

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 хулосани тақдим этди.

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

Бу казус ечимини топиш учун бир неча масалаларга тохталиб ўтишимиз керак.

1. Меҳнат шартномаси.
2. Интизомий жазолар.
3. Меҳнат шартномасини бекор қилиш.
4. Хулоса.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси¹(кейинги ўринларда Меҳнат Кодекси)даги 1-моддасида айтиб ўтилганидек мулкчиликнинг барча шаклидаги корхона ва ташкилотларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади. “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари ва Г.Наврўзова ўртасидаги меҳнат муносабатларихам шу қонун доирасида амалга оширилиши керак.

Г.Наврўзова Меҳнат Кодексининг 16-моддасига мувофиқ меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва ўзининг ҳуқуқларини суд орқали ҳимоя қилиш ҳуқуқига ега.

Дастлаб “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари ва Г.Наврўзова ўртасидаги меҳнат шартномасини кўриб чиқсак. Меҳнат Кодексининг 83-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси у имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради. Г.Наврўзова шартнома имзоланган кундан бошлаб корхона ишчисига айланган ва корхона олдида ҳуқуқ ва мажбуриятлари вужудга келган. Меҳнат Кодексининг 85-моддасида дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетмаслиги белгиланган, аммо корхона раҳбари дастлабки синов муддатини тўрт ой қилиб белгилаб қўйди. Меҳнат Кодексининг 73-моддаси 3-қисмига кўра иш берувчи меҳнат шартномаси шартларида ходимнинг ахволини оғирлаштириувчи ва қонун ҳужжатларида берилган ҳуқуқ ва кафолатларига зид бандларни киритиш мумкин эмас эди.

Шартномадаги дастлабки синов даврида корхона раҳбари у билан тузилган меҳнат шартномасида менежер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаши, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш шартини киритганлигини, Меҳнат Кодексининг 153-моддасида меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходимнинг келишувга боғлиқ бўлсада унинг миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги кўрсатилб ўтилган. Меҳнат Кодексининг 155-моддасида белгиланган иш ёки вазифани тўлиқ бажарган ходимнинг

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон.

ойлик меҳнат ҳақи меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан кам бўлмаслиги белгиланган. 2021 йил 1 февралдан бошлаб Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори — ойига 747 300 сўм қилиб белгиланган бўлса Г.Наврўзова лавозим разряди бўйича белгиланган миқдордан кам ойлик олиши мумкин эмас.

Корхона раҳбарининг Г.Наврўзовага белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шарти ноўриндир. Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг 2015 йил 20 мартдаги 25-сон буйруғи Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги йўриқномаси²га кўра Г.Наврўзовага Меҳнатга лаёқатсизлик варақаси ходимларни даврий профилактик тиббий кўрикдан ўтказилганда ёки касалликнинг келиб чиқиши касб билан боғлиқлигини аниқлаш юзасидан текширув ўтказилганда кассаликнинг касб билан боғлиқлиги исботланганда берилади. Меҳнатга лаёқатсизлик варақаси Г.Наврўзовага ишдан озод бўлиши, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини олиш учун асос бўлади. Нафақа миқдори Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида низом³га мувофиқ Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақалар барча ҳолларда ходимнинг ҳақиқий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик таътили бошланган ойдан олдинги 12 ой даврида олган ва суғурта бадаллари чегирилган барча мукофотларнинг 1/12 қисми нафақа ҳисоблаб чиқариладиган ойлик иш ҳақиға қўшилиб, ўртача ойлик иш ҳақи миқдори аниқланади. Ходим вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлиги сабабли тўла ишламаган ойлар мукофот суммаси бўлинадиган ойлардан чиқариб ташланади. Агар ҳисоблаш

² ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ВАЗИРИНИНГ БУЙРУҒИ. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2015 й., 15-сон, 194-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 25.12.2019 й., 10/19/2667-1/4230-сон; 15.06.2020 й., 10/20/2667-2/0765-сон

³ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари ахборотномаси, 2002 й., 9-сон; 2015 й., 15-сон, 189-модда

учун уч ойдан кам бўлган давр олинса, ҳар бир ойда чорак мукофотининг учдан бирдан кўп бўлмаган қисми ҳисобга олиниб белгиланади.

Юқоридагиларнинг барчаси меҳнат шартномасининг қонун ҳужжатларига зид равишда тузилганлигидан далолат беради.

Корхона раҳбари орадан икки ой ўтгач, унинг мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. Меҳнат Кодексининг 86-моддасида дастлабки синов даврида Г.Наврўзовага меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилиши ва Меҳнат Кодексининг 176-моддасига кўра Г.Наврўзова ўз меҳнат вазифаларини меҳнат интизомига риоя қилган ҳолда, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши шарт эди. Ушбу моддага кўра ходимнинг меҳнат вазифалари, ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда, меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилган бўлиши ҳам керак. Ушбу ҳужжатларнинг мавжудлиги ва Г.Наврўзованинг ҳатти-ҳаракати корхона ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги ҳужжатларда келтириб ўтилган бўлса корхона раҳбарининг Меҳнат Кодексининг 181-моддасини асос қилиб интизомий жазо қўллашига имкон беради. Корхона раҳбарининг қўллаган интизомий жазоларига келсак, қўллаш асосли бўлиши мумкин, аммо кўрилган интизомий жазолар Меҳнат Кодексига зид равишда белгиланган. Меҳнат Кодексининг 181-моддасида 3 хил ҳайфсан, жарима, меҳнат шартномасини бекор қилиш каби интизомий жазо турлари келтирилган. Айтилганки ушбу моддада назарда тутилмаган бошқа интизомий жазоларни қўлаш тақиқланган. Ушбу моддада ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима қўлланилиши мумкин дейилан ваҳоланки раҳбар олтмиш фоизи миқдорида жарима белгиланган, қаттиқ ҳайфсан киритилмаган. Демак бу жазони қўллаш

мумкин эмас. Меҳнат Кодексинг 182-моддасида Интизомий жазоларни қўлланиш тартиби кўрсатилган. Угна кўра Интизомий жазо қўлланилишидан ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин. Демак раҳбар Г.Наврўзовага ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима ёки ҳайфсан каби интизомий чораларнинг бирини қўллаши мумкин.

Дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида, COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтди. Бу ерда корхона раҳбарининг меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларини кўрсатмаган. COVID-19 пандемияси вақтида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартда ПФ-5969-сонли Фармони чиққан. Ушбу фармонда меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқлан тоифалар мавжуд. Унда белгиланган ходимлар тоифасига Г.Наврўзова кирмайди.

Меҳнат Кодексинг 97-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари кўрсатиб ўтилган. Унга кўра тарафлардан бирининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиниши мумкин. Бунда раҳбар томонидан шартномани бекор қилиш ташаббуси чиққан. Меҳнат Кодексинг 100-моддасида қандай асосларга кўра раҳбар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлиги қайд этилган. Корхона раҳбарининг асоси кўрсатилмаганлиги туфайли, шартномани бекор қилиш асосиз деб топишимиз мумкин.

Юқоридагиларни инобатга олиб ҳулоса қилсак. Меҳнат Кодексининг 84-моддаси 3-қисмига мувофиқ ҳомиладор аёлларга ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги ва Меҳнат Кодексининг 5-моддасида кўрсатилгандек меҳнат шартномасининг меҳнат ҳақидаги келишувлари ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига

караганда ёмонлаштирадиган шартлари, бандлари ҳақиқий эмас деб топилиши керак. Меҳнат Кодексининг 83-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси имзоланган вақтдан тузилган ва кучга кирган деб топиб, Г.Наврўзова иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани тақдим этгани Меҳнат Кодексининг 237-моддасига кўра ҳомиладор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмаслигини инобатга олиб, шу асосда Меҳнат Кодексининг 111-моддаси билан Г.Наврўзованинг меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлигини учун суд уни ўз лавозимиغا тикланиши керак. Меҳнат Кодексининг 112-моддаси кўра Г.Наврўзова ишга тиклангандан сўнг корхона раҳбари етказилган зарарни қоплаш мажбурияти олади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2020й., 03/20/653/1592-сон.
2. Ўзбекистон Республикаси Олий Судининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномасини(контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳафида”ги 12-сонли пленум қарори.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексига шарҳлар. Тошкент-2008й.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ5969-сонли ҳамда 2021 йил 9-февралдаги ПФ-6166-сонли Фармонлари.
5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 2002 йил 8 майда 1136-сон билан рўйхатга олинган “Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида” ги Низом.