

MEHNAT MUNOSABATLARIDA XODIMNI ISHDAN
CHETLASHTIRISHNING HUQUQIY TABIATI

Abdulxoshimov Shoxruxbek Shuxratjon o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti,

Mehnat huquqi mutaxassisligi magistrant

El. poshta: sul.shoxrux@gmail.com

***Annotasiya.** Maqolada xodimni ishdan chetlashtirish institutining huquqiy tabiati O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi, mehnat huquqi doktrinasi va ayrim protsessual-huquqiy institutlar bilan qiyosiy tahlil asosida o'rganiladi. Ishdan chetlashtirishning mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o'tkazish va intizomiy javobgarlik choralaridan farqli jihatlari ochib beriladi. Shuningdek, ushbu institutning xavfning oldini olishga qaratilgan, muhofazaviy va kafolatlovchi vazifalari, uni qo'llash asoslari, ish haqi masalasi, rasmiylashtirish tartibi hamda qonunga xilof chetlashtirishning huquqiy oqibatlari tahlil qilinadi.*

***Kalit so'zlar:** ishdan chetlashtirish, xodim, ish beruvchi, mehnat shartnomasi, mehnat funksiyasi, vaqtinchalik cheklov, mehnatni muhofaza qilish, tibbiy ko'rik, mehnat kafolatlari.*

Mehnat huquqida xodimni ishdan chetlashtirish instituti mehnat munosabatlarini tugatishga emas, balki xodimning mehnat funksiyasini bajarishini vaqtincha cheklashga qaratilgan alohida huquqiy mexanizm hisoblanadi. Mehnat kodeksining 151-moddasiga ko'ra, ishdan chetlashtirish xodimni mehnat majburiyatlarini, qoida tariqasida, ish haqi saqlanmagan holda

bajarishga vaqtincha yo'l qo'yamaslikdir [1]. Ushbu ta'rif mazkur institutning uch asosiy belgisi mavjudligini ko'rsatadi. Birinchidan, ishdan chetlashtirish vaqtinchalik xususiyatga ega. Ikkinchidan, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabati saqlanib qoladi. Uchinchidan, xodimning mehnat funksiyasini bajarishga qonunda nazarda tutilgan muayyan holatlar bartaraf etilguniga qadar yo'l qo'yilmaydi.

Ilmiy adabiyotlarda ishdan chetlashtirish xodimni mehnat jarayonidan butunlay chiqarib yuborish emas, balki uning mehnat funksiyasini bajarishga vaqtincha huquqiy to'siq qo'yish sifatida baholanadi. I. Tursunovning Mehnat kodeksiga sharhlarida ushbu institut xodimning ishga qo'yilmasligi bilan bog'liq maxsus mehnat-huquqiy holat sifatida izohlangan [2]. E.Yu. Agafonova esa ishdan chetlashtirishni mehnat shartnomasining amal qilishi saqlangan holda xodimning mehnat funksiyasini bajarish imkoniyatini vaqtincha cheklovchi institut sifatida tahlil qiladi [3]. Ushbu yondashuvlar amaldagi Mehnat kodeksidagi ta'rif bilan mazmunan uyg'un bo'lib, ishdan chetlashtirishning mustaqil huquqiy tabiatga ega ekanligini ko'rsatadi.

Ishdan chetlashtirishni mehnat shartnomasini bekor qilishdan farqlash zarur. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim va ish beruvchi o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnat munosabati tugaydi. Ishdan chetlashtirishda esa bunday huquqiy aloqa saqlanib qoladi. Xodim shtat birligidan chiqarilmaydi, lavozimidan mahrum etilmaydi va mehnat shartnomasi bekor qilinmaydi. Faqatgina qonunda belgilangan sabab mavjud bo'lgan davrda uning ishga qo'yilishi vaqtincha cheklanadi. Shu sababli ishdan chetlashtirishni mehnat shartnomasi amal qilishining maxsus vaqtinchalik rejimi sifatida baholash maqsadga muvofiq.

Mazkur institutni boshqa ishga o'tkazishdan ham farqlash lozim. Boshqa ishga o'tkazishda xodimga boshqa lavozim, boshqa kasb yoki boshqa mehnat funksiyasi berilishi mumkin. Ishdan chetlashtirishda esa xodimga yangi mehnat funksiyasi yuklatilmaydi. Aksincha, u o'ziga tegishli mavjud mehnat funksiyasini bajarishdan vaqtincha chetlatiladi. Demak, boshqa ishga o'tkazish mehnat funksiyasini o'zgartirish bilan bog'liq bo'lsa, ishdan chetlashtirish mehnat funksiyasini bajarishga vaqtincha yo'l qo'ymaslik bilan tavsiflanadi.

Ishdan chetlashtirishni intizomiy jazo bilan tenglashtirish ham nazariy jihatdan noto'g'ri. Intizomiy jazo xodimning aybli xatti-harakatiga nisbatan qo'llanadi. Ishdan chetlashtirish esa har doim ham xodimning aybi bilan bog'liq bo'lavermaydi. Masalan, xodim majburiy tibbiy ko'rikdan o'z aybisiz o'tmagan bo'lishi yoki ish beruvchi tomonidan unga shaxsiy yoxud jamoaviy himoya vositalari berilmagan bo'lishi mumkin. Bunday hollarda ishdan chetlashtirish jazolash chorasi emas, balki mehnat xavfsizligini ta'minlash va xavfli oqibatlarning oldini olishga qaratilgan huquqiy vosita sifatida namoyon bo'ladi. Mehnat kodeksining 152-moddasida ayrim hollarda xodimning o'rtacha oylik ish haqi saqlanishi ham ushbu fikrni tasdiqlaydi.

Ishdan chetlashtirishning huquqiy tabiatida xavfning oldini olish va himoya qilish vazifalari alohida ahamiyat kasb etadi. Ushbu institut xavfli holat yuz berganidan keyin javobgarlik choralarini qo'llashga emas, balki ehtimoliy xavfning oldindan bartaraf etilishiga xizmat qiladi. Uning himoya qilish vazifasi xodimning o'zi, boshqa xodimlar, ish beruvchi, ishlab chiqarish jarayoni hamda jamoat manfaatlarini muhofaza qilishda namoyon bo'ladi. Shu jihatdan, ishdan chetlashtirish mehnat huquqidagi javobgarlik chorasi sifatida emas, balki xavfli oqibatlarning oldini olishga qaratilgan vaqtinchalik huquqiy cheklov sifatida baholanishi lozim.

Yangi Mehnat kodeksi xodimni ishdan chetlashtirish asoslarini avvalgi tartibga nisbatan ancha batafsil belgilagan. Xususan, ish beruvchi vakolatli davlat organlarining talabiga ko'ra, xodim mast holatda ishga kelganda yoki ishda bo'lganda, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan hamda bilim va ko'nikmalar tekshiruvidan o'tmaganda, majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmaganda, tibbiy xulosaga ko'ra ishni bajarishga qarshi ko'rsatmalar mavjud bo'lganda, shaxsiy yoki jamoaviy himoya vositalaridan foydalanmaganda xodimni ishdan chetlashtirishi shart. Shuningdek, karantinli va odam uchun xavfli bo'lgan yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo'lganda profilaktik emlashdan o'tishni rad etish ham ishdan chetlashtirish uchun alohida asos sifatida nazarda tutilgan [4].

Mazkur asoslarni ilmiy jihatdan bir necha guruhga ajratish mumkin. Birinchi guruh mehnat xavfsizligini ta'minlashga qaratilgan asoslardan iborat bo'lib, bunga mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan o'tmaslik, bilim va ko'nikmalar tekshiruvidan o'tmaslik, shaxsiy yoki jamoaviy himoya vositalaridan foydalanmaslik kiradi. Ikkinchi guruh xodimning sog'lig'i yoki jismoniy holati bilan bog'liq asoslarni qamrab oladi. Bunga majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmaslik, tibbiy xulosaga ko'ra ishni bajarishga qarshi ko'rsatmalar aniqlanishi va mast holatda ishga kelish kiradi. Uchinchi guruh jamoat xavfsizligi va sanitariya-epidemiologik barqarorlik bilan bog'liq asoslardan iborat. Profilaktik emlashdan bosh tortish bilan bog'liq chetlashtirish aynan ushbu guruhga mansub. To'rtinchi guruh esa xizmat tekshiruvi bilan bog'liq bo'lib, bunda xodimning ishda bo'lishi tekshiruvga xalaqit berishi mumkinligi asos sifatida olinadi.

Pandemiya davrida profilaktik emlashdan bosh tortgan xodimlarni ishdan chetlashtirish masalasi ushbu institutning amaliy ahamiyatini yanada

yaqqol ko'rsatdi. Bu holatda ishdan chetlashtirish faqat individual mehnat munosabatiga taalluqli chora bo'lib qolmay, balki jamoat sog'lig'i, sanitariya-epidemiologik xavfsizlik va ish joyidagi umumiy xavfsizlik bilan bog'liq huquqiy mexanizm sifatida namoyon bo'ldi [5]. Shu bois ishdan chetlashtirish institutini faqat xodim va ish beruvchi o'rtasidagi ichki munosabatlar doirasida emas, balki kengroq ijtimoiy-huquqiy kontekstda ham tahlil qilish zarur.

Ishdan chetlashtirishda ish haqi masalasi ushbu institutning huquqiy mohiyatini aniqlashda muhim mezon hisoblanadi. Mehnat kodeksining 152-moddasiga ko'ra, umumiy qoida bo'yicha ishdan chetlashtirish davrida xodimga ish haqi hisoblanmaydi [1]. Biroq qonun xodimning aybi mavjud yoki mavjud emasligini muhim farqlovchi mezon sifatida belgilaydi. Agar xodim o'z aybisiz mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan yoki majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan shaxsiy yoki jamoaviy himoya vositalari berilmagan bo'lsa yoxud xodim xizmat tekshiruvi munosabati bilan ishdan chetlashtirilgan bo'lsa, uning o'rtacha oylik ish haqi saqlanadi. Bu qoida ishdan chetlashtirishda qonuniy asoslarning mavjudligi bilan birga, xodim manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan kafolatlarning ham muhim ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatadi.

Majburiy tibbiy ko'rik bilan bog'liq chetlashtirish masalasida Mehnat kodeksining 360-moddasi ham muhim ahamiyatga ega. Ushbu moddada ayrim toifadagi xodimlarni dastlabki va davriy majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazish ish beruvchining majburiyati sifatida belgilangan. Xodimlar majburiy tibbiy ko'rikdan bo'yin tovlashga haqli emas. Ish beruvchi esa majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan yoki tibbiy komissiya tavsiyalarini bajarishdan bo'yin tovlagan shaxslarni ishdan chetlashtirishi shart [1]. Mazkur norma ishdan

chetlashtirish institutining mehnatni muhofaza qilish tizimi bilan bevosita bog'liqligini ko'rsatadi.

Xodimni ishdan chetlashtirishning rasmiylashtirilishi ham muhim huquqiy kafolat vazifasini bajaradi. Mehnat kodeksining 153-moddasiga ko'ra, ishdan chetlashtirish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruqda chetlashtirish uchun asos bo'lgan aniq sabab ko'rsatilishi lozim. Buyruq xodimga imzo qo'ydirib yetkaziladi. Xodim buyruq bilan tanishishni rad etsa, bu holat guvohlar ishtirokida dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi. Buyruqda chetlashtirish muddati yoki ushbu muddat tugashiga sabab bo'ladigan hodisa ko'rsatilishi kerak [1]. Bu talablar ishdan chetlashtirishni ish beruvchining oddiy boshqaruv qarori emas, balki xodimning mehnat qilish huquqini vaqtincha cheklovchi yuridik fakt sifatida baholash zarurligini anglatadi.

Qonunga xilof ishdan chetlashtirish xodimning mehnat qilish huquqiga bevosita salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mehnat kodeksining 154-moddasiga muvofiq, o'zini qonunga xilof ravishda ishdan chetlashtirilgan deb hisoblagan xodim belgilangan tartibda shikoyat qilishga haqli [1]. Bunday holatda xodimga avvalgi ishini taqdim etish, yetkazilgan moddiy zararni qoplash va zarur hollarda ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish talablari qanoatlantirilishi lozim. Mehnat nizosini ko'rib chiqishda ishdan chetlashtirishning qonuniyligini isbotlash vazifasi ish beruvchining zimmasiga yuklatiladi. Agar xodim vakolatli davlat organining talabiga ko'ra ishdan chetlashtirilgan bo'lsa, bunday qarorning qonuniyligini isbotlash tegishli davlat organi zimmasiga yuklatiladi.

Mehnat huquqidagi ishdan chetlashtirishni jinoyat-protsessual qonunchilikdagi lavozimidan chetlashtirish bilan aralashtirib bo'lmaydi.

Jinoyat-protsessual kodeksining 255-moddasida ayblanuvchi yoki sudlanuvchini lavozimidan chetlashtirish protsessual majburlov chorasi sifatida tartibga solingan [6]. Uning maqsadi mehnat xavfsizligini ta'minlash emas, balki jinoyat ishini yuritishga xalaqit berilishi, dalillarga ta'sir ko'rsatilishi yoki lavozimdan foydalanib boshqa xavfli oqibatlar yuzaga kelishining oldini olishdan iborat. Demak, atamalar o'xshash bo'lsa-da, ularning huquqiy tabiati, maqsadi, qo'llash asoslari va rasmiylashtirish tartibi tubdan farq qiladi.

Xulosa qilib aytganda, xodimni ishdan chetlashtirish mehnat huquqining mustaqil va murakkab instituti bo'lib, u mehnat munosabatlarini tugatmaydi, balki qonunda belgilangan xavf yoki huquqiy to'siq bartaraf etilguniga qadar xodimning mehnat funksiyasini bajarishini vaqtincha cheklaydi. Uning huquqiy tabiati uch asosiy jihatda namoyon bo'ladi. Birinchidan, u mehnat munosabatini saqlagan holda xodimning ishga qo'yilishini vaqtincha to'xtatadi. Ikkinchidan, u ko'p hollarda jazolash emas, balki xavfning oldini olish va mehnat xavfsizligini ta'minlash vositasi hisoblanadi. Uchinchidan, u ish beruvchining bir tomonlama qarori bilan qo'llansa-da, qat'iy qonuniy asos, yozma rasmiylashtirish, ish haqi bo'yicha kafolatlar va shikoyat qilish imkoniyati bilan chegaralanadi. Shu sababli mazkur institutni amaliyotda noto'g'ri qo'llash xodimning mehnat qilish huquqini asossiz cheklashga, ish beruvchi uchun esa moddiy va protsessual javobgarlik oqibatlariga olib kelishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/uz/docs/-6257288>
2. Tursunov I. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. — T.: Adolat, 2018. — B. 5–80.
3. Agafonova Ye.Yu. Otstraneniye ot raboti: problemi pravovogo regulirovaniya: dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2015. — S. 19–20.
4. O‘zbekiston Respublikasining “O‘zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga aholining sanitariya-epidemiologik osoyishtaligini ta’minlashga qaratilgan o‘zgartishlar va qo‘shimcha kiritish to‘g‘risida”gi Qonuni: 2021-yil 2-avgustdagi O‘RQ-705-son // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/-5556319>
5. Vaksina olmagan xodimlar ishdan chetlatilishi qonuniymi? // O‘zbekiston Milliy axborot agentligi. URL: https://uza.uz/uz/posts/vaksina-olmagan-xodimlar-ishdan-chetlatilishi-qonuniymi_341877
6. O‘zbekiston Respublikasining Jinoyat-protsessual kodeksi // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/-111460>