

Олий маълумотга эга бўлган шахсларни юридик мутахассисликка қайта тайёрлаш курси Меҳнат ҳуқуқи модулидан оралиқ назорат иши

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 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.

I. Кириш

II. Асосий қисм

1. Меҳнат шартномаси тушунчаси ва асосий хусусиятлари ҳақида
2. Дастлабки синов муддати тушунчаси
3. Менежер классификатори, лавозим йўриқномалари, меҳнат интизоми, ички меҳнат тартиб қоидалари
4. Интизомий жазо турлари ва қўллаш тартиби
5. COVID-19 пандемияси муносабати билан карантин даври учун амалга киритилган нормативлар
6. Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари
7. Меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўлаш тартиби
8. Меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунга мослиги ҳамда хомиладор аёл билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмаслиги.

III. Хулоса

Кириш

Меҳнат қилиш ва уни амалга оширилишининг асосий шакли сифатида меҳнат шартномаларининг ўрни ҳамда аҳамиятини янада ошириш, меҳнат шартномасига оид қонунчилик тизимларини янада такомиллаштириш, бу қонун ҳужжатлари тўлиқ ва оғишмасдан бажарилишига эришиш, меҳнат муносабатлари чоғида юз берувчи низоларни тезкор ҳал этиш йўли билан бузилган ҳуқуқларнинг самарали тарзда ҳимоя этилишига эришиш қонунчилигимиз олдидаги долзарб вазифа ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси келгусида вужудга келиши мумкин бўлган ихтилоф ва тортишувларни ҳал этишга калит бўладиган воситадир ва низони муҳокама қилаётган орган энг аввало, меҳнат шартномаси мазмун-моҳиятидан келиб чиққан ҳолда масалага ёндошиши ва унинг қоидаларига таянгани ҳолда қарор қабул қилиши лозим.

Бизнинг назаримизда, ушбу таъриф меҳнат шартномасига хос бўлган энг муҳим жиҳатларни қамраб олган бўлсада, аммо умумий хусусиятга эга.

юридик адабиётларда турли юрист олимлар томонидан меҳнат шартномасига берилаётган таърифлар бир- биридан жиддий фарқ қилмасада, унинг у ёки бу жиҳатларига кўпроқ эътибор қаратилади¹.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ходимларнинг ҳуқуқларини мустаҳкам ҳимоя қилибгина қолмай, балки бошқа локал ва норматив ҳужжатлар ҳужжатлар орқали янада юқори афзалликлар беришни ифодалаб берганлигини мазкур кодекснинг 4,5-моддаларида кўришимиз мумкин. Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади.

Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкинлиги ва меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмаслиги, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда эса, меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қилиниши, шунингдек меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмаслиги белгилаб қўйилган.

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг VI-боби яъни 72-113-моддалари меҳнат шартномасига бағишланади.

Амалдаги меҳнат шартномаси намунаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан

¹ М.Гасанов., Соколов Е. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракт.) –Т., 1996. 1-китоб, Б.80. Турсунов Й Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. –Т. Молия, 2002; Амонова Е.М. Трудовой договор. Ростов на Дону. 2001. –С. 30.

тасдиқланган. Меҳнат шартномалари ушбу қарор иловаси билан тасдиқланган намунадан келиб чиқиб тузилиши керак.

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 кодексига кўра (154-модда) иш берувчи ходимга ўзининг молиявий ҳолатидан қатъий назар, жамоа келишуви ёки шартномасида кўрсатиб қўйилганидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўлаши керак. Иш ҳақи тўлашга оид шартлар ҳатто ходим рози бўлган тақдирда ҳам қонунларда белгилаб қўйилган энг кам миқдордан кам бўлишига, унинг аҳволини ёмонлашувига олиб келиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасига кўра, тўланадиган ҳақ бажарилган меҳнатнинг миқдори ва сифатига мутаносиб бўлиши талаб этилади ҳамда бу кўрсаткич иш ҳақи тизимлари (ишнинг давомийлиги, мураккаблиги, ходимнинг малакаси, нормаларнинг бажарилиши ва бошқа омиллар ҳисобга олинган ҳолда) воситасида аниқланади. Ходим асосий иш ҳақидан ташқари корхона иш якунларига кўра белгиланган қўшимча иш ҳақларини ҳам олади (мукофот пуллари, устама ҳақлар ва бошқалар).

Меҳнат шартномаси ҳам ҳар қандай бошқа шартномалар сингари муайян томонлар ўртасида тузиладиган келишувдан иборат. Унинг томонлари бўлиб ходим ва иш берувчи қатнашади. Ходим деганда меҳнат фаолиятини меҳнат шартномаси асосида амалга оширадиган, муайян ёшга етган жисмоний шахс тушунилмоғи лозим.

Меҳнат шартномаси ҳуқуқий воқелик сифатида Меҳнат кодексининг ўзида ҳам муайян даражада таснифланган бўлиб, бунда шартнома тарафи бўлган ходимнинг жинси (МКнинг 14 боби, 1-параграфидаги аёллар ва

оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси (224–238- моддалар); 18 ёшга тўлмаган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномалари (МКнинг 14-боби, 2 параграфи (239–247- моддалар); корхона раҳбари ва коллегиял ижроия органи аъзоси билан тузиладиган меҳнат шартномаси; ўриндошлик бўйича ишловчилар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; мавсумий ишларга қабул қилинаётган ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; якка фуқаро-жисмоний шахсга ишга ёлланиш юзасидан тузиладиган меҳнат шартномаси; моддий жавобгарлик билан боғлиқ вазифаларга ишга олиш билан боғлиқ бўлган меҳнат шартномаси; касаначилик бўйича тузиладиган меҳнат шартномаси; таълим муассасалари педагог ходимлари билан тузиладиган меҳнат шартномаси; чет эл фуқароси билан тузиладиган меҳнат шартномаси, муқобил хизматни ўташга юборилган шахс билан тузиладиган меҳнат шартномаси; суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига кўра ахлоқ тузатиш жазосини ўташ учун юборилган маҳкум билан тузиладиган меҳнат шартномаси; шогирдлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; олий ўқув юртини давлат грантлари асосида тамомлаган ёш мутахассислар билан тузиладиган меҳнат шартномаси ва бошқаларни кўрсатиб ўтиш мумкин.

Бизнинг назаримизда меҳнат шартномаларининг турлари ва уларнинг энг муҳим хусусиятлари, уларнинг ҳар бири бўйича меҳнат ҳуқуқий алоқаларни юз бериши, ўзгариши, бекор бўлишининг ўзига хос жиҳатлари Меҳнат кодексида назарда тутиб қўйилиши лозим ва бу ҳол ходимлар ҳуқуқлари кафолатлари ва ҳимоясининг яхшиланишига, низоли вазиятларни камайишига, корхона ва ташкилотларда қонунни бажарилиши билан боғлиқ қулай ҳуқуқий режим таркиб топишига хизмат қилади.

□ Меҳнат шартномаларининг айрим турларига тавсиф беришга, уларнинг ўзига хос хусусиятлари эътиборга олиниш лозим, жумладан:

Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Меҳнат кодексининг 224-моддасига кўра ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни

рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин. Меҳнат кодексида ҳомиладор аёлларнинг Меҳнат ҳуқуқларини бошқа ходимлар тоифасидан кўра мустақкам ҳимоя қилиши белгилаб қўйилган.

Ушбу тоифадаги аёлларни ишга қабул қилишдан ғайриқонуний бош тортганлик учун Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 148-моддаси 2-қисмида мансабдор шахсларнинг жиноий жавобгарлиги назарда тутилган бўлиб, унга кўра аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш –иш ҳақининг базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар билан меҳнат шартномаси тузиш чоғида улар учун тўлиқсиз иш вақти ва бошқача қулай шарт-шароитлар назарда тутилиши мумкин.

2. Меҳнат шартномаси қўшимча шарти сифатида амалда кенг тарқалган шартлардан бири бўлиб ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 84-моддасига кўра иш берувчи янги келган ходимга дастлабки синов қўллаш мумкин. Бироқ шундай тоифалари борки, масалан: 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 юртларининг 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 белгиланмаслиги киритиб қўйилган.

Ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш ва ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида дастлабки синов қўлланилиши мумкин.

Дастлабки синовни ўташ ҳақидаги меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган бўлади.

Меҳнат кодексининг 85-моддасига кўра 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, (яъни ходим узрли сабаблар билан ишда бўлмаган даври синов муддати вақтидан чиқариб ташланади ва синов муддати ушбу вақтга узайтирилади.

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади ва меҳнат қонунчилигига мувофиқ иш ҳақи тўлиқ тўланади.

Дастлабки синов муддати тугагунига қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасининг синов натижаси қониқарсиз бўлингандагина бекор қилиши мумкин.

Дастлабки синов фақат янгидан ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномаси тузиш чоғидагина қўлланилиши мумкин ва бир вазифадан бошқасига ўтказилаётган ходимлар синаб кўрилиши мумкин эмас.

Дастлабки синов шarti билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг хоҳиши билан синов муддати тамом бўлгунга қадар иш берувчи уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантирилгани ҳолда бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномасини ходим ташаббусига кўра бекор қилишга оид юқорида баён этилган қоидалар сайлаб қўйиладиган лавозимларда ҳамда танлов асосида эгаллаб турилган лавозимларда ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат

шартномаларига ҳам тўла ҳажмда татбиқ этилади.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрдаги “Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги пқ-4939-сонли қарори билан классификациялар учун янги тартиб киритилди, бунга қадар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 4 октябрдаги “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 795-сонли қарорининг иловаларига асосан классификация қилинар эди.

Лавозим йўриқномаси – корхонанинг локал ҳужжати бўлиб, унда асосий вазифалар, муайян лавозимда ишлаш учун талаб этиладиган кўникма ва ваколатлар қисқача баён этилади. Ходимларнинг меҳнат мажбуриятлари бошқа локал ҳужжатларда (уставлар, интизом тўғрисидаги низомлар ва бошқа вазифалар акс этадиган йўриқномаларда) ёки меҳнат шартномаларида батафсил ёритилиши мумкин.

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

Меҳнат интизومي 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 жараёнида иштирок этувчиларнинг муайян тартибга бўйсунмаслиги, ишни ташкил этишда ўзаро уйғунлик ва мувофиқлашганликнинг мавжуд эмаслиги, ўрнатилган ҳуқ-атвор

қоидаларига риоя қилмаслик ижтимоий меҳнатнинг ўз олдига қўйган мақсадига эришиш имконини бермайди

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 ва ички меҳнат тартибини бир- биридан алоҳида ҳолда кўриш мумкин эмас. Зеро, ишлаб чиқариш ва бошқарув соҳасида зарур тартиб таъминланмаса, меҳнат интизоми бўлмайди ва ижтимоий меҳнат жараёни бузилади.

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида меҳнат интизоми тушунчаси берилмаган. 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”да 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”.

Меҳнат интизомининг мазмунини меҳнат вазифаларини ҳалол ва виждонан бажариш юзасидан иш берувчи ва ходимнинг ўзаро мажбуриятлари ташкил қилади. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 176-моддасида ходимнинг бурчлари келтирилган. Ушбу моддага асосан 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-мулкани 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.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 179-моддасида корхоналарда меҳнат интизомини таъминлаш усуллари кўрсатилган. Унга кўра меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади. Мазкур модда мазмунини таҳлил қилиш меҳнат интизомини таъминлашнинг икки усули мавжудлигини кўрсатади. Булар: рағбатлантириш ва жазолаш.

4. Интизомий жазолар Меҳнат кодексининг 181-моддасига асосан

Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

- 1) ҳайфсан;
- 2) жарима.
- 3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3-4 бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш Кодексга мувофиқ тақиқланади.

Интизомий жазоларни қўлланиш тартиби²

² Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 21.12.1995 йил-04.12.2020 й. 288-6, 03/20/653/1592-сон , Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солиш қонунларининг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 29–40-бандлари, «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юрители шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.5 ва 3.6-бандлари.

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади.

Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса, — содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

5. 2020 йилнинг 15 мартидан Ўзбекистонга коронавирус кириб келиши кузатилди. 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 Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 23 мартдаги “Коронавирус инфекциясини тарқалишига қарши қўшимча чора-тадбирлар

тўғрисида”ги 176-Қарорлари амалга киритилди.

Президентнинг 19.03.2020 йилдаги ПФ-5969-сон Фармонида асосан коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси, васийлари, ҳомийлари билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади. Эътибор беринг: 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 этилади. У меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бошқа асосларига: ўз хоҳишига кўра (МКнинг 99-м.), тарафларнинг келишувига кўра (МКнинг 97-м. 1-б.), шартнома муддатининг тугаши билан (МКнинг 105-м.), тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга ва бошқаларга дахл қилмайди (МКнинг 106-м.).³

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон Фармони 16-бандига мувофиқ 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 тақиқланиши белгиланган эди.

Яъни иш берувчи юқоридаги тоифаларга тааллуқли бўлган ходимларни «қисқартириш»га тушгани ёки малакаси етарли бўлмагани сабабли, ҳаттоки улар ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузган ёки ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузган тақдирда ҳам ишдан бўшатиши мумкин эмас эди.

16-банднинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли Фармони таҳририда қуйидагича таҳрир қилинди:

³ М.Гасанов карантин даврида ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (НМ, 16-сон 2020 йил 21 апрель)

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. Энди эса фақатгина 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.

6. Меҳнатнинг миқдори ва сифатига яраша ҳақ олиш, тенг меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш, меҳнатга ҳақ тўлашда камситишларга йўл қўймаслик, меҳнат ҳақи минимал миқдорининг қонун билан белгиланиши, меҳнат ҳақи юқори миқдорининг чекланмаслиги каби тамойиллар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ўз ифодасини топган.

Меҳнат соҳасида «меҳнатга ҳақ тўлаш» ва «иш ҳақи» каби ҳуқуқий терминлардан фойдаланилади. Буни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-бобидаги айрим моддаларни (153, 162, 163, 164) таҳлил қилиб кўриш мумкин. Ҳуқуқий нуқтаи назардан “меҳнатга ҳақ тўлаш” ходимга олдиндан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган миқдорларда ҳақ олишни кафолатловчи тизим ҳисобланади. “Иш ҳақи” эса ходим амалда бажарган ишининг миқдори ва сифатига қараб бериладиган тўлов сифатида намоён бўлади.

Иш ҳақи таркибий жиҳатдан икки қисмдан: асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақидан иборат. Иш ҳақининг асосий қисмини тариф ставкалари ва мансаб маошлари(окладлар) ташкил қилади ҳамда улар марказлашган тартибда тасдиқланиб, олдиндан белгиланган фондлар ҳисобидан тўланади ва мазкур корхонанинг фойдасига боғлиқ бўлмайди. Ходимларга бажарилган иш учун ҳамма вақт асосий иш ҳақи тўланиши лозим бўлади. Тўлов олдиндан белгиланган норма бўйича амалга оширилади (иш ҳақининг тариф нормалари корхона ва ташкилотларда ўзгартирилиши мумкин эмас, қонунда

тўғридан-тўғри кўрсатилган ҳоллар бундан мустасно.

Иш ҳақининг қўшимча қисмини мукофот, устама ва қўшимча тўловлар ташкил қилиб, ушбу тўловларни амалга ошириш корхоналарнинг оладиган фойдаси ва рентабеллигига бевосита боғлиқ бўлади. Шунинг учун олинган фойда бевосита ходимнинг мукофот ҳажмига таъсир қилади. Қўшимча тўловларни тўлаш манбаи корхоналарда ташкил этиладиган моддий рағбатлантириш фонди ҳисобланади (айрим ҳолларда давлат бюджети ҳисобидан).

□ Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида тариф ва тарифсиз тизим амал қилади. Бюджет соҳасида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг асосида меҳнатни нормалаш усули ётади. Меҳнатни нормалаш тарифларни олдиндан белгилаб олишни тақозо қилади ҳамда улар марказий тартибда (давлат-хукукий тартибга солиш) ишлаб чиқилади.

Иш ҳақининг тарифлари асосий тартибга солувчи мезон бўлиб ҳисобланади. Иш ҳақининг тарифи ўзида турли хил меҳнатнинг мураккаблиги, оғирлиги ва ижтимоий аҳамиятига боғлиқ ҳолда унинг баҳосини ифодалайди. Иш ҳақининг тарифи икки хил шаклда амал қилади:

- а) ходимларга иш ҳақи тўлашнинг тариф тизими шакли;
- в) раҳбар лавозимлар учун мансаб маошлари тизими шакли.

Тариф тизими – ходимларнинг иш ҳақи миқдорини уларнинг малакаси, меҳнатининг унумдорлиги, хусусияти ва шароитга, улар бажарадиган ишнинг мураккаблигига, ишлаб чиқариш тармоғи, корхоналарнинг ҳудудий жойлашиши, қўлланиладиган иш ҳақининг шаклларига кўра табақалаштириш ва тартибга солишга асос бўладиган нормативлар мажмуасидир. Тариф тизими ёрдамида давлат меҳнатга ҳақ тўлашнинг дифференциациясини амалга оширади.

Тариф сеткаси – турли хил тариф разрядига мансуб ходимлар тариф ставкаларининг (биринчи разряд ставкасига нисбатан) муносабатини тариф коэффициентлари шаклида белгиловчи шкала. Тариф сеткаси маълум сондаги разрядлар сони ва унга мувофиқ келувчи тариф коэффициентларидан

ташкил топган. Тариф сеткаси биринчидан, ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ўртасидаги тафовутни камайтириш; иккинчидан, ягона усул бўйича меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш; учинчидан, меҳнат ҳақи миқдорини дифференциал тартибда белгилаш каби вазифаларни бажаради.

Бугунги кунда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 21 июлдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 206-сонли қарорига 1-илова шаклида тасдиқланган ва бюджет ҳисобидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда амал қилиниши лозим бўлган Ягона тариф сеткаси (ЯТС) амал қилмоқда. Ушбу ЯТС бюджет ҳисобидан молияланмайдиган ташкилотлар учун ҳам ўз тариф сеткаларини ишлаб чиқишлари учун асос бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарори 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.

Юқоридаги тариф сеткаси универсал аҳамият касб этади. Шунинг билан бирга айрим соҳа ходимлари учун алоҳида тариф сеткалари амал қилади.

□ Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари. Меҳнатга ҳақ тўлашда унинг шакллари ҳам муҳим аҳамият касб этади. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими сарфланган меҳнат миқдорини ўлчашнинг икки усулидан келиб чиққан ҳолда фарқланади: вақт бўйича ва тайёрланган маҳсулот миқдори бўйича. Шунга мувофиқ, иш ҳақи тўлаш тизимининг вақтбай ва ишбай турлари ажратилади. Иш ҳақи тизимининг кўрсатиб ўтилган икки асосий тури билан бир қаторда қўшимча мукофотли тизим ҳам қўлланилади. Бу тизим мустақил амал қилмайди, балки вақтбай ёки ишбай тизим билан қўшилган ҳолда амал қилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 153-моддаси 2-қисмига мувофиқ, меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида пул шаклида тўланади. Меҳнатга ҳақни алкоғолли маҳсулотлар ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек рўйхати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади.

7. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиқланган Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низом асосида касаллик варақалари учун нафақалар тўланиши тартиблари белгилаб қўйилган. «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 107 ва 108-бандлари (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.) ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низом (рўйхат № 831, 13.11.1999 й.).

(237-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги 772-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 124-модда).

Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг 2015 йил 20 мартдаги “Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги

йўриқномани тасдиқлаш ҳақида”ги 25-сон буйруғи билан амалга киритилган, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2015 йил 17 апрелда 2667-сонли рўйхат рақам билан рўйхатдан ўтказилган Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги йўриқнома ҳамда намунадаги меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асосида Меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланади.

8. Меҳнат кодексининг 237-моддасига асосан Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар: ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан 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.

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли Қарорида ҳам ушбу тартибга алоҳида тўхталиб ўтилган.

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 керак⁴.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 21.12.1995 йил-04.12.2020 й.-288 б

ХУЛОСА

“Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова меҳнат шартномаси тузилаётганда Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексидан келиб чиқиши шарт эди. Яъни дастлабки синов қўллаш мумкинми йўқми ушбу масалага ойдинлик киритиши, Меҳнат кодексининг 84-85-моддаларига мувофиқ дастлабки синов қўллаган тақдирда уч ойдан ортиқ муддатга қўллашага асос йўқлиги маълум бўлди ва иш берувчи дастлабки синов муддатини ноқонуний қўллаган деб топамиз. Меҳнат интизомини йўлга қўйишда иш берувчи локал ҳужжатлар-яъни касаба уюшмаси билан Ички меҳнат тартиб қоидалари тузганми, йўқми шуни эътиборга олиш керак. Интизомий жазога тортишда Меҳнат кодексининг 181-182-моддаларини қўпол равишда бузгинини кўришимиз мумкин, Кодексга кўра 3 та интизомий жазодан бири бўлган жарима-ўртача иш ҳақининг 30%дан, ички меҳнат тартиб қоидаларида келишган бўлса 50%дан ошиб кетмаслиги шарт эди. Иш берувчи дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилишга Меҳнат кодексининг 87-модда билан қонуний эмаслиги ўз-ўзидан маълум бўлади.

Иш берувчининг меҳнат шартномасида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлиги, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлиги, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларнинг киритганлиги тўғрисидаги вазлари ғайриқонуний бўлиб ҳеч қандай асосга эга эмасдир. Чунки меҳнат қонунчилигида ва қонуности норматив ҳужжатларда дастлабки синов учун тўлиқ иш ҳақи тўланиши ва Меҳнат кодексининг 16-моддасида ходимнинг ҳуқуқи сифатида қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиши, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг

2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиқланган Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низомда белгиланган, жамоа шартнома касаллик варақалари учун нафақалар тўланиши лозимлиги белгиланади, яъни қонунан тўлаб бериши шарт.

Ходим иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани тақдим этдими, демак Меҳнат кодексининг 237-моддасига мувофиқ ходим билан Меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди.

МКнинг 268-моддасига кўра ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи, меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори, иш берувчи, меҳнат низолари комиссияси, прокурор ҳам судга бериши мумкин.

Мазкур вазиятда ходим Г.Наврўзова масаласи бўйича фуқаролик судига мурожаат қилган тақдирда суд томонидан ишга тиклаб қўйилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. М.А.Усмонова Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. –Т.: ТДЮУ нашриёти, 2018. – 505 бет.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 21.12.1995 йил-04.12.2020 й.-288 б
3. 03/20/653/1592-сон, 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
4. «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юрителиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.)
5. М.Гасанов., Соколов Е. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракт.) –Т., 1996. 1-китоб, Б.80.
6. Турсунов Й Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. –Т. Молия, 2002; Амонова Е.М.
7. Трудовой договор. Ростов на Дону. 2001. –С. 30.