
Иш берувчи ва ходим ўртасидаги зиддиятларни ҳал этиш

“Ҳар ким муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган қулай меҳнат шароитларида ишлаш, меҳнати учун ҳеч қандай камситишларсиз ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаган тарзда адолатли ҳақ олиш, шунингдек ишсизликдан қонунда белгиланган тартибда ҳимояланиш ҳуқуқига эга”

(Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, 42-модда)

Кишилар жамиятида меҳнат муносабатлари энг кўп учрайдиган муносабатлар сирасига кириб, жамиятни ривожланиши ва иқтисодий вазият ана шу муносабатларнинг қай даражада тартибга солинганлигига бевосита боғлиқдир.

Азал-азалдан инсонлар турли соҳаларда меҳнат қилиб, моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондиришга, оддий қилиб айтганда, кун кечиринишга ўрганганлар.

“Меҳнат, меҳнатнинг таги роҳат”, деб бежиз айтилмаган. Кимдир янги маҳсулотларни яратиш учун, яна кимдир кундалик вазифаларини адо этишга бел боғлаб, ўз ақли, куч-қуввати ва амалий кўникмаларини ишга солади, яна бири ўзи каби меҳнаткашларнинг ишини тартибга солиш ва бошқариш билан машғул бўлади.

Ишлаб чиқариш, технологиядаги ўзгаришлар оғир меҳнатнинг камайиши ва соҳага электрон бошқарувининг кириб келишини таъминлади, бу билан иш сифати ва ҳажмининг бир неча карра ошишига сабаб бўлди. Шу аснода, бир ҳолат ҳамон долзарблигини йўқотмайди. У бўлса ҳам – иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабат.

Юксак билим, маҳорат ва яхши кўникмаларга эга ходим баланд марраларни забт этишни истайдиган ҳар бир иш берувчининг орзуси бўлади. Бундай ҳодимларни излаб топиш, уларни жалб қилиш доимий вазифа ҳисобланади. Бундан ташқари, катта компаниялар таълим муассасаларида эндигина ўқишни бошлаган, келгусида соҳага ўз ҳиссасини қўшиш нияти бўлган ёш кадрларни ўқиш давриданоқ ҳомийликка олади, бу билан ўзларининг малакали кадрларга бўлган эҳтиёжини таъминлайди.

Ишга қабул қилишни сўраб мурожаат қилиш, бирор-бир танловдан ёки синовдан ўтиш ва охир оқибат меҳнат шартномасини тузиш ва иш бошланиши билан иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат муносабатлари юзага келади. Бу муносабатлар бир неча қонун ва қонуности ҳужжатлари билан тартибга солинади. Ҳар доим ҳам иш бир текис кетмайди, ўртада тушунмовчиликлар, зиддиятлар пайдо бўлади.

Касаба уюшмалари ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилса, иш берувчилар уюшмалари ёки бошқа ваколатли органлар иш берувчиларнинг ҳимоясини таъминлайди. Меҳнат муносабатлари ҳам бошқа муносабатлар каби зиддиятларга бой бўлади, иш берувчи ва ходим ўртасида турли низолар юзага келади, уларни ўз вақтида ва тўғри ҳал этиш нафақат тарафларнинг манфаатларига, балки, мамлакатдаги умумий вазиятга, ижтимоий-иқтисодий барқарорлик ва осойишталикка сабабчи бўлади.

Меҳнат низоларининг келиб чиқишига турли омиллар, яъни ташкилотнинг тугатилиши, ишнинг хусусияти (ҳажми) нинг ўзгариши, штатлар сонининг қисқариши, ходимнинг малакаси етарли бўлмаслиги ёки ўз вазифаларини бузиши

сабаб бўлиши мумкин.

Бошқа томондан эса иш берувчининг меҳнат шартномаси шартларига риоя этмаслиги, меҳнат қонунчилигида белгилаб қўйилган кафолатларни тақдим этмаслиги, иш вақти ва дам олиш вақти режимига амал қилмаслиги, меҳнатга ҳақ тўлашда камситишларга йўл қўйиши ва шу кабилар ҳам низоларнинг келиб чиқишига сабаб бўлади.

Бир сўз билан айтганда меҳнат низоси иш берувчи ва ходим томонидан меҳнат қонунчилиги талабларига риоя этмаслиги, вақти келганида меҳнат ҳуқуқи нормаларини қўллаб, бошқа турдаги муносабатларни яширишга ҳаракат қилиши оқибатида ҳам келиб чиқиши мумкин.

Масалан, бирор-бир ҳуқуқбузарлик ёки жиноий қилмиш содир этган ходимга нисбатан тегишли жавобгарлик масаласини қўймасдан, иш берувчи, одатда, ундан ариза олишни ва ишдан бўшатишни афзал деб билади.

Балки, бу йўл ҳар икки тараф учун қулайдир, аммо, бундай ёндашув жамиятда ҳуқуқбузарлик ва жиноятларнинг олдини олишга қаратилган кенг кўламли давлат сиёсатига зид ҳаракат ҳисобланади. Номақбул ходимнинг ишдан кетиши умумий ҳолатнинг яхшиланиб қолишини англатмайди, албатта. Ходим кетар, лекин, вазият ёмонлигича қолиши мумкин. Мақсад нима ахир? Кимдир кун ўтказишга, кимдир раҳбаридан дашном эшитмаслик учун, яна кимдир шахсий ишларини битириб олиш учун иш жойига келмаслиги керак.

Меҳнат унумдорлиги бўлиши лозим, иш берувчи ва ходим фойдали меҳнатнинг натижасидан баҳраманд бўлиши керак, жамият ривожланиши, бир нуқтада қотиб қолмаслиги зарур.

Бунинг учун меҳнатни ташкил этиш, турли хил ихтилофларни ҳал этиш ва низоларнинг олдини олишга алоҳида эътибор қаратмоқ керак. Миллий меҳнат қонунчилигимизда меҳнат низоларини ҳал этишга қаратилган бир қанча нормалар мавжуд. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 2-моддасига кўра, ушбу Кодекснинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ва эркинликларининг, шу жумладан меҳнат қилишга, эркин иш танлашга, адолатли ва хавфсиз меҳнат шароитларига ҳамда ишсизликдан ҳимояланишга бўлган ҳуқуқининг давлат кафолатларини белгилаш;
- иш берувчиларнинг кадрларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва самарали меҳнат жараёнини ташкил этиш соҳасидаги ҳуқуқлари амалга оширилишини таъминлаш;
- меҳнат соҳасида ижтимоий шерикликни рағбатлантириш ва ривожлантириш;
- ходимлар ва иш берувчиларнинг ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлаш;
- меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатишига кўмаклашиш.

Меҳнат кодексининг 4-моддасига кўра, ҳар ким меҳнат ҳуқуқларини амалга ~~ошириш ва ҳимоя қилишда тенг имкониятларга эга.~~

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситиш тақиқланади. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый ҳолати ва мансаб мавқеи, яшаш

жойи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик сифатлари ва меҳнати натижалари билан боғлиқ бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнат ва машғулотлар соҳасида бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита чекловлар белгилаш, худди шунингдек бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита имтиёзлар бериш камситишдир.

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида ходимларнинг ҳуқуқларини меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган шахслар, вояга етмаганлар, ногиронлиги бўлган шахслар, ҳомиладор аёллар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ ҳолда асосланган тарзда фарқлаш, истисно этиш, уларга афзаллик бериш, шунингдек уларни чеклаш камситиш деб ҳисобланмайди.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш борасидаги асосланган фарқлар ходимнинг иш берувчи билан меҳнат алоқаси хусусиятига, меҳнат фаолияти амалга ошириладиган жойга, ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусиятига, иш берувчининг ҳуқуқий мақомига, баъзи тармоқлар ва касблардаги ходимлар меҳнатининг ўзига хос хусусиятларига, организмнинг психофизиологик хусусиятларига, оилавий вазифаларнинг мавжудлигига ҳамда бошқа объектив ҳолатларга боғлиқ бўлиши мумкин.

Меҳнат ва (ёки) машғулотлар соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситилиш факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши, шу жумладан камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённинг компенсация қилиниши тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Кодекснинг 6-моддаси иккинчи қисми 5-бандида меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципига асосланган ҳолда меҳнат тўғрисидаги қонунчилик меҳнат низоларини ҳал қилишда (тартибга солишда) ходимларнинг ва иш берувчиларнинг вакиллари иштирокини назарда тутаяди, деб белгиланган.

Мазкур кодекснинг 11-моддасида меҳнат низоларини кўриб чиқишга оид муносабатлар якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар жумласига кириши кўрсатилган.

Ходимларга меҳнат низоларини ушбу Кодексда, бошқа қонунларда белгиланган тартибда ҳал қилиш ҳуқуқи мустаҳкамлаб қўйилган.

Шунингдек, шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатлар тугатилган тақдирда, ушбу муносабатларни якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш суд томонидан амалга оширилади. Мазкур шартнома бўйича ижрочи бўлган жисмоний шахс ушбу муносабатларни якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш учун якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун назарда тутилган тартибда ва муддатларда судга мурожаат қилишга ҳақлидир.

Ходимларнинг вакиллари меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) органларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш ҳуқуқига эга. 3 / 5

Меҳнат кодексининг 111-моддасига кўра, якка тартибдаги меҳнат низоларини

кўриб чиқиш чоғида муддатли меҳнат шартномасини тузишнинг асослилигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Шунингдек, Кодекснинг 120-моддасига кўра, ишга қабул қилиш ўзига қонунга хилоф равишда рад этилган деб ҳисоблайдиган шахс қонунга хилоф равишда рад этилганлиги факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши, шу жумладан тегишли ишни тақдим этиш, ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги ариза билан судга муурожаат қилиши мумкин.

Низоларни кўриб чиқиш чоғида ишга қабул қилишни рад этишнинг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Бундан ташқари, ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан шикоят қилишга ҳақли. Якка тартибдаги меҳнат низосини кўриш чоғида аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида ходимни ишдан четлаштиришнинг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига, ходим ваколатли давлат органларининг талабига кўра ишдан четлаштирилган ҳолларда эса ходимни ишдан четлаштириш тўғрисида қарор қабул қилган тегишли давлат органининг зиммасига юклатилади.

Низоларни кўриб чиқиш чоғида меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади. Юқоридагиларни ўқиган одам ҳар қандай ҳолатда ҳам иш берувчи жавобгар бўлиб қолаверадими, деган саволни бериши табиийдир. Бундай нормаларнинг киритилиши мамлакатда ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларининг давлат томонидан ҳимоя қилинишини билдиради, ҳар қандай зиддиятли вазият юзага келганида ходим эмас, балки иш берувчи меҳнат муносабатларининг қонуний асосда тугатилганлиги ёки меҳнат шартларининг асосли равишда ўзгартирилганлигини исботлаб бериши шарт бўлади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли бўлган суммаларнинг миқдорлари тўғрисида низо чиққан тақдирда, иш берувчи унга шак-шубҳасиз тегадиган суммани ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинган кунда тўлаши шарт. Меҳнат кодексининг 335-моддасига кўра, иш берувчининг ғайриқонуний ҳаракатлари ёки ҳаракатсизлиги туфайли ходимга етказилган маънавий зиён ходимга меҳнат шартномаси тарафларининг келишувида белгиланган миқдорларда пул шаклида компенсация қилинади.

Низо юзага келган тақдирда, ходимга маънавий зиён етказилганлиги факти ва уни компенсация қилиш миқдорлари, ўрни қопланиши лозим бўлган моддий зарардан қатъи назар, суд томонидан белгиланади.

Маънавий зиённи компенсация қилиш миқдори иш берувчининг ҳаракатларини баҳолашни ҳисобга олган ҳолда суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Шуни таъкидлаш жоизки, ташкилотда нафақат иш берувчи, балки ходим ҳам маълум жавобгарликка эга бўлиб, унинг бундай жавобгарлиги Меҳнат кодексига белгилаб қўйилган. Масалан, Меҳнат кодексининг 337-моддасига кўра, ходим иш

берувчига тўғридан-тўғри етказилган ҳақиқий зарарнинг ўрнини қоплаши шарт. Олинмаган даромадлар (бой берилган фойда) ходимдан ундирилмайди.

Тўғридан-тўғри етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчидаги мол-мулки, агар иш берувчи мазкур мол-мулкни бут сақланиши учун жавобгар бўлса) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек иш берувчи учун мол-мулкни сотиб олиш, тиклаш ёхуд ходим томонидан учинчи шахсларга етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун ортиқча харажатлар қилиш ва тўловларни амалга ошириш зарурати тушунилади.

Меҳнат кодексининг 541-моддасига кўра, иш берувчи ва ходим ўртасида ёхуд ходимлар (уларнинг вакиллари) ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш масалалари бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар меҳнат низоларидир.

Меҳнат низолари субъектнинг таркибига қараб якка тартибдаги ёки жамоавий бўлиши, ҳал этилиш усулига қараб даъво хусусиятига ва даъвосиз хусусиятга эга бўлиши мумкин.

Нодир Сулайманов

Фарғона вилоят судининг фуқаролик ишлари бўйича судьяси

2024-03-25 23:35:08