

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

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 олти миш 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 хомиладор бўлганлигини, иш берувчи ва ходим ўзи ҳам билишмаган. Кейинчалик 6-ойлик хомиладорлиги 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 туманлараро 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 хулосани тақдим этди ва тиббий хулоса тақдим этилган вақтдан бошлаб Г.Нарўзова 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.

Биринчидан, Меҳнат кодексининг 84-85-моддаларига кўра, Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

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

Меҳнат кодексида фуқароларнинг айрим тоифаларини ижтимоий ҳимоялаш ва меҳнат бозорида тенг рақобатлашга қодир бўлмаганлиги туфайли уларга қўшимча кафолатлар назарда тутилади. Ана шундай кафолатлардан бири — ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синов қўллашнинг тақиқланганлигидир.

Шархланаётган 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;
- уч тўлмаган боласи бор аёллар ишга қабул қилинаётганда;
- корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганда;
- олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда;

ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегисли 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.

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

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

COVID-19 вақтида ходим билан тузилган меҳнат шарномасини бекор қилиниши;

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

Меҳнат дафтарчасини олиш бериш ҳолатидаги хатоликлар билан мужассамланган.

Жаҳоннинг айрим давлатларида, шу жумладан, МДХ мамалакатарининг баъзиларида ҳам дастлабки синов муддаъти табақаланган ҳолда қўлланилиши кўзда тутилган. Масалан Молдова Республикаси Меҳнат кодексининг 60-моддасига мувофиқ, ишга кираётган шахснинг касбий фаолиятини аниқлаш мақсадида 3 ойгача муддатга, иш берувчи томонидан тасдиқланган рўйхатдаги мансабдор шахсларни ишга қабул қилиш чоғида эса 6 ойгача муддатга дастлабки синов белгиланиши мумкин. Малака талаб қилмайдиган ишларга қабул қилиш чоғида истисно тариқасида 15 календар кунгача дастлабки синов қўлланилиши мумкин.

Дастлабки синов қўллаш соҳасида муддатли меҳнат шартномаси бўйича ишга қабул қилинайтганлар учун бошқачароқ қоидалар қўлланилган. Кодекснинг 61-моддасига кўра 6 ойнача муддатга ишга қабул қилинаётган ходимларга 15 календар кунгача 6 ойдан кўпроқ муддатга ишга қабул қилинаётганлиги эса 30 календар кунгача дастлабки синов қўлланилиши мумкин. Қирғизистон Республикаси мкъеҳнат кодексининг 62-моддасига кўра ходимларни ишга қабул қилиш чоғида 3 ойгача муддатга, раҳбар ходимларини ишга қабул қилишда эса 6 ойгача муддатга дастлабки синов қўлланилиши мумкинлиги назарда тутилган.

Бизнинг назаримизда юқоридаги ёндашув тўғри бўлиб барча тоифадаги ходимларнинг қобилиятини аниқлаш учун бир хил давомийликдаги муддат

белгиланиши мақсадга мувофиқ эмас ва бу муддат ишнинг мураууаблик даражаси ортиб борганлиги сари кўпроқ бўлиб бориши лозим.

Шархланаётган моддага кўра ишга қабул қилиш чоғида ходимни дастлабки синаб кўриш муддати **3 ойдан ошиб кетмасилиги** белгилаб қўйилган бўлиб бунда меҳнат шартномаси тузаётган тарафлар ишнинг хусусиятлари, мураккаблиги, маъсулиятлилиқ даражаси этиборга олинганлиги холда 3 ойдан кўп бўлмаси шarti билан истаган муддат (бир кун, бир ҳафта ёки бошқа ҳар қандай муддат) белгиланиши мумкин.

Демак, бизнинг ҳолатда иш берувчи гарчи унинг ҳомиладорлигини билмаган бўлса-да, аммо унга дастлабки синов муддатини 3 ойдан кўп яъни ноқонуний белгилаган.

Меҳнат шартномаси тузиш чоғида ўзаро келишиб белгиланган дастлабки синов муддати кейинчалиқ (синов муддати тамом бўлгунига қадар) узайтирилиши мумкин.

Иккинчидан, Интизомий хатти-ҳаракат субъектив томонидан қасддан ёхуд эҳтиётсизликдан содир этилиши мумкин. Айбнинг шакли ходимга нисбатан интизомий жазо турининг танланишида аҳамиятга эга бўлади. Бунда айрим ножўя 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 ножўя 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 кафолатлар берилган бўлиб, улар интизомий жазо қўллашдан аввал қонун талабларини бажариши керак. Хомиладор ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилиши мумкин эмаслиги ҳақидаги Меҳнат кодекси 237-моддаси талабларига мувофиқ равишда ушбу тоифадаги оналарга ҳамда онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга меҳнат шартномасини бекор қилиш шаклидаги интизомий жазони қўллашга ҳақли бўлмайди. Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини ходимнинг олдинги хулқ атворини меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазони содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг 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.

Учинчидан, 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;
3. Қасддан зарар етказилганда;
4. Алкоголли ичимликдан гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;
5. Ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;
6. Тижорат сирлари ошкор этилганда;
7. Қонунларда шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик 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 авансининг ушлаб қолганини асоссиз ёки миқдорини 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.

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»).

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

Демак, иш берувчи ходимга 60 фоиз жаримани ноқонуний солган.

Тўртинчидан, Меҳнат кодексининг 100-моддасига кўра,

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

Қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;

3) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка 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 ножўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

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)

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 эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади;

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди;

7) ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, [қонун ҳужжатларига](#) мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда.

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган

таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.⁵

Бешинчидан, Меҳнат кодексининг 285-286-моддаларига кўра Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси касал бўлинганда, меҳнатда майиб бўлган ёки бошқача тарзда шикастланганда, шу жумладан турмушда жароҳатланганда, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда, карантин эълон қилинганда, санаторий-курортда даволанганда ва протез қилинганда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлган ва касб касаллигига чалинганда иш ҳақининг тўлиқ миқдорида, бошқа ҳолларда эса, ходимнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги вояга етмаган болаларининг сони ва бошқа ҳолатларга қараб, иш ҳақининг олтмиш фоизидан юз фоизигача миқдорда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасининг энг кам миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг 35,2 фоизидан оз бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи миқдоридан ортиб кетмаслиги лозим.⁶

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўланади.

Демак, МЧЖ раҳбари Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасига ноқонуний тарзда меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўланмаслигини киритган.

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 Фармонининг 16-банди иккинчи хатбошиси.

Олтинчидан, 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, хомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.⁷

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.⁸

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг “Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги буйруғига асосланишимиз жоиз.

Ушбу буйруқнинг 9,10, 11 ҳамда 22-бандларига кўра меҳнатга ҳақ тўлаш қуйидагича амалга оширилган:

Масофавий ишда ишловчи ходим иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимланишини ҳисобга олган ҳолда, у томонидан бажарилган ишлар учун

⁷ 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

⁸ 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).

бир баравар миқдорда меҳнат ҳақи тўланади. Бунда ходимга нисбатан иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қўлланилмайди.

Масофавий ишга вақтинчалик ўтказилган ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш қўйидагича амалга оширилади:

- меҳнатга ҳақ тўлашдаги соатбай асосида — ходимнинг масофавий ишга ўтказилгунга қадар белгиланган тариф ставкаси (лавозим оклади)дан келиб чиққан ҳолда;
- меҳнатга ҳақ тўлашдаги ишбай асосида — ўрнатилган нархлардан келиб чиққан ҳолда.

Ходим масофавий ишга ўтказилганда унинг таътиллار жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

Уйда ишлашга ўтказилган ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш қўйидагича амалга оширилади:

- меҳнатга ҳақ тўлашдаги соатбай асосида — ходимнинг уйда ишлашга ўтказилгунга қадар белгиланган тариф ставкаси (лавозим оклади)дан келиб чиққан ҳолда;
- меҳнатга ҳақ тўлашдаги ишбай асосида.

Уйда ишлашга ўтказилган ходимнинг таътиллар жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон «Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармоннинг 16, 17-бандлари ҳам карантин даврида меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидадир. Унга

кўра: 10 коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади;

– коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган, шунингдек, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

Демак, карантинга оид чоралар амал қилиши даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўзига хос жиҳатларидан бири аҳолига моддий кўмак бериш, вақтинчалик ишсиз, ишсиз, кам таъминланган oilаларга моддий ёрдам кўрсатиш ва энг асосийси доимий ишига эга ишчи, кадрларни карантин даврида моддий қўллаб-қувватлаш чораларининг кўрилганлиги бўлди. Бу борада ҳукуматимиз томонидан ҳам бир қанча нормалар ишлаб чиқилди ва чора-тадбирлар амалга оширилди.

Хулоса: “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари томонидан ходим Г.Наврўзовага нисбатан тўлиқ ноқонуний хатти-ҳаракатлар содир этганлигини Меҳнат қонунчилиги низоларини бартараф этиш комиссияси ва Суд томонидан ғайриқонуний деб топилади, чунки “Билол Бахт” МЧЖ раҳбарининг интизомий жазолар ва қарор чиқаришдаги қўллаган ҳаракатлари Меҳнат қонунчилигида белгиланмаган. Шу боисдан барча ҳаракатларини ноқонуний деб биламан.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. 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.
2. 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.
3. Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.)
4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарҳ.
5. Ўзбекистон Республикасининг «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуни.

Фойдаланилган веб-сайтлар:

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