

ХОДИМНИНГ МЕХНАТ ҲУҚУҚЛАРИ ҚОНУН ҲИМОЯСИДА

Избасаров Ғулом Ибрагимович

Ўртачирчиқ туман адлия бўлими Инсон ҳуқуқарини ҳимоя қилиш ва ҳуқуқни қўллаш
амалиётини ўрганиш бўлинмаси Бош маслаҳатчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15099701>

Жамият ҳаётининг турли соҳаларидаги муносабатларни тартибга солиш, уларни ривожлантириш бевосита қонунчиликнинг мукамаллигига боғлиқ. Бугунги янгиланиш жараёнларида қабул қилинган қонунлар қайта кўриб чиқилиб, муҳим ўзгартириш ва қўшимчалар киритилмоқда.

Бунга Мехнат кодекси яққол мисол бўла олади. Мехнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солувчи ушбу асосий норматив-ҳуқуқий ҳужжат фуқароларга меҳнат қилиш ва муносиб даромад олиш учун қўшимча шарт-шароитлар яратишни назарда тутди.

Мехнат кодексининг 1995 йилда қабул қилинган таҳрири замонавий воқеликка мос келмаслиги, шунингдек, ундаги кўплаб нормалар амалдаги бошқа қонунларда ҳам такрорлангани ушбу кодексни такомиллаштиришни тақозо этди. Натижада 581 та моддадан иборат янги таҳрирдаги Мехнат кодекси ишлаб чиқилди ва 2022 йил 28 октябрда қабул қилинди.

Бунда, муҳими, ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат муносабатларидаги субъектив ҳолатлар янада аниқлаштирилиб, асосий эътибор ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва ижтимоий ҳимоясига йўналтирилди. Мехнат кодексида илгари назарда тутилмаган – иш берувчи ва ходимнинг асосий ҳуқуқ ва мажбуриятлари аниқ белгилаб қўйилди.

Шунингдек, янги таҳрирдаги Мехнат кодексида меҳнат муносабатларининг вужудга келиши учун асослар кенгайтирилди. Яъни ишга қабул қилиш бўйича очиқ мустақил танловдан ўтказиш, лавозимга сайланиш, ходимни ваколатли давлат органи томонидан ишга юбориш, чет эл фуқароси ёки фуқаролиги бўлмаган шахсни ишга қабул қилишда Ўзбекистон Республикасида меҳнат фаолиятини амалга оширишга оид ишлаш ҳуқуқини тасдиқлаш каби масалалар ўз ифодасини топган.

Бундан ташқари кодексида ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдорини ҳисоблаб чиқиш тартиби белгиланди. Кодекснинг 257-моддасига кўра, ушбу кодексида назарда тутилган барча ҳоллар учун ўртача иш ҳақи у ҳисобланадиган ойдан олдинги ўн икки ойни ташкил этувчи ҳисоб-китоб даври ёхуд агар ходим ўн икки ойдан кам ишлаган бўлса, амалда ишланган давр учун ходимга ҳисобланган иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш учун ходимга ҳисобланган иш ҳақининг таркибига солиқ тўғрисидаги қонунчиликда назарда тутилган, солиқ солиниши лозим бўлган, иш берувчи томонидан ҳақиқатда амалга оширилган тўловларнинг барча турлари киритилади.

Бугунги кунда судлар томонидан меҳнатга оид низолар Меҳнат кодекси меъёрларидан келиб чиқиб, адолатли ҳал этилмоқда.

Жумладан, Жиззах вилояти фуқаролик ишлари бўйича судлари томонидан 2023 йил давомида 590 та меҳнат низосига оид ишлар кўриб тамомланган бўлиб, бундан ишга тиклаш 171 та, иш ҳақи ундириш 267 та, меҳнат ҳақидан ушлаб қолишга доир 20 та, меҳнат таътили билан боғлиқ низолар 33 та, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифини ўзгартириш тўғрисида 1 та, меҳнат муносабатларига доир бошқа ишлар 98 тани ташкил этди.

Шу ўринда ҳаётий мисолларга эътибор қаратсак, даъвогар – А. А. жавобгар – Тиббиёт бирлашмасига нисбатан судга даъво аризаси билан мурожаат қилиб, буйруқни бекор қилиш, ишга тиклаш, мажбурий бекор юрган кунлари учун иш ҳақи ва маънавий зарар ундириб беришни сўраган.

Фуқаролик ишлари бўйича туманлараро судининг 2023 йил 25 ноябрдаги ҳал қилув қарори билан даъвогарнинг даъво аризаси қисман қаноатлантирилган. Яъни Тиббиёт бирлашмасининг буйруғини ноқонуний деб топиш ва бекор қилиш, фуқаро А. А.ни Тиббиёт бирлашмаси шифокори вазифасига ишга тиклаш, жавобгардан даъвогарнинг фойдасига солиқ ва бошқа барча мажбурий ушланмалар чегирилган ҳолда 5 500 000 сўм иш ҳақи, 3 000 000 сўм маънавий зарар ундириш белгиланган.

Ўз навбатида, жавобгар суднинг ушбу қароридан норози бўлиб, апелляция шикояти билан мурожаат қилган ва ушбу низо апелляция инстанциясида кўриб чиқилган. Бунда биринчи инстанция судининг даъвогарнинг ўртача иш ҳақини унинг охириг икки ойлик иш ҳақи ҳисобидан ҳисоблаб, мажбурий прогул вақти учун 5 500 000 сўм миқдорида иш ҳақи ундириш ҳақида нотўғри хулосага келгани аниқланган.

Чунки янги таҳрирдаги Меҳнат кодексида ўртача иш ҳақи у ҳисобланадиган ойдан олдинги ўн икки ойни ташкил этувчи ҳисоб-китоб даври ёхуд агар ходим ўн икки ойдан кам ишлаган бўлса, амалда ишланган давр учун ходимга ҳисобланган иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда белгиланиши назарда тутилган.

Биринчи инстанция суди иш ҳақи ундириш ҳақидаги талабга баҳо беришда нотўғри хулосага келгани сабабли апелляция инстанцияси даъвогарнинг мажбурий бекор юрган

кунлари учун ҳақ ундириш ҳақидаги талаби юзасидан биринчи инстанция судининг қабул қилган ҳал қилув қарорини ўзгартирди. Шу асосда ходим фойдасига 6 600 000 сўм иш ҳақи ундиришни лозим топди.

Яна бир ҳолатда фуқаро А. С. банкка нисбатан судга даъво аризаси билан мурожаат қилиб, буйруқни бекор қилиш, ишга тиклаш ёки тенг даражадаги иш ўрни билан таъминлаш мажбуриятини юклаш ҳамда маънавий зарар ундириб беришни сўраган.

Биринчи инстанция суди даъвогарнинг даъво талабларини муҳокама қилиб, банк билан даъвогар А.С. ўртасида муддатли меҳнат шартномаси тузилгани, шартноманинг тугаш муддати бошқа ходим Н. Н.нинг бола парваришлаш таътилидан қайтгунига қадар қилиб белгилангани, у бола парваришлаш таътилидан қайтиб, ишга чиққани, шу боис А. С. билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинмаслиги Н. Н.нинг ҳуқуқлари бузилишига олиб келишини инобатга олиб, даъвогарнинг даъвосини рад қилган.

Иш ҳужжатларида қайд этилишича, банк билан А. С. ўртасида тузилган меҳнат шартномасида А. С.нинг меҳнат фаолияти 2021 йил 24 сентябрда бошланиб, Н. Н.нинг бола парвариши таътилидан қайтгунга қадар белгиланган.

Шу боис иш берувчининг 2023 йил 25 майдаги буйруғи билан Н. Н. бола парваришлаш таътилидан ишга қайтган деб ҳисобланган ҳамда А. С. билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси бекор қилинган.

Апелляция инстанцияси биринчи инстанция судининг хулосаси билан келишиб, даъвогар билан меҳнат шартномаси иш жойи (лавозими) сақланаётган ходимнинг йўқ бўлган вақтига тузилгани, меҳнат шартномасининг бекор қилинишига Н. Н.нинг бола парваришлаш таътилидан ўз лавозимига қайтгани ва меҳнат шартномасининг муддати тугаганини инобатга олди.

Хулоса ўрнида айтиш керакки, ҳар қандай ташкилотда меҳнат қонунчилигига қатъий риоя этилса, ишчи-ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатлари бузилмайди. Бу борада янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси ва бошқа қонун талабларини чуқур ўрганиш, уларнинг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб этиш муҳим аҳамиятга эга. Бу юзага келиши мумкин бўлган турли низоларнинг олдини олиш баробарида судлардаги иш юкламасининг камайишига ҳам катта таъсир кўрсатади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг расмий веб сайти.
3. Адлия вазирлиги “Хуқуқий ахборот” электрон канали.
4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси