимларнинг кўпчилиги хом-ашё йўқлиги туфайли таътилга чиқишганлигини, даъвогар оқартириш цехида ишлаган ва у билан бирга 24 киши фаолият олиб борган, улар ҳозир ҳам ишлаётганликларини, Т. Рустамов билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига сабаб унинг ўзи чет элга кетиш учун ишдан бўшатишни сўраганлигини, акс ҳолда меҳнат муносабатлари бекор қилинмаган бўлганлигини, даъвогарга тўлиқ ҳисоб-китоб ҳам амалга оширилмаганлигини кўрсатиб тушунтириш берди.

Суд мажлисида сўроқ қилинган З. Мақсудованинг тушунтиришича, у корхонада шахсий таркиб инспектори бўлиб ишлайди, 20.11.1996 йилда Т. Рустамов ишга қабул қилинган, 23.04.2004 йилда у билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор



қилинган, бу ҳақда ходим огоҳлантирилган, Т. Рустамов чет элда иш топганлигини айтиб, уни бўшатишни сўраб келганидан кейин буйруқ чиқарилган, ҳозирги кунда корхона тугатилмаган, кўшма корхона ташкил этилмаган.

Суд мажлисида сўроқ қилинган М. Зарипованинг тушунтиришича, у корхонада табелчи бўлиб ишлайди, келгуси қисқартириш ҳақида огоҳлантиришларни у тайёрлаган, бироқ даъвогар унга имзо чекишдан бош тортган, оқартириш цехида Т. Рустамовдан бошқа ҳеч ким қисқартирилмаган.

Суд мажлисида сўроқ қилинган И. Атаджановнинг тушунтиришича, у корхонада етакчи муҳандис лавозимида ишлайди, унинг вазифалари мажбуриятига хавфсизлик техникаси йўриқномасига амал қилинишини назорат қилиш киради. Корхона ходимлари жароҳат олишганда цех раҳбари томонидан тегишли далолатнома тузилиб, гувоҳлардан тушунтиришлар олиниши лозим, даъвогар жароҳат олган бўлса, у жароҳат пунктига (травмпунктга) мурожаат қилиши керак эди, лекин Т. Рустамов олган жароҳати бўйича мурожаат қилмаган. Агар даъвогар корхона ҳудудида жароҳат олиб, жароҳат пунктига мурожаат қилганида, комиссия тузилар эди.

Суд мажлисида сўроқ қилинган С. Гурьевнинг тушунтиришича, у корхонада цех раҳбари лавозимида 2004 йилнинг январь ойдан бошлаб ишлайди, май ойида у кадрлар бўлими бошлиғидан даъвогар уни қисқартиришни сўраб мурожаат қилгани ҳақидаги хабарни олган. Цехда Т. Рустамовдан бошқа барча ходимлар ишлаб келмоқда, Т. Рустамовдан бошқа ҳеч ким қисқартирилмаган, даъвогар огоҳлантириш хатига имзо чекмаган, бироқ унга корхона тугатилади деб айтилган. Олган жароҳати бўйича даъвогар мурожаат қилмаган, шунинг учун ҳеч қандай далолатнома тузилмаган.

Суд мажлисида сўроқ қилинган В. Лукашинанинг тушунтиришича, у фабриканинг штат жадвалини ишлаб чиқиш билан шуғулланади, даъвогар ишлаган жойда бошқа барча ходимлар ишлаб келмоқда.

Корхона бухгалтери Д. Кимнинг тушунтиришича, Т. Рустамов билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганидан сўнг, унга тўланиши лозим бўлган барча турдаги тўловлар, шу жумладан касаллик варақаси бўйича ҳам ҳисобланган, лекин қорхонанинг пул маблағлари йўқлиги сабабли тўлаб берилмаган. Ўргача ойлик иш ҳақи тўғрисидаги маълумотномада сумма нотўғри кўрсатилган, бу нарсани у ўз вақтида назорат қила олмаган.



Фукаролик иши материалларини ўрганиб чиқиб, тарафлар ва гувоҳларнинг тушунтиришларини, Тошкент шаҳар Яккасарой тумани прокурори ёрдамчисининг фикрини тинглаб, суд даъво талабларини куйидаги асосларга кўра қисман қаноатлантириш лозим деб ҳисоблайди:

Т. Рустамов 21.11.1996 йилдаги 47-сонли буйруққа асосан пардозлаш фабрикасининг 1-сонли оқартириш цехига оқартирувчи ёрдамчиси лавозимига ишга қабул қилинган. 23.04.2004 йилдаги 146-сонли буйруққа кўра МК 100-моддаси 1-қисмининг 1-бандига асосан даъвогар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган, буйруққа асос қилиб 09.02.2004 йилдаги 26-сонли буйруқ кўрсатилган.

Судга тақдим этилган 10.02.2004 йилдаги огоҳлантириш хатига кўра, ходим билан меҳнат муносабатлари 10.04.2004 йилдан бекор қилиниши лозим эди, бироқ 23.04.2004 йил бекор қилинган.

“ТТК» АЖ бошқарув раисининг 09.02.2004 йилдаги 26-сонли буйруғида “ТТК» АЖ негизида 01.02.2004 йил кўшма корхона ташкил этилиши кўзда тутилаётганлиги муносабати билан, меҳнат шартномаси бекор қилиниши назарда тутилган лавозимлар рўйхатини тайёрлаш ва ходимларга ёзма равишда огоҳлантириш тақдим этиш кўрсатилган.

“ТТК» АЖ томонидан тақдим этилган 30.07.2004 йилдаги маълумотномага кўра, амалдаги ишлаб чиқариш объектлари негизида истиқболли кўшма корхона ташкил этилаётганлиги сабабли ишлаб чиқаришни босқичма-босқич тўхтатиш ва ходимлар сонини ўзгартириш ҳақида 08.04.2004 йилдаги 75-сонли буйруқ қабул қилинган.

Ўз.Р. МКнинг 100-моддасига кўра, номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини муддати тугагунга қадар иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт. Ушбу моддада кўрсатилган сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради. Даъвогар билан меҳнат шартномаси 1-бандга асосан тугатилган, яъни ходимлар сони (штати) қисқарганлиги муносабати билан.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарорининг 27-бандига асосан меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши сабабли МК 100-моддаси 2-қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги низоларни ҳал қилишда корхона мулкдорининг алмашиши ёки унинг қайта ташкил этилиши (қўшилиши, бўлиниши, янгидан ташкил топиши, ажралиб чиқиши, бирлашиши) корхонанинг



тугатилиши деб қаралмаслигини ва меҳнат муносабатларини бекор қилишни келтириб чиқармаслигини судлар назарда тутмоқлари зарур.

Судда аниқланишича, бугунги кунда корхона ишлаб, ўз фаолиятини давом эттирмакда, даъвогар ишлаган цехда бошқа ходимлар қисқартирилмаган. Иш берувчи томонидан тақдим этилган ҳужжатлардан корхона тугатилаётгани эмас, балки қўшма корхона ташкил этилаётгани кўринади. Иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини мазкур асосда бекор қилиш учун сабаблар мавжудлигининг ҳақиқийлиги тасдиқланмаган, шу муносабат билан суд иш берувчи томонидан айнан қонунда кўрсатилган сабаблар меҳнат шартномасини мазкур асосда бекор қилишни келтириб чиқаргани ҳақида ишончли далиллар тақдим этилмаган деб ҳисоблайди.

Шунингдек, суд даъво муддатининг ўтказиб юборилганлиги сабабини узрли деб топиб, ушбу муддатни тиклашни лозим деб ҳисоблайди.

Ўз.Р. 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. Юқоридаги асосларга кўра, суд меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топади ва даъвогарни олдинги лавозимига тиклаш лозим, деб ҳисоблайди.

Жавобгар томонидан тақдим этилган даъвогарга тўланиши лозим бўлган тўловлар ҳақидаги маълумотларга кўра, апрель ойида унга 160 432 сўм ҳисобланган, улардан касаллик варақаси учун 72 036 сўм олинган, олинмаган қисмлари: — 88 396 сўм апрель ойи учун, 117 сўм май ойи учун, 67 559 июнь ойи учун. Даъвогарнинг ўртача ойлик иш ҳақи 83 993,64 сўмни ташкил этади. Шунингдек ҳисоб китоб дафтарига кўра 2004 йилнинг апрель ойи учун 18 049,62 сўм, май ойи учун 12 212 сўм, июнь ойи учун 83 994 сўм ҳисобланган, даъвогар 2004 йилда январ ойида 5 кун, март ойида 11 кун, апрель ойида 20 кун касаллик даврида бўлган.

Ўз.Р. МКнинг 112-моддасига асосан ишга тикланганда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Шунга асосан суд жавобгардан даъвогар фойдасига меҳнат шартномаси тугатилган пайтдан ҳал қилув қарори чиққунга қадар давр учун мажбурий прогул вақти учун 342 979 сўм ундиришни лозим деб ҳисоблайди.

Юқорида кўрсатилган Ўз.Р. Олий суди Пленуми қарорининг 6-бандига кўра, суд иш берувчига Ўз.Р. МКнинг 112-моддасига асосан қонунга хилоф равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа



ишга ўтказиш оқибатида ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини юклаши мумкин. Ўз.Р. ФКнинг 1022-моддасига кўра, зарарни қоплаш миқдорини аниқлашда оқилоналик ва адолатлилиқ талаблари эътиборга олиниши лозим. Ўз.Р. МКнинг 112-моддасига асосан 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.

Иш берувчи томонидан тақдим этилган маълумотларга кўра, даъвогарнинг ўртача ойлик иш ҳақи 83 993,64 сўмни ташкил этади, шунинг учун суд маънавий зарар учун 83 993,64 сўм ундиришни лозим, деб ҳисоблайди.

Даъвогарнинг корхона ҳудудида жароҳат олгани боис касаллик варақаси учун ҳақ тўлаш ҳақидаги талаби муҳокама қилинар экан, шунини таъкидлаш лозимки, судга тасдиқловчи далиллар, яъни ишлаб чиқариш жароҳати олингани ҳақида далолатнома ва бошқа тегишли ҳужжатлар тақдим этилмаган, шунингдек сўроқ қилинган гувоҳлар корхонада даъвогарнинг ушбу талабини тасдиқловчи далолатнома ва бошқа ҳужжатлар мавжуд эмаслигини тушунтиришди, бундан ташқари даъвогар мазкур масала бўйича мурожаат қилмаган. Шу сабабли суд мазкур талаблар асоссиз ва рад этилиши лозим деб ҳисоблайди. Шу билан бирга, даъвогарга ишлаб чиқариш жароҳатини аниқлаш ва тегишли тартибда расмийлаштириш тартиби тушунтирилди.

Ҳал қилув қарорини чиқаришда суд жавобгардан 51 446,85 сўм миқдорда давлат божи ундиришни лозим деб ҳисоблайди.

Юқоридагиларга асосланиб ва Ўз.Р. МКнинг 100, 111, 112, 273-моддалари, Ўз.Р. ФКнинг 1022-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлла-ниши ҳақида»ги қарорини, ФПКнинг 203–206 моддаларини қўллаб, суд

#### ҚАРОР ҚИЛАДИ:

Рустамов Тура Кудратовичнинг жавобгар “ТТК” АЖга нисбатан ишга тиклаш, пул маблағларини ундириш ҳақидаги даъво талаблари қисман қаноатлантирилсин.

Рустамов Тура Кудратович аввалги лавозимига ишга тиклансин.  
“ТТК” АЖдан Рустамов Тура Кудратович фойдасига мажбурий прокул учун 342 979 сўм ундирилсин.



“ТТК” АЖдан Рустамов Тура Кудратович фойдасига маънавий зарар компенсацияси учун 83 993 сўм ундирилсин.

“ТТК” АЖдан 51 446,85 сўм миқдорда давлат божи ундирилсин. Рустамов Тура Кудратовичнинг касаллик варақаси учун ҳақ ундириш ҳақидаги даъво талабини қаноатлантириш рад этилсин.

Ҳал қилув қарорининг ишга тиклаш ва мажбурий прогул учун уч ойлик иш ҳақи миқдорида маблағни ундириш ҳақидаги қисми дарҳол ижро этилиши шарт. мазкур ҳал қилув қарори устидан 20 кун ичида фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар судига шу суд орқали апелляция тартибида шикоят берилиши ёки протест келтирилиши мумкин.

Раислик этувчи:

(имзо)



### АЖРИМ

2009 йил январь ойининг 18 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди апелляция инстанциясининг очик суд мажлиси, ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: судья М. Хазратова, хайъат аъзолари: С. Алоева ва М. Зуфаровадан иборат таркибида, Д. Илхомовнинг котиблигида, Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси А. Нурувнинг иштирокида даъвогар А. Соколованинг жавобгар “Бумеранг” акциядорлик жамиятига нисбатан ишга тиклаш, мажбурий прогул учун иш ҳақи ундириш, қўшимча харажатларни компенсация қилиш, моддий зарарни ундириш ва кам ҳақ тўланадиган бошқа ишга мажбурий ўтказилгани учун маънавий зарар учун компенсация тўлаш тўғрисидаги даъво аризаси юзасидан чиқарилган фуқаролик ишлари Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 2008 йил 10 ноябрдаги ҳал қилув қарорига нисбатан даъвогар А. Соколова томонидан берилган апелляция шикоятини кўриб чиқиб, куйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

Даъвогар Алиса Соколова жавобгар “Бумеранг” акциядорлик жамиятига нисбатан ишга тиклаш, мажбурий прогул учун иш ҳақи ундириш, қўшимча харажатларни компенсация қилиш, моддий зарарни ундириш ва кам ҳақ тўланадиган бошқа ишга мажбурий ўтказилгани учун маънавий зарар учун компенсация тўлаш тўғрисидаги даъво аризаси билан судга мурожаат қилган.

Фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 2008 йил 10 ноябрдаги ҳал қилув қарори билан А. Соколованинг даъво аризаси рад этилган.

Мазкур ҳал қилув қароридан норози бўлиб даъвогар А. Соколова томонидан апелляция шикояти берилиб, унда ҳал қилув қарорини бекор қилиш сўралган.

Иш юзасидан маърузани тинглаб, тарафларнинг тушунтиришлари, апелляция шикоятида келтирилган вазларни иш ҳужжатлари асосида текшириб, ишда қатнашаётган прокурорнинг фикрини тинглаб, апелляция инстанцияси куйидаги хулосага келди:

Иш материалларидан аниқланишича, А. Соколова 2004 йилнинг 8 августда “Бумеранг” акциядорлик жамиятига техник назорат бўлимига назоратчи лавозимига ишга қабул қилинган. Кейинчалик даъвогар ДРБ (Диспетчерлик режа бўлими)га 7-разрядли диспетчер лавозимига



ўтказилган, ундан кейин эса ТнБ (Техник назорат бўлими)га 5-разрядли кабель маҳсулотлари назоратчиси лавозимига ўтказилган.

АЖ Бошқарув раисининг 2008 йил 12 июндаги 19-сонли буйруғи билан А. Соколова билан тузилган меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисми 2-бандига мувофиқ ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажарётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилиниб, ходимга ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш ўрнига икки ҳафталик иш ҳақи миқдорида компенсация, фойдаланмаган таътиллار учун пуллик компенсация ва даволаниши учун моддий ёрдам тўланган.

Суд томонидан аниқланишича, А. Соколова 2002 йилнинг 19 октябридан умумий касалликлар бўйича иккинчи гуруҳ ногирони ҳисобланади. ТмЭКнинг 2008 йил 19 сентябрдаги маълумотларига кўра А. Соколова Тошкент шаҳар ТмЭКда 2008 йилнинг 2 февралда навбатдаги тиббий кўрикдан ўтган ҳамда бир йиллик муддатга умумий касалликлар бўйича иккинчи гуруҳ ногирони деб топилган.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарорининг 28-бандига мувофиқ, ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра нолойиқлиги тиббий хулоса билан тасдиқланиши лозим, агар ходим унга топширилган ишни удаласа, тиббий хулосага кўра соғлиғининг ёмонлашуви, шунингдек ногиронлик берилиши, меҳнат шартномасини МК100-моддаси 2-қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмайди; ходим бажариши лозим бўлган ишни удалашдан қатъий назар, агар тиббий хулосага кўра ходим ушбу ишни бажариши тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирсагина, меҳнат шартномасини соғлиғи ҳолатига кўра бекор қилинишига йўл қўйилади.

Шу муносабат билан, ушбу фуқаролик иши бўйича суд тиббий экспертизаси тайинланган бўлиб, Тошкент шаҳар тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси хулосасига кўра, А. Соколовага ўз мутахассислиги (алоқачи, ТнБ назоратчиси) бўйича ишлаб-чиқариш фаолияти ҳажмини камайтирган ҳолда иш бажариш тавсия этилган.

МКнинг 92-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақи-





да»ги қарорининг 42-бандига мувофиқ, агар объектив сабабларга кўра (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари ва 106-модданинг 2-банди) меҳнат шартномасида белгилаб кўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни, бундай иш бўлмаган тақдирда эса, — корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Бунда меҳнат шартномаси соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши туфайли бекор қилинганда, ходимга тиббий ҳулосага асосан у бажара оладиган иш таклиф этилади, меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг, 2-банди асосида бекор қилинишида иш берувчи ушбу асосларга кўра меҳнат шартномаларини бекор қилиш тўғрисидаги оғохлантиришнинг бутун муддати давомида ходимни ишга жойлаштириш чораларини кўриши шарт (МК 102-моддаси). Агар меҳнат низосини кўриш жараёнида иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси миқдорида қайд этилган асосларга кўра бекор қилинаётганда, ходимни шу корхонага ишга жойлаштириш имконияти бўла туриб, бундай чора кўрилмагани тасдиқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилишни ғайриқонуний деб топиб, ходимни аввалги ишига (лавозимига) тиклайди.

Суд томонидан иш берувчи томонидан даъвогарни ишга жойлаштириш бўйича чоралар кўрилганлиги, бинобарин, корхонанинг касаба уюшмаси томонидан А. Соколовани бўш иш жойи мавжудлигида енгилроқ ишга ўтказиш ва унга рози бўлмаган тақдирда меҳнат шартномасини тугатиш ҳақида қарор қабул қилинганлиги аниқланди.

Судда АЖ касаба уюшмасининг раиси В. Чиркова сўроқ қилинганда у шундай тушунтириш берди, корхонада бўш иш жойи бўлмаганлиги туфайли даъвогар билан меҳнат шартномаси бекор қилинган эди, яъни маъмуриятда даъвогарга ишлаб чиқариш фаолияти ҳажмини камайтирган ҳолда унинг мутахассислиги бўйича иш топиб беришнинг имконияти йўқ эди.

Бундай ҳолда биринчи инстанция суди меҳнат муносабатлари бекор қилинганда иш ҳақи тўланганлигини ва моддий ёрдам кўрсатилганлигини, меҳнат шартномаси бекор қилинганда қонун бузилишига йўл кўйилмаганлигидан келиб чиқиб, даъво ни рад этиш ҳақида асосли ҳулосага келган.

Мазкур фуқаролик иши бўйича биринчи инстанция судининг ҳал қилув қарори асосли ва қонуний бўлиб, у ўзгаришсиз қолдирилиши лозим.



Юқоридагиларга асосланиб ва Ўз.Р. ФПКнинг 342, 343-моддаларини қўллаб судлов ҳайъати

**АЖРИМ ҚИЛАДИ:**

Фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 2008 йил 10 ноябрдаги мазкур иш бўйича чиқарилган ҳал қилув қарори ўзгаришсиз, апелляция шикоятни қаноатлантирилмасдан қолдирилсин.

Раислик этувчи: (имзо)

Ҳайъат аъзолари: (имзо)

(имзо)



### АЖРИМ

2011 йил апрель ойининг 6 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди апелляция инстанциясининг очик суд мажлиси, ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: К. Шахназарова, хайъат аъзолари: С. Хусаинов ва В. Кимдан иборат таркибида, И. Хасанованинг котиблигида, Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси А. Аракеляннинг иштирокида даъвогар И. Меркулов жавобгар “Сув ости қутқарувчилари” МЧЖга нисбатан ишга тиклаш ҳақида даъво аризаси юзасидан чиқарилган фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Учтепа туманлараро судининг 2011 йил 26 февралдаги ҳал қилув қарорига нисбатан даъвогар И. Меркулов томонидан берилган апелляция шикоятини кўриб чиқиб, қуйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

Даъвогар И. Меркулов жавобгар “Сув ости қутқарувчилари” МЧЖга нисбатан ишга тиклаш ҳақида даъво аризаси билан судга мурожаат қилган.

Фуқаролик ишлари бўйича Учтепа туманлараро судининг 2011 йил 26 февралдаги ҳал қилув қарори билан даъвони қаноатлантириш рад этилган.

Суднинг ҳал қилув қароридан норози бўлиб И. Меркулов томонидан апелляция шикояти берилиб, унда ҳал қилув қарорини бекор қилиш ва даъвони қаноатлантириш сўралган.

Иш юзасидан маърузани ва тарафларнинг тушунтиришларини тинглаб, апелляция шикоятида келтирилган важларни иш ҳужжатлари асосида текшириб, ишда иштирок этувчи прокурорнинг фикрини тинглаб, апелляция инстанцияси қуйидаги хулосага келди.

Суд томонидан аниқланишича, даъвогар И. Меркулов “Сув ости қутқарувчилари” МЧЖнинг 2006 йил 17 июндаги 19-сонли буйруғи билан ғаввос лавозимига ишга қабул қилинган.

“Сув ости қутқарувчилари” МЧЖнинг 2010 йил 9 декабрдаги 13-сонли буйруғи билан И. Меркулов билан тузилган меҳнат шартномаси МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра ходимнинг ички меҳнат тартиби қоидаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги туфайли бекор қилинган.

Буйруқнинг нусхаси И. Меркулов томонидан 2010 йилнинг 11 декабрида олинган.



Иш ҳужжатлари ва тарафларнинг тушунтиришларига кўра, 2010 йил 13 ноябрь куни ғаввослар гуруҳини Фарход ГЭСига хизмат сафарига жўнатиш ҳақида буйруқ чиқарилган.

Фуқаролик ишидаги мавжуд материаллар орасидаги 2010 йил 16 ноябрдаги далолатномага кўра, Фаход ГЭСи ходимлари томонидан соат 10–40 да ғаввосларнинг ишлаши учун шароит яратиб берилган. Ғаввослар гуруҳи ишни тушлик танаффусидан кейин бошлашга қарор қилишган. Тушлик танаффусидан кейин бригада, шу жумладан даъвогар И. Меркулов ҳам алкоголь ичимлигидан мастлик ҳолатида бўлишган. Иш тўхтатилиб, ғаввослар бригадаси ишдан четлаштирилган ва бу ҳақда МЧЖ раҳбариятига хабар берилган. Тегишли далолатнома тузилиб, у ГЭС бошлиғи, бош муҳандис ва муҳандислар томонидан имзоланган.

2010 йил 21 ноябрда МЧЖ касаба уюшмаси кўмитасининг кенгайтирилган йиғилиши ўтказилган, унда ғаввослар бригадаси, шу жумладан даъвогар ҳам иштирок этган.

Ушбу йиғилишда МЧЖ раҳбари ва бош муҳандисининг ғаввослар бригадаси томонидан меҳнат ва ишлаб чиқариш интизоми бузилганлиги ҳақидаги билдиргиси кўриб чиқилган.

Ғаввослар бригадири И. Меркулов ҳеч бир сабабсиз билдиргида кўрсатилган масалани муҳокама қилишдан, тушунтириш хати ёзишдан бош тортган ва ғаввослар бригадасига йиғилишни тарк этишга буйруқ берган.

Йиғилишда МЧЖ директорининг дастлабки мурожаатига биноан ғаввос И. Меркулов билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик берилган.

Фуқаролик иши материаллари орасида ходимларнинг интизомий жавобгарлиги тўғрисида низом мавжуд бўлиб, унга кўра ишга маст ҳолатда келиш, иш жойида алкогольли ичимлик, гиёҳвандлик ёки токсик моддалар истеъмол қилинганлик учун меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан бекор қилиш белгиланган.

Иш материаллари орасида шунингдек, ички меҳнат тартиби қоидалари мавжуд бўлиб, унинг 4.5-бандига кўра ходим меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги, хусусан иш жойига маст ҳолатда келганлиги, иш жойида алкогольли ичимлик, гиёҳвандлик ёки токсик моддалар истеъмол қилинганлиги туфайли иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.



Даъвогар судга мурожаат қилиб иш жойида маст ҳолда бўлганлиги факти жавобгар томонидан исботланмаганлигини асос қилган.

Бундай ваз гувоҳларнинг кўрсатмалари ва Фарход ГЭСда тузилган далолатнома билан рад этилади.

МКнинг 270-моддасига биноан ишга тиклаш низолари бўйича — ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой, бошқа меҳнат низолари бўйича — ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой ичида судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш муддатлари белгиланган.

Фуқаролик иши ҳужжатларига кўра, И. Меркулов у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақида буйруқ чиққанидан кейин дарҳол хабар топган. Буни у суд хайъати мажлисида ҳам тасдиқлади.

Бундан ташқари, даъвогар ўз даъво аризасида туман прокуратура-сининг хати билан унинг шикоятда кўрсатилган вазлар бўйича судга даъво аризаси билан мурожаат қилиш тушунтирилганлигини кўрсатган.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелда “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги 12-сон қарорининг 2-бандига мувофиқ, агар суд ишдаги ҳужжатларни ҳар томонлама текшириб, судга мурожаат қилиш муддати узрсиз сабабларга кўра ўтказиб юборилганлигини аниқласа, даъвои рад этади.

Ўз.Р. ФКнинг 153-моддасига кўра, даъво муддати суд томонидан фақат низодаги тарафнинг суд қарор чиқаргунича берган аризасига мувофиқ қўлланади. Қўлланиш тўғрисида низодаги тараф баён қилган даъво муддатининг ўтиши суднинг даъвои рад этиш ҳақида қарор чиқариши учун асос бўлади.

Иш биринчи инстанция судида кўрилишида жавобгар вакили даъвогар ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун судга мурожаат қилиш муддатини ўтказиб юборганлигини ва шу сабабли даъвои рад қилишни сўраб ариза берган. Шунга кўра даъвогар томонидан судга даъво аризаси билан мурожаат қилиш муддати ўтказиб юборилганлиги сабабли суд томонидан унинг даъво талаби рад этилган.

Юқорида баён қилинганларга асосан, апелляция инстанцияси биринчи инстанция судининг ҳал қилув қарорини қонуний ва асосли деб ҳисоблайди.



Юқоридагиларга асосланиб Ўз.Р. ФПКнинг 342, 343-моддаларини қўллаб судлов ҳайъати

**АЖРИМ ҚИЛАДИ:**

Фуқаролик ишлари бўйича Учтепа туманлараро судининг 2010 йил 26 февралда мазкур иш бўйича чиқарилган ҳал қилув қарори ўзгаришсиз, апелляция шикоятни қаноатлантирилмасдан қолдирилсин.

Раислик этувчи: (имзо)

Ҳайъат аъзолари: (имзо)

(имзо)



### АЖРИМ

2010 йил май ойининг 4 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди апелляция инстанциясининг очик суд мажлиси ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: К. Шахназарова, хайъат аъзолари: С. Хусаинов ва В. Кимдан иборат таркибида, И. Хасанованинг котиблигида, Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси А. Аракеляннинг иштирокида даъвогар З. Ильмуратованинг жавобгар 4-сон шаҳар туғруқ комплексига нисбатан ишга тиклаш, мажбурий прогул учун ҳақ тўлаш ва маънавий зарар учун компенсация тўлаш ҳақида даъво аризаси юзасидан чиқарилган фуқаролик ишлари бўйича Миробод туманлараро судининг 2010 йил 19 мартдаги ҳал қилув қарорига нисбатан даъвогар З. Ильмуратова томонидан берилган апелляция шикоятини кўриб чикиб, қуйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

Даъвогар З. Ильмуратова жавобгар 4-сон шаҳар туғруқ комплексига нисбатан ишга тиклаш, мажбурий прогул учун иш ҳақи ва маънавий зарар учун компенсация ундириш ҳақида даъво аризаси билан судга мурожаат қилган.

Фуқаролик ишлари бўйича Миробод туманлараро судининг 2010 йил 19 мартдаги ҳал қилув қарори билан З. Ильмуратованинг даъво талаблари рад этилган.

Суднинг ҳал қилув қароридан норози бўлиб даъвогар томонидан апелляция шикояти берилиб, унда ҳал қилув қарорини бекор қилиш ва даъвони қаноатлантириш сўралган.

Иш юзасидан маърузани ва тарафларнинг тушунтиришларини тинглаб, апелляция шикоятида келтирилган важларни иш ҳужжатлари асосида текшириб, ишда иштирок этувчи прокурор фикрини тинглаб, апелляция инстанцияси қуйидаги хулосага келди.

Биринчи инстанция суди томонидан аниқланишича, 2002 йил 10 октябрда З. Ильмуратова ва 4-сон ШТК ўртасида номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузилган бўлиб, З. Ильмуратова акушер-гинеколог лавозимига ишга қабул қилинган.

Хомиладор И. Саттарованинг туғруғини қабул қилиш жараёнида З. Ильмуратованинг совуққонлиги муносабати билан ҳомилага оғир шикаст етказилган ва натижада бола туғуруқ травмаси оқибатида 4 кундан кейин ҳалок бўлган, бу ҳолат суд-тиббий экспертиза комиссиясининг 2009 йил 4 августдаги хулосаси билан тасдиқланган.



2009 йил 24 декабрдаги 251-сонли буйруққа кўра З. Ильмуратова билан тузилган меҳнат шартномаси МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра ходимнинг ички меҳнат тартиби қоидаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги асосида бекор қилинган.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарорининг 34-бандига мувофиқ, агар ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ, иш берувчи ходим билан меҳнат муносабатларини фақатгина ходим томонидан ички меҳнат тартиби қоидалари ва шартномада белгиланган ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги сабабли бекор қилиши мумкин. Юқоридаги қоидаларда кўрсатилмаган меҳнат вазифаларини бир марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш асосиз ҳисобланади.

4-сон ШТК ички меҳнат тартиби қоидаларига кўра, меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш рўйхатига тиббий персоналнинг ўз мансаб вазифаларига совуққонлик билан муносабатда бўлишлари, айбли хатти-ҳаракат содир этишлари оқибатида оғир оқибатларга олиб келиши киради. Шундай қилиб, даъвогарнинг хатти-ҳаракатлари ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхатига тушади.

Биринчи инстанция суди асосли равишда З. Ильмуратованинг хатти-ҳаракатлари ва содир бўлган оқибатлар ўртасида сабабий боғланиш бор, деган хулосага келган, бундан ташқари З. Ильмуратова ёзма равишда Миробод туман прокурорига унга нисабатан амнистия актини қўллашни сўраб ариза ёзиб, ўз айбини бўйнига олган.

МКнинг 181-моддасига асосан, ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи интизомий жазо чораларини, шу жумладан ҳайфсан қўллашга ҳақли. МКнинг 181-моддасига асосан, интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади. Ушбу шартларга иш берувчи томонидан амал қилинган.





Бундан ташқари иш ҳужжатларида Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Бош бошқармаси вакилининг тушунтиришлари мавжуд бўлиб, унга кўра, даъвогарга нисбатан жиноят иши материаллари билан танишиб чиққан маҳаллий меҳнат органи сўзсиз меҳнат шартномасини бекор қилишга ўз розилигини берган бўлар эди.

Даъвогарнинг меҳнат шартномаси ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилганидан 11 ойдан кейин бекор қилинганлиги ҳақидаги важдари ҳам асоссиз ҳисобланади, чунки МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга Миробод туман жиноят ишлари бўйича судининг 2009 йил 24 ноябрдаги ажрими асос бўлган.

Бундан ташқари, судлов ҳайъати даъвогар 2010 йил 23 мартдан бошлаб 23-сонли буйруққа асосан Тошкент шаҳар Миробод туман 3-сонли оилавий поликлиникасига гинеколог-шифокор лавозимига ишга олинганлигига эътиборни қаратади. Бундай ҳолда суднинг ҳал қилув қарори қонуний ва асосли бўлиб, у ўзгаришсиз қолдирилиши лозим.

Юқоридагиларга асосланиб Ўз.Р. ФПКнинг 342, 343-моддаларини қўллаб судлов ҳайъати

#### АЖРИМ ҚИЛАДИ:

Фуқаролик ишлари бўйича Миробод туманлараро судининг 2010 йил 19 мартдаги мазкур иш бўйича чиқарилган ҳал қилув қарори ўзгаришсиз, апелляция шикояти қаноатлантирилмасдан қолдирилсин.

Раислик этувчи: (имзо)

Ҳайъат аъзолари: (имзо)

(имзо)



### АЖРИМ

2011 йил январь ойининг 25 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди апелляция инстанциясининг очиқ суд мажлиси ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: К. Ж. Шахназарова, хайъат аъзолари: С. Хусаинов ва В. Кимдан иборат таркибда, И. Хасанова котиблигида, Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси А. Аракелян иштирокида даъвогар Бабаева Самира Якубовнанинг жавобгар “Тошкент” ДаТБга нисбатан буйруқларни ҳақиқий эмас деб топиш ва ишга тиклаш ҳақида даъво аризаси юзасидан чиқарилган фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Миробод туманлараро судининг 2010 йил 30 майдаги ҳал қилув қарорига нисбатан даъвогар Бабаева Самира Якубовна томонидан берилган апелляция шикоятини кўриб чиқиб, қуйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

Даъвогар С. Бабаева жавобгар “Тошкент” ДаТБга нисбатан буйруқларни ҳақиқий эмас деб топиш ва ишга тиклаш ҳақида судга даъво аризаси билан мурожаат қилган.

Фуқаролик ишлари бўйича Миробод туманлараро судининг 2010 йил 30 майдаги ҳал қилув қарори билан С. Бабаеванинг даъво талаблари қисман қаноатлантирилган. Яъни:

- “Тошкент” ДаТБнинг 2009 йил 17 апрелдаги 285-сонли, 2009 йил 6 майдаги 82-к-сонли ва 2009 йил 8 майдаги 83-к-сонли буйруқлари ҳақиқий эмас деб топилган;
- С. Бабаева “Тошкент” ДаТБнинг бош юрисконсулти лавозимига ишга тикланган;
- жавобгар “Тошкент” ДаТБдан С. Бабаеванинг фойдасига 2009 йил 9 майдан 2010 йил март ойи (март ойини ҳам қўшиб)гача бўлган даврида мажбурий прогул учун 5 581 467 сўм ҳамда маънавий зарар учун 600 000 сўм миқдорда компенсация, 500 000 сўм адвокат харажатлари учун, жами 6 681 467 ундирилган;
- С. Бабаева даъво талабларининг қолган қисми рад этилган;
- “Тошкент” ДаТБдан 1 237 152,92 сўм миқдордаги давлат божи давлат фойдасига ундирилган.

Суднинг ҳал қилув қароридан норози бўлиб С. Бабаева томонидан апелляция шикояти берилиб, унда ҳал қилув қарорининг фойдасига ундирилган маблағ қисми бўйича норози эканлиги кўрсатилган.



“Тошкент” ДаТБ томонидан ҳам апелляция шикоятни берилиб, унда ҳал қилув қарорининг С. Бабаевани ишга тиклаш қисми бўйича норозилик важлари келтирилган ва суд қарорининг ушбу қисмини бекор қилиш сўралган.

Шунингдек суднинг ҳал қилув қарори бўйича Миробод туман прокурори томонидан апелляция протести келтирилган бўлиб, унда биринчи инстанция судининг ҳал қилув қарорини бекор қилиб, ишни янгидан кўриб чиқиш учун юбориш сўралган.

Фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди апелляция инстанциясининг 2010 йил 28 июндаги ажрими билан биринчи инстанция суди ҳал қилув қарорининг буйруқларни ҳақиқий эмас деб топиш, ишга тиклаш, мажбурий прогул учун иш ҳақи ундириш, маънавий зарарни компенсация қилиш ва адвокат хизматлари учун харажатларни ундиришга оид қисмлари бекор қилинган ва кўрсатилган талабларни рад этиш бўйича янги ҳал қилув қарори қабул қилинган.

Ўзбекистон Республикаси Олий судининг фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъатининг 2010 йил 16 декабрдаги ажримиға мувофиқ, апелляция инстанциясининг 2010 йил 28 июндаги ажрими бекор қилинган, иш янгидан апелляция тартибида кўриб чиқиш учун юборилган.

ФПКнинг 317-моддасига кўра апелляция, кассация ва назорат инстанцияси судининг ажрими ёки қарориди баён қилинган кўрсатмалари мазкур ишни янгидан кўраётган суд учун мажбурийдир.

Мазкур фуқаролик ишини янгидан апелляция тартибида кўриб чиқишда тарафлар ягона фикрга келиб, келишув битими туздилар.

С. Бабаева ва жавобгар “Тошкент” ДаТБ номидан ҳаракат қилувчи бошқарувчи Б. Батыров ўртасида келишув битими тузилиб, унга кўра:

С. Бабаева арз қилган талабларидан ва апелляция шикоятидан воз кечади, “Тошкент” ДаТБ ҳам апелляция шикоятидан воз кечади.

Жавобгар 2009 йил 17 апрелдаги 285-сонли, 2009 йил 8 майдаги 83-к-сонли буйруқларини бекор қилади, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосини ўзгартиради, даъвогарнинг меҳнат дафтарчасига тузатиш киритади, кейинчалик ишга кириш ва аттестациядан ўтиш учун иккита ижобий тавсифнома беради, 2009–2011 йиллар учун даромади тўғрисида маълумотнома беради, мазкур келишув битими суд томонидан тасдиқланганидан сўнг уч кун ичида, биринчи инстанция судининг ҳал қилув қарорига асосан аввал тўланган иш ҳақини ҳисобга олган ҳолда, нақд пул кўринишида 9 606 073,94 сўм миқдорда маблағ



тўлайди, мазкур фуқаролик иши бўйича барча харажатларни ўз бўйига олади.

Тарафлар суддан ўрталарида тузилган келишув битимини тасдиқлашни ва иш юритишни тугатишни сўрашган.

Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 300-моддасига асосан, апелляция шикоятни берилган ёки протест келтирилгандан кейин даъвогарнинг арз қилган талабларидан воз кечиши, жавобгарнинг даъвогар талабларини тан олиши ва тарафларнинг келишув битими тузиши ёзма шаклда баён этилиб, апелляция инстанцияси судига топширилиши лозим. агар ишни кўриш вақтида даъвогар арз қилган талабларидан воз кечса, жавобгар арз қилинган талабларни тан олса ёки тарафлар келишув битими тузсалар, бу ҳақда суд мажлисининг баённомасига ёзиб қўйилади ва баённомани тегишинча даъвогар, жавобгар ёки ҳар икки тараф имзолайди. Суд даъводан воз кечишни қабул қилишдан ёки келишув битимини тасдиқлашдан олдин даъвогарга ёки тарафларга бундай процессуал ҳаракатларнинг оқибатларини тушунтиради.

Апелляция инстанцияси суди даъвогарнинг арз қилган талабларидан воз кечишини қабул қилганида ёки тарафларнинг келишув битимини тасдиқлаганида чиқарилган ҳал қилув қарорини бекор қилади ва иш юритишни тугатади. Агар даъвогарнинг арз қилган талабларидан воз кечиши ёки тарафларнинг келишув битими қонунга зид бўлса ёхуд бировнинг ҳуқуқлари ва қонун билан қўриқладиган манфаатларига хилоф бўлса, суд воз кечишни рад қилиб ёки тузилган келишув битимини тасдиқламай, ишни апелляция тартибида кўради. Апелляция инстанцияси томонидан келишув битимини тасдиқлашнинг ва Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 102-моддаси талаблари бўйича ишни тугатишнинг оқибатлари тушунтирилди.

Келишув битимининг шартларини муҳокама қилиб, прокурор фикрини тинглаб, судлов ҳайъати келишув битимининг шартлари қонунга зид эмас ва бировнинг ҳуқуқлари ва қонун билан қўриқладиган манфаатларига хилоф эмас деб ҳисоблайди, шу муносабат билан мазкур келишув битимини тасдиқлашни ҳамда фуқаролик ишини иш юритишдан тугатишни лозим топади.

Юқоридагиларга асосланиб ва ФПКнинг 100, 101, 102-моддалари ва 343-моддасининг 4-қисмларини қўллаб судлов ҳайъати



### АЖРИМ ҚИЛАДИ:

Фуқаролик ишлари бўйича Миробод туманлараро судининг 2010 йил 31 мартдаги мазкур иш бўйича чиқарилган ҳал қилув қарори бекор қилинсин.

Тарафлар ўртасида қуйидаги мазмундаги келишув битими тасдиқлансин: С. Бабаева арз қилинган талабларидан воз кечади;

“Тошкент” ДаТБ С. Бабаева томонидан тегишли аризани олган ҳолда, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосини “меҳнат шартномаси МКнинг 99-моддасига биноан ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилинсин” деб ўзгартиради; “Тошкент” ДаТБ 2009 йил 17 апрелдаги 285-сонли, 2009 йил 8 майдаги 83-к-сонли буйруқларини бекор қилади, даъвогарнинг меҳнат дафтарчасига тузатиш киритади, ишга кириш ва аттестациядан ўтиш учун иккита ижобий тавсифнома беради, 2009–2011 йиллар учун даромади тўғрисида маълумотнома беради, мазкур келишув битими суд томонидан тасдиқлангани эълон қилинганидан сўнг уч кун ичида, биринчи инстанция судининг ҳал қилув қарорига асосан аввал тўланган иш ҳақини ҳисобга олган ҳолда, нақд пул кўринишида 9 606 073,94 сўм тўлайди;

Мазкур фуқаролик иши бўйича барча харажатларни “Тошкент” ДаТБ ўз бўйнига олади.

Фуқаролик иши бўйича иш юритиш тугатилсин.

Раислик этувчи: (имзо)

Ҳайъат аъзолари: (имзо)

(имзо)



### АЖРИМ

2014 йил март ойининг 18 кuni фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди апелляция инстанциясининг очиқ суд мажлиси ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: судья м. Хазратова, ҳайъат аъзолари: С. Алоева ва М. Зуфаровадан иборат таркибида, Д. Илхомовнинг котиблигида, Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси А. Нуровнинг иштирокида даъвогар Алёна Викторовна Климованинг жавобгар “DANA TOUR” МЧЖга нисбатан иш ҳақи, меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича компенсация, бошқа шахсларнинг пул маблағларидан фойдаланганлик учун фоиз ва маънавий зарар учун компенсацияни ундириш тўғрисидаги даъво аризаси юзасидан чиқарилган фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 2013 йил 18 декабрдаги ҳал қилув қарорига нисбатан даъвогар А. Климова томонидан берилган апелляция шикоятини кўриб чиқиб, қуйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

Даъвогар А. Климова жавобгар “DANA TOUR” МЧЖга нисбатан даъво аризаси билан судга мурожаат қилган.

Фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 2013 йил 18 декабрдаги ҳал қилув қарори билан даъво қисман қаноатлантирилган. “DANA TOUR” МЧЖдан даъвогар А. Климова фойдасига иш ҳақи ва меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича 2 607 461 сўм ундирилган.

“DANA TOUR” МЧЖдан даъвогар А. Климова фойдасига маънавий зарар ҳисобига 500 000 сўм ундирилган.

А. Климова талабларининг қолган қисмини қаноатлантириш рад этилган. “DANA TOUR” МЧЖдан давлат даромадига 260 747 сўм давлат божи ундирилган.

Суднинг ҳал қилув қароридан норози бўлиб А. Климова томонидан апелляция шикояти берилиб, унда суднинг ҳал қилув қарорини бекор қилиб, ишни янгидан кўриб чиқиш учун юбориш сўралган.

Шунингдек ҳал қилув қарорига нисбатан М. Улуғбек туман прокурори томонидан апелляция протести келтирилган бўлиб, суднинг ҳал қилув қарорини бекор қилиш ва иш бўйича янги ҳал қилув қарори чиқариш сўралган.

Иш юзасидан маъруза, тарафларнинг тушунтиришлари ва Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси фикрини тинглаб ҳамда муҳокама қилиб,



апелляция шикояти ва протестида келтирилган важларни иш ҳужжатлари асосида текшириб, апелляция инстанцияси куйидаги хулосага келди.

Ўз.Р. ФПКнинг 332-моддасига асосан суд ишни апелляция тартибида кўраётганда биринчи инстанция судининг ҳал қилув қарори қай даражада қонуний, асосли ва адолатли эканлигини текширади. У янги далилларни ўрганиб чиқиши ва янги фактларни аниқлаши мумкин. Апелляция инстанцияси суди биринчи инстанция судининг ҳал қилув қарорини тўлиқ текшириб чиқиши шарт.

Фуқаролик иши материалларига кўра 2012 йил 19 июлда “DANA TOUR” МЧЖ ва А. Климова ўртасида муддатли меҳнат шартномаси тузилиб, А. Климова туроператор лавозимига ишга қабул қилинган.

Меҳнат шартномасининг 3-бандига кўра, шартноманинг амал қилиши 2012 йил 19 июлдан 19 октябргача деб белгиланган, шунингдек шартноманинг 6-бандига кўра 3 ойлик дастлабки синов муддати белгиланган. Мазкур шартнома тарафлар ўртасида имзоланган. Шунга асосан “DANA TOUR” МЧЖ директори томонидан 2012 йил 19 июлда А. Климовани туроператор лавозимига ишга қабул қилиш тўғрисида 2-сонли буйруқ чиқарилган.

Меҳнат шартномасининг муддати тугашига икки кун қолганда А. Климова касаллиги туфайли ишга чиқмаган.

20 октябрь дам олиш кунига тўғри келганлиги боис жавобгар “DANA TOUR” МЧЖ томонидан 2012 йил 22 октябрда А. Климова билан тузилган меҳнат шартномасининг муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш ҳақида 3-сонли буйруқ чиқарилган.

Иш ҳужжатларига кўра, А. Климова меҳнат шартномаси тугашидан олдин, яъни 2012 йил 17 октябрда меҳнатга лаёқатсизлик варақасини очиб, 27 октябрь куни ёпган.

Кейинчалик А. Климова 2012 йил 10–17-декабргача, 18–27-декабргача, 2012 йил 27 декабрдан 2013 йил 5 январгача бўлган муддатга меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини очган.

“DANA TOUR” МЧЖ томонидан ойлик маош бўйича ҳисоб-китоб ва ўтказмалар амалга оширилган, ишланган вақт учун иш ҳақи тўланган. Иш ҳужжатлари орасида иш ҳақининг тўлов ведомости бўлиб, унга кўра А. Климовага 2 470 825 сўм миқдорда иш ҳақи депозитга кўчирилган.

Биринчи инстанция суди даъвони қисман қаноатлантириб хатоликка йўл қўйган бўлиб, судлов ҳайъати биринчи инстанция судининг ушбу хулосаси билан келишмайди, чунки даъвогар томонидан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқ низолашилмаган.



Судда аниқланишича, 2012 йил 17 октябрдан 27 октябргача бўлган даврдаги даъвогарнинг меҳнатга лаёқатсизлиги бўйича жавобгар томонидан 121.904 миқдорида компенсация тўланган.

Ўз.Р. МКнинг 154-моддасига асосан иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъий назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ушбу Кодекснинг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

2012 йил 28 октябрдан 2012 йил 10 декабрга қадар даъвогар ишга чиқмаган, бу вақтда у билан меҳнат муносабатлари тугаган бўлиб, иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси бекор қилинган. Шу муносабат билан даъвогарнинг иш ҳақи ва меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича компенсация ундириш ҳақидаги талаблари асоссиз бўлиб, уни қаноатлантириш рад этилиши лозим эди.

А. Климованинг иш ҳақи ва меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича компенсация ундиришга оид талабларини қаноатлантириш рад этилганлиги боис, апелляция инстанцияси суди даъвонинг пул маблағларидан фойдаланганлик учун фоиз ундириш ҳақидаги қисми рад этилганлиги билан келишади.

ФКнинг 1021-моддасига асосан, маънавий зарар уни етказувчининг айби бўлган тақдирда, зарар етказувчи томонидан қопланади.

А. Климовага маънавий зарар етказилганлиги ва бунда жавобгарнинг айби борлиги аниқланмаган. Шу муносабат билан апелляция инстанцияси суди ҳал қилув қарорининг маънавий зарар учун компенсация тўлаш қисмини бекор қилишни ва даъвонинг бу қисмини рад этиш ҳақида янги ҳал қилув қарори чиқаришни лозим деб топади.

Ўзбекистон Республикаси ФПК 343-моддасининг 2-бандига кўра суд ишни апелляция тартибида кўриб чиққач, ўз ажрими билан ишни янгидан кўриш учун юбормасдан ҳал қилув қарорини ўзгартиришга ёхуд бутунлай ёки қисман бекор қилишга ва янги ҳал қилув қарори чиқаришга ҳақли.

Қайд этилганларни инобатга олиб, ҳал қилув қарорининг А. Климова талабларини қисман қаноатлантириш қисмида бекор қилиб, ушбу қисм бўйича даъвони рад этиш ҳақида янги ҳал қилув қарори қабул қилиш лозимлиги хусусида фикрга келади.





Юқоридагиларга асосланиб ва Ўз.Р. ФПКнинг 332-моддаси, 343-модданинг 2-қисмларини қўллаб апелляция инстанцияси

**АЖРИМ ҚИЛАДИ:**

Фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 2013 йил 18 декабрдаги мазкур иш бўйича чиқарилган ҳал қилув қарорининг А. Климованинг иш ҳақи, меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича компенсация ва маънавий зарар учун компенсация ундириш қисмлари бекор қилинсин ва бу қисмлар бўйича даъво талабларини рад этиш ҳақида янги ҳал қилув қарори қабул қилинсин.

Ҳал қилув қарорининг “DANA TOUR” МЧЖдан давлат даромадига 260 747 сўм давлат божи ундириш ҳақидаги қисми бекор қилинсин.

Ҳал қилув қарорининг қолган қисми ўзгартиришсиз қолдирилсин. апелляция протести қисман қаноатлантирилсин.

Апелляция шикоятни қаноатлантирилмасдан қолдирилсин.

Раислик этувчи: (имзо)

Ҳайъат аъзолари: (имзо)

(имзо)



### АЖРИМ

2014 йил январь ойининг 24 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди апелляция инстанциясининг очик суд мажлиси ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: К. Шахназарова, ҳайъат аъзолари: С. Хусаинов ва В. Кимдан иборат таркибда, И. Хасановнинг котиблигида, Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси А. Аракеляннинг иштирокида даъвогар Сычёв Виктор Викторовичнинг жавобгар “QURILISH SERVIS” МЧЖга нисбатан иш ҳақи бўйича қарздорликни ва бошқа тўловларни ҳамда маънавий зарар учун компенсация тўловларини ундириш ҳақидаги даъво аризаси юзасидан чиқарилган фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Яккасарой туманлараро судининг 27.06.2013 йилдаги ҳал қилув қарорига нисбатан даъвогар В. Сычёв томонидан берилган апелляция шикоятини кўриб чиқиб, куйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

Даъвогар В. Сычёв жавобгар “QURILISH SERVIS” МЧЖга нисбатан иш ҳақи ва меҳнат таътиллари бўйича 3 989 208,67 сўм миқдордаги қарзни, 2 370 945 сўм миқдордаги ишсизлик нафақасини, 580 033,47 сўм миқдорда ушлаб қолинган иш ҳақини, 800 000 сўм миқдордаги моддий зарарни ундириш ва 2 000 000 сўм миқдордаги маънавий зарар учун компенсация тўловини ундириш ҳақидаги даъво аризаси билан судга мурожаат қилган.

Фуқаролик ишлари бўйича Яккасарой туманлараро судининг 27.06.2013 йилдаги ҳал қилув қарори билан даъвони қаноатлантириш рад этилган. Мазкур ҳал қилув қарори устидан В. Сычёв томонидан суднинг ҳал қилув қарорини бекор қилиш тўғрисида апелляция шикояти берилган.

Иш бўйича маърузани, тарафлар тушунтиришларини, прокурор ёрдамчиси фикрини тинглаб, фуқаролик иши материалларини текшириб, апелляция инстанцияси суди куйидаги хулосага келди.

Ўз.Р. ФПКнинг 332-моддасига асосан суд ишни апелляция тартибда кўраётганда биринчи инстанция судининг ҳал қилув қарори қай даражада қонуний, асосли ва адолатли эканлигини текширади. У янги далилларни ўрганиб чиқиши ва янги фактларни аниқлаши



мумкин. Апелляция инстанцияси суди биринчи инстанция судининг хал қилув қарорини тўлиқ текшириб чиқиши шарт.

Фуқаролик иши материалларига кўра, даъвогар В. Сычёв 26.06.2012 йилдаги 10-к-сонли буйруқ билан “QURILISH SERVIS” МЧЖга меҳнатни кўриқлаш ва техника хавфсизлиги инженери лавозимига ишга қабул қилинган ва ойлик маоши 686 400 сўм қилиб белгиланган.

28.07.2012 йилдаги ходимлар жамоаси ва раҳбариятнинг вакиллари ҳамда “QURILISH SERVIS” МЧЖнинг таъсисчилари баённомасига кўра жамиятнинг молиявий аҳволи оғирлашганлиги боис иш ҳақи миқдорини камайтириш масаласи муҳокама қилинган.

“QURILISH SER VIS” МЧЖнинг таъсисчиси — Л. Расуловнинг 28.07.2012 йилдаги қарорига кўра меҳнат жамоасини сақлаб қолиш мақсадида қурилиш объектларида ишлар яқунлангани муносабати билан 01.10.2012 йилдан ИТХ (инженер-техник ходим) ва иш ҳақи миқдори қайта кўриб чиқилган.

Бинобарин, 2012 йилнинг 1 октябридан МЧЖ барча ходимларининг иш ҳақи миқдори ўзгартирилган, шу жумладан В. Сычёвнинг ҳам иш ҳақи миқдори 434 130 сўм қилиб белгиланган.

“QURILISH SERVIS” МЧЖнинг 26.02.2013 йилдаги 4-к сонли буйруғи билан В. Сычёв билан тузилган меҳнат шартномаси унинг берган аризасига асосан Ўз.Р. МКнинг 89-моддаси 4-қисмига кўра, бекор қилинган.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарорининг 3-бандига кўра ФПКнинг 8-моддаси ҳамда ФКнинг 153-моддасининг 2-қисми мазмунига кўра, фуқаролик суд ишларини юритиш тарафларнинг тортишуви ва тенг ҳуқуқлилиги асосида амалга оширилиши туфайли даъвогарнинг судга мурожаат этиш муддатини ўтказиб юборганлиги масаласи суд томонидан факат низодаги тарафнинг берган аризасига мувофиқ қўлланилади.

Иш материалларига кўра, тарафларнинг ҳеч бири даъво муддатини қўллашни ёки ўтказиб юборилган даъво муддатини тиклашни сўраб судга ариза билан мурожаат қилмаган, шунинг учун биринчи инстанция судининг даъво талабларини Ўзбекистон Республикаси



МКнинг 270-моддасига асосан даъво муддатини қўллаб, даъвони рад этиш тўғрисидаги хулосаси асосли эмас.

Шу муносабат билан суд ҳайъати В. Сычёвнинг даъво талабларини асослилигини умумий тартбда текширишни лозим топади.

В. Сычёвга тўланган маблағларнинг тўғрилигини аниқлаш учун суд томонидан суд-бухгалтерлик экспертиза тайинланиб, унинг 03.01.2014 йилдаги 8206/17-сонли хулосасига кўра, В. Сычёвга 2012 йилнинг октябридан 26.02.2013 йилгача бўлган даврдаги иш ҳақи ва таътиллер учун тўланиши лозим бўлган пул маблағнинг умумий миқдори, агар иш ҳақининг “QURILISH SERVIS” МЧЖда ўзгарганлиги ҳисобга олинандиган бўлса 1 636 883,67 сўмни, иш ҳақининг ўзгармаганлиги ҳисобга олинандиган бўлса 4 231 993,94 сўмни ташкил этади.

Экспертнинг аниқлашича “QURILISH SERVIS” МЧЖнинг иш ҳақи ва таътиллер бўйича В. Сычёвга 2012 йилнинг 26 июнидан 2013 йилнинг 26 февралига бўлган даврдаги тўланган ҳисоб-китоби тўғри эмас.

Суд томонидан Х. Сулаймонова номидаги РСЭМнинг эксперти сўроқ қилинганда у ўтказилган ҳисоб-китоблар натижасида 2012 йилнинг июль ойидан 2012 йилнинг сентябрь ойигача иш ҳақининг умумий миқдори 1 636 883,67 сўмни ташкил этишини, 2012 йилнинг октябрь ойидан февраль ойигача иш ҳақининг ўзгарганлигини ҳисобга олган ҳолда В. Сычёвга иш ҳақи ва таътиллер учун тўланиши лозим бўлган маблағнинг умумий миқдори 1 636 883,67 сўмни ташкил этишини, 3 ойлик ишсизлик нафақаси эса иш ҳақининг ўзгарганлигини ҳисобга олган ҳолда 1 302 390 сўмни ташкил этишини тасдиқлади. Жами бўлиб тўланиши лозим бўлган сумма 4 609 112,89 сўмни ташкил этиб, чиқим ведомости ва чиқим касса ордерида мувофиқ В. Сычёвга 4 110 487,65 сўм тўланган. Шунинг учун 498 625,24 сўм миқдорида тўланмаган камомад аниқланганлигини кўрсатди. Ўз.Р. МКнинг 154-моддасига кўра, иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъий назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ушбу Кодекснинг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Шундай қилиб, судлов ҳайъати даъвонинг иш ҳақи бўйича қарздорликни, таътиллер ва уч ойлик ишсизлик нафақасини ундириш қисми бўйича янги ҳал килув қарори чиқаришни ва мазкур даъво



талабларини қаноатлантириб, жавобгардан В. Сычѐв фойдасига 498 625,24 сўм миқдоридаги маблағни ундиришни лозим деб ҳисоблайди.

Судлов ҳайъати даъвогарнинг иш ҳақи бўйича қарздорликни ва ушлаб қолинган иш ҳақи миқдорини 686 400 сўмлик ойлик маошдан келиб чиқиб ундириш ҳақидаги талабларига қўшила олмайди. Чунки юқорида кўрсатилганидек, ходимлар жамоаси ва раҳбариятнинг вакиллари ҳамда “QURILISH SERVIS” МЧЖнинг таъсисчилари баённомасига кўра, МЧЖнинг таъсисчиси қарори билан 01.10.2012 йилдан ИТХ (инженер-техник ходим) ва иш ҳақи миқдори қайта кўриб чиқилган. Шунингдек, даъвогар билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли, яъни иш ҳақи миқдорининг камайтирилганлиги сабабли, МКнинг Ўз.Р. 89-моддасининг 4-қисмига асосан бекор қилинган. Мазкур ишни кўриб чиқиш жараёнида даъвогар томонидан баённома ва 28.07.2012 йилдаги қарорни ҳақиқий эмас деб топиш тўғрисида ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларини ўзгартириш тўғрисида талаблар қўйилмаган.

Шунинг учун даъвогарнинг қарздорликни ва ушлаб қолинган иш ҳақи миқдорини иш ҳақи миқдори ўзгарганлигини инобатга олмаган ҳолда ундириш тўғрисидаги талабини қаноатлантириш рад этилиши лозим.

Маънавий зарар учун компенсация тўлаш ҳақидаги даъво талаблари бўйича эса суд ҳайъати даъвогарнинг важларига қўшилади, чунки ходим билан ҳисоб-китоб ишлари ўз вақтида бўлмаганлиги ва нотўғри амалга оширилганлиги оқибатида даъвогар судга мурожаат қилишга, ўзининг ҳақлигини исботлаш учун суд инстанцияларидан ўтишга мажбур бўлган ва натижада маънавий азоб чеккан.

Апелляция инстанцияси МКнинг 112-моддасини, ФКнинг 1021-моддасини қўллаб, В. Сычѐвнинг маънавий азоблари учун компенсация миқдорини 434 130 сўм қилиб ва бу суммани жавобгардан даъвогар фойдасига ундиришни лозим деб топади.

Шунингдек, апелляция инстанцияси суди даъвогар талабининг моддий зарарни ундириш ҳақидаги қисми рад этилганлиги билан ҳам келишади.

Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 120-моддасига кўра, ишни кўриш билан боғлиқ бўлган ва даъвогар тўлашдан озод қилинган



суд чиқимлари ҳамда давлат божи жавобгардан арз қилинган талабларнинг қаноатлантирилган қисмига мутаносиб равишда давлат даромадига ундирилади.

Мазкур ишни апелляция инстанциясида кўриб чиқиш жараёнида экспертиза ўтказиш харажатларини тўлаш Ўз.Р. ФПКнинг 111-моддасига кўра суднинг 25.10.2013 йилдаги ажримига асосан апелляция шикоятни мазмунан кўриб чиқилгунга қадар кечиктирилгани боис, судлов ҳайъати “QURILISH SERVIS” МЧЖдан Х. Сулаймонова номидаги экспертиза маркази фойдасига ўтказилган суд-бухгалтерия экспертизаси учун 687 297 сўм ундиришни лозим деб ҳисоблайди.

Бундай ҳолларда судлов ҳайъати суднинг ҳал қилув қарорини қисман бекор қилиш ва бекор қилинган қисми бўйича даъвони рад этиш ҳақида янги ҳал қилув қарори қабул қилиш лозим деб ҳисоблайди.

Ўз.Р. ФПКнинг 343-моддасига асосан суд ишни апелляция тартибида кўриб чиққач, ўз ажрими билан ишни янгидан кўриш учун юбормасдан, ҳал қилув қарорини ўзгартиришга ёхуд бутунлай ёки қисман бекор қилишга ва янги ҳал қилув қарори чиқаришга ҳақли.

Ўз.Р. ФПКнинг 343-моддасини қўллаб, судлов ҳайъати

#### АЖРИМ ҚИЛАДИ:

Мазкур иш бўйича фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Яккасарой туманлараро судини 27.06.2013 йилдаги ҳал қилув қарорининг В. Сычёвнинг иш ҳақи бўйича қарздорликни ва бошқа тўловларни ундириш ҳамда маънавий зарар учун компенсация ундириш ҳақидаги даъво талабларини рад этишга оид қисми бекор қилиниб, ушбу қисм бўйича янги ҳал қилув қарори қабул қилинсин.

В. Сычёвнинг QURILISH SERVIS” МЧЖга нисбатан иш ҳақи бўйича қарздорликни, таътиллар учун тўланиши лозим бўлган маблағни, ишсизлик нафақаси ва маънавий зарар учун компенсация тўловларини ундириш ҳақидаги даъво талаблари қисман қаноатлантирилсин.

Жавобгар QURILISH SERVIS” МЧЖдан В. Сычёв фойдасига иш ҳақи бўйича қарздорлик, таътиллар учун тўланиши лозим бўлган маблағ, ишсизлик нафақаси учун жами — 498 625 сўм 24 тийин ундирилсин.



Жавобгар QURILISH SERVIS” МЧЖдан В. Сычёв фойдасига маънавий зарар учун 434 130 сўм миқдорида компенсация тўлови ундирилсин.

“QURILISH SERVIS” МЧЖдан Х. Сулаймонова номидаги экспертиза маркази фойдасига ўтказилган суд-бухгалтерия экспертизаси харажатлари учун 687 297 сўм ундирилсин.

Ҳал қилув қарорининг қолган қисми ўзгаришсиз қолдирилсин.  
Апелляция шикояти қисман қаноатлантирилсин.

Раислик этувчи: (имзо)

Ҳайъат аъзолари: (имзо)

(имзо)



### АЖРИМ

2015 йил февраль ойининг 13 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар суди кассация инстанциясининг очик суд мажлиси ўз биносида бўлиб,

Раислик этувчи: К. Шахназарова, ҳайъат аъзолари: С. Хусайнов ва В. Кимдан иборат таркибда, И. Хасанованинг котиблигида, Тошкент шаҳар прокурори ёрдамчиси А. Аракеянининг иштирокида даъвогар З. Бердиеванинг жавобгар “Ўзбеккўмир” миллий компаниясига нисбатан ишдан бўшатиш ҳақидаги буйруқни ғайриқонуний деб топиш, ишга тиклаш ва маънавий зарар учун компенсация тўловини ундириш ҳақида даъво аризаси юзасидан чиқарилган фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 08.10.2014 йилдаги ҳал қилув қарорига нисбатан Мирзо Улуғбек туман прокурорининг кассация протести ва даъвогар З. Бердиева томонидан берилган кассация шикоятини кўриб чиқиб, қуйидагиларни

### АНИҚЛАДИ:

Даъвогар З. Бердиева жавобгар “Ўзбеккўмир” миллий компаниясига нисбатан ишдан бўшатиш ҳақидаги буйруқни ғайриқонуний деб топиш, ишга тиклаш ва маънавий зарар учун 2 миллион сўм миқдорда компенсация тўловини ундириш ҳақида даъво аризаси билан судга мурожаат қилган.

Фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 08.10.2014 йилдаги ҳал қилув қарори билан З. Бердиеванинг даъво талабларини қаноатлантириш рад этилган.

Суднинг ҳал қилув қароридан норози бўлиб З. Бердиева томонидан кассация шикояти берилиб, унда ҳал қилув қарорини бекор қилиш ва иш бўйича янги ҳал қилув қарори қабул қилиш сўралган.

Шунингдек Мирзо Улуғбек туман прокурори томонидан кассация протести киритилган бўлиб, унда суднинг ҳал қилув қарорини бекор қилиш ва ишни янгидан кўриб чиқиш учун юбориши сўралган.

Иш юзасидан маърузани, шикоят ва протестда келтирилган важларни иш ҳужжатлари асосида текшириб, протестни қувватлаган Тошкент шаҳар прокурорининг ёрдамчиси фикрини тинглаб, кассация инстанцияси суди қуйидаги хулосага келган.





Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 348-13-моддасига асосан ишни кассация тартибида кўраётганида суд биринчи инстанция суди ҳал қилув қарорининг қонуний, асосли ва адолатли эканлигини кассация шикоятни ёки протестининг важлари ҳамда улар юзасидан билдирилган эътирозлари доирасида текширади. У янги далилларни ўрганиб чиқиши ва янги фактларни аниқлаши мумкин.

Фуқаролик иши материалларига кўра, З. Бердиева 13.01.1993 йилда “Ўзбеккўмир” миллий компаниясига ишга қабул қилинган, 1993 йилдан 2014 йилгача бош мутахассис, ташкилий-кадрлар иши бўлимининг бошлиғи, иш хужжатларини юритишни ташкил этиш хизмати, ижро интизоми ва кадрлар иши бўлими бошлиғи, кадрлар билан ишлаш бўлими бошлиғи лавозимларида ишлаган.

Фуқаролик иши материалларига кўра, 03.02.2014 йилда З. Бердиева МК 100-моддаси 2-қисмининг 7-банди бўйича — пенсия ёшига тўлганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш хати олган.

“Ўзбеккўмир” компаниясининг 17.04.2014 йилдаги 19-х/ж-сонли буйруғи билан МК 100-моддаси 2-қисмининг 7-бандига асосан З. Бердиева билан тузилган меҳнат шартномаси 22.04.2014 йилда бекор қилинган.

26.05.2014 йилдаги 27/хж-сонли буйруқ билан З. Бердиева таълим, фан ва маданият ходимларининг Касаба уюшмаси қўмитасининг хатига асосан қайта ишга тикланган, 17.04.2014 йилдаги 19-х/ж-сонли буйруқнинг 1.3-бандлари ўз кучини йўқотган деб топилган.

03.06.2014 йилда “Ўзбеккўмир” миллий компаниясининг раиси касаба уюшмаси қўмитасига тақдимнома билан мурожаат қилиб, З. Бердиева билан тузилган меҳнат шартномасини МКнинг Ўз.Р. 100-моддаси 2-қисмининг 7-бандига асосан бекор қилишга розилик сўраган.

Касаба уюшмаси қўмитаси З. Бердиева билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида компания раҳбариятининг таклифига 03.06.2014 йилда розилик берган.

“Ўзбеккўмир” миллий компаниясининг 03.06.2014 йилдаги 30х/ж-сонли буйруғи билан Ўзбекистон Республикаси МКнинг 108, 109-моддалари, 100-модда 2-қисмининг 7-бандига мувофиқ, кадрлар билан ишлаш бўлими бошлиғи З. Бердиева билан меҳнат



шартномаси бекор қилинган ва буйруқда З. Бердиева ишланган даври учун иш ҳақини тўлаш бўйича қонунчилик билан ўрнатилган тартибда ҳисоб-китоб қилиш, 2013 йилнинг 1 январидан 2014 йилнинг 3 июнигача бўлган давр учун фойдаланилмаган таътил учун компенсация тўлаш, қонунчиликда белгиланган ишсизлик нафақаси ва бошқа турдаги тўловларни амалга ошириш лозимлиги кўрсатилган.

З. Бердиевани ишдан бўшатиш ҳақидаги буйруқ компания раиси ўринбосари А. Железняк томонидан имзоланган. Сабаби, “Ўзбеккўмир” миллий компаниясининг 20.05.2014 йилдаги 8/ч-сонли буйруғи билан компания раиси М. Полвонов 3–8 июнга қадар Украинада хизмат сафарига бўлиши муносабати билан, раис вазифасини вақтинчалик бажариш унинг ўринбосари А. Железняк зиммасига юклатилган.

З. Бердиева буйруқ билан 03.06.2014 йилда таништирилган.

Даъво талабларини қаноатлантиришни рад этар экан, биринчи инстанция суди З. Бердиевани касаба уюшмаси раиси этиб тайинланганлиги ҳақида на тарафлар билганлигини, на касаба уюшмаси органлари томонидан касаба уюшмаси йиғилишининг бирорта баённомаси тақдим этилмаганлигини, маҳаллий меҳнат органининг розилиги олинганидан сўнг қайси муддатда меҳнат шартномасини бекор қилиш лозимлиги белгиланмаганлигини кўрсатган.

Судлов ҳайъати биринчи инстанция судининг ушбу хулосаларига қўйидаги асосларга кўра қўшила олмайди:

МКнинг 100-моддасига асосан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 7-бандида ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш имконияти белгиланган.

МКнинг 101-моддасига кўра, башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни



олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади. Иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

МКнинг 101-моддасига асосан иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни белгиланган муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт.

Ўз.Р. МКнинг 25-моддасининг 2-қисмига асосан вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти) ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сон қарорининг 22-бандига кўра ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, унинг меҳнат таътилида бўлиши ва барча бошқа ҳолатлар 1 ойлик муддатнинг узилишига сабаб бўлмайди, иш берувчи бу муддат ичида касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг, зарур ҳолларда эса маҳаллий меҳнат органининг (МКнинг 25, 246-моддалари), ҳокимиятнинг тегишли вакиллик органининг (“Ўзбекистон Республикасида депутатлар мақоми тўғрисида”ги Қонунининг 28-моддаси) розилигини олиб, ходим билан бўлган



меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир, иш берувчининг ташаббусига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилишга касаба уюшмаси қўмитаси (ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи) ёхуд бошқа (маҳаллий меҳнат органи, ҳокимиятнинг вакиллик органи ва бошқа) органнинг розилигини олиш зарур бўлганда бундай розилик олингандан кейин белгиланган бир ойлик муддатнинг ўтганлиги иш берувчининг ходим билан бўлган меҳнат шартномасини бекор қилишга бундай розиликни олиш учун тегишли органга қайтадан мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Иш материалларидан кўринишича 15.01.2014 йилда Мирзо Улуғбек тумани Бандликка қўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш туман марказининг З. Бердиева билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида розилиги олинган, лекин З. Бердиева билан меҳнат шартномаси 03.06.2014 йилда, яъни 4,5 ойдан сўнг бекор қилинган, бу ҳолат эса даъвогарнинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларига зиддир.

Шунингдек, биринчи инстанцияси суди ўз хулосаларини асослан-тиришда З. Бердиевани касаба уюшмаси раиси этиб тайинланганлиги ҳақида на тарафлар билишганлигини, на касаба уюшмаси органлари вакиллари томонидан касаба уюшмаси йиғилишининг бирорта баённомаси тақдим этилмаганлигини инобатга олган.

Кассация инстанцияси бундай ҳолатни даъвогар касаба уюшмасининг раиси бўлмаганлиги ҳақидаги исботловчи далил сифатида қабул қила олмайди.

Ваҳоланки, Тошкент шаҳар маданият ходимлари муассасалари касаба уюшмаларининг бирлашган қўмитасини хатига асосан З. Бердиева 15 йил давомида 3 марта “Ўзбекқўмир” миллий компаниясининг касаба уюшмаси қўмитасининг раиси этиб сайланганлиги ва охириги марта у 2010 йилда сайланганлиги кўрсатилган.

Шунингдек фуқаролик иши ҳужжатлари орасидаги “Ўзбекқўмир” миллий компанияси жамоасининг касаба уюшмаси ҳисобот-сйллов йиғилишининг 02.06.2014 йилдаги баённомасига кўра З. Бердиева касаба уюшмаси қўмитасининг раиси лавозимидан озод қилиниб, компания касаба уюшмаси қўмитасининг раиси этиб П. Сафаров сайланган.



Бундан ташқари, ишни кассация тартибида кўриб чиқишда жавобгарнинг вакили томонидан “Ўзбеккўмир” миллий компанияси касаба уюшмаси йиғилишининг 23.09.2013 йилдаги, 18.12.2013 йилдаги ва 05.03.2014 йилдаги баённомалари тақдим этилган бўлиб, уларга кўра З. Бердиева йиғилишларда касаба уюшмаси раиси сифатида иштирок этган ва баённомалар З. Бердиева томонидан имзоланиб, “Ўзбеккўмир” миллий компанияси касаба уюшмаси йиғилишининг мухри билан тасдиқланган.

Мазкур ҳолатлар даъвогар 2010 йилдан 02.06.2014 йилгача “Ўзбеккўмир” миллий компанияси касаба уюшмасининг раиси лавозимида ишлаб келганлигини тасдиқлайди. Жавобгар томонидан Мирзо Улуғбек тумани Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш туман маркази розилиги олинганлиги ҳам бу ҳолатни тасдиқлайди.

Кассация инстанцияси суди мазкур ҳолатда З. Бердиеванинг қонун билан белгиланган кафолатлари бузилган, шунинг учун даъвогарнинг талаблари асосли ва қисман қаноатлантирилиши лозим, деган хулосага келади.

Бунда З. Бердиева билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги “Ўзбеккўмир” миллий компаниясининг 03.06.2014 йилдаги 30х/ж-сонли буйруғини бекор қилиб, даъвогарни аввалги лавозимида ишга тиклаш лозим бўлади.

Ўз.Р. МКнинг 112-моддасига кўра ходим ишга тикланганда иш берувчи зиммасига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбуриятини юклайди, чунончи, маънавий зарар учун компенсация тўлаш иш берувчига юклатилади. Маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатида берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

“Ўзбеккўмир” миллий компаниясининг 21.07.2014 йилдаги 48-сонли маълумотномасига кўра даъвогарнинг 2014 йил учун ойлик иш ҳақи 1 289 525,16 сўми ташкил этади. Шу муносабат билан З. Бердиеванинг маънавий зарар учун компенсация ундириш ҳақидаги даъво талаби қисман 1 289 525,16 сўм миқдорда қаноатлантирилиши лозим.

Даъвогар томонидан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш талаб қилинмаганлиги ва бу ҳақда кассация шикоятда сўз



юритилмаганлиги муносабати билан бу борада низо вужудга келганда даъвогарга умумий асосларда судга мурожаат қилиши мумкинлиги тушунтириб ўтилади.

Ўз.Р. ФПКнинг 120-моддасига кўра ишни кўриш билан боғлиқ бўлган ва даъвогар тўлашдан озод қилинган суд чиқимлари ҳамда давлат божи жавобгардан арз қилинган талабларнинг қаноатлантирилган қисмига мутаносиб равишда давлат даромадига ундирилади. Мазкур нормага асосланиб кассация инстанцияси суди жавобгардан давлат даромадига 118 400 сўм давлат божини ундиришни лозим деб ҳисоблайди.

Ўз.Р. ФПКнинг 348-15-моддаси 2-қисмига кўра, суд ишни кассация тартибида кўриб чиққач, ўз ажрими билан ҳал қилув қарорини ўзгартиришга ёхуд бутунлай ёки қисман бекор қилишга ва янги ҳал қилув қарори чиқаришга ҳақли.

Юқоридагиларга асосланиб ва Ўз.Р. ФПКнинг 348-13, 348-15-моддаларини кўллаб судлов ҳайъати

#### АЖРИМ ҚИЛАДИ:

Фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро судининг 08.10.2014 йилдаги ҳал қилув қарори бекор қилинсин, иш бўйича қуйидаги мазмундаги янги ҳал қилув қарори қабул қилинсин:

Даъвогар Бердиева Зарифа Каримовнанинг жавобгар “Ўзбеккўмир” миллий компаниясига нисбатан ишдан бўшатиш ҳақида буйрукни ғайриқонуний деб топиш, ишга тиклаш ва маънавий зарар учун компенсация ундириш ҳақида даъво аризаси қисман қаноатлантирилсин.

“Ўзбеккўмир” миллий компанияси раиси ўринбосарининг 03.06.2014 йилдаги 30х/ж-сонли Бердиева Зарифа Каримовна билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруғи ғайриқонуний деб топилсин.

Даъвогар Бердиева Зарифа Каримовна аввалги лавозимига, яъни “Ўзбеккўмир” миллий компаниясининг кадрлар билан ишлаш бўлими бошлиғи лавозимига тиклансин.

“Ўзбеккўмир” миллий компаниясидан Бердиева Зарифа Каримовнанинг фойдасига 1 289 525,16 сўм маънавий зарар учун компенсация тўлови ундирилсин.

Даъвонинг қолган қисми рад этилсин.



“Ўзбеккўмир” миллий компаниясидан давлат даромадига  
118 400 сўм давлат божи ундирилсин.

Кассация шикояти тўлиқ қаноатлантирилсин.

Кассация протести қисман қаноатлантирилсин.

Раислик этувчи: (имзо)

Ҳайъат аъзолари: (имзо)

(имзо)

Ўзбекистон Республикаси Олий суди  
МЕҲНАТ ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАРИДАН КЕЛИБ ЧИҚАДИГАН НИЗОЛАР  
АМАЛИЙ ҚЎЛЛАНМА

Х. Ёдгоров, Г. Зиганшина, Ш. Ахатова

Муҳаррир: Д. Таирова

Нашриёт лицензияси AI № 263 31.12.2014  
Босишга рухсат этилди 14.06.2017. Бичими 60x90 1/16.  
«Myriad Pro» гарнитураси. Офсет босма усулида босилди.  
Босма табоғи 12,0. Адади \_\_\_ нусха.

«BAKTRIA PRESS» МЧЖ Нашриёт уйи  
100000, Тошкент, Буюк Ипак Йули мавзеси, 15-25  
тел.: +998 (71) 233-23-84

Mega Basim босмахонасида чоп этилди

SBN 978-9943-4894-9-3