

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК ИНСТИТУТИ**

Қўлёзма ҳуқуқида

Дўсметов Зокиржон Қурбанбаевич

Интизомий жавобгарлик-қўлланилиши ва ҳуқуқий оқибатлари

5A3080105 “Меҳнат ҳуқуқи; ижтимоий таъминот ҳуқуқи” мутахассислиги
бўйича ҳуқуқ магистри даражасини олиш учун

МАГИСТРЛИК ДИССЕРТАЦИЯСИ

Илмий раҳбар: ю.ф.н.доц.
Турсунов Й.

ТОШКЕНТ-2009

МУ Н Д А Р И Ж А

Кириш.....	3-8
1-БОБ. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ ВА ИНТИЗОМИЙ ЖАВОБГАРЛИК	
1.1. Меҳнат интизоми тушунчаси ва умумий тавсифи.....	9-18
1.2. Меҳнат интизомини ҳуқуқий тартибга солиш асослари.....	19-35
1.3 Меҳнат интизомини мустаҳкамлашда рағбатлантиришни ҳуқуқий тартибга солиш.....	36-45
2-БОБ. ИНТИЗОМИЙ ЖАВОБГАРИК ВА УНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ	
2.1. Интизомий жавобгарлик ва интизомий жазо чоралари.....	46-63
2.2. Меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо чораси сифатида.....	64-73
ХУЛОСА.....	74-75
ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ.....	76-79

КИРИШ

Тадқиқот мавзусининг долзарблиги. Мустақиллик йилларида ўтказилган ислохотлар давлатимизнинг ривожига ва эртанги кунига бўлган ишончини янада кучайтирди. Чунки ҳар бир давлат мустақил бўлгандагина ўз истикболи учун курашиши, стратегик тўғри йўналиш олиши мумкин ҳисобланади. “Ислохот ислохот учун эмас, аввало инсон манфаатлари учун, инсон манфаатларини таъминлаш учун”¹ - Президентимизнинг мазкур сўзлари инсонни кадр–қиммати олий кадрият эканлигини, унинг ҳуқуқ ва эркинликларининг ва манфаатларининг ҳимояланиши энг муҳим вазифа ҳисобланишини кўрсатади. Ислохотлардан мақсад маълум бир ижтимоий соҳани ривожлантириш экан мазкур соҳаларга қаратилган ислохотлар бизда талайгина. Меҳнат қонунчилигида ўтказилаётган ислохотлар ҳам шулар жумласидандир. Меҳнат қонунчилигининг ривожига албатта ҳар бир меҳнат қилишга қодир, меҳнат лаёқатига эга инсонларнинг меҳнат қилиш, дам олиш, таътил олиш каби бир қатор ҳуқуқларининг ҳимоясига қаратилган бўлади. Мазкур ҳуқуқларнинг аниқ бир тизимга солиниши, ҳимоя қилиниши учун бош манба эса Ўзбекистон Республикасида 1992 йил 8 декабрда қабул қилинган Конституция ҳисобланади. Шунини алоҳида эътироф этиш керакки, конституцияда меҳнат ҳуқуқига бевосита ва билвосита алоқадор моддалар талайгина. Демакки, қонунчилик билан ҳамнафас ривожланадиган бўлса ўша соҳа ривожланади. Конституциямизнинг 9 - боби “Иқтисодий ва ижтимоий ҳуқуқлар” деб номланиб, ундаги 37-,38-,39-моддалар бевосита меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилгандир. Мазкур моддаларда ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгаллиги, суд ҳукми билан тайинланган жазони ўташ тартибидан ёки қонунда кўрсатилган бошқа ҳоллардан ташқари мажбурий меҳнат таққиланиши,

¹ Ислам Абдуғаниевич Каримов Инсон, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари-олий кадрият. -Т.: “Ўзбекистон”, 2006.-62 б.

ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига эгаллиги, иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланиши, ҳар ким қариганда, меҳнат лаёқатини йўқотганда, шунингдек боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқига эгаллиги, пенсиялар, нафақалар, ижтимоий ёрдам бошқа турларининг миқдори расман белгилаб қўйилган тирикчилик учун зарур энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмаслиги ёритиб ўтилган.² Мазкур нормалар умум характерга эга бўлиб, бошқа норматив ҳужжатлар учун асос вазифасини ўтайди.

Меҳнат қонунчилигида меҳнат кодексининг ўрни ҳам бекиёс ҳисобланади. Мазкур кодекс 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган бўлиб, ўзида демократик, инсонпарварлик, тенглик тамойилларини ақс эттирган бўлиб, меҳнат муносабатларини ҳал қилишда дастлабки манбалардан бири ҳисобланади. Барча меҳнат соҳасидаги локал норматив ҳужжатлар мазкур кодекс қоидалари юзасидан чиқарилади ва унинг тамойиллари билан ишлаб чиқилади. Ҳар бир соҳада бўлганлиги каби мазкур кодексда ҳам маълум бир ижтимоий муносабатларни ҳимоя қилиш мақсадида бузилган ижтимоий муносабатлар оқибати сифатида жавобгарлик назарда тутилган. Жавобгарликнинг асл моҳияти маълум бир ҳаракатни амалга оширишга масъуллик нуқтаи назаридан, иккинчи томондан эса бузилган ижтимоий муносабатлар оқибати сифатида юзага келади. Интизомий жавобгарлик ҳам мазкур ҳолатнинг ёрқин намунаси ҳисобланади. Интизомий жавобгарлик меҳнат интизомини бузилиши оқибатидир. Меҳнат интизомига риоя қилиш эса ўз навбатида корхона, муассаса, ташкилотнинг нормал иш фаолиятини олиб борилишини, меҳнат тартиби, ходимларнинг бурчлари, иш берувчининг бурчлари, меҳнат интизоми ҳақидаги низом ва уставларга риоя қилинишини назарда тутди. Интизомий жазоларнинг аниқ бир норматив ҳужжат билан яъни асосий ҳужжатлардан бўлмиш меҳнат кодексига асосан қўлланилиши ҳам инсонпарварлик демократик принципларни ўзида намоён этади. Чунки

² Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.-Т.: Ўзбекистон, 2008.- 9 б.

меҳнат кодексининг 181 – моддасининг 2 бандида белгиланганидек³, мазкур моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиши тақиқланади. Демакки, иш берувчининг мазкур доирадан чиқиб кетишини ва ходимнинг ҳуқуқларининг топталиши олди олинади. Бу норма барча иш берувчиларни умум талабларга риоя қилишини ва иккинчи томон ҳуқуқларини камситишини, ходим учун эса ўз ҳаракатларини тўғри баҳолай олиш имкониятини яратади. Интизомий жавобгарлик меҳнат қонунчилигидаги энг муҳим қирраларидан бири ҳисобланади. Чунки, мазкур мавзуга бағишланган моддалар ходимни ишдан бўшатилиши каби оқибатга сабаб бўлиши мумкин ҳисобланади. Шунинг учун мазкур муносабатга юзаки қараш мумкин эмас. 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 олиш оғир ва ўта чуқур мулоҳаза юритишга ундайдиган ҳолатдир. Биргина интизомий жазо амал қилиш муддатини оладиган бўлсак, мазкур муддат 1 йилгача чўзилиши мумкин ҳисобланади. Демакки, интизомий жазоларнинг қай даражада берилиши ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатларнинг қайси томонга қараб бурилишини белгилаб беради.

Юртбошимиз И.А.Каримов ҳақли равишда зикр этганларидек “қонун устуворлигини таъминлаш, шахс, оила, жамият ва давлатнинг ҳуқуқ ва манфаатлари муҳофазасини кучайтириш, аҳолининг ҳуқуқий маданияти ва ҳуқуқий онгини ошириш, фуқароларни қонунга бўйсунтириш ва ҳурмат руҳида тарбиялаш - бу ривожланган бозор иқтисодиётига асосланган чинакам демократик, ҳуқуқий давлат ва эркин фуқаролик жамияти қуришнинг нафақат мақсади, балки унинг воситаси, энг муҳим шарт ҳисобланади.”⁴.

Шу маънода М.Ҳ. Рустамбаев ҳақли равишда таъкидлаганидек, “мамлакатимиздаги ислохотларнинг пировард мақсади кишилар учун эркин, қулай, фаровон ҳаёт шароити яратишга қаратилган.”⁵.

³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Т., Ўзбекистон, 2007 й., 61-б.

⁴ Адолат қонун устуворлигида. / «Фидокор» газетаси. 30.08.2001 й. 2-бет

⁵ Рустамбаев М.Ҳ. Ислохот ва қонун уйғунлиги. // Ж. Ҳуқуқ ва бурч. 2006. №2. 13-15 б.

Демакки, меҳнат интизомидан тортиб унинг бузилганлиги учун интизомий жавобгарлик меъёрлари меҳнат қонунчилигида белгилаб берилган экан, бу замонавий қонунчилик сари илдам қадам қўйилганлигидан дарак беради.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Интизомий жавобгарлик иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат муносабатлар яъни меҳнат шартномасининг бекор қилиниши, жарима солиниши ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш ва меҳнат интизومي каби бир қатор институтларида долзарб мавзу эканлигига қарамай, юртимизда бу соҳада олиб борилган илмий тадқиқотларни етарлича деб бўлмайди. Шундай бўлса-да, мазкур мавзуни илмий жиҳатдан ёритиб берган олимларнинг илмий асарлари тадқиқ этилаётган мавзуни ўрганишда муҳим илмий ва назарий манба бўлиб хизмат қилди. Интизомий жавобгарлик ва унга боғлиқ мавзулар ҳуқуқшунос олимлар, жумладан, ўзбекистонлик ҳуқуқшунослардан А.А.Иноятов, М.А.Усманова, М.Ю.Гасанов, Е.А.Соколов, Й.Турсунов,⁶ ҳамдўстлик мамлакатларида Т.О.Айман, Е.Б.Хохлова, С.П.Маврина, каби олимлар томонидан тадқиқ қилиниб, улар бу мавзуни ўрганиб, очиб беришда ўзларининг бекиёс ҳиссаларини қўшганлар. Бироқ, ушбу масала юзасидан айнан меҳнат ҳуқуқи нуқтаи назаридан алоҳида комплекс тадқиқот иши олиб борилмаган.

Магистрлик диссертациясининг мақсад ҳамда вазифалари. Ушбу тадқиқот ишидан кўзланган асосий мақсад интизомий жавобгарлик ва меҳнат интизомининг нозик ҳолатларини ўрганиш, бунда фуқаролар ҳуқуқ ҳамда эркинликларини таъминлашга эришиш учун мазкур соҳани чуқур ўрганиш, мавжуд ҳолатларни таҳлил қилиш ҳамда мавжуд муаммо ва камчиликларни аниқлаш ва уларга баҳо бериш, шунингдек, уларни такомиллаштириш юзасидан фикр-мулоҳаза ва таклифлар беришдир.

⁶ Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи, дарслик. - Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи, 2002; Усманова М.А., Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. –Т.: ТДЮИ, 2006; Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти), 1-китоб. - Тошкент, 1999; Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Иш вақти ҳамда дам олиш вақти. 2-китоб. – Тошкент, 2001; Мамасиддиқов М.М. Меҳнатга оид низоли ишларни судда қўришнинг процессуал хусусиятлари. Ўқув қўлланма. - Т.: ТДЮИ, 2004.

Юқорида белгиланган мақсадга эришиш учун диссертация олдида куйидаги вазифалар куйилди:

- интизомий жавобгарлик қўлланилиши ва унинг оқибатлари билан боғлиқ муносабатларини тартибга солишга доир ҳуқуқ нормалари ва уларнинг аҳамиятини таҳлилий жиҳатдан ёритиб бериш;

- интизомий жавобгарлик қўлланилиши ва унинг оқибатлари ва фуқаролар кафолатларига оид асосий тушунчаларига илмий-назарий таъриф бериш;

- интизомий жавобгарлик қўлланилиши ва унинг оқибатларининг ўзига хос жиҳатларини белгилаб олиш;

- интизомий жавобгарликни ҳуқуқий тартибга солишга доир қонунчилик ҳужжатларини такомиллаштиришга қаратилган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш;

интизомий жавобгарлик бўйича хорижий қонунчилик ва амалиётни ўрганиш, уларнинг шу соҳадаги ютуқлари асосида миллий қонунчиликни такомиллаштиришга қаратилган таклифларни ишлаб чиқиш ва асослаб бериш.

Тадқиқот предмети ва объекти. Мазкур диссертация ишининг **предметини** меҳнатга оид муносабатлар жараёнида юзага келадиган ва унинг оқибати ҳисобланган интизомий жазолардир.

Диссертация ишининг **объекти** иш берувчи ва ходимлар ўртасидаги муносабатларда ифодаланган императив характерга эга бўлган жавобгарликни қўллаш билан боғлиқ муносабатлардир. Зеро, улар ўртасидаги яъни иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатларни ўрганиш ва мазкур муносабатларни адолатли бўлишини таъминлаш муҳим аҳамият касб этади.

Тадқиқот ишининг илмий янгилиги. Диссертацияда илмий асарларни ўрганиш, амалдаги қонун ҳужжатларини таҳлил қилиш, тегишли давлат органлари ва бошқа жамоатчилик ташкилотларининг амалиётини ўрганиш асосида интизомий жавобгарлик қўллаш тартиби ва оқибатлари тадқиқ қилинди.

Юқоридагилардан келиб чиқиб қуйидаги асосий қоидалар ҳимояга қўйилмоқда:

1) Ўзбекистон Республикасида қабул қилинган кодексларда бўлгани каби вояга етмаганларга нисбатан интизомий жавобгарликнинг энгилроқ шакллари ифодаланган ва илмий асослантириб берилган. Мазкур амалиётни меҳнат қонунчилигида ҳам қўллаш ҳолатлари ёритилган.

2) Интизомий жавобгарлик қўлланилиш муддатлари юзасидан айрим мулоҳазалар билдирилган.

Натижаларнинг жорий қилиниши. Диссертация натижалари бўйича Тошкент давлат юридик институтида ўтказилган “Вояга етмаганларни меҳнат соҳасидаги муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий жиҳатлари: миллий ва халқаро стандартлар” мавзусидаги давра суҳбатида, “Ижтимоий ҳимояга оид қонунчилик тизимини такомиллаштириш муаммолари” мавзусидаги илмий-амалий конференция материалларида, шунингдек, институт “Меҳнат ва ижтимоий ҳимоя ҳуқуқи” кафедрасининг очик мажлисларида маъруза қилинди.

Ишнинг синовдан ўтганлиги. Диссертация қўлёзмаси Тошкент Давлат Юридик Институтининг “Меҳнат ва ижтимоий ҳимоя ҳуқуқи” кафедрасининг мажлисида муҳокама қилинган ҳамда очик ҳимояга тавсия этилган.

Диссертациянинг тузилиши. Тадқиқ этаётган илмий иш тузилишига кўра ўзаро ички мантиқий яхлитликка эга бўлган икки қисм: кириш, асосий қисмда 2 боб ва хулосадан иборат. Асосий қисмда кўрсатилган ҳолатлар ва фикр-мулоҳазаларда белгиланган фикрлар жамланиб, улар хулосада ўз ифодасини топади.

1-БОБ. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ ВА УНДАГИ ИНТИЗОМИЙ ЖАВОБГАРЛИКНИНГ РОЛИ.

1.1. Меҳнат интизоми тушунчаси ва умумий тавсифи

Интизом, тартиб ҳар бир соҳада бўлиши керак бўлган муҳим ҳолат ҳисобланади. Чунки тартиб бўлмаган ерда ривожланиш ҳам бўлмайди. Меҳнат қонунчилигидаги меҳнат интизоми ҳам шулар жумласидандир. Чунки, меҳнат интизомининг бузилиши интизомий жавобгарликка сабаб бўлиши мумкин ҳисобланади. Меҳнат интизоми – умум белгиланган меҳнатни ташкил этилишида биргаликдаги меҳнатни амалга оширишга оид ҳаракат тартиби ва унга риоя этилмаганда эса интизомий жавобгарлик каби оқибатни юзага келтирувчи тартибдир. Меҳнат интизомини тушуниш ва унга таъриф турлича ҳисобланади. Турли олимлар мазкур тушунчага турли хил таъриф беришган.

Айрим олимлар меҳнат интизомини ҳукуқий нормалар билан мустаҳкамлаб қўйилган ишлаб чиқариш иштирокчиларининг ўзаро муносабатларини белгиловчи тартиб ҳисобланади⁷ - деса, айримлари, меҳнат интизоми биргаликдаги меҳнатнинг заруратини ҳамда меҳнат иштирокчиларининг муайян тартибга бўйсунилишини англатади дейди.

Й. Турсунов меҳнат интизомини - корхона фаолиятида қатнашиши пайтидаги тартиб қоидалар йиғиндиси, бу қоидаларга ходим ва иш берувчининг амал қилиши лозимлигини эмас, балки уларнинг ушбу қоидалар рамкасидаги ҳатти-ҳаракатлари, ҳулқ атвори ҳам тушунилади – дейди.⁸ Юридик адабиётларда, баъзан норматив ҳужжатларда меҳнат интизоми, ишлаб чиқариш интизоми, технология интизоми каби тушунчалар тез-тез учраб ва баъзан эса уларнинг ўзаро нисбати ҳам фарқланиб кўрсатилади.⁹

⁷ Трудовое право. Учебник под редакцией А.С.Пашкова и О.В.Смирнова "Юр.лит.", М., 1998 г., стр.401; Советское трудовое право. Учебное пособие под редакцией проф.О.В.Смирнова. "Профиздат". М., 1991, стр.281.; Советское трудовое право. Под.ред. Б.К. Бегичева и А.Д. Зайкина. М., 1985 г, стр. 362-363. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова. Учебник. Трудовое право России. "Юрист", М., 1997, 307-308.

⁸ Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т.: "Молия" нашриёти, 2002 й.-183

⁹ Трудовое право. Учебник. Под.ред. О.В.Смирнова. "Проспект" М., 1998, стр.315.

Меҳнат интизоми ҳақидаги тартиб қоидалар қуйидагиларда мустаҳкамланган ҳисобланади:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида (6-боб);
2. Хўжалик фаолиятига оид Қонунларда (масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги, «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги ва бошқа қонунлар);
3. Хўжалик фаолияти тармоқларига оид бўлган норматив ҳуқуқий ҳужжатларда (масалан, темир йўл транспорт соҳасида қўлланадиган интизом Уставлари ва бошқалар);
4. Иқтисодиётнинг айрим тармоқларини бошқаришга бағишланган Ўзбекистон Республикаси ҳукумати актларида (масалан, давлат-акциядорлик жамиятларининг айрим турларига оид Низомлар ва ҳ.к.);
5. Корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари, мансаб йўриқномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатларда;
6. Ишларни хавфсиз ва безарар олиб бориш қоидаларида;
7. Ходим билан иш берувчи ўзаро тузган меҳнат шартномаси (контракти)да;
8. Бошқа шакллардаги норматив ҳуқуқий актларда.¹⁰

Меҳнат интизоми турли фанлар предмети сифатида ўрганилади. Қонунчилик соҳасида эса у ҳуқуқий категория сифатида ўрганилади ва тадқиқ этилади.

Ҳуқуқий категория сифатида меҳнат интизомининг қуйидаги жиҳатларига эътибор бериш лозим:

биринчидан, у меҳнат ҳуқуқининг асосий тармоқ тамойилларидан бири бўлиб, унинг мазмуни Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида, шунингдек МКнинг 176 ва 177-моддаларида баён этилган. Мазкур моддаларга биноан, ходим меҳнат интизомига қатъий риоя қилиши, ўз

¹⁰ Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т.: “Молия” нашриёти, 2002 й.-186 б.

меҳнат вазифасини ҳалол, виждонан бажариши лозим. Меҳнат интизомини ўрнатиш ва унга риоя этишни назорат қилиш эса иш берувчининг вазифаси ҳисобланади.

Иккинчидан, меҳнат интизоми меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг ажралмас қисми, унсури сифатида ҳам намоён бўлади.

Маълумки, меҳнат муносабатлари куйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

А) Бу муносабатлар биргаликда меҳнат қилишдан келиб чиқилгани ҳолда тартибга солинадиган ички меҳнат тартиби қоидалари доирасида амалга оширилади;

Б) Ходим аниқ бир корхона-ташкilotнинг меҳнат жамоаси таркибига киритилади;

В) Ходимни корхона жамоасига қўшилиши алоҳида юридик факт – меҳнат шартномаси тузиш, сайлов ёки танловдан ўтиш билан боғлиқ бўлади;

Г) Меҳнат шартномасининг мазмуни ходим томонидан муайян касб, ихтисос бўйича ишни бажарилишига қаратилган бўлади. Корхонага ишга қабул қилинган ходим олдиндан аниқ белгилаб қўйилган касб, малака ёки лавозим бўйича меҳнат мажбуриятларини бажариши назарда тутилган. Меҳнат шартномасига кўра ходим олдиндан аниқ белгиланган касб, ихтисос ёки лавозимга оид ишни иш берувчига бўйсунган ҳолда бажаради.

Меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг ҳуқуқий мавқеи ўзаро тенглиги билан ажралиб туради. Бунга касб тури, машғулот ва иш жойини танлаш эркинлиги фукароларнинг конституциявий ҳуқуқларидан эканлиги, фукаролар ўз жисмоний ва интеллектуал салоҳиятларидан ўз хохишларича фойдаланишлари мумкинлиги, мажбурий меҳнат тақиқланганлиги кабилар асос бўла олади. Шу билан бирга меҳнат жараёнида ходим иш берувчига, унинг фармойишларига, ички меҳнат тартиби қоидаларига сўзсиз риоя этиши лозимлиги ҳам меҳнат ҳуқуқий муносабатларининг унсури сифатида намоён бўлади. Ҳозирги пайтда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги

томонидан 1999 йил 14 июнда 746-тартиб рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Идоравий бўйсунлиши, мулкчилик шакли ва хўжалик фаолияти йўналишидан қатъий назар корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун ички тартибининг Намунавий қоидалари мавжуд бўлиб, ҳар бир корхона ўзининг ички меҳнат тартиб қоидаларини ушбу намунавий қоидалар талабларига асосланган ҳолда ишлаб чиқиши ва жорий этиши лозим бўлади.

Ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидаларида ходим ва иш берувчининг асосий мажбуриятлари санаб кўрсатилган.

Жумладан, ушбу намунавий қоидаларнинг 1.5-бандида айтилишича ходим:

- ўз функционал мажбуриятларини виждонан бажариши;
- меҳнат интизомига риоя этиши, иш берувчининг фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида бажариши;
- меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси қоидаларини сўзсиз бажариш;
- корхона мулкига тежамкорлик билан муносабатда бўлиш;
- меҳнат жамоаси аъзолари, корхона мижозлари ва иш жараёнида мулоқотда бўлишга тўғри келадиган бошқа шахслар билан ҳушмуомалалик билан муносабатда бўлиши лозим.

Ушбу намунавий қоидаларнинг 1.4-бандида иш берувчининг асосий мажбуриятлари кўрсатиб қўйилган бўлиб, унга кўра иш берувчи:

- ходимлар меҳнатини ташкил этиши;
- қонунчилик ва бошқа норматив актларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиши;
- корхонада жорий этилган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ходим томонидан бажарилган иш учун ўз вақтида ва тўлиқ иш ҳақи тўлаб бериши;
- меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шартларини таъминлаши;

- қонунчиликка, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимларнинг дам олиш ҳуқуқларини амалга оширишни, кафолатли ва компенсация тўловлари тўланишини таъминлаб бориши;

- меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходимга етказилган зарар ўрнини қоплаб бериши;

- ходимлар вакиллик органлари ҳуқуқларига риоя этиши, улар фаолиятига кўмаклашиши, меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан улар билан музокаралар олиб бориши;

- Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаси тузиши керак бўлади.

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. Демак, меҳнат шартномасини хусусиятларидан ходимнинг ички тартиб қоидаларига бўйсунтириш, яъни меҳнат режими, тартиби билан боғлиқ..¹¹

Ушбу хусусиятларга қараб биз меҳнат муносабатларни бошқа турдош муносабатлардан фарқлай оламиз.

Меҳнат Кодексининг 176-моддасида баён этилганидек, меҳнат интизомининг ана шу хусусиятида ходим ҳамда иш берувчи ўртасида меҳнат шартномаси тузилгани сабабли ўрнатилган меҳнат интизоми талабларини ҳалол ҳамда виждонан бажариш мажбуриятини ифодалайди. Бу барча ходимларнинг меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган умумий бурчи ҳисобланиб, кейинчалик ҳар бир ходимнинг меҳнат функциясига доир вазифаси, унинг лавозими ва бажараётган ишига қараб муайян тарзда аниқлаштирилади. Бу ҳол лавозимларга оид низомлар, йўриқномалар, малака маълумотномаларида белгилаб қўйилган.

Учинчидан, меҳнат интизоми меҳнат ҳуқуқининг институти сифатида ҳам муҳим аҳамият касб этади. Унинг бу жиҳати қонуннинг ички меҳнат

¹¹Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракт). –Т.: Ўқитувчи, 1996 й, 34 бет

тартиби қоидаларини, ходим ҳамда иш берувчининг бурчларини тартибга солувчи, шунингдек ҳалол меҳнат ва уни рағбатлантириш чоралари ҳамда меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларнинг интизомий жавобгарлигини белгиловчи ҳуқуқий нормалар тизими сифатида намоён бўлади.

Тўртинчидан, меҳнат интизоми ўз табиатига кўра, муайян даражада ходимнинг ҳақиқий ҳулқ-атвори ва ахлоқининг кўзгуси ҳамдир. Чунки, бунда маълум маънода ходимнинг ишлаб чиқариш интизомидан ва бу борада белгиланган тартибга қай даражада риоя қилаётганидан далолат беради. Зотан, ишлаб чиқаришдаги меҳнат унумдорлиги ҳам кўп жиҳатдан меҳнат жараёнида ходимларнинг меҳнат интизомига риоя қилиш даражасида бевосита боғлиқдир.¹²

Шуни ҳам эслатиб ўтиш лозимки, юридик адабиётда айрим норматив ҳужжатларда меҳнат интизоми, ишлаб чиқариш интизоми, технология интизоми каби тушунчалар ва уларнинг бир-бирига ўхшаш ҳамда фарқланадиган жиҳатларига тегишли мулоҳазаларга дуч келиш мумкин.¹³ Бизнинг мазкур мулоҳазаларимизга кўра, меҳнат интизоми тушунчаси мазмун-моҳияти жиҳатидан кенг ва умумий бўлгани сабабли, у ўз ичига ишлаб чиқариш ва технология интизомини қамраб олади. Бунинг исботи сифатида шуни айтиш мумкинки, ходимнинг технология интизомига риоя қилиш бурчи, шунингдек иш берувчининг меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаб бериш мажбурияти Меҳнат кодексининг XI - Меҳнат интизоми бобида баён этилган. Юридик адабиётда ҳам бу фикрга яқин мулоҳазалар илгари сурилган.¹⁴

Ҳар бир ҳуқуқ соҳаси ва институти каби меҳнат интизоми объектив ва субъектив маъноларда тушунилиши мумкин.

¹² Трудовое право. Учебник. Под.ред. О.В.Смирнова. "Проспект" М., 1998, стр. 315 К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова. Учебник. Трудовое право России. "Юристъ", М., 1997, 307-308.

¹³ Трудовое право. Учебник. Под.ред. О.В.Смирнова. "Проспект" М., 1998, стр. 315.

¹⁴ Иноятов А. Ўзбекистонда меҳнат ҳуқуқи. –Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002й, 307 бет; Турсунов Й., Усмонова М., Меҳнат ҳуқуқи. Ўқув қўлланма.-Т.: ТДЮИ, 2004, 98 бет

Объектив маънода – меҳнат интизоми – бу меҳнат ҳуқуқининг алоҳида институти сифатида меҳнат интизомига оид норматив актлар тизими ва корхоналарда белгиланган ички тартибдан иборат.

Субъектив маънода эса – меҳнат интизоми - бу ходимларнинг меҳнат муносабатларининг унсури (элементи) бўлиб, меҳнат интизоми, корхона ички тартиб қоидаларига риоя этиш мажбуриятини ифодалайди.

Меҳнат ҳуқуқи фани ва қонунчилик амалиётида меҳнат интизомини таъминлаш ва мустаҳкамлашнинг қуйидаги икки усулидан фойдаланилади:

1) Ишонтириш. Меҳнат шартномаси томонларини иқтисодий, маънавий жиҳатдан манфаатдор қилиш, меҳнат интизомига оғишмасдан амал қилиш улар учун жуда ҳам фойдали эканлигига ишонтиришга қаратилган ташкилий-ҳуқуқий тадбирлар йиғиндисини ўз ичига олади.

2) Мажбурлаш. Меҳнат интизомига шу талаблар бузилганида ҳуқуқий мажбурлов чоралари, интизомий ва моддий жазоларнинг қўлланишини тақозо этади. Бу нарса ходимга нисбатан олганда турли интизомий жазоларни қўлланилишида, иш берувчига нисбатан олганда эса унга турли молиявий жазоларни қўлланилишида, корхонанинг банкрот бўлишида намоён бўлиши мумкин.¹⁵

Меҳнат интизоми тушунчасининг яна бир жиҳатларидан – унга ишлаб чиқаришнинг бутун меҳнат жамоаси ва алоҳида ходим томонидан риоя этилиши даражаси киради. Ходим малакавий функционал мажбуриятларига, мансаб, техника хавфсизлиги, санитария-гигиена, ёнғинга қарши йўриқномаларга риоя этиши шарт. Иш берувчи эса ўз навбатида ходимларга тегишли шароит яратиб берган ҳолда, меҳнат интизомини ўрнатиб, уни бузиш ҳолатларига чора кўриши мумкин. Ишлаб чиқаришда меҳнат интизоми ўз ичига технологик ва ишлаб чиқариш интизомини олади. Технологик интизом деганда ишлаб чиқариш маҳсулотини яратиш жараёнида тегишли технологияларга риоя қилишни тушуниш керак. Ишлаб

¹⁵ Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т.: “Молия” нашриёти, 2002 й.-186 б.

чиқариш интизоми эса – бу иш берувчи вакиллигини амалга оширувчи мансабдор шахсларнинг меҳнат интизомининг бир қисми бўлиб, унга технологик жараённинг узлуксизлигини, хом ашё, асбоб - ускуналарни ўз вақтида етказиб бериши, ишлаб чиқаришнинг таркибий бўлимларнинг фаолиятини комплекс ҳолатда ишлашини таъминлаб беришдир.

Меҳнат интизомининг аҳамияти қуйидагиларда намоён бўлади:

- ҳар бир ходимнинг ва шу боис бутун ишлаб чиқаришнинг юқори даражадаги меҳнат унумдорлигини таъминлаш;

- ходимлар меҳнат вазифаларини сидқидилдан бажарилиши, ташаббускорлик, рационализаторликда қобилиятини кўрсатиш учун имкониятлар яратиш.

- Ходимлар меҳнатини унумдорлигини ва ишлаб чиқариш самарасини кўтариш;

- Меҳнат фаолияти жараёнида ходимларнинг соғлиғи ҳавфсизлигини таъминлайди. Меҳнат интизоми сустр бўлган корхоналарда одатга кўра, бахтсиз ходисалар ва авариялар кўп учрайди;

- Ҳар бир ходимнинг ва бутун меҳнат жамоасининг иш вақтидан унумли фойдаланишига кўмаклашади.

Меҳнат интизомини таъминлаш воситалари юқори унумли ишлаб чиқаришни ташкил этилиши учун зарур бўлган иқтисодий ва ташкилий шартларини яратишда катта аҳамият касб этади. Меҳнат интизомини таъминлаш усуллари хусусида тўхталадиган бўлсак, айтиш жоизки, бу масала МКнинг 179-моддасида ўз ечимини топган. Мазкур моддага мувофиқ, меҳнат интизоми қуйидаги усуллар орқали таъминланади:

биринчидан, корхонада унумли ва самарали ишлаш учун зарур ташкилий ва иқтисодий шарт-шароитлар яратиб бериш;

иккинчидан, ҳалол меҳнатни рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллариини такомиллаштириш билан;

учинчидан, меҳнат интизомига риоя қилмайдиган ходимларга нисбатан

тегишли жазо чораларини қўллаш орқали.

Корхонада зарур ташкилий ва иқтисодий шарт-шароитларни таъмин этиш Меҳнат Кодексининг 177-моддасида назарда тутилган ва иш берувчининг бурчларидан бири сифатида белгилаб қўйилган. Ишлаб чиқариш шартларига Меҳнат Кодексининг 88-моддасида белгиланганидек, техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар киради.¹⁶

Юқори унумли ишлаб чиқаришни ташкил этилиши учун зарур бўлган иқтисодий ва ташкилий шартларини яратиш мажбурияти иш берувчига юклатилган. Бундай шароитлар қаторига:

- машина, ускуна ва мосламаларнинг ишлатилиши учун яроқли ҳолатда бўлиши;
- техник хужжатлари билан ўз вақтида таъминланиши;
- хом ашё, асбоб-ускуналар сифатини ва ўз вақтида етказиб берилишини таъминлаш;
- ишлаб чиқаришни электроэнергия, газ ва бошқа манбалар билан таъминлаб бериш;
- хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларини яратиб бериш (техника хавфсизлиги қоидаларига риоя этиш, керакли даражада ёруғлик, иссиқлик, вентиляция ва бошқа омилларни таъминлаб бериш).

Белгиланган шароитлардан бирон бири таъминланмаган тақдирда ходимларнинг меҳнат унумдорлигини пасайтириб, ишлаб чиқаришнинг умумий ҳолатига дарҳол таъсир этиши мумкин. Айнан шунинг учун, қонун меҳнат шароитларини таъминлаш мажбуриятини меҳнат интизомини тартибга солиш усуллари қаторга қўшган. Бундай шароит меҳнат жамоасида ходимларнинг ўз меҳнат вазифаларига виждонан, ҳалол муносабатда бўлишни тарбиялайди. Меҳнат жамоасида меҳнат интизомига риоя

¹⁶ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. -Т.: Иқтосидиёт ва ҳуқуқ дунёси. 2004 йил. 47 бет

этмасликнинг алоҳида ҳолларига йўл қўмаслик хислатини уйғотади. Демак, меҳнат интизоми ишлаб чиқариш жараёнидаги объектив заруратдир. Бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий шарт-шароитларнинг яратиб берилиши иш берувчи учун ҳам, ходимлар учун ҳам катта аҳамият касб этади. Зеро, корхонанинг барқарор иқтисодий ҳолати, самарали меҳнат қилиш учун тегишли шарт-шароитларнинг яратилгани меҳнат унумдорлигининг муттасил ўсишини таъминлаш ва пировард натижада иш берувчи ҳамда ходимлар талаб-эҳтиёжлари ва манфаатларини қондириш воситасидир. Бу, ўз навбатида, меҳнат интизомининг мустаҳкамланишига, иш унуми ва сифатининг яхшиланишига, корхонадаги барча ходимларнинг моддий аҳволи ва турмуш даражасининг юксалишига хизмат қилади.

1.2.Мехнат интизомини ҳуқуқий тартибга солиш асослари

Умумий ҳуқуқ назариясига кўра, ҳуқуқий тартибга солиш жараёнининг уч босқичига ўрта муҳим унсур (ҳуқуқий ҳодиса) мувофиқ келади:

- а) ҳуқуқий нормалар;
- б) ҳуқуқий муносабатлар;
- в) субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятларни амалга ошириш актлари.

Юқорида зикр этилган қўшимча босқичга мувофиқ тарзда ҳуқуқий тартибга солиш механизмида қўшимча (факультатив) унсур - ҳуқуқни қўллаш актлари майдонга чиқади.

Ҳуқуқий тартибга солиш механизмининг ҳар бир элементи, ўз навбатида, ўзига хос кичик тизимни ташкил этади. Чунончи, юридик нормаларнинг яратилиш босқичига мувофиқ келадиган тизимга - ҳуқуқий онг, ҳуқуқ ижодкорлиги актлари, норматив юридик актлар, ҳуқуқий нормалар, меъёрлар, ҳужжатларни тизимлаштириш, юридик техника ва бошқалар киради;

юридик нормаларнинг амал қилиш босқичидаги ҳуқуқий муносабатлар тизимига - ҳуқуқ соҳиби, юридик фактлар, умумий ва конкрет ҳуқуқий муносабатлар киради;

ҳуқуқ ва мажбуриятларни амалга ошириш тизимига -ҳуқуқий муносабат қатнашчиларининг муайян хатти-ҳаракатлари, ҳуқуқни қўллаш актлари киради.¹⁷

Юқорида санаб ўтилган тизимларни ҳуқуқий тартибга солиш жараёнининг бўғинлари деб аташ мумкин. Ушбу жараёнда амал қиладиган унсурларнинг мужассам бир бутунлиги ҳуқуқий тартибга солиш механизмини ташкил этади.

Ҳуқуқий тартибга солиш механизми - ижтимоий муносабатларга жамият ва давлат олдида турган мақсад ҳамда вазифаларга мос равишда

¹⁷ Давлат ва ҳуқуқ назарияси. ОЎЮ учун дарслик. Х.Б.Бобоев, Х.Т.Одилқориев умумий таҳрири остида. –Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2000 й. 358бет.

самарали ҳуқуқий таъсир этишни таъминловчи юридик воситаларнинг муштарак тизимидир.

Ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш тегишли усуллар ёрдамида амалга оширилади. Ҳуқуқий тартибга солиш усули ҳуқуқий тартибга солиш предметига бевосита боғлиқ бўлади. Юридик ва жисмоний шахслар ўртасидаги муносабатларга ҳуқуқий таъсир этишнинг йўллари ҳуқуқда тартибга солиш методи (усули) деб аталади. Ҳуқуқий тартибга солиш методининг икки тури, яъни: автономия методи ва авторитар (гетерономия) методлари мавжуд.

Автономия методи асосида тартибга солинувчи муносабатларда тарафлар тенг ҳуқуқли бўладилар ҳамда улар белгиланган ваколатлар доирасида мустақил фаолиятдир. Мисол учун, меҳнат ҳуқуқий муносабларида иштирок этувчи субъектлар қонун белгиланган меъёр қўламида ўз хатти-ҳаракатларини келишув, меҳнат шартномаси асосида эркин белгилайдилар.

Авторитар метод деганда, ижтимоий муносабат буйруқ (императив) тарзида қатъий таъсир тушунилади. Меҳнат муносабатларда бир томонда иш берувчи, унинг вакиллик органлари намоён бўлади, иккинчи томондан эса фуқаро майдонга чиқади. Меҳнат шартномасини тузгач тарафлардан бири, яъни ходим иккинчи тарафга – иш берувчига нисбатан бўйсунуш ҳолатига тушади. Иш берувчи авторитар методга таяниб ўз ҳуқуқларини амалга оширади.¹⁸

Ҳуқуқий тартибга солишнинг махсус усуллари сифатида меҳнат ҳуқуқига оид усулларида, меҳнат ҳуқуқининг услуби куйидаги асосий белгилар билан характерли саналади:

А) Меҳнат ҳуқуқи предмети булган ижтимоий муносабатлар марказлаштирилган ҳолда ва локал тартибда бошқарилишининг ўзаро қўшиб олиб борилиши

¹⁸ Давлат ва ҳуқуқ назарияси. ОЎЮ учун дарслик. Х.Б.Бобоев, Х.Т.Одилқориев умумий таҳрири остида. –Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2000 й. 358бет.

Б) Тартибга солишда шартномавий, тавсиявий ва императив усуллардан кенг фойдаланиши

В) Меҳнат муносабатларини тартибга солишда меҳнат жамоаси, касаба уюшмаларининг фаол иштирок этишлари

Г) Меҳнат ҳуқуқларини химоялашнинг ўзига хос усуллари ва мажбуриятларни ижро этилишини таъминлаш воситаларига кўра.¹⁹

Хозирги пайтда марказлаштирилган тартибда ходимларнинг энг кам даражадаги кафолатлари, иш хақи, иш вақти, дам олиш вақти ва бошқа асосий ҳуқуқларнинг энг кам кўрсаткичлари белгиланади. Марказий тартибда қабул қилинган актлар ҳам мажбурий ёки тавсиявий хусусиятга эга бўлиши мумкин,

Локал нормалар воситасида корхоналарнинг бевосита ўзида меҳнатга оид муносабатлар тартибга солинади. Меҳнатни локал тартибга солиш иштирокчилари бўлиб иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари катнашадилар.

Корхонада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва технология интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини кўзда тутадиган корхонанинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 174-моддасига мувофиқ, корхоналарда меҳнат тартиби ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади. Мазкур қоидалар ишлаб чиқариш иштирокчиларининг биргаликдаги меҳнатини тартибга соладиган асосий норматив ҳужжат ҳисобланади. Амалиётда ички меҳнат тартиби қоидаларининг учта тури қўлланилади.

Корхона, муассаса ва ташкилотларнинг Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари шулар жумласидандир. Шу билан бир қаторда, халқ

¹⁹ Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи, Дарслик. –Т.: Молия, 2000, 14 бет.

хўжалигининг баъзи тармоқларида айрим тоифа ходимлар учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади. Ички меҳнат тартиби қоидаларининг асосий мақсади — ходимларни меҳнатга онгли муносабатда бўлиш руҳида тарбиялаш, меҳнат интизомини янада мустаҳкамлаш, меҳнатни илмий асосда ташкил этиш, иш ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, юқори иш сифатига эришиш, меҳнат унумдорлиги ва ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишдан иборат.

Улар локал тарздаги норматив ҳужжат сифатида меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни қонун-қоидага солиш, шунингдек иш берувчи билан ходим ўртасида иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, меҳнат интизومي ва бошқа меҳнатга оид муносабатлардан келиб чиқадиган масалаларни тартибга солишда муҳим ўрин тутди. Ҳозирги вақтда амал қилиб келаётган бундай норматив ҳужжат Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 4 майда Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ҳамда Ўзбекистон Республикаси Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси билан келишган ҳолда тасдиқланган. У идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, корхона, муассаса ва ташкилотларнинг Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари деб аталади.²⁰ Мазкур қоидалар иш берувчи ва ходимлар учун риоя қилиниши мажбурий бўлган қоидаларни ўз ичига камраб олади. Уларга риоя этмаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Ички меҳнат тартибининг қоидалари Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим

²⁰ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999 йил, 9-сон, 51-бет.

ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатлар масалаларини тартибга соладиган асосий қатъий меъёрий ҳужжат ҳисобланади.²¹

Қоидалар корхонанинг касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва корхонада қўлланилади.

Намунавий қоидалар беш бўлимдан иборат:

биринчи бўлим — умумий қоидалар;

иккинчи бўлим — меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби;

учинчи бўлим — меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик;

тўртинчи бўлим — иш вақти ва дам олиш вақти;

бешинчи бўлим — меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги низоларни ҳал этиш.

Қоидаларда иш берувчининг мажбуриятлари аниқ кўрсатилган. Улардан:

Ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш;

Қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шарт-шароитларини яратиш;

Ходимга у бажарган иш учун корхонада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳақ тўлаш.

Меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитини таъминлаш;

Қонунчиликка жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолатли ва бадал тўловлари тўланишини таъминлаш;

Меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан унга етказилган зарар учун ходимга ҳақ тўлаш;

²¹Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. ОЎЮ учун дарслик. –Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси. 2002 й. 193 бет

Ходимларнинг ваколатли органлари ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокаралар олиб бориш;

Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш.(Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 177-моддаси)²²

Меҳнат интизомига доир ходимнинг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

Ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;

Меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

Меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;

Корхонанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш; (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 176-моддаси)²³

Меҳнат шартномасини (контрактини) тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш масалалари ички тартиб қоидаларнинг муҳим масалаларидан ҳисобланиб, уларга кўра, меҳнат шартномасини тузиш тартиби жараёнига кирадиган барча қоидалар меҳнат интизомини муҳим масалалари сифатида кўзда тутилган. Жумладан, ишга кириш ҳуқуқидан фойдаланадиган шахслар тоифаси аниқ белгиланган. Ундан ташқари, ишга қабул қилинаётганда ишга кирувчи тегишли ҳужжатларни тақдим этиши шартлиги белгилаб қўйилган. Белгиланган ҳужжатлар бўлмаганда, ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди.

Тиббий кўрикдан ўтиш қонунчиликда кўзда тутилган ҳоллари барча корхоналар тартиб интизомида ишлаб чиқариш, ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиши билан боғлиқ бўлиб, ички тартиб қоидаларида алоҳида ўрин тутган.

²² Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. -Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси. 2004 йил. 89 бет

²³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси . –Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси., 2004й. 88 бет

Бундан ташқари, суд ҳукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки унинг бажариши тақиқланган ишда муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахслар, агар уларнинг иши бевосита бўйсуниб ёки бирининг иккинчиси назорати остида бўлиш билан боғланган бўлса, ўзаро яқин қариндош бўлган шахслар (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) (мазкур талаб фақат давлат корхоналари учун қўлланилади) шахсларни ишга қабул қилинишига алоҳида аҳамият берилган.

Ишга қабул қилиш жараёни батафсил ёритилган ички тартиб қоидалари барча учун мажбурий. Меҳнат шартномасини тўғри тузиш ҳам алоҳида аҳамият касб этади.

Меҳнат шартномаси томонларининг келишувларига кўра, ва меҳнатга доир бошқа шартлар ҳам тилга олинishi мумкин (ишга қабул қилиш пайтида олдиндан синаш, иш режими, меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ҳолатида жарима тўлаш, тўлиқ иш вақтида ишлаш, касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажарилаётган иш ҳажмини узайтириш, таътилнинг давом этиш муддатини кўпайтириш ва ҳ.к.).

Ички тартиб қоидаларида муддатли меҳнат шартномалари тузилиши ҳолатлари белгиланади.

Алоҳида шуни таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги билан белгиланган ходимларнинг меҳнат жараёни билан боғлиқ барча қоидалари ички тартиб қоидаларида аниқлаштирилиши лозим. Бундай аниқлаштириш албатта корхонадаги интизомий муҳит, демократиянинг ривожланганлиги, ходимларнинг корхона бошқарувида иштирок этиши, корхонанинг молиявий ахволи ва албатта кадрларда иш юритилиши билан бевосита боғлиқ.

Масалан, томонлар ўртасида меҳнат шартномасини тузиш тўғрисида келишиб олинганида ходимга рухсатномани расмийлаштириш (агар

корхонага кириш рухсатнома билан амалга ошириладиган бўлса) ва ҳарбий ҳисобга олиш столи учун (ҳарбий хизматга мажбурлар учун) зарур миқдордаги сураатларни тақдим этиш таклиф этилади.

Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик йўли билан кирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган, камида икки нусхада ёзма шаклда тузилиши, улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилиши белгиланиши мумкин.

Ёки, ишга биринчи марта тушган ва корхонада беш кундан ортиқ ишлаган шахсларга иш берувчи меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт, ўриндошлар бундан мустасно деган қоида Меҳнат кодексида белгиланган бўлиб, кадрлар бўлимининг ходимлари етти кунлик муддатдан кечиктирмай ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувни киритишлари ва у киритилиши керак бўлган шахсий варақа - Т-2 шаклига имзо қўйдирган ҳолда ёзувнинг меҳнат дафтарчасидаги ёзув билан аниқ мувофиқлигини таништиришлари шарт деган қоида бевосита локал қоида сифатида қаралиши лозим.

Меҳнат шартномасини ўзгартириш ҳолатлари ҳар доим ходимга нисбатан амалга оширилган иш берувчининг маълум ҳаракати сифатида қаралади. Бунда меҳнат шартномасини ўзгартиришнинг барча ҳолатлари Меҳнат кодексида ўз аксини топмаган. Шу туфайли иш берувчининг ҳаракатлари ходимларга нисбатан ҳуқуқбузарлик тусини олмаслик мақсадида, айрим ҳолатларни ички тартиб қоидаларида аниқ белгилаш керак. Масалан, иш берувчи, агар меҳнат шартларини сақлашнинг имкони бўлмаса ёки бундай ўзгаришларни технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги, ходимлар сонини ёки иш тарзини ўзгартиришга олиб келган ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмини қисқартиришдаги ўзгаришлар белгиланган бўлса, уларни ўзгартиришга ҳақлидир. Меҳнат шартларини кейинги ўзгартириш тўғрисида ходим камида икки ой олдин ёзма равишда, тилхат берган ҳолда огоҳлантирилиши керак. Бу муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Бу ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга қуйидаги мажбурий шартлар мавжуд бўлганда йўл қўйилади:

агар ходим меҳнатнинг янги шарт-шароитида ишлашни давом эттиришга рози бўлмаса;

агар корхонада меҳнатнинг илгариги шарт-шароитини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса.

Ходим қонунчиликда ва ички тартиб қоидаларда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

Иш берувчи томонидан ходимларни бошқа доимий ёки вақтинчалик ишга ўтказиши ва улар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатлари аниқ кўрсатилган бўлиши керак. Бунда фақат Меҳнат кодексида кўрсатилган ҳолатлардагина меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби белгиланишини алоҳида айтиб ўтиш керак. Ички тартиб қоидаларида кодексда хаволаки нормалар тусига эга бўлган қоидаларни аниқлаштириш имконияти берилган ҳалос. Мисол учун, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 4-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишда қўпол равишда меҳнат интизомини бузганлик ҳолатлари ички тартиб қоидаларида аниқлаштирилиши мумкин. Ушбу ҳолатлар айнан ички тартиб қоидаларида белгиланишини сабаблари бор. Меҳнат қонунчилигига кўра ички тартиб қоидалари келишилган ҳолда тузиладиган локал норматив актлар қаторига кирадиган ҳужжат ҳисобланади. Аммо уни жамоа шартномалардан фарқи ички тартиб қоидаларда жамоага тегишли масалалар иш берувчи ва ходимларнинг вакиллик органлари меҳнат жамоасида муҳокамасини ўтказмасдан ўзаро келишилган ҳолда белгиланади. Бу тартиб, биринчидан, ходимлар муҳокамасига интизомий жазо чораларини ташлайдиган бўлсак, бундай чоралар муҳокамадан ўтилиши гумон бўлади, натижада корхонада тегишли интизомга эришиш муаммоли бўлиши аниқ. Иккинчи томондан, ички тартиб қоидаларини тузиш иш берувчининг якка ваколатига кирмайди. Бундай ҳужжатни ходимлар вакиллик органлари

билан келишилган холда қабул қилиш қондаси иш берувчининг ходимларни жазолашда ўзбошимчалигига йўл қўймаслик мақсадида киритилган.

Ички тартиб қоидаларда корхонада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, Қоидаларга ва технология интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини кўзда тутадиган корхонанинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилиш талаблари ўз аксини топган.

Жумладан, меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, корхонада узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун корхона ходимларига нисбатан қўйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши назарда тутилган бўлиши мумкин.

Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи ходимга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақлидир:

хайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 30 фоизи ҳажмида жарима. Меҳнат интизомини мунтазам бузганлик учун, шунингдек, Қоидаларнинг кўзда тутилган ҳаракатларни бир марта содир этганлик учун ходим ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 50 фоизи ҳажмида жарима тўлаши мумкин;

меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Жазо чораси қўлланишига қадар ходимга йўл қўйилган қонунбузарлик сабаблари ва ҳолатини ёзма равишда тушунтириш имконияти берилади. Тушунтириш беришдан бош тортиш унга нисбатан содир этилган ҳаракат учун чора кўришга тўсқинлик қилиши мумкин эмас. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

Ички тартиб қоидаларида меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жавобгарликдан ташқари, локал ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин

(мукофотдан, иш якунлари бўйича йил учун мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ҳ.к.).

Корхонанинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун қонунга биноан кўзда тутилган ҳолларда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилиши белгиланиши мумкин.

Бундай жавобгарлик қуйидаги ҳолларда юзага келади: меҳнат шартномасини ғайриқонуний эканлигини билиб туриб бекор қилиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шунингдек, ҳомиладорлиги ёки болага қараши кераклигини важ қилиб аёлларни ишга қабул қилишдан билиб туриб ғайриқонуний тарзда бош тортиш; ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш (махаллий меҳнат органлари томонидан юборилган шахсларни; муқобил хизмат хизматчилари, ҳарбий хизматга мажбурларни ҳужжатларсиз ёки ҳақиқий бўлмаган шахсни тасдиқловчи ҳужжатлар билан қабул қилиш, қонуний кучга кирган суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш таъқиқланган шахсларни ишга қабул қилиш); ёнғинга қарши қоидалар ва хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш санитарияси ёки ходимга зарар келтиришга сабаб бўлган бошқа меҳнат қоидаларини бузганлик учун; ходимнинг мурожаатини кўриб чиқишдан бош тортиш ёки уни ўз вақтида кўриб чиқмаслик ёхуд улар бўйича асоссиз зид қарор қабул қилиш ва ҳоказолар учун.

Юқорида айтиб ўтилганидек, ходим меҳнат қилиш жараёнида унга тегишли шароитлар яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига киради. Бундай шароитлар (омиллар) Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига биноан, ишлаб чиқариш ва ижтимоий омилларга бўлинади. Меҳнат Кодексининг 88-моддасига биноан, ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради. Демак бундай шартлар яратиб бериш мажбуриятини олган иш берувчи бундай омилларга тегишли бўлган қоидаларни албатта ички тартиб қоидаларида белгилаши лозим. Жумладан, иш вақти ва дам олиш вақтига

тегишли нормалар қаторига иш вақтининг тушунчаси, ҳар кунги иш вақти , иш ҳафтаси , иш сменалари, дам олиш кунлари, йилик таътиллари, уларни бериш тартиби ва жадвали белгиланган бўлиши керак.

Корхонада ишлаётган айрим тоифадаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга - жамоа шартномасига мувофиқ.

Ходимларнинг нормал шaroитдан четга чиққан ҳолда иш вақтини белгиланиши ички тартиб қоидаларда белгиланиши шарт. Чунончи, ходимларни тунги сменада, дам олиш ва байрам кунлари, ишдан ташқаридаги вақт белгиланиши шарт. Иш берувчи қандай ҳолларда тўлиқсиз иш вақтини белгилаши мумкин бўлган ҳолатлар ҳам белгиланиши мумкин.

Ички тартиб қоидаларда Меҳнат кодекси билан тартибга солинмаган навбатчилик жадвали тасдиқланиши керак.

Албатта бошқа меҳнатга оид норматив ҳужжатлар сингари ички тартиб қоидаларида ҳам меҳнат шартномаси томонлари ўртасидаги ихтилофларни ҳал этиш масалалари ўз аксини топган бўлиши керак. Бунда меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилиш, унда меҳнат низосини кўриш тартиби белгиланиши мумкин.

Мазкур қоидаларда кўрсатилган меъёрлар (томонларнинг мажбуриятлари, иш вақти, дам олиш вақти ва бошқалар) намунавий характерга эга. Ҳар бир иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда ушбу Қоидалар асосида ва Меҳнат кодекси, Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатлари, жамоа шартномаси ва корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари талабларини ҳисобга олиб ўзининг Ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқади ва тасдиқлайди.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари асосида вазирликлар ва идоралар тегисшли марказий (Республика) касаба уюшмалари қўмиталари билан келишган ҳолда халқ хўжалигининг муайян тармоғи хусусиятларига

тадбиқан унинг ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқади. Корхона, ташкилот ва муассасалардаги ички меҳнат тартиби қоидалари ана шу Намунавий қоидалари асосида иш шароитига тадбиқан ишлаб чиқилади ва у иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишган ҳолда тасдиқланади (МКнинг 174-моддаси).

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг юридик аҳамияти нуқтаи назаридан қаралганда, тармоқларнинг ички меҳнат тартиби қоидалари ва маҳаллий ички меҳнат тартиби қоидаларининг мазмуни мажбурий ва Намунавий қоидаларга бўлинади. Мажбурий қоидалар ўзгармас хусусиятга эга бўлгани боис, тармоқ ва маҳаллий ички меҳнат тартиби қоидаларига бирор ўзгартиш киритишни тақозо этмайди (масалан, меҳнат шартномаси тузиш, ўзгартириш ёки бекор қилишга оид қоидалар, меҳнат интизомини бузганлик учун жазо чоралари, жазо чорасини қўллаш ва олиб ташлаш тартиби бирдай қолаверади).

Интизомий жазо чоралари Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларидан ташқари, фақат интизомий жавобгарлик тўғрисидаги қонунлар, интизом тўғрисидаги устав ва низомлар асосидагина белгиланиши мумкин. Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг айрим қоидалари меҳнат ҳақидаги қонунларнинг махсус нормалари ва халқ хўжалиги тармоғи ёки муайян корхона, муассаса ва ташкилотнинг ўзига хос меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда тўлдирилиши ва аниқроқ баён этилиши мумкин. Бундай қўшимча ва киритилган аниқликлар кўпроқ ходимлар ва иш берувчининг бурчлари, иш вақти ва ундан фойдаланиш, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнатни рағбатлантириш тўғрисидаги бўлимларга тааллуқлидир. Муҳими шундаки, тармоқларнинг ички меҳнат тартиби қоидалари ва корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари Республиканинг Меҳнат кодекси ҳамда Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларига ва меҳнат ҳақидаги бошқа норматив ҳужжатларга зид келиши мумкин эмас.

Қонун талабига кўра, ходим ишга қабул қилинаётганида иш берувчи уни корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари билан таништирмоғи лозим. Ички меҳнат тартиби интизом тўғрисидаги устав ва низомлардан ташқари корхона, муассаса ва ташкилотдаги ички меҳнат тартиби қоидалари, техника хавфсизлиги қоидалари, мансаблар тўғрисидаги низом ва йўриқномалар, иш берувчи ҳамда юқори турувчи органларнинг буйруқ ва фармойишлари билан ҳам тартибга солинади. Ички меҳнат тартиби қоидалари корхонанинг барча бўлимларида махсус, яхши кўринадиган жойга осиб қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 175-моддасида кўрсатилишича, халқ хўжалигининг айрим тармоқларида баъзи тоифа ходимлар учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади.²⁴

Интизом ҳақидаги уставлар халқ хўжалигининг муайян тармоқларида ва меҳнат интизомини бузиш оғир оқибатларга олиб келадиган айрим иш турларидаги баъзи тоифа ходимлар меҳнат интизомини таъминлашга қаратилган норматив ҳужжат ҳисобланади. Аксарият уставлар қуйидаги бўлимлардан иборат:

умумий қоидалар (хусусан, ходимларнинг асосий бурчлари кўзда тутилади);

рағбатлантириш;

интизомий жазолар.

Интизом ҳақидаги уставлар халқ хўжалигининг тегишли тармоқларидаги барча ходимларга эмас, балки назарда тутилган муайян тармоқдаги ишларни бажарувчиларга тааллуқлидир. Интизом ҳақидаги уставлар қўлланилмайдиган халқ хўжалигининг тегишли тармоқларининг ходимлари учун ички меҳнат тартиби қоидалари амал қилади.

Халқ хўжалигининг барча тармоқларидаги ходимларга қўлланилиши мумкин бўлган рағбатлантириш ва жазо чоралари билан бир қаторда, интизом ҳақидаги уставларда рағбатлантириш ва интизомий жазоларнинг

²⁴ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси.-Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004й. 89 бет

бошқа турлари ҳам кўзда тутилиши мумкин.

Интизом ҳақидаги уставларда ҳар бир бошлиқнинг интизом ҳуқуқлари доираси батафсил белгиланган. Умумий қоидага кўра, ходимни ишга қабул қилиш ҳуқуқидан фойдаланувчи муайян бошлиқ, шунингдек юқори турувчи бошлиқ интизомий жазо чораларини қўллаши мумкин. Бироқ жуда қаттиқ жазо чорасини фақат муайян лавозимдаги бошлиқ қўллаши мумкин.

Айрим соҳаларда баъзи ходимлар тоифаси учун интизом тўғрисидаги низомлар қўлланилади. Масалан, прокуратура органлари ходимларини рағбатлантириш ва уларни интизомий жавобгарликка тортиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан тасдиқланадиган "Прокуратура органлари ва муассасаларида хизматни ўташ тўғрисида"ги Низомда белгилаб қўйилади (Ўзбекистон Республикасининг "Прокуратура тўғрисида"ги 2001 йил 29 августдаги қонунининг (янги тахрирда) 48-моддаси).²⁵

Маълумки, прокуратура ходимларининг билим даражаси, юксак ахлоқий фазилатлари ва шахсий ички интизоми мазкур орган зиммасига юклатилган вазифаларнинг муваффақиятли ҳал этилишининг муҳим шарти ҳисобланади.

Улар ҳалол ва қонунларнинг бузилишига мурасасиз бўлиши, зиммасидаги вазифаларга фуқаролик масъулияти билан ёндашиб, виждонан бажариши талаб этилади. Бундан ташқари, Прокуратура ходимлари Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларига қатъий риоя қилиши, ишда ташаббускор бўлиши, ишнинг сифат ва самарадорлигини ошириши, ўз фаолиятлари орқали қонуннинг устуворлигини таъминлашга, фуқароларнинг ҳуқуқий онгини ошириш, қонунларга ҳурмат руҳида шакллантиришга кўмаклашиши лозим.

Прокурор-тергов ходимлари томонидан содир этилган ҳар қандай

²⁵ "Прокуратура тўғрисида"ги (Янги таҳрири) Ўзбекистон Республикаси 29.08.2001 й. 257-II-сон қонуни билан тасдиқланган. // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 9-10-сон, 168-модда

қонунбузарлик ва хизмат интизомининг бузилиши прокуратура обрўсини туширади, давлат ва жамият манфаатларига зиён етказди.

Юқорида эслатилган Низом Ўзбекистон Республикасининг Прокуратураси прокурор-тергов ходимларининг, шунингдек прокуратуранинг ўқув, илмий ва бошқа муассасалари ходимларини мукофотлаш ва уларни интизомий жавобгарликка тортиш тартибини белгилайди.

Маълумки, меҳнат интизومي давлат томонидан ўрнатилган меҳнат жараёнида барчанинг амал қилиши лозим бўлган умумий тартибдир. Ана шу қоидага таянган ҳолда, Меҳнат кодексида ходим ва иш берувчининг бурчлари аниқ белгилаб қўйилган.

Амалдаги қонунчиликка биноан ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраши лозим.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномалари, йўриқномалар ва ҳ.к.), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади (МКнинг 176-моддаси).²⁶

Қоидага кўра, ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари билан олдиндан таништирилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 177-моддасида таъкидланишича, иш берувчи ходимлар меҳнاتини тўғри 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,

²⁶ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси.-Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004 й. 88 бет

ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, жамоа шартномасини тузиши лозим.

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 кадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

1.3 Меҳнат интизомини мустаҳкамлашда рағбатлантиришни ҳуқуқий тартибга солиш

Маълумки, рағбатлантириш — бу меҳнат интизомини таъминлашда ва мустаҳкамлашда муҳим ҳуқуқий восита ҳисобланади.²⁷ Ишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш деганда унинг корхона олдидаги хизматларини оммавий тан олиниши тушунилади.²⁸ Аммо шуни таъкидлаш керакки, ходимларнинг меҳнат унумдорлигини ўсиши, уларнинг меҳнатга бўлган муносабатини тарбиялашда иш ҳақи катта аҳамият касб этади. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 153-моддасига кўра, меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади.²⁹

Маълумки, ишлаб чиқариш корхоналарида олинган соф даромад, давлат муассасаларида эса давлат бюджети ҳисобидан ажратиладиган маблағлар иш ҳақининг асосий манбаи ҳисобланади. Иш ҳақи таркиби жиҳатидан икки қисмдан иборат: асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақидан ташкил топади. Тариф разряди ёки мансаб маоши иш ҳақининг асосий қисмини, мукофот, устама, район коэффициентларига қараб тўланидиган тўловлар иш ҳақининг қўшимча қисмини ташкил этади

²⁷ Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ҳуқуқи.-Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002й, 174 бет

²⁸ Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи, Дарслик. –Т.: Молия, 2000, 193- бет

²⁹ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. – Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004. 83 бет

Мехнатга ҳақ тўлашда тариф тизимининг асосий элементлардан, ягона тариф сеткаси энг кам иш ҳақи миқдори, меҳнатнинг мураккаблиги ва ходимлар малакасини ҳисобга олувчи табақалаштирилган коэффициентларга асосланади. Халқ хўжалигининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳаси ходимларига қўлланилишидан қатъи назар, бу коэффициентлар меҳнатга ҳақ тўлашда ҳолисона ёндашувни таъминлайди. Ягона тариф сеткасини жорий этилиши, энг аввало, иш ҳақининг рағбатлантирувчи роли ва адолат тамойилларининг тикланишини тақозо этади.³⁰

Ягона тариф сеткаси ҳар бир ходимга бажараётган ишининг мураккаблиги ва малакасига боғлиқ ҳолда ўз меҳнати учун оладиган иш ҳақини аниқ белгилаб олиш имконини беради. Унда, шунингдек, бажариладиган ишнинг ҳажми ва мураккаблигига қараб ҳар бир лавозим бўйича аниқ маош белгилаш имконини берувчи муайян разрядлар диапазони ҳам назарда тутилган.

Ягона тариф сеткасининг жорий этилиши, энг аввало, корхона фаолиятининг пировард натижаларига боғлиқ бўлган ишлаб чиқариш соҳаси ходимлари манфаатларига мутлақо зиён етказмайди. Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси асосида ташкил этилиши иш ҳақининг асосий тариф қисмини шакллантиришда умумийликка эришиш, меҳнатга ҳақ тўлашнинг бошқа унсурларини (устама, мукофотлар ва бошқаларни) ривожлантириш билан биргаликда иш ҳақи миқдорини лавозим, малака ва ходимлар меҳнатининг пировард натижасига боғлиқ ҳолда бошқариб бориш имкониятини беради.

Демак, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг юқорида қайд этилган қарорида иш ҳақининг рағбатлантирувчи ролини кучайтириш, турли тоифадаги ходимлар меҳнатига унинг мураккаблиги ва малакасига кўра ҳақ тўлашнинг асосланган миқдорини тасдиқлаш ва белгиланган даражада сақлаб туриш воситасини вужудга келтириш кўзда тутилади.

Юқорида келтирилган мулоҳазаларни умумлаштирадиган бўлсак

³⁰ Иноятов А.А. Ўша манбаа...134 бет

мазкур қарорда, биринчидан, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси тасдиқланган. Унда ҳалқ хўжалигининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш тармоғидаги ходимлар учун қўлланишидан қатъи назар, меҳнатга ҳақ тўлашга ҳолисона ёндашувни таъминловчи, турли тоифадаги ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш миқдори ягона услубий негизда табақалаштириш имкониятини берувчи ягона тариф сеткасига асосланиши таъкидланган; иккинчидан, энг кам иш ҳақи миқдоридаги бошланғич разряднинг тариф ставкаси ва разрядлараро тариф коэффициентлари ягона тариф сеткасига асосланган ҳолда белгиланиши кўзда тутилган; учинчидан, ходимларнинг умумтармоқ лавозимлари бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 22 разряди тасдиқланган; тўртинчидан, ягона тариф сеткаси асосида ҳисобланган тариф ставкаларига район коэффициентлари бўйича белгиланган тўловлар киритилган ҳолда амалдаги имтиёзлар, қўшимча тўловлар ва устама ҳақларнинг сақланиб қолиши ҳам белгилаб қўйилган.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини қўллаш бюджетдан маблағ билан таъминланадиган барча муассаса, ташкилот ва корхоналар учун мажбурий ҳисобланади. қарорда, шунингдек ходимлар учун тариф коэффициентлари, устама ва қўшимча тўловларни ҳисобга олиб, жорий этиладиган ставка (маош) амалдаги ставка (маошдан) кам бўлган тақдирда, ходимларга уларнинг муайян муассаса, ташкилотдаги вазифада ишлаган вақти учун иш ҳақида вужудга келган фарқнинг тўланиши қатъий белгиланган.

Юқорида таъкидланганидек, бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга тўланадиган ҳақ ходимлар даромадининг асосий манбаи ҳисобланади. Жамият яратган миллий даромаднинг истеъмол учун мўлжалланан асосий қисми ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш йўли билан тақсимланади. Қарорга биноан ходимлар меҳнатига шу меҳнатнинг миқдори ва сифатига қараб ҳақ тўланади.

Одатда, иш ҳақини нормалаш давлат томонидан амалга оширилади. Бундан кўзланган асосий мақсад—меҳнат унумдорлигини узлуксиз ошириб

бориш, меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш ва унинг ҳалқ хўжалиги тармоқларида тўғри тақсимланишига эришишдан иборат. Меҳнат ҳақи, қоидага кўра, асосан марказлаштирилган нормалар асосида белгилансада, айрим ҳолларда у локал нормалар орқали ҳам ўрнатилиши мумкин. Локал нормаларни қўлланиши иш ҳақини марказлаштирилган тарзда давлат томонидан нормалаш услубини тўлдиради.

Ходимлар меҳнатига иш ҳақи иш ҳақи фонди ҳисобидан тўланади. Корхонанинг ўзи ишлаб топган фойда ҳисобига ходимларни моддий рағбатлантириш жамғармаси шакллантирилади. Бу ишда меҳнат жамоаси ҳам фаол иштирок этади.

Кейинги йилларда Республика меҳнат қонунчилигида устама тайинлашнинг янги шакли вужудга келди. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилар таркибининг маошини ошириш тўғрисида" 1999 йил 20 июлдаги Фармониға мувофиқ, Олий ўқув юртлари ўқитувчилари меҳнатини янада рағбатлантириш мақсадида 1999 йил 1 сентябрдан олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилар таркибининг маоши меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг разрядларига биноан 1 разряд юқори кўтариш ҳисобига ошириш белгиланган.³¹

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг "2007 йилнинг 1 июлидан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида" , 2005 йил 1 декабрдаги "Тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш тўғрисида" қарорига мувофиқ, тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини янада такомиллаштириш ва уларни моддий рағбатлантириш, уларнинг меҳнат ҳақи миқдорлари бажарилаётган ишнинг мураккаблик ва ўта масъулиятлик даражасига, кўрсатаётган тиббий ёрдам сифатига боғлиқлигини кучайтириш,

³¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил 11-сон, 151-модда.

шунингдек тиббиёт ходимларининг профессионал савияси ва малакасини узлуксиз ошириш учун рағбатлантириш омиллари яратилган.³²

Вазирлар Маҳкамасининг 2 июль 2004 йилдаги «Умумтаълим мактаблари ўқитувчиларининг меҳнатини рағбатлантиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори билан Умумтаълим муассасалари ўқитувчиларининг, энг аввало, бошланғич синфлар ўқитувчиларининг меҳнатини моддий рағбатлантиришни янада кучайтириш масалалари тартибга солинган.³³

Кодекснинг 154-моддасига биноан иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ тўлаши шарт.

Меҳнат шартномасининг тарафлар келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас. Таъкидлаш жоизки, меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақ, шунингдек район коэффициентлари қўшилмайди. Қарорга биноан, меҳнат ҳақи шартларини ўзгартиришга йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида, технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, агар меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш имконияти бўлмаса, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин. Ана шундай ҳолларда, бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой илгари огоҳлантирилиши лозим.

Меҳнат ҳақи, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Меҳнат ҳақини алкоғолли ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади (Ўзбекистон Республикасининг "Айрим қонун ҳужжатларига

³² "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 47-48-сон, 354-модда.

³³ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2004 йил, 26-сон, 301-модда.

ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида" 2001 йил 30 августдаги қонуни билан киритилган).

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилади. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувиди, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади (МКнинг 180-моддаси).³⁴

Меҳнат қонунчилигида ўзининг меҳнат бурчларини муваффақиятли ва виждонан бажараётган ходимларга ижтимоий-маданий ва уй-жой маиший хизмат соҳасида (санаторий ва дам олиш уйларида йўлланмалар бериш, уй-жой шароитини яхшилаш ва шу каби соҳаларда) биринчи навбатда имтиёз ва афзалликлар берилади. Бундай ходимларга ишда юқори поғонага кўтарилишида ҳам афзалликлар берилади.

Меҳнат вазифаларини лозим даражада бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, корхонада узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлар учун Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида қуйидаги рағбатлантириш чоралари кўзда тутилган:

- 1) ташаккур эълон қилиш;
- 2) пул мукофоти билан тақдирлаш;
- 3) қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.³⁵

Умуман олганда, бундай рағбатлантириш чоралари ходимга меҳнат бурчларини намунали бажаргани, меҳнат унумдорлигини оширгани, муҳсулот сифатини яхшилагани, узоқ муддат ва нуқсонсиз ишлагани ва ишдаги бошқа муваффақиятлари учун қўлланилади.³⁶

Рағбатлантириш корхона таркибий бўлинмаси раҳбари ёки ходим

³⁴ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. – Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004. 90 бет

³⁵ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999 йил, 9-сон, 51-бет.

³⁶ Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи, дарслик. - Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи, 2002;

ишлаётган меҳнат жамоасининг тавсиясига биноан иш берувчининг буйруғи билан эълон қилинади.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, ходим меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун қонунчиликда белгиланган тартибда давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари меҳнат ва жанговар хизматлари, самарали давлат, ижтимоий ва ижодий фаолиятлари учун давлат мукофотлари билан тақдирланишлари мумкин.³⁷

Мазкур қонунга мувофиқ, "Ўзбекистон Қаҳрамони" унвони, Ўзбекистон Республикасининг орденлари, медаллари, фахрий унвонлари ва Фахрий ёрлиғи давлат мукофотлари ҳисобланади.

Давлат мукофотлари Олий Мажлис томонидан таъсис этилади.

Давлат мукофотларига доир низомлар ва уларнинг тавсифлари Олий Мажлис томонидан тасдиқланади.

Давлат мукофотлари билан Ўзбекистон Республикасининг Президенти тақдирлайди.

Ўзбекистон Республикасининг Президентини давлат мукофотлари билан тақдирлаш Олий Мажлис томонидан амалга оширилади.

Давлат мукофотлари гувоҳномаларининг намуналари, давлат мукофотларига тақдим этиш ва уларни топшириш тартиби Ўзбекистон Республикасининг Президенти томонидан тасдиқланади.

Ўзбекистон Республикасининг Президентига давлат мукофотлари билан тақдирлашга доир тақдимнома Олий Мажлиснинг Қонунчилик палатаси Спикери, Олий Мажлиснинг Сенати Раиси, Вазирлар Маҳкамаси, Конституциявий суд Раиси, Олий суд Раиси, Олий хўжалик суди Раиси, Бош прокурор, Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгесининг Раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимлари, вазирликлар, идоралар ва жамоат

³⁷ Ўзбекистон Республикаси қонуни 22.12.1995 й. "Давлат мукофотлари тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1995 й. 12-сон, 266-моода

бирлашмалари республика органларининг раҳбарлари томонидан киритилади. Чет эл фуқароларини тақдирлашга доир тақдимнома Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги билан келишилган ҳолда киритилади. Бир шахс айти бир орден, медаль ёки Фахрий ёрлик билан, қоида тариқасида, бир марта тақдирланади.

“Давлат мукофотлари тўғрисида”ги қонунга биноан, фахрий унвонлар такроран берилмайди.

Фуқаролар навбатдаги мукофотга аввал мукофот билан тақдирланган вақтидан кейин камида уч йил ўтгач тақдим этиладилар. Фавқулодда ҳолларда фуқаролар навбатдаги мукофотга аввал тақдирланган вақтидан катъи назар тақдим этилишлари мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг давлат мукофотлари билан тақдирлаш тўғрисидаги фармонлари оммавий ахборот воситаларида эълон қилинади.

"Ўзбекистон Қаҳрамони" унвони олий даражадаги мукофот бўлиб, фақат бир марта берилади.

"Ўзбекистон Қаҳрамони" унвони билан тақдирланган шахсларга "Олтин Юлдуз" медали ва унвон берилганлиги тўғрисидаги ҳужжат топширилади.

Ўзбекистон Республикаси орденлари қуйидагилардан иборат:

“Мустақиллик” ордени;

“Амир Темур” ордени;

“Жалолиддин Мангуберди” ордени;

“Буюк хизматлари учун” ордени;

“Эл-юрт ҳурмати” ордени;

“Фидокорона хизматлари учун” ордени;

“Меҳнат шуҳрати” ордени;

I ва II даражали “Соғлом авлод учун” ордени;

I ва II даражали “Шон-шараф” ордени;

“Дўстлик” ордени.

Ўзбекистон Республикасининг медаллари қуйидаги лардан иборат:

"Олтин Юлдуз" медали;

"Жасорат" медали;

"Шухрат" медали.

Ўзбекистон Республикасининг фахрий унвонлари берилган шахсларга белгиланган намунадаги кўкрак нишони ва унвон берилганлиги тўғрисидаги ҳужжат топширилади.

Орденлар, медаллар ва бошқа мукофотларнинг нишонларини тақиб юриш тартиби қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Давлат мукофотлари билан фуқаролар билан бир қаторда айрим ҳолларда корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмалари, ижодий жамоалар ва ҳарбий бўлинмалар, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг маъмурий-ҳудудий бирликлари ҳам мукофотланиши мумкин.

Давлат мукофотлари билан тақдирланган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ имтиёزلардан фойдаланадилар ҳамда бир марта бериладиган пул мукофоти ёки шу қийматдаги эсдалик совғасини оладилар. Давлат мукофотлари билан тақдирланган шахслар мукофотлар сақланишини таъминлашлари лозим. Давлат мукофотлари, шунингдек уларга доир ҳужжатлар йўқолган тақдирда, тақдирланганлар мукофотларга нисбатан ўз ҳуқуқларини сақлаб қоладилар. Давлат мукофотлари танг аҳволга тушиш натижасида йўқотилган тақдирда истисно тариқасида орденлар, медаллар ва кўкрак нишонларининг аслига тенг нусхалари берилиши мумкин. Мукофот билан тақдирланганлик тўғрисидаги ҳужжатлар, шунингдек Фахрий ёрлик йўқолган тақдирда уларнинг аслига тенг нусхалари белгиланган тартибда берилади. Давлат мукофотларидан:

шахс оғир жиноят содир этгани учун ҳукм қилинганида - суднинг қонун ҳужжатларида белгиланган асослар ва тартибдаги тақдимномасига биноан:

шахс ўз шаънини бадном этувчи ҳатти-ҳаракатлар содир этганида - тақдирлаш тўғрисида тақдимнома киритиш ҳуқуқига эга бўлган органнинг тақдимномасига биноан маҳрум этилади.

Давлат мукофотларидан маҳрум бўлганлик, белгиланган имтиёзлардан ҳам маҳрум қилинишига сабаб бўлади.

Молия вазирлигининг 2005 йил 23 июлдаги 67-сон буйруғи билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси ордени ва медаллари билан мукофотланган шахсларга бир йўла тўланадиган пул мукофотларини тўлашга маблағларни ажратиш тартиби тўғрисида Низом билан давлат мукофотлари билан мукофотланган шахсларга бир йўла тўланадиган пул мукофотларини тўлашга маблағларни ажратиш тартибини белгилайди.

Шуни ҳам эътиборга олиш керакки, иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

Аммо бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида меҳнат унумдорлигини кўтарилишига фақат модий усуллар билан эришиш мумкин деб ўйлаганлар хато қиладилар. Бугунги кунда меҳнат интизомини рағбатлантиришда маънавий усулларни қўллаш кўпчилик ҳолларда ижобий натижаларга олиб келади. Меҳнатни тақдирлашда маънавий воситалардан ходимларга кўп йиллик хизмати ёки ишлаб чиқаришда алоҳида ютуқлари учун миннатдорчилик, ташаккурнома, турли фахрий ёрлиқлар алоҳида ўрин тутади.

2-БОБ. ИНТИЗОМИЙ ЖАВОБГАРЛИК ВА УНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

2.1. Интизомий жавобгарлик ва интизомий жазо чоралари

Ҳуқуқ бор экан, унинг бузилиши албатта содир этилади. Бунинг оқибатида давлат маълум бир ҳуқуқларни бузилишини олдини олиш мақсадида жавобгарлик деб воситани яратган. Жавобгарлик ўз бўйнига қўйилган ҳаракатларга нисбатан масъуллик ва ўз ножўя ҳаракатининг оқибати бўлмиш жазога бўлинади. Бошқа ҳуқуқ соҳалари каби меҳнат қонунчилигида ҳам жавобгарлик тушунчаси мавжуд.

Меҳнат тўғрисидаги қонун талабларини бажармаганлик, қонунбузарликка йўл қўйилгани учун ҳуқуқий жавобгарликка тортиш кўзда тутилган. Бундай ҳуқуқий жавобгарлик корхонага нисбатан ва корхоналарнинг мансабдор шахсларига нисбатан қўлланилиши мумкин.

Корхонага нисбатан ҳуқуқий жавобгарлик қонун талабларини бузганлик учун молиявий санкциялар, хўжалик фаолиятининг айрим тури билан шуғулланиш учун берилган лицензия (рухсатнома)ни қайтариб олиш ва ҳатто корхонани тугатиб юбориш ҳақида қарор қабул қилиш каби шаклларда қўллаш мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган «Аҳолини иш билан таъминлаш қонунчилигини бузганлик учун жарима солиш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 6-бандига кўра ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларга энг кам иш жойларини барпо этмаганлик, ёш мутахассисни ишга қабул қилишдан бош тортганлик (аввал буюртма берган ҳолда) учун корхонада яратилмаган бўш иш жойларининг (қабул қилишдан бош тортилган ёш мутахассиснинг) ҳар бири учун ушбу иш жойида ишлаши лозим бўлган ҳодимнинг ҳар бирининг бир йиллик иш ҳақи миқдорида жарима солинади.

«Давлат санитария назорати тўғрисида»ги қонуннинг 31-моддасида айтилишича:

Мулкчиликнинг шаклларида қатъий назар, санитария қонунларини бузишда айбдор бўлган корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмалар ва алоҳида шахслар шикастланганларни даволаш ва уларнинг саломатлигини тиклаш, даъволаш профилактика тадбирларига санитария ҳолатини яхшилаш ва эпидемияга қарши тадбирларни амалга оширишга сарфланган харажатларни Ўзбекистон Республикасининг қонунларига мувофиқ тўлашлари шарт.

Корхоналарда меҳнатнинг ташкил этилиши учун масъул бўлган мансабдор шахслар – ходимлар томонидан меҳнат қонунчилик талаблари бузилгани тақдирда улар ҳуқуқий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

Жавобгарлик кенг маънода бўлиб қуйидаги турларга бўлинган:

1. Интизомий жавобгарлик. Корхона раҳбари ва корхонада меҳнатни ташкил қилиш, ходимларнинг ҳуқуқларини таъминлаш учун масъул бўлган бошқа мансабдор шахслар меҳнат қонунларини бузганликлари учун корхона ички меҳнат тартиби қоидалари, интизом тўғрисидаги Уставлар ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ интизомий жавобгарликка тортилишлари мумкин. Масалан, фуқароларни қабул қилиш тартибини бузган корхона мансабдор шахси интизомий жазога тортилиши мумкин.

2. Моддий (мулкий) жавобгарлик. Корхона раҳбари ёки бошқа мансабдор шахс ўз айбли хатти-ҳаракати билан корхона мулкига зарар етказгани тақдирда бу зарар ундан қонунда белгиланган тартибда ундириб олиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 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 қонунини очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

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

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 269-моддасига 1998 йил 1 майда киритилган ўзгартиришга кўра корхонанинг банкрот бўлишига сабаб бўлган, корхона молиявий аҳволини ёмонлашувига йўл қўйган мансабдор шахсларга ҳўжалик низосини кўраётган суд томонидан ҳўжалик низосини ҳал этиш пайтида моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин.³⁸

3. Маъмурий жавобгарлик. Корхона раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахслар томонидан меҳнат қонунчилиги борасида содир этилган жиддий хатти-ҳаракатлари учун маъмурий жавобгарликка тортиш кўзда тутилган.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси «Маъмурий жавобгарлик тўғрисида»ги кодексининг 49-моддасида мансабдор шахс томонидан меҳнат қонунлари ва меҳнат муҳофазаси талаблари бузилганлиги учун, 50-моддасида меҳнат органлари томонидан ишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишликдан бош тортганлик учун, 51-моддада эса қандайдир шаклда фуқароларни мажбуран меҳнатга жалб этганлик учун жарима жазоси қўлланиши назарда тутилган.

Ана шундай маъмурий жавобгарлик ҳавфсиз меҳнат шароитларини таъминламаганлик ва бошқа айбли хатти-ҳаракатлар учун қўлланилиши мумкинлиги бошқа қонунлар ва қонун ҳужжатларида ҳам белгилаб қўйилган. Масалан, «Давлат санитария нazorати тўғрисида»ги қонуннинг 30-моддасига кўра корхоналарда санитария нормалари ва қоидаларини бузган мансабдор шахсларга бош санитария врачлари ва уларнинг ўринбосарлари томонидан жарима солиш тарзидаги маъмурий жавобгарликка тортилишлари айtilган.

³⁸ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, 260-модда, III-қисм. Т., “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи, 2004 йил.

Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексида меҳнат қонунчилиги талабларини, техника хавфсизлиги тартиб-қоидаларини бузган корхоналарнинг мансабдор шахслари маъмурий жавобгарликка тортилиш тартиби, асослари, шартлари, маъмурий жазо турлари ва уларнинг қўлланилиши, маъмурий жазо устидан шикоят қилиш тартиблари ва кўплаб бошқа масалалар ёритиб берилган.

4.Жиноий жавобгарлик. Корхона раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахслари томонидан содир этилган меҳнат қонунлари ва техника хавфсизлиги талабларини бузиш оғир оқибатлар келтириб чиқаргани ҳолда ёки ижтимоий хавфлилиги юқори бўлганида жиноий жавобгарлик юз беради. Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 148-моддасига кўра, била туриб, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шундай қилмишлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилса:

энг кам иш ҳақининг 25 бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш;

энг кам иш ҳақининг 25 бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади. Жиноят кодексининг 257-моддасида меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузганлик учун жиноий жавобгарлик белгиланган. Унда айтилишича, техника хавфсизлиги, саноат санитарияси ёки меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидаларини шу қоидаларга риоя этилиши учун масъул бўлган шахс томонидан бузилиши ўртача ёки оғир тан жароҳати етказилишига сабаб бўлса;

энг кам ойлик иш ҳақининг 25 бараваридан 50 бараваригача миқдорда жарима ёки беш йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача

ахлоқ тузатиш ишлари ёхуд беш йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Ўша қилмиш:

а) одам ўлишига;

б) бошқа оғир оқибатлар келиб чиқишига сабаб бўлса:

муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиб, беш йилдан саккиз йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

258-моддада тоғ-кон ёки портлатиш ишлари хавфсизлиги қоидаларини бузганлик учун ана шундай жиноий жавобгарлик белгиланган.

Булардан ташқари, мансабдор шахслар томонидан меҳнат қонунчилиги ва техника хавфсизлиги қоидалари бузилишига оид жиноий хатти-ҳаракатлар учун бошқа кўплаб жавобгарликлар ҳам белгилаб қўйилган. Масалан, ўз хизмат вазифасини суиистеъмол қилган (205-модда), мансаб ваколатидан четга чиқиш (206-модда), мансабга совуққонлик билан қараш (207-модда), мансаб сохтакорлиги (228-модда), радиоактив материаллардан фойдаланиш қоидаларини бузиш (253-модда) ва бошқа турдаги хизмат билан боғлиқ жиноятлар учун жазо белгиланган.

Корхона мансабдор шахслар томонидан содир этиладиган жиноятлардан яна бири – суд қарорларини бажармасликдир. Жиноят кодексининг 232-моддасида айтилишича:

Мансабдор шахснинг суд ёки судьянинг ҳукми, ҳал қилув қарори, ажрими ёки қарорини қасддан бажармаслиги ёхуд уларнинг бажарилишига тўсқинлик қилиши;

энг кам ойлик иш ҳақининг 50 бараваригача миқдорда жарима ёки беш йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади;

ҳозирги пайтда ғайриқонуний ишдан бўшатиш билан ёки бошқа ишга ўтказилган ходимларни ишга тиклаш ва унга етказилган моддий зарарни қоплаш ҳақидаги суд қарорларини мансабдор шахслар томонидан бажарилмаслиги ҳоллари учраб турибди;

иқтисодий жавобгарлик (молиявий санкция қўллаш).

Маълумки, конституциявий меъёрлар ва қонунларнинг устуворлиги, улар инсон манфаатини қўзлаб иш тутишга ва шу доирада ижтимоий ўзаро муносабатларни мақбул ҳолга келтиришга йўналтирилганлиги мамлакатда барқарорликни ҳуқуқий жиҳатдан таъминлашнинг, фуқаролик жамияти асосларини қарор топтиришнинг асосий омилидир³⁹

Умумий ҳуқуқ назариясига кўра, ҳуқуқбузарлик ижтимоий маънода жамият, фуқаролик ва жамоа бирлашмаларининг ҳуқуқ ва манфаатларига хавф туғдиришга қодир бўлган хулқ бўлиб, у ижтимоий муносабатларнинг ривожланишини қийинлаштиради ва уларнинг бузилишига сабаб бўлади.

Ҳуқуқбузарлик қасддан ёки эҳтиётсизлик кўринишида бўладиган, ҳуқуқ қоидаларига роия қилмаслик оқибатида жамият, давлат ва фуқаролар (шахслар) манфаатларига етказиладиган моддий ва маънавий зарар ёки хавфли ҳаракат ва ҳаракатсизликдир.

Ҳуқуқбузарлик - бу ҳуқуқ ва муомала лаёқатига эга субъект томонидан содир этиладиган, ҳуқуқ нормалари талабларига зид келувчи ҳамда шахсга, мулкка, давлатга ва бутун жамиятга зарар келтирувчи ижтимоий хавфли қилмишидир.

Ҳуқуқбузарликнинг асосий белгилари қуйидагилардан иборат :

- 1) Ҳуқуқбузарлик жамият ва шахс учун ижтимоий хавфли характерга эга;
- 2) Ҳуқуқбузарлик - ҳуқуққа қарши характерга эга;
- 3) Ҳуқуқбузарлик - бу айбли қилмишдир;
- 4) Ҳуқуқбузарлик-фақат кишилар томонидан содир қилинади;
- 5) Ҳуқуқбузарлик кишиларнинг эрки ва онгига боғлиқ бўлган ҳолда, улар томонидан ихтиёрий амалга оширилади ва ҳ.к.

Ҳуқуқбузарлик юридик факт бўлиб ҳисобланади. Ҳуқуқбузарликнинг таркиби муайян (конкрет) ҳуқуқ нормаларини шарҳлашда, унинг мазмунини

³⁹ Каримов И. А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари.-Т.: Ўзбекистон, 1997.-218 б.

очиb беришда ҳамда дунёқараш нуқтаи назаридан муҳим аҳамиятга эгадир. У ўз ичига тўртта элементни қамраб олади: объект, субъект, объектив томон, субъектив томон.

Ҳуқуқбузарликнинг объекти деб ҳуқуқ билан тартибга солинадиган ва кўриқланадиган ижтимоий муносабатларга айтилади. Объект ҳуқуқий нормада аниқ мустаҳкамланган бўлади.

Ҳуқуқбузарликнинг объектив томони бўлиб шахснинг ҳаракатсизлиги оқибатида ҳуқуқнинг бузилиши ҳамда унинг ижтимоий хавфлигидир. Бу ҳуқуққа қарши қилмишнинг ташқи томонини ифодалайди.

Объектив томоннинг элементлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади:

- 1) Ҳуқуққа қарши қилмиш;
- 2) Ҳуқуққа қарши зарарнинг оқибати;
- 3) Ҳуқуққа қарши қилмиш билан зарарли оқибат ўртасидаги сабабий боғлиқлик;
- 4) жойи, вақти, усули ва муҳит.

Ҳуқуқбузарликнинг субъекти бўлиб ҳуқуқбузарликни содир қилган юридик ва жисмоний шахслар ҳисобланади. Субъектларнинг хусусиятлари ҳуқуқбузарликнинг турига боғлиқ бўлади. Масалан, жиноий ва маъмурий ҳуқуқнинг субъектлари бўлиб фақат шахслар ҳисобланади.

Ҳуқуқбузарликнинг субъектив томони бу шахснинг (жисмоний ва юридик) ҳуқуққа қарши қаратилган ҳаракат ёки ҳаракатсизликка ва улардан келиб чиқадиган хавфли қилмишга нисбатан психик онгли кўринишдаги муносабатидир. Ҳуқуқбузарлик субъектив томонининг зарурий белгиси айбдир.

Айб деганда шахснинг содир этган ижтимоий хавфли қилмиши ва унинг оқибатларига (қасддан ёки эҳтиётсизлик кўринишидаги) бўлган руҳий муносабати тушунилади.⁴⁰

⁴⁰ Рустамбоев М. Ҳ. Жиноят ҳуқуқи. Умумий қисм: Олий ўқув юртлар учун дарслик.-Т.: ИLM ZIYO, 2005.- 151 бет.

Қасд-шахснинг ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракатини содир қилаётган пайтида, бу ҳаракатнинг ҳуқуққа хилофлигини, унинг оқибатини англаш ёки тушунишидир (тўғри қасд) ёки бу хатти-ҳаракатининг маълум оқибатни келтириб чиқаришига онгли равишда йўл қўйишидир (эгри қасд).

Меҳнат муносабатларига тегишли ҳуқуқбузарлик фақат ножўя хатти-ҳаракатлар кўринишида бўлиши мумкин. Ножўя хатти-ҳаракатлар бу ҳуқуқ бузилиши ҳисобланиб, бошқарув, меҳнат, мулкӣ ва бошқа муносабатларга тўсқинлик қилувчи, лекин ижтимоӣ хавфли, жиноят ҳисобланмайдиган ҳуқуқ бузилишидир.

Давлат ҳуқуқ назарияси олимлари юридик жавобгарлик асослари тўғрисида икки хил маънода фикр юритишган: инсон нимага мувофиқ жавоб беради — конун, шартнома асосида ва у нима учун жавоб беради — содир этилган ҳуқуқбузарлик учун.⁴¹ Ҳуқуқбузарлик муҳофаза қилувчи ҳуқуқӣ муносабатларни вужудга келтирувчи юридик фактдир. Ҳуқуқбузарлик таркибига кўра мураккаб тузилмадир. Бу мураккаб тузилишли ҳуқуқӣ тушунча.

Давлат ҳуқуқ назариясига кўра, ҳуқуқбузарликнинг таркиби — унинг элементлари йиғиндисидир. Ҳуқуқбузарлик фақат ўзининг барча элементларига эга бўлган тақдирдагина жавобгарликнинг асоси бўла олади.

Умумий давлат ҳуқуқӣ назариясига кўра, ҳуқуқбузарлик таркибан тўртта элементдан ташкил топади:

- 1) ҳуқуқбузарликнинг объекти;
- 2) ҳуқуқбузарликнинг объектив томони;
- 3) ҳуқуқбузарликнинг субъекти;
- 4) ҳуқуқбузарликнинг субъектив томони.⁴²

⁴¹ Давлат ва ҳуқуқ назарияси / Масъул муҳаррирлар Ҳ.Б.Бобоев, Ҳ.Т. Одилқориев. -Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2000. —428 б.; Исломов З.М. Давлат ва ҳуқуқ: умумназарий масалалар. (Давлат назарияси). -Т.: Адолат, 2000. —172 б.

⁴² Давлат ва ҳуқуқ назарияси / Масъул муҳаррирлар Ҳ.Б.Бобоев, Ҳ.Т. Одилқориев. -Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2000. —427 б.;

Ҳуқуқбузарликнинг объекти. Бу атрофдаги борлиққа қаратилган ҳуқуққа зид хатти-ҳаракатдир. Жиноят ҳуқуқи назариясида жиноятнинг умумий, бир турдаги ва бевосита объектлари ажратилади.

Давлат ва ҳуқуқ назариясида ушбу тавсиф ҳуқуқбузарликнинг барча объектларига тўлиқ қўлланилиши мумкин. Ҳуқуқбузарликнинг умумий объекти — доимо ҳуқуқ билан, унинг у ёки бу тармоғи билан муҳофаза қилинувчи барча ижтимоий муносабатлардир.

Жамиятдаги барча инсонлар ўзларининг ижтимоий талаблари ва манфаатларини амалга ошириб, мажбуриятларини бажариб, хатти-ҳаракатлари учун жавоб берар эканлар, ўзаро турли хил алоқаларга киришадилар. Уларни бу алоқаларсиз тасаввур этиш мумкин эмас. Ушбу алоқалар ижтимоий муносабатдир. Ижтимоий муносабатлар таркибининг учта элементини кўрсатиш мумкин:

- 1) иштирокчилар, яъни муносабатнинг субъектлари;
- 2) улар ўртасидаги ўзаро алоқа (ўзаро хатти-ҳаракат);
- 3) муносабатнинг объекти (субъектларнинг талабларини қондиришга, уларнинг биргаликда хавфсиз яшашини таъминлашга қодир нарсалар).

Ҳуқуқбузар объектнинг мана шу барча элементларига тажовуз қилиши мумкин.

Ҳуқуқбузарликнинг бир турдаги объекти — ҳуқуқбузар тажовуз қиладиган ижтимоий муносабатларнинг бир турдаги гуруҳидир.

Масалан, меҳнат ҳуқуқида меҳнат интизоми, ёшлар меҳнати, иш ҳақи ва бошқалар. Ҳуқуқбузарликнинг давомий объекти, бинобарин, бузилган ижтимоий муносабатларнинг алоҳида гуруҳларини кўрсатади, уларни ижтимоий муносабатларнинг умумий гуруҳидан ажратиб олиш имкониятини беради, қайси ҳуқуқ тармоғи билан тартибга солинишини кўрсатади.⁴³

Ҳуқуқбузарликнинг бевосита объекти ҳуқуқбузар тажовуз қилган аниқ неъматлар, манфаатлар, шахс, унинг соғлиги, қадр-қиммати, ғурури, мулки

⁴³ Давлат ва ҳуқуқ назарияси / Масъул муҳаррирлар Ҳ.Б.Бобоев, Ҳ.Т. Одилқориев. -Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2000. –528 б.

ва бошқалар. Ҳуқуқбузарликнинг бевосита объектини давомий объект аниқлаштиради ёки унинг элементларидан қайси бири тажовуз предмети бўлганлигини кўрсатади. Шундай қилиб, ҳар қандай ҳуқуқбузарлик бир вақтнинг ўзида умумий, давомий ва бевосита объектга тажовуз қилади.

Ҳуқуқбузарлик ижтимоий муносабатларни бузиш билан бир каторда, бу муносабатларни тартибга солувчи ҳуқуқий нормаларга ҳам тажовуз қилади.

Ҳуқуқбузарликнинг объектив томони ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракатнинг ташқи ифодасидир. Айнан ана шу ифодага мувофиқ, ҳуқуқбузарлик тўғрисида нима юз берганлиги ва қандай зарар етказилганлиги ҳақида мулоҳаза юритиш мумкин бўлади. Ҳар қандай ҳуқуқбузарлик объектив томонининг элементлари қуйидагилардир.

Биринчидан, айбли хатти-ҳаракат, яъни инсоннинг иродаси ва идроки назорати остидаги хатти-ҳаракат. Бу ҳаракат ёки ҳаракатсизлик билан ифода этилади. Ҳаракат — инсоннинг фаол хатти-ҳаракатидир, ҳаракатсизлик — пассив ҳуқ-атвордир. Шахс ҳаракат қилишга мажбур, яъни ўзининг ҳуқуқий бурчларини бажариши лозим бўлганда, ҳаракатсизлик ҳуқуқбузарлик бўлади. Ҳаракат қилиш мажбурияти бевосита қонундан келиб чиқади. Масалан, шифокор беморга ёрдам беради, аммо ёрдам беришга мажбур эди; шахс бошқа шахсни ҳаёти учун хавфли ҳолатда ташлаб кетди, аммо у ўзига хавф туғдирмаган ҳолда ёрдам бериши мумкин эди.

Ҳаракат қилиш мажбурияти шартномага мувофиқ, келиб чиқиши мумкин. Масалан, капитал қурилиш шартномасига мувофиқ, пудратчи қурилиш ишларини фаол олиб бориши керак, ҳаракатсиз бўлиши керак эмас. Ҳаракат қилиш мажбурияти касб мажбуриятидан келиб чиқиши мумкин. Масалан, қоровул объектга кирган бегона кишини ушлаши лозим эди. Лекин у бу ишни қилмади, ҳайдовчи гараждан чиқиш олдидан машинанинг техник ҳолатини текширмади ва ҳ. к.

Иккинчидан, жиноий хатти-ҳаракатнинг ҳуқуққа хилофлиги, яъни унинг юридик нормаларга зидлиги, ҳуқуқ билан ман қилинади. Ҳуқуқда

хилофлилик, жиноий хатти-ҳаракатнинг қонун билан ман қилинганлиги уч хил йўл билан ифодаланади:

а) тўғри ман қилиш йўли билан: «оғир ва меҳнат шароити зарарли бўлган ишларда ҳамда ер ости ишларида хотин-қизлар меҳнатидан фойдаланиш ман қилинади» (Меҳнат кодекси);

б) билвосита, нормадаги ҳуқуққа хилоф ҳаракат аниқланганда ва уни содир этганлик учун жазо белгиланганда ман қилиш йўли билан, қайд этилганлар ёки оддий айтилганда «хатти-ҳаракат қонун билан ман қилинган» деган маънони англатади. Жиноят кодекси махсус қисмининг барча нормалари шунга мувофиқ, шакллантирилган;

в) ҳуқуқий нормада ижобий ҳуқуқий хатти-ҳаракатни баён қилиш йўли билан. Бунда хатти-ҳаракатнинг қарама-қарши варианты номақбул ҳисобланади ва шунинг учун ман қилинади. Масалан, олди-сотди шартномасига мувофиқ, сотувчи харидорга ашёни топширишга мажбур, харидор эса сотувчига пул тўлашга мажбур бўлади. Бунда хатти-ҳаракатнинг бошқа шакли (пулни ва товарни бермаслик) ман қилинади.

Учинчидан зарар, яъни ҳуқуқбузарлик орқали етказилган зиён натижасида келиб чиқувчи салбий оқибатдир. Ушбу нохуш оқибатлар мулкӣ (мулкни йўқотиш, бой берилган фойда), номулкӣ (ҳақиқат, тухмат), ташкилий (ўз ҳуқуқини амалга ошириш имкониятидан маҳрум бўлиш), шахсий (ҳаётдан маҳрум қилиш, соғлиққа зарар етказиш) ва бошқа хусусиятли бўлиши мумкин.

Тўртинчидан хатти-ҳаракат ва келиб чиққан зарар ўртасидаги сабабий боғланиш. Ҳуқуқда сабабий боғланиш-ҳодисалар ўртасидаги боғланиш натижасидаги зарурият туфайли бири иккинчисини туғдиришидир.

Ҳуқуқбузарни жавобгарликка тортиш учун ҳар бир аниқ, иш бўйича ҳуқуқбузарнинг хатти-ҳаракати билан етказилган зарар ўртасидаги сабабий боғланиш борлигини аниқлаш лозим. Бошқача қилиб айтганда, етказилган зарар (ўлим, тан жароҳати, моддий зарар ва шу кабилар) бевосита ноҳуқуқий хатти-ҳаракат оқибатида юз берган бўлиши лозим. Модомики, объектив олам

ходисаларининг ўзаро алоқадорлиги натижасида сабаб ва оқибат кўпинча ўрин алмашса, жиноий ишларни очишда ва қуришда, шунингдек, бошқа ҳуқуқбузарликлар бўйича келиб чиққан оқибатга у ёки бу хатти-ҳаракатнинг вақт бўйича таъсирини доимо аниқ белгилаб олмақ лозим.

Субъект — ноҳуқуқий хатти-ҳаракат содир этган, яъни ҳуқуқни бузган шахс. Ҳар қандай шахс ҳам ҳуқуқбузарликнинг субъекти деб тан олинмайди, фақат ғайриқонуний хатти-ҳаракат содир этилгани учун жавоб бериш лаёқатига эга бўлганларгина тан олинади. Ғайриқонуний хатти-ҳаракат асосида муомала лаёқати (ўз ҳаракати билан қонунда белгиланган ҳуқуқ ва бурчларни амалга ошириш лаёқати) ётади. Шунинг учун ҳам муомала лаёқатига эга бўлмаган шахс доимо ҳуқуқий лаёқатсиздир. Улар ҳуқуқбузарликнинг субъекти бўла олмайдилар. Шундай экан, ёш болалар ва суд томонидан муомала лаёқатига эга эмас деб тан олинган фуқаролар юридик жавобгарликка тортилмайдилар.

Тўлиқ фуқаролик муомала лаёқати ўн саккиз ёшга тўлгандан кейин вужудга келади. Жиноят ҳуқуқида маълум даражадаги оғир жиноятлар содир этилганда ўн тўрт ёшга тўлган шахслар жиноятнинг субъекти деб топилиши ҳам мумкин. Ҳуқуқбузарликлар болалар (ўн тўрт ёшга тўлмаган шахслар) ёки муомала лаёқатига эга бўлмаган шахслар томонидан содир этилган бўлса, уларнинг ота-оналари ёки ҳомийлари етказилган зарари учун мулкӣ жавобгарликка жалб қилинадилар. Жиноят содир этиш вақтида суд томонидан лаёқатсиз деб тан олинган шахс жиноий жавобгарликка эмас, мажбурий даволанишга жалб этилади.

Ҳуқуқбузарликнинг субъектив томонини айб ташкил этади. Шахснинг содир этган ноҳуқуқий ҳаракатига нисбатан руҳий муносабати бўлган айб турли шаклларга эга бўлади. У қасддан ёки эҳтиётсизликдан бўлиши мумкин, қасд ўз навбатида тўғри ва эгри бўлади.

Қасд — шахс ўз хатти-ҳаракатининг ҳуқуққа хилофлигини ва унинг натижасида ижтимоий хавфли, нохуш оқибатлар келиб чиқиши мумкинлигини билибгина қолмай, балки шу оқибатларнинг келиб чиқишини

хоҳлаб (тўғри қасд) ёки онгли равишда йўл қўйишида (эгри қасд) намоён бўлади.

Жиноят ҳукуқи ва маъмурий ҳуқуқда айбнинг шакли бўлган эҳтиётсизлик жиноий бепарволик ва жиноий ўз-ўзига ишонишга бўлинади. Жиноий бепарволикда шахс ўз хатти-ҳаракатларини ҳуқуққа хилоф деб ўзига ҳисобот бера олмайди, унинг оқибатларини кўра олмайди, аммо уларни кўра билиши мумкин ва лозим эди. Масалан, ишчи қурилаётган бинодан қурилиш материаллари чиқиндиларини пастга ташлаётиб, ўтиб кетаётган йуловчига жароҳат етказди.

Айбдан ташқари сабаб ҳуқуқбузарлик субъектив томонининг энг муҳим элементиدير. Сабаб — ҳуқуқбузарликка нисбатан ички ҳиссиёт ва мақсад ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат содир этган ҳуқуқбузарнинг интилган якуний оқибатиدير. Айб билан чигал ҳодиса тушунчаси чамбарчас боғлиқ,.

Ўз меҳнат бурчларини қонунга мувофиқ равишда бажармаслик ёки лозим даражада бажармагани учун айбдор бўлган ходимга таъсир кўрсатиш воситаси сифатида меҳнат қонунчилигида интизомий жавобгарлик белгиланган. Интизомий жавобгарликка тортиш учун ходим томонидан содир қилинган интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат асос бўлади.

Интизомга хилоф ножўя ҳаракат—ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини жиноий жавобгарликка тортилишига сабаб бўлмайдиган даражада қонунга номувофиқ равишда ўз айби билан бажармаслик ёки нопок бажарилишини англатади. Ходимнинг номувофиқ хатти-ҳаракати, одатда, унинг зиммасига меҳнат шартномаси ёки корхонадаги ички меҳнат тартибини белгиловчи норматив актлар (масалан, ички меҳнат тартиби қоидалари, техника хавфсизлиги қоидалари, мансабга оид йўриқномалар, низомлар ва бошқалар) билан юкланган меҳнат вазифаларини бузишида ифодаланади. Интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат ходимнинг ўз айби билан, яъни қасддан ёки эҳтиётсизлик туфайли қилган ҳаракатиدير (ҳаракатсизлигиدير). Ходимга боғлиқ бўлмаган сабаблар билан (малакаси ёки меҳнат лаёқати етарли эмаслиги, тегишли иш шароити таъминланмаганлиги ва бошқа сабаблар)

меҳнат вазифасини бажармаслик ёки нопок бажариш меҳнат интизомини бузиш деб қаралиши мумкин эмас. Интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракати учун ходим, одатда, иш берувчи томонидан интизомий жавобгарликка тортилади. Бундай хатти-ҳаракат содир қилиш интизомий жазо беришга ёки бошқа таъсир чораларини қўллашга сабаб бўлади; агарда корхона, муассаса, ташкилотга моддий зарар етказилган бўлса, ходим меҳнат ҳуқуқи нормалари бўйича моддий жавобгарликка тортилади. Шу билан бирга, зарар етказилишига сабаб бўлган ҳаракати (ҳаракатсизлиги) учун ходим интизомий жазога тортилиши ёки тортилмаслигидан қатъи назар, зарар ундириб олинади.⁴⁴

Интизомий жавобгарлик деганда турли олимлар турли хил тушунтиришларни олға суришга ҳаракат қилишган. Бизнинг фикримизча интизомий жавобгарлик деганда, ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахс(идоралар) томонидан қўлланиладиган, содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият инобатга олинadиган оқибат сифатида хайфсан, жарима, меҳнат шартномасини бекор қилишни юзага келтирувчи жавобгарлик туридир.

Қонунчиликда интизомий жавобгарликнинг икки тури: умумий интизомий жавобгарлик ва махсус интизомий жавобгарлик кўзда тутилган. Умумий интизомий жавобгарлик ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланган бўлса, махсус интизомий жавобгарлик интизом тўғрисидаги устав ва низомлар, алоҳида қоида ва қонунлар билан белгиланган.

Махсус интизомий жавобгарлик ўзи татбиқ этиладиган шахсларнинг доираси ҳамда ихтиёрига интизомга чақирувчи ваколат берилган шахслар ва органларнинг умумий доираси, қўшимча жазо чорасининг мавжудлиги, шунингдек берилган жазо устидан шикоят қилиш тартиби жиҳатидан умумий интизомий жавобгарликдан фарқ қилади.

⁴⁴ Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ҳуқуқи.-Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002й, 174 бет

Интизомий жавобгарликнинг барча турлари қуйидаги белгилар билан ажралиб туради: ходимга фақат қонунларда ва интизом уставларида, низомларда кўрсатилган жазоларни бериш мумкин; меҳнат интизومي бузилган ҳар бир ҳолат учун фақат битта интизомий жазо чораси қўлланилади; жазо беришда содир этилган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги, у содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва ҳуқ-атвори эътиборга олиниши керак; интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат содир қилингани маълум бўлгандан кейин қўлланилади.

Қуйидагилар асоссиз равишда интизомий жазо берилишига қарши ҳуқуқий кафолатлардир: меҳнат интизomini бузувчидан ёзма равишда баёнот талаб қилиниши; буйруқ ҳақида ходимни хабардор қилиш ва бу ҳақда тилхат олиш, берилган жазо устидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқи; умумий интизомий жавобгарликка тортилганда меҳнат низолари комиссиясига, судга, махсус интизомий жавобгарликка тортилганда эса бўйсунуш тартибида юқори органларга шикоят қилиш мумкин.

Интизомий жавобгарлик ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан корхона, муассаса ва ташкилотлар ходимларининг аксарият қисмига татбиқ этилади. Махсус интизомий жавобгарлик белгиланган ходимлар тоифаси бундан мустаснодир. Умумий интизомий жавобгарликда меҳнат интизomini бузганлик учун жазо чоралари, уларнинг қўлланиш тартиби, улар устидан шикоят қилиш ва жазони олиб ташлаш тартиби Меҳнат кодексида ("Меҳнат интизومي" боби) ҳамда Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган. Интизомий жазо ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (орган) томонидан берилади.

Меҳнат кодексининг 181-моддасига мувофиқ, иш берувчи меҳнат интизomini бузгани учун ходимга қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

- 1) хайфсан;
- 2) ўртача ойлик иш ҳақининг 30%идан ортиқ бўлмаган миқдорда

жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ўртача ойлик иш ҳақининг 50%идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3) Меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модданинг 2-қисми 3,4-бандлари). Муҳими шундаки, қонунда назарда тutilмаган интизомий жазо чораларининг қўлланиши қатъиян тақиқланади.⁴⁵

Мазкур ҳолатда вояга етмаганлар ва вояга етган инсонлар орасида интизомий жавобгарлик чоралари бир хил берилганлиги ҳам қайсидир маънода нотўғри ҳисобланади. Чунки мазкур йилнинг “Ёшлар йили деб эълон қилинганлиги ҳам мазкур сўзларнинг нақадар тўғрилигини исботлаб беради. Чунки Меҳнат кодексида ёшларга аталган уларнинг ҳуқуқларини алоҳида ажратган ҳолда ҳимоя қиладиган моддалар йўқ. Лекин ривожланган давлатларнинг меҳнат қонунчилигини кўздан кечирадиган бўлсак бунинг аксини кўрамыз. У кодексларда ёшларга катта эътибор берилган. Жавобгарлик даражаси ҳам бошқаларга нисбатан енгилроқ ва мазкур жавобгарликнинг амал қилиш даври ҳам бир ойни ташкил қиладди. Бизнинг тақлифимизча мазкур жавобгарликнинг миқдорини вояга етмаганлар учун 15% қилиб белгиласа мақсадга мувофиқ бўлар эди. Меҳнат кодексининг 182-моддасида белгиланган интизомий жазо чораларининг қўллаш тартибига кўра, бундай жазо қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади.

Интизомий жазо қўлланишидан олдин ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Интизомий жазо қўлланилаётганда содир этилган ножўя хатти-

⁴⁵ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси .-Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004 й., 90 бет

ҳаракатнинг қай даражада экани, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади. Бундан ташқари, илгари таъкидланганидек, ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтидан ташқари, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан кейин, бу ҳол молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазо қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди. Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо белгиланган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетмаслиги лозим. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган ҳисобланади.⁴⁶

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 (МКнинг 183-моддаси). Интизомий жазони муддатида олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат кодексининг 184-моддасига мувофиқ, интизомий жазо устидан якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига мос келишини, иш берувчининг

⁴⁶ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси .-Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004 й., 91 бет

интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.

Махсус қонунларда ва интизом тўғрисидаги уставларда, шунингдек низомларда айрим тоифа ходимларнинг ножўя ҳаракатлари учун юқорида кўрсатиб ўтилган умумий интизомий жазолардан ташқари қўшимча, каттиқроқ жазо чоралари назарда тутилган бўлиши мумкин.

Интизомий жазолар мавжуд қоидаларга мувофиқ, ўша шахсни лавозимга тайинлаш ҳуқуқига эга бўлган шахслар ёки органлар томонидан ёхуд мазкур шахслар ва органларга нисбатан бўйсунитиш тартибида юқори турувчи шахслар ва органлар томонидан берилади. Жазо бериш масалалари бўйича меҳнат низолари бўйсунитиш тартибида юқори органлар томонидан кўриб чиқилади. Жазо қонунсиз берилган деб топилган тақдирда, юқори турувчи орган жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш ва уни ходимга ҳамда иш берувчига дарҳол юбориши шарт.

Юқорида таъкидланганидек, халқ хўжалигининг айрим тармоқлари ходимларининг интизомий жавобгарлиги интизом ҳақидаги уставлар билан тартибга солинади ва бу уставлар қўлланиладиган шахслар доираси аниқ белгилангани, каттиқроқ интизомий жазо чоралари қўлланилиши, чораларни меҳнат функциясининг мазмуни ва содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига қараб дифференциялангани билан, турли мансабдор шахсларнинг интизомий жазо беришга оид ваколати белгилаб қўйилгани билан ажралиб туради.

Судьялар,⁴⁷ прокуратура органларининг ходимлари алоҳида қонун ҳужжатларига мувофиқ, интизомий жавобгарликка тортилиши белгилаб қўйилган.⁴⁸ Адвокатларнинг интизомий жавобгарлиги эса Адвокатура

⁴⁷ Ўзбекистон Республикасининг "Судлар тўғрисида"ги (янги таҳрири) 2000 йил, 14 декабрдаги 162-11-сон қонунининг 73-моддаси. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 11-сон, 155-модда.

⁴⁸ Ўзбекистон Республикасининг "Прокуратура тўғрисида" (янги таҳрири) 2001 йил 29 августдаги

хақидаги қонунда батафсил баён этилган.

2.2. Меҳнат шартномасини бекор қилиш – интизомий жазо чораси сифатида

Меҳнат интизомий жазолардан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузгани учун меҳнат шартномасини бекор қилиш алоҳида ўрин тутadi. Аввал меҳнат вазифаларини бузгани учун ходим интизомий ёки моддий жавогарликка 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 ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати:

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эга экани ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолатда содир қилинган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади;

Ходим ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиб келгани учун меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 3-банди).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 3-бандида ходим томонидан меҳнат вазифаларини узрли сабабларсиз мунтазам равишда бажармаслиги меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун асос бўлиши ва бу ҳол бир қанча шартлар билан

изоҳланиши ҳақида сўз боради. Унга кўра, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қуйидаги ҳолларда қонуний ҳисобланади:

биринчидан, ходим фақат қонунда меҳнат шартномаси ёки ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан ўз зиммасига юкланган вазифаларни узрли сабабларсиз бажармаган ёки нолойиқ даражада бажараётган бўлса;

иккинчидан, ходим узрли сабабларсиз, яъни ўзининг қонунга ҳилоф ҳаракати (ёки ҳаракатсизлиги) туфайли меҳнат вазифаларини бажармаган бўлса;

учинчидан, меҳнат вазифалари мунтазам равишда бузилаётган бўлса;

тўртинчидан, ходимга нисбатан қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан қўлланилган таъсир чоралари ижобий натижа бермаётган бўлса.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги қарорида, меҳнат шартномасини Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича бекор қилиниши интизомий жазо чораси сифатида баҳоланган.⁴⁹

Интизомий жазолар ходимга юклатилган мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракатлари туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, корхона низоми, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техника қоидаларини бузиш ва ҳоказолар) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, яъни меҳнат шартномасида кўрсатилмаган ишни давом эттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилиги билан ҳал қилинадиган (жумладан, иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга кўчириши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, хомиладор аёллар ёки 14 ёшга тўлмаган фарзандлари (16 ёшгача

⁴⁹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорларининг тўплами. 1991-1998 йиллар. "Шарқ" нашриёт-матбаа концерни бош таҳририяти. Тошкент., 1999 йил, 58-бет.

бўлган ногирон фанзандлари) бор аёлларни тунги ва дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронни тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиш ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш деб ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўлланиши учун асос бўлмайди (қарорнинг 29-банди).

Ўз меҳнат вазифаларини бузгани учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидаги ҳолатлар аниқланиши лозим:

— меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлик айнан нимадан иборат экани ва у Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўла олиши ёки бўла олмаслиги;

— меҳнат шартномасини бекор қилишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимни аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган-олинмагани;

— иш берувчи томонидан интизомий жазо чоралари белгиланишида қонунчиликда кўзда тутилган муддатлар ва тартибга риоя қилинган-қилинмагани.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чорасининг қўлланилишини, жумладан, Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўлланиш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя хатти-ҳаракатлар ҳақиқатдан ҳам содир этилган, аммо бу ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва унинг ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (Меҳнат кодексининг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган, деган хулосага келган тақдирда ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб топиши мумкин (ушбу қарорнинг 30-банди).

Бундан ташқари, ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши, унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилиши 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 бошқалар) қўлланилишига монелик қилмайди.

Ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазоларнинг, жумладан, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда суд иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини ҳам аниқлайди.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилинишининг қонунийлигига оид масаласини ҳал этишда судларнинг эътибори ходим томонидан меҳнат вазифаларини ҳақиқатдан ҳам мунтазам равишда бузиб келганини аниқлашга қаратилган бўлиши даркор.

Илгари меҳнат вазифасини бузгани учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида яна интизомга ҳилоф ножўя ҳаракат содир қилиши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси ушбу асос бўйича 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 жаобгарликка тортилиши ёки унга нисбатан бошқа таъсир чоралари (мукофотдан, узоқ йиллик хизмат учун тўланадиган устама ҳақлардан маҳрум этиш ва ҳоказолар) қўлланиши асосли бўлган-бўлмаганини аниқлаш ҳам муҳим

аҳамият касб этади.

Агар суд муҳокамаси жараёнида ходимга илгари берилган жазо муддати бир йилдан ошмасидан қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 183-моддаси 2-қисми) олиб ташлангани аниқланса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига асосан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади.

Ножўя хатти-ҳаракати учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилганда ёхуд таъсир чоралари қўлланилганига қарамай, ходим томонидан ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини бузиш ҳоллари давом этадиган тақдирда, ходимга нисбатан янги интизомий жазо қўлланиши ёки меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига кўра бекор қилиниши ҳам мумкин.

Муҳими шундаки, ходимга қонунда кўрсатилмаган жазо чоралари қўлланилган бўлса, бундай жазо меҳнат шартномасини айна шу асосга биноан бекор қилишда эътиборга олинмайди.

Шунингдек, ходимнинг меҳнат вазифаларига тааллуқли бўлмаган айрим ҳаракатлари меҳнат интизомини бузиш деб қаралмайди ва шунинг учун меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлмайди.

Ушбу масаланинг яна бир эътиборли жиҳати шундан иборатки, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилинишига интизомий жазо чораларини қўллаш (Меҳнат кодексининг 182-моддаси) учун белгиланган муддат ўтгач, йўл қўйилмайди (мазкур Пленум қарорининг 22-банди).

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандида аниқ белгилаб қўйилган. Унда, жумладан, ходим интизомга ҳилоф ножўя хатти-ҳаракат содир қилгани учун меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш назарда тутилган. Эътиборли жойи шундаки, меҳнат шартномаси ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузган тақдирда бекор қилинади.

Бундай ҳолларда ходимга нисбатан унинг илгариги ножўя хатти-ҳаракатлари учун интизомий ёки қонунда кўрсатилган бошқа таъсир чоралари қўлланилган ёки қўлланилмаганининг аҳамияти йўқ. Энди ана шу тушунчанинг мазмунига тўхталадиган бўлсак, айтиш жоизки, ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузиши тўлиқ асосли бўлади деганда унинг белгиланган тартиб-қоида ва интизомга ҳилоф равишда амалга оширган турли ножўя хатти-ҳаракатлар тушунилади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш ҳоллари, яъни ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати Меҳнат кодексининг 174-моддасида кўрсатилган тартибда белгилаб қўйилган бўлиши керак.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақат ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати:

- корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер нисбатан корхона мулкдори (ваколатли органи) билан улар ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

- айрим тоифадаги ходимларга нисбатан интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

- бошқа барча ходимларга нисбатан-корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эга экани ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда шу туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади.

Меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандига кўра бекор қилиш учун асос бўладиган ножўя хатти-ҳаракатларнинг намунавий рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 4 майда тасдиқланган "Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар,

корхоналар, муассасалар, ташкилотларнинг намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари"да келтирилган.⁵⁰

Ушбу намунавий қоидаларда таъкидланишича, ходим томонидан меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузилиши Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган иш ҳақининг муайян миқдорида моддий зарар етказилишига олиб келган бўлса:

меҳнат шартномасида сир тутилиши ҳақида келишилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан айбли харажатлар содир қилиниши, агар бу ҳаракатлар иш берувчи учун ходимга нисбатан ишончни йўқотишга асос бўлса, меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.⁵¹

Шартномани бекор қилиш учун асос бўлиб ҳисобланадиган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш каби ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати корхонанинг ўзига хос жиҳатларини эътиборга олган ҳолда ва мустақил равишда белгиланади.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда қуйидаги ҳолатлар:

— корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари қонунда белгиланган тартибда (Меҳнат кодексининг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмагани;

— корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмагани;

— мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ этилиши-этилмаслиги аниқланиши лозим.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари ишлаб чиқилмаган

⁵⁰ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999 йил, 9-сон, 51-бет.

⁵¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999 йил, 9-сон, 50-бет.

бўлса ва бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (Меҳнат кодексининг 174-моддаси) бузилган ёки 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 тартиби қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандига кўра, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди (мазкур Пленум қарорининг 34-банди).

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлик учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (масалан, узрли сабабларсиз ишга чиқмаслик; иш куни маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш, иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва бошқалар) шу билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (масалан, тижорат сири ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар бойликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан буларнинг сақланиши таъминланмагани ёки сақланишига хавф туғдирилгани ёхуд булар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий вазифаларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва бошқалар) кўрсатилган бўлиши лозим.

Бинобарин, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар вазифасига кўра ишониб топширилган ходим билан ва уларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлсагина, бекор қилиниши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 35-банди).

Пул ва товар қимматликларининг сақланишини таъминламагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтиргани ёки булар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузгани учун меҳнат шартномаси ана

шу асосларга биноан пул ва товар бойликлари бўйича бевосита муомала қилувчи, қабул қилувчи, сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқалар) ходим билангина бекор қилиниши мумкин.

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида ишга чиқмагани учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандига кўра, бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрли сабабларсиз қанча вақт бўлмагани (масалан, тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) ишга чиқмаслик деб топилган тақдирдагина йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифаларни бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши унинг иш жойида бўлмаслиги деб тушунилади. Шунга кўра, ҳар қандай ҳолатлар ишга келмаслик дея баҳоланмаслиги, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиш, бунинг учун ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабаблари аниқланмоғи лозим. Ходим узрли сабабларга кўра иш жойида бўлмаган деб топилган тақдирда, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандига кўра, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний ҳисобланади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талаби қаноатлантирилади.⁵²

Мазкур Пленум қарорида таъкидланишича, ходим ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрли сабабларсиз иш жойида бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйилгани сабабли меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-банди бўйича бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

⁵² Турсунов Й., Усмонова М.А. Меҳнат ҳукуқи. Ўқув қўлланма.-Т.: ТДЮИ, 2002, 97 бет

—иш берувчининг руҳсатисиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиш ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунларидан (отгул) фойдаланиш;

—иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, шунингдек ходимнинг ташаббусига кўра, иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги икки ҳафта олдин ёки тарафлар келишувчига кўра қисқартирилган бошқа муддат ўтмасдан ишни ташлаб кетиш;

—иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишида қонун билан ёки тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати тугамасдан ишни ташлаб кетиш оқибатида иш жойида бўлмаслик каби ҳолатлар киради.

Агар узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаётган (прогулга йўл қўйган) ходим меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилган куни ишда (иш жойида) бўлмаса, у билан меҳнат муносабатлари ишга чиқмай қўйган биринчи кундан эътиборан бекор қилинади.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга спиртли ичимлик, наркотик ёхуд токсинли моддалардан маст ҳолда келгани ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 4-бандига асосан, меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, 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 қўлланиши мумкин. Бундай вазиятда ходим ишдан четлатилгани ёки четлатилмагани аҳамиятга эга эмас.

Спиртли ичимлик, наркотик ёхуд токсинли моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келган сархушлик ҳолати тиббий ҳулосага кўра, шунингдек суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиши лозим бўлган бошқа турдаги исбот-далил билан тасдиқланиши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 38-моддаси).

ХУЛОСА

Хар бир соҳа ривожини ўша соҳанинг тўғри таҳлил қилиниши, мавжуд камчиликларнинг ўз вақтида ҳал қилиниши, умумий амал қилувчи усул ва воситалар фойда бермаганда, махсус усулларни тўғри қўллай олинишига боғлиқдир. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримов ўзининг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг бешинчи ялпи мажлисида сўзлаган нутқида таъкидлаб ўтганидек: “Қонунчилигимиздаги, мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотларни ҳуқуқий жиҳатдан таъминлаш борасидаги бўшлиқ ва заиф нуқталарни аниқлаш ҳам муҳим вазифалардан ҳисобланади. Афсуски, ижтимоий муносабатлар тез ривожланиб бораётган бир вақтда у кунлар мукаммал саналган қонунлар эндиликда давр талабига жавоб бера олмаяпти”. Мавжуд камчиликларни ўз вақтида англаш ва тузатиш эса давр талаби ҳисобланади. Минг афсуски, қабул қилинаётган қонун ва қарорларимизни жойларга етказиш, кенг тушунтириш ишларини, тарғиботларни ўтказиш ва кечиктирмасдан ҳаётимизга жорий этиш, бунинг учун керакли чора-тадбирларни кўриш бугунги кунда фаолиятимизнинг оқсоқ бир томонига айланиб қолмоқда”.

Ана шундай шароитда нафақат янги қонунлар қабул қилиш, уларга замон талабларига мос ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш, балки амалдаги қонун ҳужжатлари самарали ишлашини таъминлаш ҳам муҳим долзарб вазифаларидан бирига айланиб бормоқда.

Фуқароларимизнинг аниқ ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу масалага оид қонунларимизни самарали ишлашини таъминлаш, адолатли ва оқилона бўлишига эришиш мақсади амалга оширилмоғи даркор.

Ушбу магистрлик диссертация ишида ижтимоий ҳаётимизнинг муҳим соҳаси – ишлаб чиқариш муносабатлари жараёнида ходимларнинг меҳнат интизомини мустаҳкамлаш ҳуқуқий воситаларини тадбиқ этиш, ходимларни самарали ва унумли меҳнат қилишлари учун қулай иш шароитларини яратиб бериш, ҳалол меҳнати учун рағбатлантириш, меҳнат интизомини бузган

ҳолда уларни интизомий жавобгарликка тортиш масалари кўриб чиқилди ва илмий жиҳатдан тадқиқ қилинди.

Мазкур илғор ғояларга амал қилиб магистрлик ишимизда ишни интизомий жавобгарлик тушунчасига таъриф беришдан бошладик.

Биз ўрганишга ва камчиликларни юзага чиқарган ҳолда таҳлил қилиб, қонунчиликда амалиётда янгилик яратмоқчи бўлган мазкур мавзу юзасидан илмий изланишлар олиб бориб қуйидаги натижаларга эришдик.

1. Нафақат янги қонунлар қабул қилиш, уларга замон талабларига мос ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш, балки амалдаги қонун ҳужжатлари самарали ишлашини таъминлаш ҳам муҳим долзарб вазифалардан бирига айланиб боришини инобатга олган ҳолда интизомий жавобгарликнинг вояга етмаганларга нисбатан амал қилувчи моддаларни яратиш ва уларда камайтирилган ҳолатда кўришни хоҳлаган бўлар эдик. Чунки вояга етмаганлар жисмоний қобилият ва ақли жиҳатидан ҳам ҳар томонлама катталардан орқада бўлади. Мазкур ҳолатда жарима жазосини ҳам ёшларга, вояга етмаганларга нисбатан меъёрини минимал ойлик иш ҳақининг 15 % миқдорида қилса мақсадга мувофиқ бўлади. Тўғри маълум бир моддаларда вояга етмаганларга нисбатан енгилликлар бор лекин уларни ҳам бир кўриб чиқиш талаб этилади. Вояга етмаганларга нисбатан жавобгарликнинг енгилроқ шакллари қўллашнинг асосий сабабларидан бири ўша шахс бизнинг яқин инсонимиз, фарзандимиз ёки укамиз, синглимиз бўлиши мумкин. Шу сабабли ёшларни, уларнинг соғлиғи, нормал ривожланишини асрашимиз ва уларга тегишли имкониятлар яратиб беришимиз талаб этилади.
2. Бугунги кунда амалда бўлган “Ўзбекистон Республикаси прокуратура органлари ходимларининг даражали унвонлари, рағбатлантирилиши ва интизомий жавобгарлиги ҳақидаги Низомни тасдиқлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг 09.12.1992 й. Қарори билан тасдиқланган ушбу Низомнинг 8 бандига кўра, меҳнат қонунчилигига мутлақо зид бўлган интизомий жазолар сифатида лавозимда, унвон даражасини пасайтириш, унвон даражасидан маҳрум этган ҳолда лавозимдан

озод этиш каби интизомий жазолар мавжуд. Маълумки, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 182 моддасига мувофиқ бир ножўя ҳаракат учун фақат битта жазо қўлланилиши мумкин. **Шу муносабат билан ушбу Низомнинг тегишли қоидалари амалдаги Меҳнат Кодексига мослаштирилиши керак деб ўйлаймиз.**

Ана шундай шароитда фуқароларимизнинг аниқ ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу масалага оид қонунларимизни самарали ишлашини таъминлаш, адолатли ва оқилона бўлишига эришиш мақсади амалга оширилмоғи даркор.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

Рахбарий адабиётлар

1. Каримов И.А. “Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан курашимиз”. Асарлар тўплами 7 жилд - Т.: «Ўзбекистон», 1999. 340-б.
2. Каримов И.А. “Конституция – юртимизда янги ҳаёт, янги жамият барпо этишнинг ҳуқуқий пойдевори” Асарлар тўплами. 12 жилд.-Т.: “Ўзбекистон”, 2004. 400-б.
3. Каримов И.А. “Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир”. Т., “Ўзбекистон”, 2005. 96-б.
4. Каримов И.А. «Инсон, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари ҳамда манфаатлари - энг олий қадрият» Т.: “Ўзбекистон”, 2006. 47-б.
5. Каримов И.А. “Инсон манфаатлари таъминлаш, ижтимоий ҳимоя тизимини такомиллаштириш устувор вазифамиздир”. Т.: Ўзбекистон, 2007 й.

Ўзбекистон Республикасининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари

6. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. Адолат. 2003 й.
7. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т., “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи”, 2004й.
8. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси. Т., 2005й
9. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. Т. Адолат. 2001 й.
10. Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. №6. Т., 1993

11. Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий корхоналар тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Ахборотномаси. 2004, № 1-2, 8-модда
12. Ўзбекистон Республикасининг “Савдо-саноат палатаси тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Ахборотномаси. 2005, № 1, 3-модда
13. Ўзбекистон Республикасининг “Акционерлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ахборотномаси. 1996й, № 5-6, 61-модда
14. Ўзбекистон Республикасининг қонуни «Прокуратура тўғрисида» 2001 29 авг.
15. Ўзбекистон Республикасининг қонуни “Судлар тўғрисида” 2000 14 дек.
Тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш тўғрисида (ЎзР Президентининг 01.12.2005 й. ПК-229-сон Қарори)
16. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари. 2000 й. 4, 7-сонлар; 8-сон 2001 й.
17. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорлари тўплами. Т, Ўзбекистон, -2 том. 1991-1998 й.

Асосий адабиётлар

- 18 Давлат ва ҳуқуқ назарияси. ОЎЮ учун дарслик. Х.Б.Бобоев, Х.Т.Одилқориев умумий таҳрири остида. –Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2000 й. 358бет.
19. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право. М. “Юрист” 2000 г.
20. Трудовое право. Учебник. Под редакцией О.В.Смирнова. М. “Проспект” 1999 г.

21. Российское трудовое право. Учебник для ВУЗов под ред. А. Д. Зайкина. М. "Норма" 1998 г.
22. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право М., Норма, 2000 г.
23. Турсунов Й., Усманова М., Мехнат хукуки. Ўқув қўлланма. Т., Молия, 2001 г.
24. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., Дело, 2000г.
25. Крапивин О.М., В.И.Власов Трудовое корпоративное право. М. "Норма" 2000 г.
26. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида Мехнат шартномаси (контракт) 1,2,3-китоблар Т., "Ўқитувчи", 1-2-том. 1996г.
27. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовое законодательство в вопросах и ответах. Трудовой договор (контракт). Т., "Ўқитувчи", 1999.
28. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Иш вақти ва дам олиш вақти Т., "Мир экономики и права", 2000.
29. Саттарова Г.Д. Мехнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик ва унинг хукукий муаммолари. Ўқув қўлланма. Т.:ТДЮИ.2007
30. Саттарова Г.Д. Правовое положение участников коллективно-договорного процесса. ТДЮИ Илмий маколалари туплами. №1(1)2005
31. Саттарова Г.Д. Проблемы представительства работников в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений на предприятии. Ўзбекистон Республикасида конунчиликни такомиллаштиришнинг долзарб муаммолари. Материалы Республиканской научно-практической конференции.Т. 2005г.
32. Саттарова Г.Д. Международные стандарты коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. ТДЮИ Илмий маколалари туплами. №2.2005г.
33. Саттарова Г.Д. Праововое положение профсоюзов Узбекистана. Мат-лы конференции, Т.: ТДЮИ, 2006 г.

34. Материалы четвертого курултая федерации ипрофсоюзов Узбекистана. Т., 2005
35. Саттарова Г.Д. Предпринимательство и трудовое законодательство. Рисола. Т.: ТДЮИ, 2006

Қўшимча адабиётлар

36. Сайт “Профсоюзная учеба”: neyantsev @ z66.ru. [http: // bca/uz/prot](http://bca/uz/prot).
37. [www.hs-sone](http://www.hs-sone.net). net. “ Мотивация”.
38. [http:// www. Mintrud.ru](http://www.Mintrud.ru). “ Обзор заработной платы”.
39. [http:// www. Solidarity-mos.ru / center/ Lawyers/ Komm](http://www.Solidarity-mos.ru/center/Lawyers/Komm). Tk.