

Олий маълумотга эга бўлган шахсларни юридик мутахассисликка қайта тайёрлаш курси (2021 йил январь-июнь ойлари) ўзбек гуруҳи тингловчилари учун Меҳнат ҳуқуқи модулидан оралик назорат казуслари

1 - казус

“Билол Бахт” МЧЖ миждозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова билан 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси тузилди. Орадан икки ой ўтгач, МЧЖ раҳбари унинг миждозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. Дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида, COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтди.

Г.Наврўзова иш берувчининг ҳаракатлари ноқонуний эканлигини қуйидагилар билан асослади: биринчидан, дастлабки синов даврида корхона раҳбари у билан тузилган меҳнат шартномасида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлигини, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлигини, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларнинг киритганлигини айтиб ўтди. Шу билан бирга у иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий ҳулосани тақдим этди.

Иш берувчи ходимнинг ҳеч бир важини тингламасдан, хоҳлаган органига мурожаат қилиши мумкинлигини айтди.

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

ЖАВОБ:

Юқоридаги казусни таҳлил қилишда, аввало, казусдаги **муаммоларни** ажратиб олсак. Казусда қуйидаги муамоллар мавжуд:

- a) Дастлабки синов муддати;
- b) Интизомий жазо қўллаш тартиби қандай?
- c) Иш ҳақидан ушлаб қолиш қандай тартибда амалга оширилади ?
- d) Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари қандай?
- e) Меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўлаш тартиби?
- f) Ҳомиладор аёлга бериладиган кафолатлар?
- g) COVID-19 пандемияси пайтида ҳодимларга берилган имтиёзлар қандай тартибда?

Казусни таҳлил қилишда қуйидаги **қонун ҳужжатларига** мурожаат қилиш мумкин:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарҳ.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуни.
4. Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.)
5. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи

навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон Фармони.

Шу ўринда казусни бевосита **таҳлилига** ўтсак.

Казус таҳлилини юқоридаги муаммолар асосида амалга оширамиз;

1. Г.Наврўзова ходим аёл киши бўлганлиги, меҳнат шартномасини имзолаган вақтда у 4-ойлик ҳомиладор бўлганлигини, иш берувчи ва ходим ўзи ҳам билишмаган. Кейинчалик 6-ойлик ҳомиладорлиги тўғрисида меҳнатга лаёқатсизлик варақасини олиб келган вақтдан бошлаб унга белгиланган синов муддати ўз кучини йўқотган бўлади.

2. Иш берувчи “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари меҳнат интизоми қоидаларини билмаганлиги боисдан бир қатор хатоликларга йўл қуйганлиги кўринади.

Масалан: Меҳнат қонунчилигида белгиланган, Интизомий жазо турларида Қаттиқ хайфсан жазоси кўрсатилмаган ва ушбу ҳолатда Г. Наврўзова ходимга нисбатаан ғайри қонуний чора қўлланилган бўлиб, бу ишчига нисбатаан Қаттиқ хайфсан жазоси қўлланилмайди.

Сабаби: Қаттиқ хайфсан жазоси фақатгина тасдиқланиб олинган Ҳуқуқ тарғибот идоралари ходимлари Устави ва Низомида махсус кўрсатилган бўлади ва Қаттиқ хайфсан жазоси қўлланилган кундан бошлаб тўлиқ бир йил (365-кун) муддат мабоинида ечилмаслиги назарда тутилган. Ушбу ҳолатда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилигида назарда тутилмаган ва қўлланилмайди. Қўлланилган ҳолатда эса Меҳнат низолари инспекцияси ва Фуқаролик ишлари бўйича туманлар аро судида ғайриқонуний деб топилади.

3. Меҳнат шартномасини имзолашдаги синов муддатини 4-ой қилиб белгиланиши;

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Ходимларни ишга қабул қилиш чоғида белгиланадиган дастлабки синов муддати қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган ва ушбу муддатнинг белгиланишида шахснинг касбий лаёқати ва иш фаолияти билан боғлиқ қобилиятларини юзага чиқиши, шахс сифатидаги маъданий ва маърифий хислатлари намоён бўлиши назарда тутилгандир. 1996 йил 1 апрелдан олдинги даврда амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексида дастлабки синов муддати ходимлар тоифасига кўра (оддий ходим, хизматчи, маъсул мансабдор шахс) табақаланган ҳолда белгиланар эди.

Кейинчалик Иш берувчи “Билол Бахт” МЧЖ раҳбарига Г. Наврўзова ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий ҳулосани тақдим этди ва тиббий ҳулоса тақдим этилган вақтдан бошлаб Г.Наврўзова дастлабки синов муддати бошланган вақтида 4 ойлик ҳомиладор бўлганлиги кўринади.

Бунинг билан Меҳнат қонунчилиги шартларида ҳомиладор аёлларга синов белгиланиши ғайриқонуний деб белгиланганига асосан нотўғри 4 ой қилиб белгиланган синов муддати шу вақтдан ўз кучини йўқотган саналади.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юр்தларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.¹

Шарҳланаётган модданинг тўртинчи қисмида ишга қабул қилиш чоғида иш берувчининг ташаббуси билан дастлабки синов қўлланилмайдиган шахслар тоифалари белгилаб қўйилгандир. Жумладан, қуйидаги ҳолларда дастлабки синов қўлланилиши мумкин эмас:

-ҳомиладор аёллар ишга қабул қилинаётганда;

¹ (84-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда).

ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари.²

Ҳомиладор аёлга нисбатан дастлабки синов қўллаш мумкин эмас ва бунда аёлнинг ҳомиладорлиги тиббий муассаса томонидан берилган маълумотнома асосида тасдиқланади.

4. Ходимга интизомий жазо қўллашдан олдин Меҳнат қонунчилигида қуйидаги ҳолатлар аниқланиши шарт:

Ушбу барча ҳаракатларни яъни интизомий жаъзодан олдин ҳуқуқбузар деб эътироф этилаётган ходимдан ножӯя хатти ҳаракатларини изохловчи тушунтириш хати ва чиқарилган буйруқлар билан таништириб имзоланманганлиги;

Интизомий хатти-ҳаракат субъектив томонидан қасддан ёхуд эҳтиётсизликдан содир этилиши мумкин. Айбнинг шакли ходимга нисбатан интизомий жазо турининг танланишида аҳамиятга эга бўлади. Бунда айрим ножӯя хатти-ҳаракатлар фақат қасддан (масалан, корхонага тегишли мол-мулкни ўғирлаш, иш берувчининг талабларини бажаришдан бўйин товлаш ва бошқалар), бошқалари эса, фақат эҳтиётсизликдан содир этилиши мумкинлиги назарда тутилмоғи керак.

Интизомий жазо қўллаш учун ходимнинг хатти-ҳаракатида интизомий жавобгарлик асослари мавжуд бўлиши лозим. Ходимнинг айбсизлиги ёки у томонидан ҳуқуққа хилоф ҳаракат ёхуд ҳаракатсизлик содир этилганлигини исботлаб бўлмаслиги унинг интизомий жавобгарлигини истисно қилади.

Меҳнат интизомини бузган ходимга бир интизомий ножӯя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўллаш мумкин. Интизомий жазо қўллаганлик ходимга моддий жавобгарлик ҳамда жамоат таъсир чорасини қўллашга тўсқинлик қилмайди.

Ходимлар вакиллик органлари аъзоларига меҳнат соҳасидаги қўшимча

² Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексига шарҳ. “Адолат” ҳуқуқий ахборот маркази. 2018. 240-241 б.

кафолатлар берилган бўлиб, улар интизомий жазо қўллашдан аввал қонун талабларини бажариши керак.

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-харакат қандай вазиятда юз берганлигини ходимнинг олдинги хулқ атворини меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазони содир этилган ножўя хатти-харакатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 176-моддасига кўра, Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, 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-мулкини авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган касб, вазифа ёки лавозимда ўз хизмат вазифаларига тааллуқли меҳнат мажбуриятларини корхонада белгиланган ички тартиб (иш вақти режими, технологик талаблар, меҳнат хавфсизлиги ва бошқалар) қоидаларига қатъий амал қилган ҳолда юксак самарага эришишни кўзлаб сифатли бажариш ходимнинг энг биринчи бурчи саналади.

Меҳнат кодексининг 164-202-моддаларига кўра, Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

1. Махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;
2. Бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларининг сақланишини

таъминламаганлиги учун;

Қасддан зарар етказилганда;

Алкоголли ичимликдан гиёхвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

Ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

Тижорат сирлари ошкор этилганда;

Қонунларда шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоголли ичимликдан, гиёхвандлик ёки токсик модда таъсирида мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

Умумий қоидага кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса, — суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир.

Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган авансинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдори нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, — таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-моддасининг **тўртинчи қисмида**, 100-моддаси иккинчи қисмининг **1 ва 2-бандлари**, 106-моддасининг **1 ва 2-бандларида** кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

6) ушбу Кодекснинг 181-моддаси биринчи қисмининг **2-бандида** назарда тутилган жаримани ундириш учун.³

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Ушбу модданинг **учинчи қисмида** белгиланган чеклов алимент мажбуриятлари бўйича қарздорликни ахлоқ тузатиш ишлари тарзидаги жазо тайинланган ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолишга нисбатан татбиқ этилмайди. Бундай ҳолларда жазо ва алимент мажбуриятлари бўйича қарздорлик учун ушлаб қолинадиган ҳақнинг миқдори етмиш фоиздан ортиб кетмаслиги лозим.⁴

³ Ўзбекистон Республикасининг «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонунининг 7-боби («Қарздорнинг иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларга нисбатан ундирув»).

⁴ (164-модда Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 9 январдаги ЎРҚ-459-сонли Қонунига асосан тўртинчи қисм билан тўлдирилган — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон)

Ойлик иш ҳақидан олтмиш фоизи миқдорида ушлаб қолиниши;

Иш берувчи “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари томонидан ходимга 60 фоиз жаримани ойлик иш ҳақидан ушлаб қолиш тўғрисидаги буйруғи ғайриқонуний чиқарилган.

6. COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилганлигини таҳлил қилсак, COVID-19 вақтида ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиниши;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармони коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.⁵

Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида иш берувчилар ходимларни, айниқса ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб ишлашга ўтказишлари мумкин.⁶

7. Меҳнат дафтарчасини олишдан олдин Меҳнат қонунчилигида ходимнинг қилган хатти-ҳаракатини баҳоловчи ёки интизомий жазо қўллашдаги изох берилган тушунтириш хатлари йозиб берилган бўлишлиги, тушунтириш хати йозишдан бош тортганда эса, иккита гувоҳ иштирокида далолатнома расмийлаштирилган бўлиши керак эди, шундан кейин

⁵ 16-банднинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли Фармони таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 10.02.2021 й., 09/21/6165/0104-сон

⁶ Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг «Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги буйруғи (28.03.2020 й., рўйхат рақами 3228).

интизомий жазо қўллаш мумкин. Акс ҳолда ғайриқонуний чиқарилаган буйруқ бўлиб қолади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги қарор ёки буйруқ билан таништирилиб имзо қўйилган ва ҳисоб-китоб қилинган бўлишлиги шарт. Шундан сўнг меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги бўйича меҳнат дафтарчасини бериш қонуний ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарх.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуни.
4. Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.)
5. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон Фармони.

Фойдаланилган веб-сайтлар:

1. www.lex.uz
2. www.sud.uz
3. www.mehnat.uz