

INTIZOMIY JAZOLARNI QO‘LLANILISHI VA HUQUQIY OQIBATLARI

Mustafayeva Nafosat Mirzayor qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti “Mehnat huquqi” yo‘nalishi magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7296782>

Annotatsiya. Mazkur maqolada mehnat intizomini buzganlik uchun xodimlarga qo‘llaniladigan intizomiy jazolar mehnat qonunchiligi doirasida ko‘rib chiqilgan. Bundan tashqari intizomiy jazolarning turlarining qo‘llanilishi bir nechta davlatlar bilan qiyoslangan holda tahlil qilingan.

Kalit so‘zlar: intizomiy jazolar, turlari, nojo‘ya xatti-harakat, javobgarlik, tushuntirish xati, voyaga yetmaganlar, islohotlar.

APPLICATION AND LEGAL CONSEQUENCES OF DISCIPLINARY PENALTIES

Abstract. This article examines the disciplinary punishments applied to employees for violating labor discipline within the framework of labor legislation. In addition, the use of types of disciplinary punishments is analyzed in comparison with several countries.

Keywords: disciplinary sanctions, types, misconduct, accountability, letter of explanation, minors, reforms.

ПРИМЕНЕНИЕ И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗНОСОВ

Аннотация. В данной статье исследуются дисциплинарные взыскания, применяемые к работникам за нарушение трудовой дисциплины в рамках трудового законодательства. Кроме того, анализируется применение видов дисциплинарных взысканий в сравнении с некоторыми странами.

Ключевые слова: Дисциплинарные взыскания, виды, проступок, ответственность, объяснительная, несовершеннолетние, реформы.

KIRISH

Mustaqillik yillarida hozirga qadar o‘tkazilgan islohotlar davlatimizning rivoji va oldiga qo‘ygan maqsadlari bo‘lgan ishonchini kuchaytirishga xizmat qilmoqda.

Chunki har bir davlat mustaqil bo‘lgandagina o‘z istiqboli uchun kurashishi, strategik to‘g‘ri yo‘nalish olishi mumkin hisoblanadi. “Islohot islohot uchun emas, avvalo inson manfaatlari uchun, inson manfaatlarini ta‘minlash uchun” birinchi Prezidentimizning mazkur so‘zlari insonning qadr–qimmatini oliy qadriyat ekanligini, uning huquq va erkinliklarining va manfaatlarining himoyalanihi eng muhim vazifa hisoblanishini ko‘rsatadi. Islohotlardan maqsad ma‘lum bir ijtimoiy sohani rivojlantirish ekan, mazkur sohalarga qaratilgan islohotlar bizda talaygina. Mehnat qonunchililigida o‘tkazilayotgan islohotlar ham shular jumlasidandir.

TADQIQOT NATIJALARI VA METODOLOGIYASI

Mehnat qonunchiligining rivoji albatta har bir mehnat qilishga qodir, mehnat layoqatiga ega insonlarning mehnat qilish, dam olish, ta‘til olish kabi bir qator huquqlarining himoyasiga qaratilgan bo‘ladi. Mazkur huquqlarning aniq bir tizimga solinishi, himoya qilinishi uchun bosh manbaa esa O‘zbekiston Respublikasida 1992-yil 8-dekabrda qabul qilingan Konstitutsiya hisoblanadi. Konstitutsiyamizning 9-bobi “Iqtisodiy va ijtimoiy huquqlar” deb nomlanib, undagi 37-,38-,39-moddalar bevosita mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgandir. Mazkur moddalarda har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanihi huquqiga egaligi, sud hukmi bilan tayinlangan jazoni o‘tash tartibidan yoki qonunda ko‘rsatilgan boshqa hollardan tashqari

majburiy mehnat ta'qiqlanishi, yollanib ishlayotgan barcha fuqarolar dam olish huquqiga egaligi, ish vaqti va haq to'lanadigan mehnat ta'tilining muddati qonun bilan belgilanishi, har kim qariganda, mehnat layoqatini yo'qotganda, shuningdek boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish huquqiga egaligi, pensiyalar, nafaqalar, ijtimoiy yordam boshqa turlarining miqdori rasman belgilab qo'yilgan tirikchilik uchun zarur eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emasligi yoritib o'tilgan. Mazkur normalar umumxarakterga ega bo'lib, boshqa normativ hujjatlar uchun asos vazifasini o'taydi.

TADQIQOT NATIJALARI

Mehnat qonunchiligida mehnat kodeksining o'rni ham beqiyos hisoblanadi. Mazkur kodeks 1995-yil 21-dekabrda qabul qilingan bo'lib, o'zida demokratik, insonparvarlik, tenglik tamoyillarini aks ettirgan bo'lib, mehnat munosabatlarini hal qilishda dastlabki manbaalardan biri hisoblanadi. Barcha mehnat sohasidagi lokal normativ hujjatlar mazkur kodeks qoidalari yuzasidan chiqariladi va uning tamoyillari bilan ishlab chiqiladi. Har bir sohada bo'lganligi kabi mazkur kodeksda ham ma'lum bir ijtimoiy munosabatlarni himoya qilish maqsadida buzilgan ijtimoiy munosabatlar oqibati sifatida javobgarlik nazarda tutilgan. Javobgarlikning asl mohiyati ma'lum bir harakatni amalga oshirishga mas'ullik nuqtai nazaridan, ikkinchi tomondan esa buzilgan ijtimoiy munosabatlar oqibati sifatida yuzaga keladi. Intizomiy javobgarlik ham mazkur holatning yorqin namunasi hisoblanadi. Intizomiy javobgarlik mehnat intizomini buzilishi oqibatidir. Mehnat intizomiga rioya qilish esa o'z navbatida korxonada, muassasa, tashkilotning normal ish faoliyatini olib borilishini, mehnat tartibi, xodimlarning burchlari, ish beruvchining burchlari, mehnat intizomi haqidagi nizom va ustavlarga rioya qilinishini nazarda tutadi. Intizomiy javobgarlik mehnat qonunchiligidagi eng muhim qirralaridan biri hisoblanadi. Chunki, mazkur mavzuga bag'ishlangan moddalar xodimni ishdan bo'shatilishi kabi oqibatga sabab bo'lishi mumkin hisoblanadi. Shuning uchun mazkur munosabatga yuzaki qarash mumkin emas. Intizomiy jazoni qo'llanishda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning qay darajada og'ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olish og'ir va o'ta chuqur mulohaza yuritishga undaydigan holatdir. Birgina intizomiy jazo amal qilish muddatini oladigan bo'lsak, mazkur muddat 1 yilgacha cho'zilishi mumkin hisoblanadi. Demakki, intizomiy jazolarning qay darajada berilishi xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarning qaysi tomonga qarab burilishini belgilab beradi.

Shu ma'noda M.H.Rustambayev haqli ravishda ta'kidlaganidek, "mamlakatimizdagi islohotlarning pirovard maqsadi kishilar uchun erkin, qulay, farovon hayot sharoiti yaratishga qaratilgan".

MUHOKAMA

Intizomiy jazolar mavjud qoidalarga muvofiq, o'sha shaxsni lavozimga tayinlash huquqiga ega bo'lgan shaxslar yoki organlar tomonidan yoxud mazkur shaxslar va organlarga nisbatan bo'ysunish tartibida yuqori turuvchi shaxslar va organlar tomonidan beriladi.

Intizomiy javobgarlik ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan korxonada, muassasa va tashkilotlar xodimlarining aksariyat qismiga tatbiq etiladi. Maxsus intizomiy javobgarlik belgilangan xodimlar toifasi bundan mustasnodir. Umumiy intizomiy javobgarlikda mehnat intizomini buzganlik uchun jazo choralari, ularning qo'llanish tartibi, ular ustidan shikoyat qilish va jazoni olib tashlash tartibi Mehnat kodeksida ("Mehnat intizomi" bobi) hamda Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilangan. Intizomiy jazo ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organ) tomonidan beriladi.

Mehnat kodeksining 181-moddasiga muvofiq, ish beruvchi mehnat intizomini buzgani uchun xodimga quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

1) xayfsan;

2) o'rtacha oylik ish haqining 30%idan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima. Ichki mehnat tartibi qoidalarida o'rtacha oylik ish haqining 50%idan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarimani ushlab qolish Kodeksning 164-moddasi talablariga rioya qilgan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi;

3) Mehnat shartnomasini bekor qilish (100-moddaning 2-qismi 3,4-bandlari). Muhimi shundaki, qonunda nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarining qo'llanishi qat'iy taqiqlanadi.

Mehnat kodeksining 182-moddasida belgilangan intizomiy jazo choralarining qo'llash tartibiga ko'ra, bunday jazo qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi.

Intizomiy jazo qo'llanishidan oldin xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi.

Intizomiy jazo qo'llanilayotganda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning qay darajada ekani, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi. Bundan tashqari, ilgari ta'kidlanganidek, har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin.

Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtidan tashqari, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o'tganidan keyin, bu hol moliya-xo'jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda, sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o'tganidan keyin jazo qo'llab bo'lmaydi. Jinoiy ish bo'yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi. Intizomiy jazo berilgani to'g'risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi.

Sudyalar, prokuratura organlarining xodimlari alohida qonun hujjatlariga muvofiq, intizomiy javobgarlikka tortilishi belgilab qo'yilgan. Advokatlarning intizomiy javobgarligi esa Advokatura haqidagi qonunda batafsil bayon etilgan.

Qolaversa, mehnat qonunchiligimizdagi intizomiy jazolarni bir nechta davlatlar mehnat qonunchiligiga qiyoslagan holda ko'rib chiqamiz. 1969-yildagi Hindiston xizmatlari (intizom va apellatsiya) qoidalariga ko'ra, 3-bo'lim Jazo va intizomiy organlarga tegishlidir. Unga ko'ra, xizmat a'zosiga uzrli va yetarli sabablarga ko'ra va bundan keyin nazarda tutilgan holda xodimlarga quyidagi jazolar qo'llanilishi mumkin, xususan:

Kichik jarimalar:

-qoralash;

-rag'batlantirishni ushlab qolish;

- to'liq to'lash yoki yetkazilgan har qanday moddiy zararining bir qismini undirish; davlat parlamenti yoki qonun chiqaruvchi organi, beparvolik yoki buyruqlarni buzish;

-ish haqining qo'shimchalarini ushlab qolish;

Asosiy jazolar:

- xizmat a'zosi qisqartirish davrida qo'shimcha daromad oladimi yoki yo'qmi va bunday muddat tugagandan so'ng, ma'lum bir davr uchun to'lovning vaqt shkalasini quyi bosqichga

qisqartirish. qisqartirish uning ish haqini kelgusida oshirishni kechiktirishga ta'sir qiladi yoki bo'lmaydi;

- to'lov, daraja yoki lavozimning pastroq vaqt shkalasiga qisqartirish, bu odatda xizmat a'zosini boshqa yo'riqnoma bilan yoki boshqa yo'l-yo'riqsiz, u qisqartirilgan ish haqi, daraja yoki lavozimga ko'tarishga to'sqinlik qiladi. sinfga qayta tiklash

-xizmatdan olib tashlash, bu kelajakda diskvalifikatsiya bo'lmaydi. Hukumat huzurida ishga joylashish;

-xizmatdan bo'shatish, bu odatda hukumat huzurida bo'lajak ishga joylashish uchun diskvalifikatsiya hisoblanadi.

XULOSA

Xitoy mehnat kodeksiga ko'ra, XII bob Yuridik javobgarlikka bag'ishlangan bo'lib, 89-moddasiga binoan, qonun hujjatlarida va normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan tartiblarni buzgan korxonada mehnat bo'limi ma'muriyatidan ogohlantirish va xatolarni tuzatish to'g'risida iltimosnoma oladi; korxonaga zarar yetkazgan xodimlar yetkazilgan zarar uchun javobgar bo'lishi kerak.

Qolaversa, 91-moddasida korxonada tomonidan xodimlarning qonuniy huquqlariga zarar yetkazilgan quyidagi hollarda mehnat ma'muriyati xodimlarni ish haqi, iqtisodiy kompensatsiya to'lashga majburlashi yoki tovon to'lashni talab qilishi mumkin:

- 1) ish haqini to'lashni qisqartirish yoki asossiz kechiktirish;
- 2) ishchilarga ish vaqtidan tashqari ishlaganlik uchun haq to'lamaslik;
- 3) agar ish haqi eng kam ish haqidan past bo'lsa;
- 4) xodim ishdan bo'shatilgandan keyin ushbu qonunga muvofiq ishdan bo'shatish nafaqasi berilmaydi.

Mamlakatimiz Mehnat kodeksiga asosan, intizomiy jazolarni qo'llashga doir holatlarda voyaga yetmaganlar va voyaga yetgan insonlar orasida intizomiy javobgarlik choralari bir xil berilganligi ham qaysidir ma'noda noto'g'ri hisoblanadi. Mehnat kodeksida yoshlarga atalgan ularning huquqlarini alohida ajratgan holda himoya qiladigan moddalar yo'q. Masalan, Mehnat kodeksining 77-moddasiga ko'ra, ishga qabul qilishga 16 yoshdan yo'l qo'yiladi, ushbu holatga binoan agar ishda o'z faoliyatini olib borayotgan voyaga yetmagan xodim tomonidan mehnat intizomini buzish holatlari yuzaga kelsa, Kodeksda belgilangan moddaga ko'ra jazo choralari qo'llanadi. Aytish lozimki, xodimning shaxsga doir ma'lumotlari (voyaga yetgan yoshda ega yoki ega emasligi) hisobga olinmaydi. Mana shu kabi yoshga oid jihatlari mehnat qonunchiligida qayta ishlab chiqilishi kerak.

REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitusiyasi. T. Adolat. 2003-y.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. T., "Iqtisodiyot va huquq dunyosi nashriyot uyi", 2004-y.
3. Karimov I.A. «Inson, uning huquq va erkinliklari hamda manfaatlari - eng oliy qadriyat» T.: "O'zbekiston", 2006. 47-b.
4. O'zbekiston Respublikasining qonuni "Sudlar to'g'risida" 2000. 14-dek.
5. O'zbekiston Respublikasining qonuni «Prokuratura to'g'risida" 2001. 29-avg.
6. The all india services (discipline and appeal)rules 1969.
7. XXR Mehnat kodeksi 1994-yil 5-iyulda qilingan. 1995-yil 1-yanvardan kuchga kirdi.