



LEGAL BASIS OF EMPLOYEE REINSTATEMENT IN LABOR LAW

M. Kh. Turdakhunov

Tashkent district "Inson" social services center expert consultant on
legal issues

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14053971>

ARTICLE INFO

Received: 04th November 2024

Accepted: 07th November 2024

Online: 08th November 2024

KEYWORDS

Labor law, labor code, employee,
employer, organization,
enterprise, labor relations.

ABSTRACT

This article discusses the legal grounds for reinstatement of an employee who was illegally fired by the employer and transferred to another job in the labor legislation. In addition, in the article, based on sources and real life examples, the employee can defend his right by appealing to the court when he is convinced of the illegal termination of the employment contract by the employer. The article is intended for the general public and can be used as a resource by industry experts, students, and employees of organizations and enterprises.

ПРАВОВАЯ ОСНОВА ВОССТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

М. Х. Турдахунов

Эксперт-консультант Ташкентского районного центра социального обслуживания
«Инсон» по правовым вопросам

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14053971>

ARTICLE INFO

Received: 04th November 2024

Accepted: 07th November 2024

Online: 08th November 2024

KEYWORDS

Трудовое право, Трудовой
кодекс, работник,
работодатель, организация,
предприятие, трудовые
отношения.

ABSTRACT

В данной статье рассматриваются правовые основания восстановления на работе работника, незаконно уволенного работодателем и переведенного на другую работу, в трудовом законодательстве. Кроме того, в статье на основе источников и примеров из реальной жизни работник может отстоять свое право путем обращения в суд, когда он убежден в незаконном расторжении трудового договора со стороны работодателя. Статья предназначена для широкой публики и может быть использована в качестве справочного материала специалистами отрасли, студентами, сотрудниками организаций и предприятий.



MEHNAT QONUNCHILIGIDA XODIMNI ISHGA TIKLASHNING HUQUQIY
ASOSLARI

M.X.Turdaxunov

Toshkent tumani “Inson” ijtimoiy xizmatlar markazi huquqiy masalalarda ekspert
maslahatchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14053971>

ARTICLE INFO

Received: 04th November 2024

Accepted: 07th November 2024

Online: 08th November 2024

KEYWORDS

Mehnat qonunchiligi, mehnat kodeksi, xodim, ish beruvchi, tashkilot, korxona, mehnat munosabatlari.

ABSTRACT

mazkur maqolada mehnat qonunchiligida ish beruvchi tomonidan noqonuniy ravishda ishdan bo'shatilgan, boshqa ishga o'tkazilgan xodimni ishga tiklashning huquqiy asoslari haqida fikr bildirib o'tilgan. Bundan tashqari, maqolada xodimish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasining noqonuniy bekor qilinganligiga amin bo'lganda mavjud vaziyat yuzasidan sudga murojaat qilgan holda o'z huquqini himoya qila olishi mumkinligi haqida manbalarga hamda hayotiy misollarga asoslangan holda fikr va mulohazalar keltirib o'tilgan. Maqola keng jamoatchilik uchun mo'ljallangan bo'lib, soha mutaxassislari, talabalar, tashkilot va korxona xodimlari manba sifatida foydalanishlari mumkin.

O'zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlari demokratik, insonparvarlik va adolat tamoyillariga asosan huquqiy tartibga solingan hamda bozor munosabatlari sharoitidagi zamon talablariga javob beradi.

Zero, Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev: “samarali mehnat uchun zarur sharoitlar, munosib ish haqi, zamonaviy uy-joylar, sifatli ta'lim va tibbiy yordam, dam olish va hordiq chiqarish uchun keng imkoniyatlar yaratish – bularning barchasi iqtisodiy sohadagi islohotlarimiz mohiyati va mazmunini belgilab beradigan muhim omillardir” [3] deb ta'kidlagan.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan tartibga soluvchi asosiy normativ-huquqiy hujjat bo'lib, unda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida nazarda tutilgan “Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalaniish huquqiga ega.” [1] ekanligi haqidagi qoidani amalga oshirishga qaratilgan barcha munosabatlarni tartibga soluvchi huquqiy normalar o'rnatilgan.

Qonunchiligimizda mehnat huquqini ta'minlashga oid bir qancha ishlar amalga oshirilishiga qaramasdan, bir qator dilni xira qiluvchi holatlar ham uchrab turibdi.

Shulardan biri ish beruvchining o'z xodimi bilan tuzilgan ishga oid mehnat shartnomasining qonunga muvofiq bo'lmagan holda, ya'ni g'ayriqonuniy tarzda bekor qilinishi sanaladi.



O'zbekiston Respublikasining Mehnat qonunchiligiga ko'ra, ish beruvchining qo'l ostida faoliyat yuritadigan xodim bilan mehnat shartnomasi noqonuniy tarzda bekor qilinganda yoki xodimning roziligisiz g'ayriqonuniy tarzda boshqa ishga o'tkazilgan holda, u ish beruvchining o'zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanish lozim.

O'zi bilan mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilingan deb hisoblaydigan xodim bevosita ish beruvchiga murojaat qilishi yoki mehnat shartnomasining bekor qilinishi ustidan belgilangan tartibda, shu jumladan sud tartibida ham shikoyat qilishi mumkin.

Agarda xodimga nisbatan mehnat shartnomasining qonunga nomuvofiq tarzda bekor qilingan hollarda ish beruvchi xodimni o'zining avvalgi ishiga tiklashi lozim. Bundan tashqari, xodim o'ziga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararni qoplash haqida ham talab qilganda ish beruvchi xodimning talabini qondirgan holda unga yetkazilgan moddiy yoki ma'naviy zararni qoplash chorasini ko'rish lozim bo'ladi.

Ish beruvchi qo'l ostida ishlovchi xodimga nisbatan mehnat shartnomasi noqonuniy bekor qilingandeb e'tirof etganda, xodimini avvalgi ishiga tiklashi hamda xodimga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararni qoplash chorasini ko'rish lozim bo'ladi. Yuqoridagi kabi holat yuz bergan hollarda ish beruvchi va xodim moddiy zararining hamda moddiy ziyonning o'zni qoplash choralari o'zaro kelishib olishlari lozim bo'ladi. Bunday holatda ish beruvchi xodimga moddiy zararni o'rnini qoplash miqdorini belgilayotganda qonunchilikda belgilangan miqdordan kam bo'lmasligiga alohida ahamiyat berishi lozim. Mabodo ish beruvchi hamda xodim moddiy zararni qoplash va ma'naviy zararni kompensatsiya qilish miqdori haqida kelisha olmasalar, ish beruvchi xodimga berilishi lozim bo'lgan summani to'lashi shart hisoblanadi. Agarda xodim bundan qanoatlanmasa, mehnat kodeksiga muvofiq, sudga murojaat qilish huquqiga ega bo'ladi. [2]

Amaliyotda shunday holatlar ham kuzatiladiki, ba'zi holatlarda xodimning mehnat qilish huquqi ya'ni mehnat shartnomasi ish beruvchining qarori bilan emas, davlat muassasalarining qonundan chetga chiqadigan qarorlari yoki mansabdor shaxslarning harakatlari natijasida bekor qilinganda, xodimga yetkazilgan moddiy zarar va ma'naviy ziyonni qoplash milliy qonunchilikka muvofiq amalga oshiriladi.

Xodimning mehnat shartnomasi noqonuniy ravishda ish beruvchi tomonidan buzilib, unga ma'naviy ziyon yetkazilganda, sud tomonidan ma'naviy ziyoni undirish choralari ko'riladi. Sud ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish miqdorini belgilashda xodimning o'rtacha oylik ish haqidani kam bo'lmasligiga alohida e'tibor berishi kerak.

Amaliyotda shunday holatlar ham bo'ladiki, noqonuniy ishdan bo'shatilgan xodim suddan ishga tiklanish o'rniga 3 oylik ish haqidani kam bo'lmagan miqdorda qo'shimcha tarzda tovon puli undirishni so'rashi ham mumkin.

Ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi nizoli vaziyatlarda agarda ish beruvchi men haqman deya da'vo qilsa, sud unga mehnat shartnomasini qonunga muvofiq bekor qilinganligini isbotlashi lozimligini talab qiladi.

Mehnati shartnomasi g'ayriqonuniy bekor qilish tushunchasi ta'rifi O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sud tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarorining [5] 49-bandida ko'zda tutib o'tilgan bo'lib, mazkur qarorga muvofiq, ish beruvchi mehnat



qonunchiligiga muvofiq xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilmagan bo'lsa, xodimni ishdan bo'shatish jarayoni g'ayriqonuniy tarzda amalga oshirilgan hisoblanadi.

G'ayriqonuniy tarzda ishdan bo'shatilgan yoki qonunga muvofiq bo'lmagan holatda boshqa ishga o'tkazilgan xodim o'zining oldingi ishiga quyidagi yo'llar bilan tiklanishi mumkin:

1. Ish beruvchining avvalgi buyrug'ini bekor qildirib, ishga tiklash haqidagi yangi buyruqni chiqarish orqali;
2. O'zi faoliyat yuritayotgan tashkilotdan yuqori turuvchi tashkilotlarning ishga tiklash haqidagi buyrug'ini chiqarish orqali;
3. sudning ishga tiklash haqida hal qiluv qarori asosida amalga oshiriladi. Xodimni avvalgi ish ishga tiklash haqidagi sud jarayonlari tumanlararo fuqarolik ishlari sudlari yoki boshqa fuqarolik ishlari sudlari tomonidan protsessual tarzda qonunchilikka rioya qilingan holatda ko'rib chiqiladi.

G'ayriqonuniy tarzda ishdan bo'shatilgan yoki boshqa ishga o'tkazilgan xodimni o'z ishiga tiklash haqidagi ish sud jarayonida ko'rib chiqilayotgan vaziyatda ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatish haqidagi buyruqning asl nusxasini sudga taqdim etishi lozim hisoblanadi hamda mazkur buyruqning qonuniyligini isbotlab berishi lozim bo'ladi. Bundan tashqari, o'zini noqonuniy ishdan bo'shatilgan deb hisoblaydigan xodim ham o'zining ishdan noqonuniy ishdan bo'shatilganligini isbotlab berilishi lozim hisoblanadi.

Xodimga qonunga muvofiq bo'lmagan holatda ishdan bo'shatilgan tadqirda yoki boshqa ishga o'tkazilganda mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan muassasa tomonidan o'z ishiga tiklanishi kerak.

Qonunga nomuvofiq tarzda sudlanganligi munosabati bilan ish joyi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki g'ayriqonuniy tarzda jinoiy javobgarlikka tortilganligi uchun ishdan chetlatilgan xodim avvalgi ish joyiga, lavzoimiga tiklanishi yoki xodimning ishga tiklanishiga monelik qiladigan holatlar mavjud bo'lgan tadqirda, xodimga avvalgi ishga yoki lavozimiga teng boshqa ish, lavozim beriladi. Bunday holatlar amaliyot jarayonida ahyon-ahyonda kuzatilib turadi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish sababi amaldagi qonunga muvofiq bo'lmaganda, sud uni o'zgartiradi va bu ish yuzasiadn hal qiluv qarori chiqaradi. Bundan tashqari, sud xodimga ishdan bo'shatish nafaqasini ham to'latish haqida qaror chiqaradi. [4]

Sud nizolarni ko'rishda mehnat shartnomasi bekor qilinishining asosli ekanligini va qonunga muvofiqligini isbtlab berilishini ish beruvchidan talb qiladi.

Xodimni ishga tiklash jarayonida unga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararni qoplash majburiyati ham ish beruvchiga yuklanadi.

Xodimga yetkazilgan zararni qoplashda zarar summasi quyidagilardan tashkil topadi:

- majburiy progul vaqti uchun so'zsiz haq to'lash;
- xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ish joyiga o'tkazish yuzasidan shikoyat qilish bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlarni ham (mutaxassislar maslahati, ishni yurgizish xarajatlari, yo'lkira va boshqalarni) qoplash;
- ma'naviy zararni qoplash. [2]

Xulosa o'rnida aytish mumkinki, Mehnat qonunchiligimizda xodimlar mehnat huquqlari va erkinliklarini ta'minlash bilan birga, ish tanlash, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlarida



ishlash, ishsizlikdan himoyalanişda davlat kafolatini ta'minlash haqida alohida e'tibor berilgan. Qolaversa, ish beruvchilarning kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va samarali mehnat jarayonini tashkil etish sohasidagi huquqlari amalga oshirilishini ta'minlashga, ijtimoiy sheriklikni rag'batlantirish va rivojlantirishga xizmat qiladi.

References:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Toshkent.: 2023-yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. Toshkent.: 2023-yil.
3. Mirziyoyev Sh.M. "Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi". O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi. <http://uza.uz/oz/politics/onun-ustuvorligi-va-inson-manfaatlarinitaminlash-yurt-tara--07-12-2016>.
4. Usmanova M.A., Sarimsoqova G.K., Ismoilov Sh.A., Isroilov B., Raximberganova B.D., Teshayev N. Mehnat huquqi. Darslik. Toshkent – 2018.
5. O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sud tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi Qarori.