MEHNAT QONUNCHILIGIDA XODIMNING HUQUQIY HOLATI YUZASIDAN AYRIM MULOXAZALAR

U.V.Asadullayev
Namangan davlat universiteti yuridik fakulteti o‘qituvchisi

Annotatsiya: maqolada O‘zbekiston Respublikasida Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda duch kelinayotgan huquqiy ixtilof, mehnat qonunchiligini takomillashtirish va insonparvarlik tamoyiliga moslashtirish bo‘yicha taklif hamda ayrim rivojlangan xorijiy davlatlarning tajribasini o‘rganish masalalari bayon etilgan.

Kalit so‘zlar: huquqiy ixtilof, intizomiy jazo, huquqiy holatni yomonlashtirish, kamsitish, ichki lokal xujjatlar, jarima.

Bugun Yangilanayotgan O‘zbekistonda mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari qonunchiligimizda aniq belgilab qo‘yilgan. Biroq, asosiy mavzuga o`tishdan avval huquqiy ixtilof haqida ozroq tushuncha hosil qilib olaylik. Zotan, bu maqolamizda bayon qilingan muammoni yetkazib bera olishimizda muhim ahamiyat kasb etadi.

Professor X.T.Odilqoriyevning fikricha huquqiy ixtilof deganda ayni bir yoki o`xshash ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar o`rtasidagi nomutanosiblik yoki qarama-qarshilik tushuniladi[1].

Endi e’tiboringizni O`zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksidagi normaga qaratmoqchimiz.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 3-moddasida, Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning asosiy prinsiplari qatorida, xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo‘l qo‘yilmaslik prinsipi sanab o‘tilgan.

Mehnat shartnomasini tuzishda taraflarning huquq va majburiyatlarini belgilovchi va uning tarkibini shakllantiruvchi shartlarni quyidagicha bo‘lishimiz mumkin:

• mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar (bu larga ham ish beruvchi, ham xodim tomonidan amal qilinishi majburiydir, chunki ular ish beruvchi uchun xodimlar mehnat huquqlari va kafolatlarining eng past darajasini tashkil etib, ular xodimlar ahvolini mehnat

[1] Мамадиёр Зиёдинов, Максуд Жонихонов, “Жаҳон тамаддуни тарихида Марказий Осиё Ренессанси”. Халқ сўзи. 31.05.2021 й.

to‘g‘risidagi qonunlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtirsa, haqiqiy emas deb topiladi), jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, tashkilotning boshqa lokal hujjatlari bilan belgilangan umumiy majburiy shartlar;

• mehnat shartnomasida taraflar kelishuvi bilan belgilanadigan shartlar.

Ularning birinchisiga quyidagilar kiradi: Barcha xodimlar uchun ish vaqtining eng ko‘p muddati (haftasiga 40 soatdan oshmaydigan) hamda voyaga yetmaganlar, I va II guruh nogironlari, noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun qisqartirilgan ish vaqtining muddati; yillik asosiy ta'tilning eng kam muddati (21 kalendar kundan kam bo‘lmagan), ayrim toifadagi xodimlar uchun uzaytirilgan va qo‘shimcha mehnat ta'tillari, ta'tillarni berish tartibi; mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan engkam miqdordan oz bo‘lmasligi hamda ularning to‘lanish muddatlariga amal qilinishi; majburiy kafolatli to‘lovlar va kompensasiya to‘lovlari; intizomiy jazolar hamda ularni berish va qo‘llash tartibi, shaxsni to‘liq moddiy javobgarlikka tortish asoslari turlari va ro‘yxati; ayollar, voyaga yetmaganlar, nogironlarga beriladigan majburiy qo‘shimcha kafolat va imtiyozlar va boshqalar.

E’tiboringizni qo‘yidagi bir normaga qaratmoqchimiz. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 312-moddasi 1-qism 2-bandida, Mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi xodimga o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima. Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima solinishi hollari nazarda tutilishi mumkinligi belgilangan.

Qolaversa, Mehnat kodeksining 270-moddasi 1-qismiga muvofiq, Har bir to‘lov chog‘ida ish haqidan ushlab qolingan mablag‘larning umumiy summasi xodimga haqiqatda hisoblangan ish haqining ellik foizidan oshishi mumkin emasligi belgilangan.

Yuqorida keltirilgan Mehnat kodeksining 312-moddasi 1-qism 2-bandida hamda 270-modda 1-qismida, xodimni huquqiy holatini yomonlashtiruvchi normalar aks etgan va bu holat xodimni kamsitish hisoblanadi.

“Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi”ning 23-moddasiga ko`ra, har bir inson hech bir kamsitishsiz teng mehnat uchun teng haq olish huquqiga ega hisoblanadi.

Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 42-moddasiga muvofiq, har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to‘lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanish huquqiga egaligi belgilangan.

E'tiborbersak, “Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi”da ham, O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasida ham, xodimlarni mehnati uchun haq olishda hech qanday kamsitishlarga yo‘l qo‘yilmasligi belgilab qo‘yilgan.

Bu savolga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-moddasi 2-qismida javob olamiz. Unga ko‘ra, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitish taqiqlanadi. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, yashash joyi, dinga bo‘lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatlari va mehnati natijalari bilan bog‘liq bo‘lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg‘ulotlar sohasida biror-bir, to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek biror-bir to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitishdir.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 8-moddasiga muvofiq, Har qanday normativ-huquqiy hujjat xodimning huquqiy holatini yuqoriroq yuridik kuchga ega bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatga nisbatan yomonlashtirmasligi kerakligi. Hech bir ichki hujjat, ish beruvchining yakka tartibdagi huquqiy hujjati xodimning huquqiy holatini normativ-huquqiy hujjatlarga nisbatan yomonlashtirishi mumkin emasligi belgilangan.

Ushbu kodeksning 13-moddasida esa, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga xodimning holatini mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka nisbatan yomonlashtiruvchi qoidalarni kiritishga yo‘l qo‘yilmaydi deb ko‘rsatilgan.

Shuningdek Mehnat kodeksining 17-moddasiga ko‘ra, ushbu Kodeks 13-moddasining ikkinchi qismida, 14-moddasining birinchi, ikkinchi va to‘rtinchi qismlarida, 15-moddasining birinchi va ikkinchi qismlarida nazarda tutilgan talablarga rioya etmaslik xodimning holatini yomonlashtiradigan mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar qoidalarining haqiqiy emasligiga sabab bo‘lishi belgilangan.

Mehnat kodeksining 68-moddasi talablariga ko‘ra, Jamoa shartnomasida xodimlarning holatini mazkur xodimlarga tatbiq etiladigan qonunchilikka yoki jamoa kelishuvlariga nisbatan yomonlashtiradigan shartlar bo‘lmasligi kerakligi belgilangan.

Bundan tashqari Mehnat kodeksining 244-moddasi 1-qismiga muvofiq, mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda mehnatga haq to‘lash sohasida kamsitishni taqiqlash, teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng miqdorda haq to‘lanishini ta'minlash kabi kafolatlar nazarda tutilgan.

Yuqoridagilarga ko‘ra O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 312-moddasi 1-qism 2-bandida ko‘rsatilgan "Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima solinishi hollari nazarda tutilishi mumkin" normasi, mehnat kodeksining 8, 13, 17, 68, 244-moddalari talablariga mutlog‘ zid keladi, uning oqibatida esa xodimning huquqiy holatini yomonlashishiga hamda mehnat sohasida kamsitilishiga olib keladi.

Mehnat huquqining rivojlanishining jahon tarixida va xorijiy mamlakatlarning hozirgi amaliyotida ko‘plab miqdorda va xilma-xil intizomiy jazo choralari keltirilgan. Xususan, ish haqining kamaytirilgan yoki saqlangan holda boshqa ishga o‘tkazish, lavozimini pasaytirish yoki lavozimga ko‘tarishni rad etish, mehnat sharoitidagi boshqa o‘zgarishlar.

Ayrim davlatlarda, xodimning familiyasi va u sodir etgan intizomiy qilmish ko‘rsatilgan intizomiy jazo to‘g‘risidagi bildirishnomalarni tashkilotning e'lonlar taxtasiga osib qo‘yish amaliyoti ham ko‘zatiladi (Shveytsariya).

G‘arbning aksariyat mamlakatlarida, rivojlanayotgan mamlakatlarning bir qismida va ba'zi postsovet respublikalarida (Ozarbayjon, Estoniya) intizomiy javobgarlik choralariga jarima ham kiritilgan.

Biroq, ulardan foydalanishga ikkita shart mavjud bo‘lganda ruxsat beriladi:
birinchidan, uning hajmi cheklangan, masalan, Italiyada to‘rt soatlik daromad; ikkinchidan, undirilgan jarima mehnat jamoasi fondiga yoki xayriya maqsadlariga tushadi.

Buyuk Britaniya va Fransiyada esa intizomiy jarimaga yo‘l qo‘yilmaydi.

Ushbu holat ko‘plab xorijiy davlatlarning mehnat to‘g‘risidagi qonunchiligida ko‘zatiladi.

Misol tariqsida, Rossiya Federasiyasining mehnat kodeksining 192-moddasida, Ukraina Respublikasining mehnat kodeksining 147-moddasida, Qozog‘iston Respublikasining mehnat kodeksining 64-moddasida ham intozomiy jazo chorasi sifatida "jarima" belgilanmagan.

Jarimalarni qo‘llash amaliyoti Rossiya mehnat qonunchiligining rivojlanish tarixida ham mavjud edi. 1886 yil 3 iyunda qabul qilingan qonun zavod va fabrika boshqarmalariga tegishli tartibni saqlash uchun ichki tartib qoidalarini tuzishni aniq belgilab qo‘ydi.

Ishchilar tomonidan ushbu qoidalarni buzganliklari (intizomiy huquqbuzarliklar) uchun muassasa rahbarlariga har bir holat uchun 1 rubl miqdorida jarima solish yoki ularni ishdan bo‘shatish huquqi berildi. Bundan tashqari, shaxsiy mehnat shartnomasi muddati tugagunga qadar ishni ruxsatsiz tark etish taqiqlangan va barcha ishlamagan vaqt uchun ish haqining ikki baravari miqdorida jarima solish bilan jazolangan. Mehnat intizomini buzganlik uchun eng yuqori jarima ish haqining uchdan bir qismidan oshmasligi kerak bo‘lgan. Jarimalar ustidan shikoyat qilish mumkin emas edi, lekin jarima pullari har bir zavodda maxsus fondga tushishi va zavod inspektsiyasi ruxsati bilan faqat ishchilarning ehtiyojlarini qondirish uchun sarflanishi kerak edi.

Yuqoridagi tahlil va o‘rganishlar natijasiga ko`ra, Mehnat qonunchiligini takomillashtirish va insonparvarlik tamoyiliga moslashtirish maqsadida, biz quyidagilarni taklif qilamiz:

a) O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 312-moddasi 1-qism 2-bandida intozomiy jazo chorasi sifatida belgilangan jarima jazo turini mehnat qonunchilikdan chiqarib tashlashni;

b) O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 312-moddasi 1-qism 2-bandidan Mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi xodimga o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima jumlalarini qoldirib, davomida keltirilgan "Ichki mehnat tartibi

qoidalarida xodimga o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima solinishi hollari nazarda tutilishi mumkin" degan jumlalarni umuman chiqarib tashlash kerak.

Shuningdek Mehnat kodeksining 270-moddasi 1-qismiga o‘zgartirish kiritib "Har bir to‘lov chog‘ida ish haqidan ushlab qolingan mablag‘larning umumiy summasi xodimga haqiqatda hisoblangan ish haqining ellik foizidan oshishi mumkin emas" jumlalarini, "Har bir to‘lov chog‘ida ish haqidan ushlab qolingan mablag‘larning umumiy summasi xodimga haqiqatda hisoblangan ish haqining o‘ttiz foizidan oshishi mumkin emas" degan jumlalarga o‘zgartirishni taklif etamiz.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. Deklaratsiya 1948-yil, 10-dekabrda qabul qilingan. [Elektron resurs]/ https://constitution.uz/oz/pages/humanrights

2. “O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi”. 2023-yil 30-aprel kuni o‘tkazilgan O‘zbekiston Respublikasi referendumida umumxalq ovoz berish orqali qabul qilingan. 2023-yil 1-maydan kuchga kirgan.

3. X.T.Odilqoriyev “Davlat va huquq nazariyasi” T. Adolat.2021 y. 374-bet.

4. X.Yodgorov, G.Ziganshina, Sh.Axatova: "Mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar" T., 2017 y. 19-bet.

5. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava: Uchebnik: V 2 t. T. 2. Kollektivnoe trudovoe pravo. Individualnoe trudovoe pravo. Prosessualnoe trudovoe pravo. M.: Statut, 2009. 758-759 betlar.