

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

1- казус

“Билол Бахт” МЧЖ мижозлар 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 мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олти ойлик фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўлади. 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 менежер 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.

Биз ушбу муаммоли казусни ҳуқуқий жихатдан қонун ҳужжатлари нормалари асосида қонунийлигини таҳлил қилиб чиқамиз.

1. “Билол Бахт” маъсуляти чекланган жамияти рахбари иш берувчи бўла оладими?

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодекси 15-моддасига мувофиқ: иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъектидир. Иш берувчилар кимлар мумкинлигини қуйидаги уч турга бўлган;

- корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;
- мулкдорнинг ўзи айтиб бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;
- ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларда мулкчиликнинг турли–хил шакллари (давлат, корхона, муассаса, ташкилотларни, хусусий корхоналар, акциядорлик жамиятлари, чет эл корхоналари ва хоказо) ҳамда ҳар хил ҳуқуқий мақомдаги (маъсуляти чекланган жамият, тўлиқ маъсулиятли жамият, унитар корхона ва бошқалар) субъектлар иштирок этадилар.

Мазкур шакллар давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан эътиборан ташкил этилган деб ҳисобланади. Бу ташкилот ҳам ҳуқуқий субъектлик хусусиятига эгадир.

Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Маҳкамасининг 2011йил 7 январ 6-сонли "Хусусий тадбиркорлар юридик шахс ташкил этмасдан шуғулланиши мумкин бўлган фаолият турлари рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида"ги қарорининг 1-иловасида рўйхатида кўрсатиб ўтилган. Бундан асосланиб айтишимиз мумкинки “Билол Бахт” МЧЖ рахбари иш берувчи бўла олади.

Демак, иш берувчи хақида гапирадиган бўлсак, меҳнат кодексининг 17-моддасига мувофиқ, иш берувчининг асосий ҳуқуқлари хақида батавсил ёритилиб ўтилган.

Иш берувчи:

корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

“Иш берувчи” тушунчаси ушбу, меҳнат бозорида иштирок этишга, одамларни ишга ёллаш ва уларга зарур шарт–шароитларни яратиб бериш лаёқатига эга шахс сифатида таърифланган. Иш берувчи тадбиркорлик субъекти, хўжалик фаолиятини юритувчи шахс сифатида кенг ҳуқуқларга эга тадбиркор муносабатларига оид тегишли қонунларда (хўжалик қонунчилиги) назарда тутилган. Иш берувчи тўғрисида “Хусусий корхоналар тўғрисида”ги, “Тадбиркорлик эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги ва бошқа қонунларда, корхона низомида, корхона ички меҳнат тартиб қоидаларида ва бошқа меъёрий ҳужжатларда ҳам мустаҳкамланган. Иш берувчининг ҳуқуқлари қонун билан кафолатланади ва ҳимоя қилинади. Яъна бир ушбу модданинг муҳимлик жойи шундаки, иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш ҳуқуқига эгадир. Бундан билиб оламизки, корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади.

2. “Билол Бахт” МЧЖ рахбари Г.Наврўзовани ишга қабул қилишда 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси тузилганлиги қонунийми?

Демак “Билол Бахт” МЧЖ рахбари Г.Наврўзова билан меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқига эга. Бу меҳнат шартномани меҳнат кодексининг 82- моддаси биринчи ва учинчи қисмларида назар тutilганидек, ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади ва ходимга буйруқ чиқаришга асос этиб, у билан тузилган меҳнат шартномасидир деб айтилган. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорнинг 2-иловасидаги меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шаклидаги меҳнат шартномаси асосида тузади.

Меҳнат кодекснинг 84-моддасига мувофиқ, ишга қабул қилишда дастлабки синов,

Меҳнат шартномаси қўйидаги 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 ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

Демак иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини дастлабки синов билан ёки аксинча синовсиз ҳам яъни шартлашиб олган ҳолда тузиши мумкин. Дастлабки синов билан меҳнат шартномасини тузишда иш беручи икки хил мақсадда тузади.

- Ишга қабул қилинаётган фуқаронинг унга топширилётган вазифа, касб ёки лавозимга мувофиқлигини, яъни ишга лаёқатлигини текшириб кўриш;
- корхонадаги, ва ундаги шарт-шароитлар, ходим талабларига қай даражада мос келиши аниқлаш.

Дастлабки синов асосида меҳнат шартномаси расмийлаштиришдан бу қўшимча шарт сифатида шартномага киритилади.

Аммо ходим дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Агар меҳнат шартномасида бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим унда дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Ушбу модданинг учинчи қисми: алоҳида шахсларга қўшимча имтиёз берганлиги кўришимиз мумкин. Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни уларнинг оналик ҳуқуқларини муҳофазалаш, ҳамда маънавий-руҳий қўллаб-қувватлаш мақсадида дастлабки синовларсиз ва ҳеч қандай шартларсиз ишга қабул қилинишлари белгиланган. Иш берувчи бу моддада назарга тутилган шахсларни ассосиз важлар билан шу жумладан, синовдан ўта олмади, деган баҳона билан ишга қабул қилмаслик тегишли ҳуқуқий жавобгарликка сабаб бўлади.

Меҳнат кодексининг 85-моддасига мувофиқ: Дастлабки синов муддати

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.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорда кўрсатилганидек.

Меҳнат шартномаси (контракт) шартларининг ҳақиқий эмаслиги;

Қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаси, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом ва бошқа маҳаллий норматив ҳужжатларга нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган меҳнат шартномаси (контракт) шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Жумладан, меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қуйидаги шартлар белгиланиши мумкин эмас:

меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари, қонун йўл кўядиган ҳоллар бундан мустасно;

қонун ҳужжатлари билан назарда тутилмаган интизомий жазолар белгилаш;

синов муддатини Меҳнат кодекси билан белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш;

ўриндошлик асосида ишлашга қўшимча чеклашлар жорий қилиш;

қонунда назарда тутилганидан ортиқча иш вақти муддати белгилаш;

ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳолларда моддий жавобгарлик жорий этиш.

Демак дастлабки синовнинг аниқ муддати кодекс ва қуйидаги норматив ҳужжат билан ҳам белгилаб қўйилган. Бу ерда ушбу лухозаларни таҳлил қилсак, дастлабки синов муддати уч ойдан (энг узоқ муддати) ошиб кетмаслиги ва ходим вақтинча меҳнатга қобилятсизлиги,(вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик) ва узрли сабабларга (ишда бўлмаганлиги) кўра бу даврлар дастлабки синов вақтига киритилмаслиги ва бу муддат уч ойдан узоқроқ ҳам давом этиши мумкинлиги айтиб ўтилган.

Бундан кўриниб турибдики, Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномаси дастлабки синов шarti билан яъни Меҳнат кодекси билан

белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча (4 ойлик) муддат билан тузилганлигидир. Демак иш берувчи ходим Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномаси ҳақиқий эмас деб ҳисобланади. Бу ерда иш берувчи билан ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

3. МЧЖ раҳбари 2 ой ўтгач ходим Г.Наврўзова томонидан миждозларга қўпол муомула қилиётганлигини, келиб тушган қўплаб шикоятлар асосида ойлик иш ҳақидан 60 фоиз миқдорида жарима ва қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллаганлиги қонунийми?

Меҳнат кодексининг 181-моддасига мувофиқ, ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

Демак, ходим меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи томонидан кодексда назарда тутилган интизомий чоралар қўлланилиши мумкин. Меҳнат интизомини бузиш ходимнинг ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини айбли равишда ҳаракат ёки ҳаракатсизлик, қилмиш йўли билан бажармаслиги назарда тутилади. Демак ходим меҳнат интизомини бузишига

омил бўладиган айбли хатти-ҳаракатлари нималар бўлиши кераклигини санаб ўтамиз:

хатти-ҳаракати ҳуқуққа хилоф бўлиши, яъни меҳнат кодекси талабларига, ички меҳнат тартиби қоидаларига, хизмат (лавозим) йўриқномаси ва меҳнат шартномаси шартларини бузган бўлиши керак. Яна ходим корхонада ўрнатилган умумий тартиб қоидаларни бузганлиги учун (ҳамкасблар билан қўпол муомалада бўлиш, корхона тартиб қоидаларни бузиш ва бошқалар) қонун ҳужжатларда назарда тутилган ҳоллардагина қўлланиши мумкин.

Аммо интизомий жавобгарлик маъмурий ҳуқуқий жавобгарлик билан аралаштирилмаслиги керак, чунки маъмурий жавобгарлик давлат органлари томонидан белгиланса, интизомий жазо эса корхона иш берувчи томонидан белгиланадиган жазодир.

Ушбу кодексда меҳнат вазифаларни бузган ходимларга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чоралари қўлланиши айtilган:

- 1) ҳайфсан;
- 2) меҳнат интизомини бузган шахсга интизомий жарима солиш;
- 3) меҳнат шартномасини бекор қилиш;

Энди кузусдаги вазиятга эътиборимизни қаратсак: Иш берувчига Г.Наврўзова томонидан кўплаб шикоятлар тушганлигини асос қилиб интизомий жазо чораси сифатида жарима ва қаттиқ ҳайфсан интизомий чораларини қўллаганлигидир. Энди, иш берувчининг биринчи берган жазоси жарима ҳақида тўхталсак. Яъни ойлик иш ҳақининг 60 фоиз миқдорида жарима берганлигидир. Айтиб ўтганимиздек, меҳнат кодекси 181-моддасининг биринчи қисми 2-бандидаги, жарима миқдори ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда дейилган. Агар жарима ички меҳнат тартиб қоидаларида назарда тутилган бўлса, ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорида жарима солиш қонунда белгиланган. Унда ҳам ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш тартиби меҳнат кодекснинг 164-моддаси 6-банди

бўйича, яъни иш ҳақини ҳар гал тўлаш пайтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50 фоиздан ортиб кетмаслиги керак деб таъкидланган. Энди кодексда ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизи деб юритиларди, аммо иш берувчи эса ойлик иш ҳақининг 60 фоизи миқдориди деб жарима белгилаяпти. Энди, иш берувчининг иккинчи интизомий жазоси яъни “қаттиқ ҳайфсан” жазо чорасига эътибор қаратсак. Биламизки юқоридаги моддада интизомий жазо чораларига фақатгина “ҳайфсан” деб ном берилган. Бунда иш берувчи кодексини ҳар икки қисмини ҳам тўғри талқин этмаганлиги намоён бўларди. Бундан ташқари иш берувчи ходимга бир эмас иккита интизомий жазо чораларини қўллашининг ўзи ҳам нотўғрилигини гувоҳи бўлармиз. Аксинча, меҳнат кодекси 182-моддасининг тўртинчи қисмида назарда тутилганидек; ходимга ҳар бир ножўя хатти-ҳаракати учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкинлиги айтиб ўтилган.

Демак бу ҳам қонунчиликка зиддир. Яна бир иш берувчининг хатоси шундаки интизомий жазоларни қўллашда олдин кодексда назарда тутилган, ходимдан ёзма тушунтириш хати талаб қилиниб ёздириб олинмаганлиги. Бу эса меҳнат кодексининг 182-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган.

4. Дастлабки синов муддатининг 4 ойи ва COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари ходим Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиши ва меҳнат дафтарчасини бериши қонунийми?

Меҳнат кодексининг 97-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасини белгиланган 6 та асосларга кўра бекор қилиниши мумкинлиги кўрсатиб ўтилган. Меҳнат кодексининг 100-моддасига эътиборимизни қаратсак ушбу модданинг иккинчи қисми 4-бандида ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги асос қилиб, у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлиги айтиб ўтилган. Демак, бу ҳолатда иш берувчи Наврўзовани миждозларга қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўп шикоятлар келиб тушганлигини, ушбу моддага асосан иккинчи қисм 4-банди

билан ходимни ўз меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузган деб ҳисоблаб меҳнат шартномасини бекор қилган. Лекин иш берувчининг бу ҳаракати меҳнат қонунга кўра ноқонунийдир.

Демак, Меҳнат кодексининг 237-моддасига мувофиқ: Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундай мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади. Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

Ушбу моддага кўра, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишига йўл қўйилмайди. Яъна бир ҳолатга эътибор қаратсак, иш берувчи ходимга интизомий жазони қўллаб, ходимни меҳнат шартномасини бекор қилишидир. Бу ҳолат умуман қонунга ҳилофдир.

Шу ўринда меҳнат дафтарчасини бекор қилиниши 1998 йил 29 январ 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат дафтарчасини юритиш тартиби тўғрисида”ги Йўриқномага асосан, меҳнат дафтарчалари ходимларнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжати бўлиб ҳисобланади.

Ходимнинг меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги

тўғрисидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт. Ходимнинг меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида шахсий варақасига (Т-2) ва ходимлар бўлимидаги ҳисобот китобига имзо қўйидириб олинади.

Шунингдек, меҳнат қонунчилигимизда меҳнат шартномасини бекор қилишдан аввал огохлантириш муддати берилган бўлиб, меҳнат кодексининг 87-моддасига мувофиқ, дастлабки синов муддатига тугагунига қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни 3 кун олдин ёзма равишда огохлантириши ва меҳнат шартномасини бекор қилади. Бу ҳолатда иш берувчи меҳнат шартномаси синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилади.

Бу вазиятда Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорида ҳам дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлар бир-бировини ёзма равишда 3 кун олдин огохлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидирлар деб айтилган.

Шунингдек, ушбу олий суд пленуми қарорига асосан, меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан қонунда ёки тарафлар келишган огохлантириш муддати тугамасдан ходининг розилигисиз бекор қилиниши, ходимнинг талаби бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлади деб таъкидланган.

Шу ўринда яна бир масала Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорига асосан, ходим билан меҳнат шартномаси уни олдиндан ёзма огохлантирмасдан ёки қонунда ёхуд тарафлар келишувига кўра белгиланган огохлантириш муддати ўтмасдан один ходимнинг рухсатисиз бекор қилинишида суд иш берувчи томонидан ушбу асос бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилишнинг қонунийлигига оид барча қолган шартларга риоя қилинганини аниқласа, меҳнат шартномасини бекор

қилишни тегишли муддатга кўчириш ва ушбу вақт учун ходимга ҳақ тўлаш масаласини ҳал қилади.

Демак, меҳнат кодексининг 87-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорининг тегишли бандларига асосан ҳулоса қилсак, иш берувчи Наврўзовани меҳнат шартномасини бекор қилиши учун уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириши керак эди. Огоҳлантириш муддатига амал қилмаслиги тегишли тартибда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ғайриқонуний деб топилади.

Демак энди, иш берувчи синов муддати даврида ва COVID-19 пандемияси пайтида ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиши ноқонунийлиги таҳлил қилсак.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 13 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чоратadbирлар тўғрисида”ги 5969-сонли фармонининг 16-бандида мувофиқ, 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.

Демак, иш берувчи коронавирус инфекцияси билан зарарланган шахсларга билан меҳнат шартнома иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин эмаслиги келтирилган.

Ушбу фармоннинг 18-банд иккинчи қисмида ёзилишича.

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.

Демак, иш берувчи ходимга уларнинг розилиги билан қулай иш жадвали асосида уйда ишлашларига шарт-шароит яратиб бериш кераклиги, яъни масофадан туриб ишлаш усулига ўтказишини айтиб ўтмоқда.

5. Иш берувчи ходимга (дастлабки синов даврида ходим билан тузилган меҳнат шартномасида менежер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлигини ва белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги) шартларини киритиши қонунийми?

Демак бу вазиятда, Наврўзова иш берувчининг ҳаракатини ноқонуний эканлигини қуйидаги асослар билан: биринчидан дастлабки синов даврида иш берувчи у билан тузилган шартномасида менежер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлиги, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлигини, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса, унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўламаслиги билан боғлиқ бўлган шартларни киритганлигини санаб ўтди. Шу билан бирга ходим Наврўзова иш берувчига олти ойлик хомиладорликни тасдиқловчи тиббий ҳуласани тақдим этганлигидир.

Бу ҳолатда меҳнат кодексининг 86-моддасига мувофиқ, синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ тадбиқ этилади. Шунингдек меҳнат кодексининг 5-моддасига мувофиқ меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳолини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартларининг ҳақиқий эмаслиги белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги

қарорига асосан меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишувига кўра белгиланиши ва қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ёки энг кўп миқдор билан чегараланиши мумкин эмаслиги келдириб ўтилган. Иш берувчининг иш ҳақининг ярмини тўлаш ва меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўламаслиги билан боғлиқ шартларини ҳам ходимнинг ахволини ёмонлаштирадиган шартлар деб ҳисоблашимиз мумкин.

Наврўзованинг иш берувчига олти ойлик хомиладорликни тасдиқловчи тиббий ҳулосасини тақдим этиши бўйича мулоҳаза қиладиган бўлсак, меҳнат кодекси 84-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, хомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари (Бандликка кўмаклашиш марказ) ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганида, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходим билан тузилган меҳнат шартномаси дастлабки синов муддати белгиланмайди.

Демак, қонунга асосланган ҳолда Наврўзова хомиладор бўлганлиги учун унга нисбатан дастлабки синов муддати қўлланиши бу нотўғридир.

Хулоса

Хулоса қилмоқчи бўлсак, мазкур казусдаги асосий муаммоларга эътибор қаратишимиз керак. Биринчидан, меҳнат кодексининг 84-моддаси мувофиқ, ишга қабул қилишда дастлабки синов. Яъни биз бунда дастлабки синов шартлари ва бу шартлар нима мақсадларда шартланишини ҳамда қайси шахсларга дастлабки синовларсиз иш қабул қилиниши билиб оламиз. Иш берувчи Меҳнат кодексининг 85-моддасига зид равишда, дастлабки синов муддатини бузганлиги кўришимиз мумкин. Қонунчилигимизда бу муддат уч ойдан ошиб кетмаслиги қаътий қилиб белгиланган. Казусда эса иш берувчи

ходимга нисбатан қўпол тўрт ойлик муддат белгиган. Иккинчидан меҳнат кодексининг 87-моддасига асосан меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган огохлатириш муддатига амал қилмаган. Бундай ҳолатда Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорига асосан, огохлантириш муддатига амал қилмаслиги тегишли тартибда меҳнат шартномасини бекор қилишининг ғайриқонуний деб топилишига олиб келади. Учинчидан, меҳнат кодексининг 86-моддасига мувофиқ, асосан дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ тадбиқ қилиниши лозим эди. Шу бирга ушбу ҳолат меҳнат кодексининг 5 моддасининг жиддий равишда бузилганлиги ва бу шартлар ходимнинг ахволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда тўғри қилинишига қараганда ёмонлаштирийдиган шарт ҳисоблангани сабабли ҳуқуқий эмас деб топилишига асос бўлади. Тўртинчидан меҳнат кодексининг 84-модда 2-қисмига асосан, Наврўзова олти ойлик ҳомиладорлик факти унга нисбатан дастлабки синов муддатининг нотўғри қўлланилганининг яққол далилидир. Бешинчидан, меҳнат кодексининг 237-моддасига мувофиқ, Наврўзованинг ҳомиладорлиги сабабли иш берувчи меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди. Олтинчидан, Г.Наврўзова ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий ҳулосасини тақдим этганлиги ва унинг важларини иш берувчи инобатга олмасдан аксинча, уни хоҳлаган органларга мурожат қилиши мумкинлиги айтган. Ушбу ҳолатда, иш берувчининг хати-ҳаракати жиноят кодексининг 148-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган яъни аёлни ҳомиладорлигини ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш билан боғлиқ жиноятни содир этганлиги учун, ушбу моддада назарда тутилган жинойи жавобгарликка тортилиши учун асос бўлади. Демак иш берувчи бу ҳаракатлари билан жинойи жавобгарликка тортилиши мумкин.

Асосий адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодекси.
3. 1998 йил 29 январ 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги Йўриқномаси
4. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарори.
5. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар.
6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарори.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 13 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги 5969-сонли фармони.
8. www.lex.uz сайти.