

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

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 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.

Ушбу казусдаги муаммо:

“Билол Бахт” МЧЖга менеджер лавозимига ишга кирган Г.Наврўзова корхона раҳбари томонидан унга ноқонуний интизомий жазо чораларини қўллаганлиги, у билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасида дастлабки синов даврида лавозим иш ҳақини ярмини беришлиги ва касал

бўлиб қолса, меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги каби шартларни киритилганлиги, шунингдек Г.Наврўзова корхона раҳбарига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани тақдим этганига қарамасдан, дастлабки синов муддатининг 4-ойида Пандемия шароити даврида у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилинганидан норози эканлиги.

Ушбу казусга қуйидаги саволлар орқали ечим топсак, муаммо тўғри ҳал қилиниши мумкин.

1. Иш берувчи билан Г.Наврўзова ўртасида тузилган меҳнат шартномаси тўғри тузилганми?

2. Иш берувчи билан ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида дастлабки синов муддати тўғри қўлланилганми ва у меҳнат қонунчилигига тўғри келадими?

3. Ходимга иш ҳақи тўлаш тартиби қандай ва иш берувчи Г.Наврўзовага иш ҳақини дастлабки синов муддатида ярмини тўлаши тўғрими?

4. Интизомий жазони қўллаш тартиби, ходим Г.Наврўзовага иш берувчи томонидан қўлланилган интизомий жазолар унинг хатти-ҳаракатига мувофиқ қўлланилганми?

5. Иш берувчи ташаббусига кўра COVID-19 пандемияси даврида ҳомиладор аёл Г.Наврўзова билан меҳнат шартномаси бекор қилингани қонунийми?

Ечими.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси¹ (кейинги ўринларда-МК) 1-моддасига мувофиқ иш берувчи билан ходим ўртасидаги меҳнатга оид муносабатлар корхонанинг жамоа келишуви ва жамоа шартномаси ҳамда бошқа ички локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

МКнинг 72-моддаси (“Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари”) ва Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон

¹ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон) Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорига 1-Илова: Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан ТАВСИЯЛАР, 1-4-БЕТ

қарорига 1-иловада келтирилган меҳнат шартномаси тузиш юзасидан “ТАВСИЯЛАР”га мувофиқ меҳнат шартномаси томонларнинг (иш берувчи билан ходим) келишувига кўра зарур ва қўшимча шартлар асосида тузиладиган ҳужжат ҳисобланади. Меҳнат шартномаси камида икки нусхада тузилиб, унда иш жойи, ишнинг хусусияти, ишни бажариш лозим бўлган шартлар ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда тузилади ва томонлар имзолари билан имзоланади.

Меҳнат шартномаси ҳуқуқ ва мажбурият юзага келтирувчи юридик битим сифатида қуйидаги вазифаларни бажаради:

у юридик факт бўлиб, ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат ҳуқуқий алоқа юзага келганлигини тасдиқловчи ҳужжатдир;

меҳнат шартномаси тарафлар бир-бирига нисбатан ҳуқуқларга ҳамда мажбуриятларга эга эканликларини тасдиқловчи далилдир;

меҳнат шартномаси ҳуқуқларни ҳимоя қилиш воситасидир;

Меҳнат шартномаси иш берувчи билан ходим ўртасида вужудга келиши мумкин бўлган келишмовчиликлар ва тортишувларни ҳал этишга хизмат қиладиган восита бўлиб, низони муҳокама қиладиган орган аввало, меҳнат шартномаси мазмун-моҳиятидан келиб чиққан ҳолда масалага ёндошиши ва унинг қоидаларига таянгани ҳолда қарор қабул қилиши лозим.

Меҳнат шартномаси тузилиши воситасида ходим ва иш берувчининг ўзаро муносабатлари индивидуаллаштирилади ҳамда ҳуқуқий тартибга солинади. Фақат меҳнат шартномаси тузилиши йўли билангина фуқаро ходим мақомини олади, меҳнат жамоасига қўшилади, корхона локал меъёрий ҳужжатлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнат қонунлари тўла ҳажмда унга татбиқ этила бошланади.

Меҳнат қонунлари ишга қабул қилишни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солар экан, иш тури, жойи ва касб-корини танлаш эркинлиги, меҳнат ҳуқуқларининг амалга оширилишида барча фуқароларнинг ўзаро тенг эканликлари, ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли табақаларини давлат қўллаб-

қувватлашининг амалга оширилиши каби қоидаларига асосланади².

Томонларнинг келишувига кўра Меҳнат шартномасига шунингдек, иш бошланадиган кун, иш вақти режими, ходимнинг малакаси, лавозими бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори, томонларнинг мажбуриятлари, ходимга қўшимча имтиёз ва афзалликлар, агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати ва бошқа шартлар киритилиши мумкин.

МКнинг 153-моддасига (Меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш) мувофиқ иш берувчи ходимга меҳнат ҳақини улар ўртасидаги келишувга биноан белгилайди ва меҳнат ҳақи конун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлмаслиги ҳамда унинг энг кўп миқдори чекланмайди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 31.12.2020 йилдаги 4939-сонли қарори³ билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядига асосланган ЯТСни қўллаш бюджетдан молияланадиган барча ташкилот ва муассасалар учун мажбурий ҳисобланади. Шунингдек, ўз фаолиятини хўжалик ҳисобида амалга оширадиган барча давлат ва давлат иштирокидаги акционерлик корхоналари ҳамда ташкилотлари учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядли ЯТС асосида ходимларнинг тариф-малака разрядлари мажбурий ўрнатилади. Мулкнинг бошқа шаклидаги корхона, ташкилот ва муассасалар (давлат мулки иштирокисиз) учун турли касб-малака гуруҳи ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг объектив шароитларини таъминлаш мақсадида янги 22 разрядли ЯТС асосида ходимларга тариф-малака разрядлари белгилаш эса тавсиявий характерга эгадир.

Мулк шаклидан қатъи назар хўжалик ҳисоби асосида ўз фаолиятини амалга оширадиган корхоналар учун иш ҳақи фонди чегарасида молиявий имкониятлардан келиб чиқиб тариф коэффициентлари ва тариф ставкаси бошланғич разряд ҳажмини мустақил белгилашга йўл қўйилади.

Меҳнат шартномаси қўшимча шарти сифатида амалда кенг тарқалган

² Меҳнат ҳукуқи, Дарслик-2019 Бет-140

³ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 31.12.2020 йилдаги 4939-сонли қарори

шартлардан бири дастлабки синов қўллаш ҳақидаги шарт саналади.

МКнинг 84-моддасида иш берувчи ходимни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддатини белгилаши мумкинлиги, яъни меҳнат шартномаси дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкинлиги ёритиб берилган.

Ходимнинг қабул қилинаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш ва ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида дастлабки синов қўлланилиши мумкин. Иш берувчи билан ходим ўртасида тузилган шартномада дастлабки синовни ўташ ҳақида келишилган бўлиши лозим. Акс ҳолда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган ҳисобланади.

Шунингдек, дастлабки синов муддати белгиланмайдиган ҳолатлар ҳам кўзда тутилган бўлиб, булар: ҳомиладор аёллар; уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ва корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар ва олти ойгача муддатга муддатли меҳнат шартномаси билан ишга қабул қилинганлардир.

МКнинг 85-моддасида иш берувчи томонидан ходимни ишга қабул қилишда меҳнат шартномаси дастлабки синов муддати шarti билан тузилган тақдирда дастлабки синов муддати 3 ойдан ошиб кетмаслиги белгилаб қўйилган. Шунга кўра 3 ойдан кам бўлган муддатга дастлабки синов муддатини белгилашда меҳнат шартномасини тузиш вақтида иш берувчи ва ходимнинг келишувига кўра меҳнат шартномасида аниқ кўрсатиб қўйилиши лозим. Ходим унга белгиланган дастлабки синов муддатида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлган ёки узрли сабаблар билан ишда бўлмаган вақти дастлабки синов муддатига киритилмайди ва бундай ҳолларда дастлабки синовнинг ўтмаган муддатига узайтирилади.

МКнинг 86-моддасига мувофиқ дастлабки синов даврида ходимга меҳнатга оид қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари

тўлиқ татбиқ этилган ҳолда ушбу давр ходимнинг меҳнат стажига киритилади.

Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходим корхонанинг бошқа барча ходимлар билан бир хил мақомда бўлади.

МКнинг 87-моддасига асосан иш берувчи ёки дастлабки синов муддати шарти билан ишга қабул қилинган ходим ушбу муддат тугамасдан иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини ходимнинг синов натижаси қониқарсизлигини асосли сабаблар билан исботлаши ёки комиссиянинг хулосасига кўра бекор қилиши мумкин. Уч кунлик ёзма огоҳлантиришнинг қисқартирилиши фақатгина тарафларнинг келишувига асосан амалга оширилиши мумкин.

Дастлабки синов даврида тарафлар бир-бирига эътироз билдирмаса ва меҳнат шартномаси бекор қилинишини талаб қилмаса, муддат тамом бўлган куннинг эртасидан ходим синовдан муваффақиятли ўтган ҳисобланиб, ундан кейин ходимни синов натижалари қониқарсиз эканлиги сабабидан ишдан бўшатиш мумкин бўлмайди.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор oilаларнинг оналик ҳуқуқларини муҳофазалаш, уларни маънавий-руҳий қўллаб-қувватлаш мақсадида бундай шахслар дастлабки синовларсиз ва ҳеч бир шартларсиз ишга қабул қилинишлари лозим.

Иш берувчи томонидан ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларнинг ассосиз важлар билан шу жумладан, синовдан ўта олмади, деган баҳона билан ишга қабул қилмаслик тегишли ҳуқуқий жавобгарликка сабаб бўлади.

Аниқроқ айтадиган бўлсак, иш берувчи ходимни ишга дастлабки синов муддати билан ишга қабул қилганлиги ҳамда ходимни ҳомиладорлигини била туриб, у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилганлиги иш берувчининг меҳнат қонунчилигини билмаслигидан ёки била туриб атайлаб меҳнат қонунчилигини бузганлигидан далолат беради.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори⁴ билан тасдиқланган ана шундай шахслар учун энг кам иш жойларини белгилаш тартиби тасдиқлаш тўғрисидаги Низомда уларга қўшимча кафолат ва имтиёزلардан фойдаланишга ҳақли бўлган шахслар тоифалари кўрсатилган. Бундай шахсларга нисбатан қўлланилган дастлабки синов ноқонуний бўлиб, ҳеч бир юридик оқибатларга (ходимга нисбатан) сабаб бўлмайди.

Биз таҳлил қилаётган казусдаги ходим юқорида қайд этилган меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган ва ижтимоий заиф аҳоли қатламига мансуб, яъни ҳомиладор аёл бўлгани боис иш берувчи ушбу ходимни дастлабки синовларсиз ва ҳеч бир шартларсиз ишга қабул қилиши лозим эди.

□ МК 154-моддасига мувофиқ иш берувчи ходимга жамоа келишуви ёки шартномасида кўрсатиб қўйилганидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўлаши керак. Шунингдек, қонунларда белгилаб қўйилган энг кам миқдордан кам бўлишига, унинг аҳволини ёмонлашувига олиб келиши мумкин эмас.

МКнинг 224-моддасига кўра ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади.

МКнинг 237-моддаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий судининг 12-сонли пленум қарорининг 16-бандига⁵ асосан алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунларда белгиланган қўшимча кафолатлар, яъни ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиниши мумкин эмас. Фақатгина корхона бутунлай тугатилгандагина ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга жойлаштириш чораларини кўриш шarti билан меҳнат шартномасини бекор қилиниши мумкин.

Г.Наврўзованинг иш берувчига 6 ойлик ҳомиладорлиги борлиги тўғрисидаги тақдим этган маълумотномасининг асослилиги тегишли тиббий

⁴ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори

⁵ Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори.

муассаса томонидан аниқланади ва хулосаси билан тасдиқланади. Аёлнинг меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайтда ҳомиладор эканлиги кейинчалик аниқлангани тақдирда ҳам ишдан бўшатиш ғайриқонуний деб ҳисобланади.

Бизнинг фикримизча, мазкур казусда корхона раҳбари ходим билан тузилган меҳнат шартномасида дастлабки синов даврида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлиги, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлигини киритилганлиги ва бу Меҳнат кодексининг 224-моддасига зид равишда тузилганлигини англатади. Шунга қарамасдан, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасига дастлабки синов даврида ходимга менеджер лавозими учун белгиланган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлиги ҳам меҳнат қонунчилигига зиддир.

Шунингдек, иш берувчи билан мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган ходим Г.Наврўзова ўртасида тузилган меҳнат шартномасига кўра ходимга 4 ойлик дастлабки синов муддати белгиланган (келишилган) бўлиб, бу билан иш берувчи томонидан меҳнат қонунчилигига зид равишда дастлабки синов муддатини энг кўп миқдоридан, яъни уч ойдан ҳам кўп муддат белгилаган.

Ушбу казусда Г.Наврўзованинг келтирган важларидан, у билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасини иш берувчи таништирмасдан унга имзолатган бўлиши ёки Г.Наврўзова меҳнат шартномасида келтирилган ходимни аҳволини ёмонлаштирувчи ҳолатларга эътибор қилмасдан уни имзолаган бўлиши мумкин деган эҳтимол ҳам мавжуд, бу албатта тахмин. Чунки Г.Наврўзова бу ҳолатларни меҳнат шартномасида киритилганини ишга қабул қилингандан тўрт ой ўтиб иш берувчидан эшитганлигини баён қилган. Лекин, МКнинг 83-моддасида меҳнат шартномаси тарафлар томонидан имзоланган кундан бошлаб кучга кириши белгилаб қўйилганлигини ҳам унутмаслигимиз лозим.

Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг 2015 йил 20 мартдаги 25-сон буйруғига (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2015 йил 17 апрелда рўйхатдан ўтказилган, рўйхат рақами 2667) асосан “Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида”ги Йўриқнома⁶ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, «Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сон «Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан фуқароларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга, ногиронликни ва касбий меҳнатга лаёқат йўқотилиши даражасини аниқлашга йўналтирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорига⁷ мувофиқ меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартибини белгилайди.

Ушбу йўриқномага мувофиқ:

1. Меҳнатга лаёқатсизлик варақаси шахсни ишдан озод қилиш, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси ёки ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тўлаш учун асос бўладиган ҳамда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик билан кечадиган касалланишнинг ҳисоби юритиладиган ҳужжат ҳисобланади.

Фуқароларнинг касаллиги, шикастланганлиги, ҳомиладорлиги, туққанлиги, оиланинг бетоб аъзосини парваришлаганлиги, протез кўйдирганлиги, санаторий-курортда даволанганлиги, шунингдек соғлиғи ҳолатига кўра бошқа ишга ўтказиш учун ва карантин туфайли меҳнатга вақтинча лаёқатсизлигини экспертиза қилиш натижаларига кўра аниқланган меҳнатга вақтинча лаёқатсизлиги меҳнатга лаёқатсизлик варақаси билан тасдиқланади.

2. Меҳнатга лаёқатсизлик маълумотномаси шахсни ишдан (ўқишдан)

⁶ Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг 2015 йил 20 мартдаги 25-сон буйруғига (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2015 йил 17 апрелда рўйхатдан ўтказилган, рўйхат рақами 2667) асосан “Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида”ги Йўриқнома

⁷ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сон «Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан фуқароларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга, ногиронликни ва касбий меҳнатга лаёқат йўқотилиши даражасини аниқлашга йўналтирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорига

озод қилиш учун асос бўладиган ҳамда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик билан кечадиган касалланишнинг ҳисоби юритиладиган ҳужжат ҳисобланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақани тайинлаш ва тўлаш учун белгиланган тартибда берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асос бўлади.

Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа (шу жумладан, ҳомила тушган ҳолларда) вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча давр учун тўланади.

Булардан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Оила кодексининг 4¹-моддаси (“Кўп болали оилаларни ижтимоий муҳофаза қилиш”)да қуйидагилар белгилаб қўйилган:Тўрт нафар ва ундан ортиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган боласи бўлган оила кўп болали оиладир. Бунда, агар тўрт нафар ва ундан ортиқ болаларидан бир нафари ёки ундан кўпроғи таълимнинг кундузги шаклида (ўрта махсус ва профессионал, олий таълим) таълим ташкилотларида ўқиётган ҳамда йигирма икки ёшга тўлмаган бўлса, бу оила ҳам кўп болали оила деб ҳисобланади.

Давлат кўп болали оилаларга қонун ҳужжатларига мувофиқ имтиёзлар ва ижтимоий кафолатлар берилишини таъминлайди.

Шундан келиб чиққан ҳолда, агар казусда келтирилган Г.Наврузованинг тўрт нафар ва ундан ортиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган боласи бор деб қарайдиган бўлсак Давлат унга қонун ҳужжатларига мувофиқ имтиёзлар ва ижтимоий кафолатлар берилишини таъминлайди.

Бизнинг фикримизча, юқоридагилардан келиб чиқиб, иш берувчи ходим билан тузадиган меҳнат шартномасида казусда кўрсатилган “ходимга белгиланган дастлабки синов давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги”ни киритганлиги иш берувчи томонидан ходим билан меҳнат шартномасини Ўзбекистон Республикасининг қонун ва қонуности ҳужжатларига зид равишда ходим билан келишилмаган ва таништирилмаган бўлиб, фақатгина иш берувчининг манфаатини кўзлаган ҳолда тузилганлигидан далолат беради. Ушбу ҳолатда

иш берувчининг ходимга қўйган талаби асоссиз деб ҳисоблаймиз.

Меҳнат тартиби ва меҳнат интизоми корхоналарда ишлаб чиқаришнинг зарурий шarti ҳамда жамиятдаги ҳуқуқ-тартиботнинг ажралмас таркибий қисми ҳисобланади. Меҳнат интизоми шундай ташкилий ва боғловчи кучки, унинг иштирокисиз жамоавий меҳнатни тасаввур қилиш ва жамоавий натижага эришиш мумкин эмас. Меҳнат интизоми туфайлигина махсус тартиб ўрнатилади ва кўп сонли ходимларнинг ўзаро меҳнатларини мувофиқлаштириш ва жамоавий меҳнатни ташкил этиш мумкин бўлади.

Меҳнат интизоми ишлаб чиқариш жараёнидаги объектив заруратдир. Чунки ҳар қандай ижтимоий меҳнат унинг иштирокчилари ўртасидаги ҳаракатларни келишиб муайян тартиб асосида амалга оширишни, лозим даражада ташкиллашганлик ва бошқарувни тақозо қилади.

Меҳнат тартиби ва меҳнат интизомига оид энг асосий қоидалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг “Меҳнат интизоми” деб номланувчи 11-бобида ўз аксини топган. Меҳнат тартиби ва меҳнат интизоми бир-бирини тўлдирадиган ва узвий тушунчалар бўлиб, меҳнат тартиби меҳнат интизомининг таркибий қисмини ташкил қилади.

Меҳнат интизоми тушунчаси Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”да⁸ берилган. Ушбу Намунавий қоидаларга асосан “Корхонада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва технология интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини кўзда тутадиган корхонанинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади”.

⁸ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”

МКнинг 181-моддасида меҳнат вазифаларни бузган шахсларга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чоралари қўлланиши назарда тутилган:

- 1) ҳайфсан;
- 2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима;
- 3) меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизигача миқдорда жарима солиш киритилиши мумкин.

МКнинг 164-моддасида ходимнинг иш ҳақидан ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда ушлаб қолиши белгиланган.

Амалдаги Меҳнат қонунчилигида ходимга интизомий жазонинг “Қаттиқ ҳайфсан” турини қўлланилиши мавжуд эмас.

Бундан ташқари, МКнинг 182-моддасига кўра ходимнинг битта ножўя хатти-ҳаракати учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин. Мазкур казусда эса Г.Наврўзовага нисбатан иш берувчи томонидан битта ножўя хатти-ҳаракати (мижозлар билан қўпол муомалада бўлганлиги) учун бир вақтнинг ўзида иккита, яъни қаттиқ ҳайфсан ва ойлик иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида жарима сифатида интизомий жазо қўлланилган.

Юқоридаги МКнинг 182-моддасига мувофиқ иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллашдан олдин ходимнинг содир этган ножўя хатти-ҳаракати юзасидан тушунтириш хати олинishi керак эди. Шунингдек, ходимнинг ножўя хатти-ҳаракатининг оғир ёки енгиллиги, қандай вазиятда содир этилганлиги, олдинги иш ва ҳуққ атвори ҳисобга олинган ҳолда битта жазо турини қўллаши лозим эди.

Бундан ташқари, интизомий жазо ножўя хатти-ҳаракат аниқланган кундан эътиборан узоғи билан бир ой ичида қўлланилиши керак бўлган ҳолда, интизомий жазо қўлланилганлиги тўғрисида буйруқ ёки қарор ходимга маълум қилиниши ва ундан тилхат олинishi лозим эди.

Лекин, иш берувчи томонидан юқорида қайд этилганларнинг биронтаси ҳам қилинмасдан, бунинг устига битта ножўя ҳаракат учун бира тўла иккита интизомий жазо қўллаганлигини иш берувчи томонидан меҳнат қонунчилигини бузилган деб баҳолаш мумкин.

Иш берувчи Наврўзова ишга қабул қилинган кундан тўрт ой ўтиб, COVID-19 пандемияси даврида иш берувчи у билан меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолатни таҳлил қиламиз.

COVID-19 пандемияси муносабати билан карантин даври учун Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5969-сонли Фармони⁹, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 23 мартдаги “Коронавирус инфекциясини тарқалишига қарши қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 176-Қарори¹⁰ қабул қилинди.

Президентнинг 19.03.2020 йилдаги ПФ-5969-сон Фармонига мувофиқ коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси, васийлари, ҳомийлари билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланиши белгиланади.

Ушбу тақиқ фақат ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра (ПФ-5969-сон Фармоннинг 14-банди), яъни МКнинг 100-моддаси 2-қисмида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилишга татбиқ этилиши белгилаб қўйилди.

Лекин, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бошқа асосларига, яъни ўз хоҳишига кўра МКнинг 99-моддаси, тарафларнинг келишувига кўра МКнинг 97-моддаси 1-банди, шартнома муддатининг тугаши билан МКнинг

⁹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5969-сонли Фармони,

¹⁰ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 23 мартдаги “Коронавирус инфекциясини тарқалишига қарши қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 176-Қарори,

105-моддаси, тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга ва бошқаларга тақиб таъсир қилмайди.

Бундан ташқари, ходимларни карантин даврида ишдан бўшатиш мумкинми? Қабул қилинаётган ижтимоий ҳимоя чоралари муносабати билан ишдан бўшатиш қоидалари ўзгардими?- деган саволларга 2020 йил 2 апрел куни юридик фанлар номзоди, Меҳнат кодексининг муаллифларидан бири Михаил Юсупович Гасановнинг фикрига кўра: “Иш берувчи яна кимлар билан ўз ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмас? МКда назарда тутилган умумий қоидаларга кўра, қуйидаги ҳолларда иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл кўйилмайди:

- вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ва ходим меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлиш даврида. Бунда ходим қандай таътилда (йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътили, қисман ҳақ тўланадиган таътил, иш ҳақи сақлаб қолинмаган ҳолда бериладиган таътил ёки ижтимоий таътил) бўлишининг аҳамияти йўқ;

- ҳомиладор ва 3 ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан.

Ушбу қоидалардан фақат битта истисно мавжуд — корхона тугатилиши”¹¹

ХУЛОСА

Иш берувчи ходимни ҳомиладорлигини била туриб, ишга дастлабки синов муддати билан қабул қилганлиги ноқонуний ва нотўғри ҳисобланади.

Иш берувчи билан миқозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган ходим Г.Наврўзова ўртасида тузилган меҳнат шартномасига кўра ходимга 4 ойлик дастлабки синов муддати белгиланган (келишилган) бўлиб, бу билан иш берувчи томонидан меҳнат қонунчилигига (МК 85-м) зид равишда дастлабки синов муддати энг кўп миқдоридан, яъни уч ойдан ҳам кўп муддат (4 ой) белгилаган.

¹¹ https://www.norma.uz/uz/bizning_sharhlar/ Гасанов М.Ю. 20.03.2020.

Корхона раҳбари ходим билан тузилган меҳнат шартномасида дастлабки синов даврида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлиги, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлигини киритилганлиги, ҳомиладор аёлларни ва боласи бор аёлларни иш ҳақини камайтирганлиги ноқонуний ҳисобланади ва бу Меҳнат кодексининг 224-моддасига зид равишда тузилганлигини англатади.

МКнинг 237-моддаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий судининг 12-сонли пленум қарорининг 16-бандига асосан алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунларда белгиланган қўшимча кафолатлар, яъни ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиниши мумкин бўлмасада, иш берувчи Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини қонунга зид равишда бекор қилган.

иш берувчи ходим билан тузадиган меҳнат шартномасида казусда кўрсатилган “ходимга белгиланган дастлабки синов давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги”ни киритганлиги иш берувчи томонидан ходим билан меҳнат шартномасини Ўзбекистон Республикасининг қонун ва қонуности ҳужжатларига зид равишда ходим билан келишилмаган ва таништирилмаган бўлиб, фақатгина иш берувчининг манфаатини кўзлаган ҳолда тузилганлигидан далолат беради. Ушбу ҳолатда иш берувчининг ходимга қўйган талаби асоссиз деб ҳисоблаймиз.

МКнинг 182-моддасига зид равишда иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллашдан олдин ходимнинг содир этган ножўя хатти-ҳаракати юзасидан тушунтириш хати олинмаган, ходимнинг ножўя хатти-ҳаракатининг оғир ёки енгиллиги, қандай вазиятда содир этилганлиги, олдинги иш ва ҳуққ атвори ҳисобга олинмаган ҳолда битта ножўя хатти-ҳаракат учун иккита интизомий жазо қўллаган. Иш берувчи томонидан Наврўзовага нисбатан меҳнат қонунчилигига зид равишда интизомий жазони нотўғри қўллаган.

Хулоса қилиб айтганда, юқорида санаб ўтилган ҳолатларни ҳисобга олган ҳолда, ходимнинг қонун билан қўриқланадиган ҳуқуқ ва манфаатлари МКнинг бир неча моддаларига асосан қўпол тарзда бузилганлиги ва ушбу вазиятда Г.Наврўзова Конституция ва қонунларда белгиланган ҳуқуқларидан фойдаланган ҳолда фуқаролик судига мурожаат қилиш орқали унга етказилган моддий ва маънавий зарарларни ундириб олиш ва ишига қайта тикланишининг катта эҳтимоли мавжуд.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон.
2. Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори.
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 31.12.2020 йилдаги 4939-сонли қарори.
4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори.
5. Ўзбекистон Республикаси Олий Судининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли пленум қарори.
6. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. Тошкент – 2008 йил.
7. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сонли ҳамда 2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли Фармонлари.
9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 23 мартдаги “Коронавирус инфекциясини тарқалишига қарши қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 176-Қарори.

10. Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг 2015 йил 20 мартдаги 25-сон буйруғига (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2015 йил 17 апрелда рўйхатдан ўтказилган, рўйхат рақами 2667) асосан “Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида”ги Йўриқнома

11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сон «Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан фуқароларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга, ногиронликни ва касбий меҳнатга лаёқат йўқотилиши даражасини аниқлашга йўналтирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорига

12. https://www.norma.uz/uz/bizning_sharhlar/ Гасанов М.Ю. 20.03.2020.

13. Меҳнат ҳуқуқи, Дарслик-2019 Бет-140.