

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 кўплаб 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.

- 1. Синов муддати ҳақида**
- 2. Иш ҳақидан жаримага тортиш ҳақида**
- 3. Интизомий жазолар ҳақида**
- 4. Дастлабки синов вақтида меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби.**
- 5. Пандемия шароитида меҳнат шартномасини бекор қилиш нормалари**
- 6. Меҳнат шартномаси тушунчаси**
- 7. Синов даври давомида иш ҳақи белгилаш ва тўлаш тўғрисида**
- 8. Синов муддати даврида меҳнатга лаёқатсизлик даври**
- 9. Ҳомиладор ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги нормалар**
- 10. Иш берувчининг ходимга бўлган муносабати тўғрисида**

Меҳнат муносабаиларида унинг иштирокчиларини эркинлиги ва ҳуқуқлари тенглигига асосланиши лозим. Шу сабаблр иш берувчи ва ишчи ўзаро муносабатларини би-бирини ўрганиш, синаб кўриш орқали бир бирларига маъқул келганда муносабатларни давои эттиришга асос бўлади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига асосан меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадларда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин.

- Ходининг ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш**
- Ходим билан тузилган меҳнат шартномасида келишилган ишни давом эттиришга кўзи етишини англаб олиш**

Дастлабки синов ўташ ҳақида меҳнат шартномасида келишиб олинishi керак. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синов муддатисиз ишга қабул қилинган ҳисобланади. Ҳомиладор аёллар, 3 ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ишга қабул қилинганда ши билан

бирга олти ойгача муддатга ишга қабул қилинган ходимлар билан дастлабки синов муддати белгиланмайди. Меҳнат кодексининг 85-моддаси 1-қисмига асосан дастлабки синов муддати уч ойдан кўп бўлмаслиги лозим ва уч ойдан ортиқ муддатга белгиланган синов муддати ҳеч қандай юридик кучга эга ҳисобланмайди. Бундан кўриниб турибдики “Билол Бахт” МЧЖ мансабдорлари дастлабки синов муддатини қўллашда қўпол хатога йўл қўйган ва ушбу белгиланган синов муддати юридик кучга эга эмас деб топилиши мумкин. Дастлабки синов муддатида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва корхонада ўрнатилган ички тартиби тўлиқ тадбиқ этилади. Дастлабки синов муддати ҳам меҳнат даври стажига киритилади. Дастлабки синов муддати тугаши билан тарафлар уч кун олдин бир бирларини огохлантирган ҳолда меҳнат шартномаларини бекор қилишлари мумкин. Ушбу шароитда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлсагина бекор қилиши мумкин. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорида ҳам иш берувчининг ташаббуси билан дастлабки синовдан ўта олмаган ходимларни ишдан бўшатишдаги асослари кўрсатиб ўтилган. Иш берувчи бундай асослар билан фақат синовнинг натижалари қониқарсиз бўлганда, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли, ходимнинг меҳнат шартномасида белгиланган ишни бажара олмаслиги аниқ фактлар асосида тасдиқланган бўлиши лозим.

Меҳнат кодексининг 100-моддасида Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш кўрсатиб ўтилган. Ушбу моддага асосан, ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати келтирилган:

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 эғалиги 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 этилиши кўрсатиб ўтилган.

Корхона ташкилотларда зарарли ва оғир ишлар, касб рўйхати моддий жавобгар шахслар доираси, меҳнат интизомини қўпол тарзда бузиш тушунчаси ва бошқа масалалар жамов шартномаларида назарда тутилиши лозим.

Меҳнат кодексининг 37-моддасига асосан жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятларини киритиш мумкин.

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, рағбатлантириш миқдорлари, компенсация ва нафақалар шу билан бошқа қўшимча тўловлар.

2. Ходимларни иш билан таъминлаш, ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари

3. Иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларини муддатлари

4. Ходимларнинг, аёллар ва 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шaroитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология омилларини инобатга олган ҳолда хавфсизлигини таъминлаш ва бундан ташқари бир қанча омилларни киритиш мумкин.

Юқоридаги казусимизда номи кўрсатилган корхонамизнинг жамоа шартномасида бир ёки бир неча маротаба қўпол муомала қилиш учун жазо чоралари киритилган ёки киритилмаганлигига эътибор беришимиз лозим. Шу билан бирга ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эга эканлиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолатда содир қилинган ножуя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатлар инобатга олинган ҳолда ҳал этилиши керак.

Меҳнат кодексининг 181-моддасига асосан интизомий жазолар қўйидагилардан иборат

- Ҳайфсан
- 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.
- меҳнат шартномасини бекор қилиш. Ушбу моддага асосан бошқа интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланган.

Интизомий жазони қўллаш тартиби Меҳнат кодексининг 182-моддаси билан тартибга солинади. Ушбу моддага асосан Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар томонидан қўлланилади. Жазо қўллашдан олдин ходимдан ёзма тушунтириш хати олинishi керак. Ходим тушунтириш хатини ёзмаслиги уни олдин содир қилган ножўя хатти-

ҳаракатлари учун жазо қўлламасликка сабаб бўлмаслиги келтирилган. Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат бир марта интизомий жазо қўлланиши керак бундан кўриниб турибдики Корхона ходимга ҳам қаттиқ хайфсан ҳам иш ҳақидан жарима қўллашга ваколати йўқ. Бу корхона ходимнинг тиш ҳақидан олтмиш фоиз иш ҳақидан жарима қилишига ҳаққи йўқ сабаби меҳнат кодексида назарда тутилишича агар корхонанинг ички тартиб қоидалари яъни жамоа шартномасида назарда тутилган бўлсагина эллик фоизгача иш ҳақидан ушла қолиниши мумкин. Меҳнат кодексининг 164-моддасига асосан Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19-мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чоратадбирлар тўғрисида”ги фармонида асосан коронавирус инфекцияси билан зарарланган, карантинга жойлаштирилган ва 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланганлигини инобатга олган ҳолда “Билол Бахт” МЧЖининг раҳбари томонидан Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ёки ушбу ходимдан ишдан бўшаш тўғрисида ариза сўрашга ҳаққи йўқ.

Ҳомиладор ва ёш боласи бўлган бўлган аёллар, 18 ёшга тўлмаган шахслар, ногиронлар билан банд қилинган бўш иш жойлари ишга қабул қилиш юзасидан тузиладиган меҳнат шартномалари ҳам бир қатор ўзига хос хусусиятларга эга. Корхоналардаги товар-моддий бойликлар, пул ва бошқа қимматликлар билан боғлиқ бўлган моддий жавобгарлик ишлари қабул қилинаётган шахслар билан меҳнат шартномаси тузишнинг бир қатор ўзига хос хусусиятлари мавжуд.

Меҳнат кодексининг 237-моддада Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишда кафолатлар мавжуд. Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди. Корхона тугатилиши ҳолларида эса аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.

Ходимнинг меҳнат фаолияти меҳнат дафтарчасида акс эттирилиб борилади. Меҳнат кодексининг 81-моддасига асосан “Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади”. Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган ҳар бир ходим учун меҳнат дафтарчаси юритиши шарт ҳисобланади. Ходим ишдан бўшаганда меҳнат дафтарчаси Меҳнат кодексининг 108-моддаси талаблари асосида ходимга белгиланган муддатда берилиди.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг мазкур ташкилотда ишлаган даврида меҳнат дафтарчасига киритилган иши тўғрисидаги маълумот (ёзув)лар корхона раҳбари ёки унинг томонидан махсус ваколат берилган шахснинг имзоси ва корхона ёки ходимлар бўлимининг муҳри билан (муҳр мавжуд бўлган тақдирда) тасдиқланади. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Иш берувчи айби билан меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса, у ҳолда бутун кечиктирилган давр учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақи тўланади (масалан: моддий жавобгар ходимни бириктирилган анжомларни вақтида топширмаганлиги учун баҳона қилиб меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса). Бундай ҳолда ишдан бўшаш куни, меҳнат дафтарчаси берилган кун ҳисобланади. Ишдан бўшаган кунининг янги санаси тўғрисида буйруқ берилиб, ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади.

Фойдаланилган адабиётлар.

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19-мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чоратadbирлар тўғрисида”ги фармони.

3. “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги йўриқнома Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган]

4. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарори

5. Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низом (*рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.*)

Фойдаланилган веб сайтлар:

1. www.lex.uz
2. www.norma.uz