

Oliy ma'lumotga ega bo'lgan shaxslarni yuridik mutaxassislikka qayta tayorlash kursi (2021 yil yanvar – iyun oylari o'zbek guruhi tinglovchilari uchun Mehnat huquqi modulidan oraliq nazorat kazuslari)

1 – Kazus.

“Bilol – Baxt ” MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro'zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi. Oradan ikki oy o'tgach, MCHJ rahbari uning mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganini asos qilib ko'rsatib oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hafsan intizomiy jazosni qo'llanadi. Dastlabki sinov muddatining to'rtinchi oyida, COVID – 19 pandemiyasi paytida MCHJ rahbari u bilan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytadi.

G.Navro'zova ish beruvchining harakatlari noqonuniy ekanligini quyigagilar bilan asosladi: birinchidan, dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menedjer lavozimi uchun to'lanadigan ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligini, agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o'tsa to'liq miqdorda haq to'lash lozimligini, belgilangan davr ichida kasal bo'lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarning kiritilganligini aytib o'tdi. Shu bilan birga u ish beruvchiga o'zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi

I. Kirish

Mazkur muammoli vaziyatga huquqiy baho berishda biz quyidagi masalalarhga to'xtalib, aniqlik kiritib o'tamiz.

1. Dastlabki sinov muddatining to'g'ri yoki noto'g'ri tuzilganligini qonuniy sharxlash.
2. Mehnatga haq to'lash tartibi.
3. Intizomiy nizomni qo'llash.
4. COVID – 19 pandemiya vaqtidagi normativlar.
5. Homilador ayol bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida.
6. Kasaba uyushma faoliyatining ish olib borish, mehnatga layoqatsizlik varaqasi uchun haq to'lash tartibi.
7. Xulosa.

1. Mehnat qilish va uni amalga oshirishning asosiy shakli sifatida mehnat shartnomalarining o'рни hamda ahamiyatini amalga oshirish.

Mehnat qonunlari ishga qabul qilishni huquqiy mehnatdan tartibga solar ekan ish turi, ish joyi va kasb – korini tanlash erkinligi iqtisodiy himoyaga muhtoj aholi tabaqalarini davlat qo'llab-quvvatlashning amalga oshirilishi kabi qoidalarga asoslanadi.

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri bilan tuzilgan mehnat shartnomasi noto'g'ri tuzilganligini ko'rishimiz mumkin. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi (keying o'rinlarda MK)ning 84-moddasida mehnat shartnomasida sinov muddati bilan ishga qabul qilish 3 ta yo'l bilan amalga oshirilishi ko'rsatib berilgan bo'lishi kerak;

1. Xodimning shu ishga layoqatliligini tekshirib ko'rish;
2. Xodim ishini davom ettirishni o'ylab bir qarorga kelishini aniqlash maqsadida tuziladi.

Dastlabki sinov muddatini belgilash chog'ida albatta mehnat shartnomasida xodim bilan kelishilgan bo'lishi lozim, ya'ni mehnat shartnomasidagi punktga yuqoridagilarni kiritib qo'yilgan bo'lishi lozim.

Agar mehnat shartnomasida kelishilmagan bo'lsa xodim dastlabki sinov muddatimiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Ayrim hollarda shu bilan bir qatorda sinov homilador ayollar, uch yoshgacha bo'lmagan bolasi bor ayollar, tegishli ta'lim muassasalarini tugatgan yoshlar ishga qabul qilinganda muddati belgilanmaydigan holatlar ham mavjud.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 2002 – yil, 1-son, 20-modda, 9-son, 165-modda.

MK ning 85-moddasiga ko'ra dastlabki sinov muddati 3 oydan olib ketishi mumkin emas. Dastlabki sinovning aniq muddati mehnat shartnomasini tuzish vaqtida u ish beruvchi va hodimning kelishuviga ko'ra belgilanadi, yuqorida MK ning 84-moddasida o'tilgan asoslangan holda amalg oshiriladi.

Xodim “Bilol Baxt” MCHJ ga mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan T.Navro'zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan ishga qabul qilingan, lekin mehnat shartnomasining 4 oylik dastlabki sinov yozilgan bandi noqonuniy asossiz ravishda tuzilgan hisoblanadi vaqonun buzilishi holatlari yaqqol ko'rinib turibdi.

Agarda hodim 3 oylik sinov muddati davrida betob bo'lib qolgn bo'lsa, kasallik varaqasi ochilgan kundan sinov muddati vaqti tarkibiga kiritilmaydi, kasallik varaqasi yopilib ishga tushgan kundan yana sinov muddati qancha belgilangan bo'lsa (masalan: 3 oygacha deyilgan bo'lsa, uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan davri uchun sinov muddati vaqtdan chiqarib tashlanadi) va o'zgartirilmaydi.

Xodimning dastlabki sinov muddati bilan ishga qabul qilinganligi uning mehnat sohasidagi huquqlarini cheklashga va majburiyatlariga ta'sir etmaydi.

MK ning 2-moddasiga ko'ra mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari ish beruvchilar va davlat manfaatlarini e'tiborga olgan holda tuziladi, haqqoniy va xavfsiz mehnat shart – sharoitlarini, hodimlarning mehnat huquqlari va sog'ligini himoya qilinishini ta'minlaydi va hokazolarni o'z ichiga oladi.

Bundan tashqari, MK ning 3-moddasiga asosan qo'shimcha hodimlarning mehnat huquqlari va kafolatlari jamoa shartnomalari, jamoa kelishivlari va shoshqa ichki local hujjatlarda belgilab berilgan bo'lishi lozim. MK ning 37-moddasida asosan jamoa shartnomasini taraflar belgilaydi. Masalan:

Mehnatga haq to'lash shakli, tuzilishi va miqdori, pul mukofotlari, nafaqlar, kompensatsiyalar, qo'shimcha to'lovlar 2 qismda ko'rsatib o'tilgan va hokazo masalalar yoritib o'tilgan. Dastlabki sinov muddati davri mehnat mehnat stajiga kiritiladi va mehnat qonunchiligiga muvofiq ish haqi to'liq to'lanadi, korxonaning shtat jadvalida ham to'xtalib o'tilgan va belgilangan ish stavkalari mavjud. Ana shularni inobatga olgan holda T. Navro'zova ishlagan davri uchun ish haqini to'liq olishi kerak. Ish beruvchi bilan hodim o'rtasidagi sinov muddati tugagunga qadar bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, dastlabki

sinovdan o'ta olmagan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilishga haqliligiga qaratilgan bo'lishi kerak.

Sudlarning e'tibori dastlabki sinov muddati to'lguniga qadar sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi plenumining qarorida (12-sonli plenum qarori) 10- bandida ham dastlabki sinov muddati to'lagunga qadar yozma ravishda 3 kun ogohlantirish, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqliligi, 11-bandida

Mehnat shartnomasini dastlabki sinov muddati davomida xodimning tashabbusi bilan bekor qilishganda xodimning yozma arizasi asos bo'lib, u haqiqatdan uning mehnat munosabatlarini bekor qilishi to'g'risidagi xohish-istagini bildirish lozim.(O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 2002 yil sudlar tomonidan 14 iyundagi 11-sonli mehnat shartnomasi(kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida" gi qarorining 10-11 bandlari o'zgartirish va qo'shimchalar bilan)

O'zbekiston Respublikasi mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining 2002 yil 1 apreldagi 21-son buyrug'I bilan tasdiqlangan. "Davlat ijtimoiy sudlari bo'yicha nafaqalar tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida" gi Nizomda ko'zda tutilgan tartibda byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'lari hisobidan ijtimoiy sug'urta bo'yicha quyidagi nafaqalar beriladi:

- Homiladorlik va tug'ish uchun;
- Bola tug'ilgani uchun;
- Dafn etish marosimi uchun va hokazolar.

M – 237-modda.

II.Mehnatning miqdori va sifatiga yarasha haq olish, teng mehnat uchun teng haq to'lash, mehnatga haq to'lash da kamsitishlarga yo'l qo'ymaslik, mehnat haqi minimal miqdorining qonun bilan belgilanishi, mehnat haqi yuqori miqdorining cheklanmasligi kabi tamoyillar O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida o'z ifodasini topgan.

Mehnat Kodeksining 16-moddasiga asosan O'zbekiston Respublikasi konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ishlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va har bir shaxs (xodim) o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqidani o'z bo'lmagan miqdorda haq olishga haqli.

O'zbekiston respublikasi Mehnat Kodeksining ayrim ya'ni 153,154,163, 164 moddalarini tahlil qilish mumkin.

Huquqiy nuqtai nazardan "Mehnatga haq to'lash" hodimga olingan qonun hujjatlari belgilab qo'yilgan birinchi bo'limda smeta harajatlarining miqdorlarda haq olishni kafolatlovchi tizim hisoblanadi. "Ish haqi" esa hodim amalda bajargan ishning miqdori va sifatiga qarab belgilanadigan to'lov sifatida namoyon bo'ladi.

MK ning 153-moddasiga asosan mehnat haqining miqdori qonun hujjatlari bilan belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron-bir tarzda cheklanmaydi. MK 154-moddasiga muvofiq ish beruvchi hodimga har qanday moliyaviy holatidan qat'iy nazar (masalan, foyda oldimi olmadimi bundan qat'iy nazar) bajargan ishi uchun shartlashgan muddatda MK ning 161-moddasida ko'rsatilgan muddatlarda to'lash shart.

MK 163-moddasiga asosan xodimlarga ish haqi, odatda, ular ishlayotgan paytda to'lanadi.

MK 164-moddasiga ko'ra hodimning yozma roziligi va sud qaroriga asosan ushlab qolinadi, o'qishga kirganligi yoki pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan bekor qilinganda ushlab qolinmaydi. Masalan: 89-moddaning 4-qismi 100-modda 2-qismining 1-2 bandlari, 106-moddaning 1 va 2 bandlarida ko'rsatilgan asoslarga ko'ra ushlab qolinmaydi.

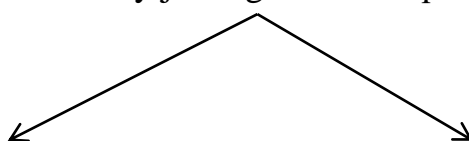
MKning 86-moddasiga asosan Dastlabki sinov bilan ishga qabul qilingan hodim korxonaning barcha hodimlari uchun belgilangan kafolatlar va imtiyozlardan foydalanadi.

T.Navro'zovaga ish haqi to'lashga nisbatan ish beruvchi haqqoniy haq to'laganligi, hamda mehnat shartnomasi noto'g'ri tuzilganligini aytish lozim.

3) Intizomiy jazoni qo'llash.

MK ning 179-moddasiga asosan halol mehnat uchun rag'batlantiriladi va mukofotlash usullari bilan normal tarzda ishlashga, noinsof hodimlarga nisbatan jazo jazo choralarini qo'llash orqali ta'minlanadi.

Intizomiy javobgarlikni 2- qismga bo'lamiz



Rag'batlantirish	Jazolash
Mukofotlash	Hayfsan
Faxriy yorliq	Jarima
Tashakkurnoma	Mehnat shartnomasi
Taqdirlash	Mehnat shartnomasini bekor qilish

MK ning 181-moddasida hodimga mehnat intizomoni buzganligi uchun ish beruvchi qo'llaniladigan intizomiy jazo choralarini qat'iy belgilab qo'yilgan, ya'ni hodim mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

- 1) Hayfsan;
- 2) Jarima;
- 3) Mehnatga shartnomasini bekor qilish;

Intizomiy jazolarni qo'llash tartibi

Intizomiy jazolar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi.

Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval hodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tartibi nojo'ya xatti – harakatining qay darajada og'ir ekanligi, hodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

Xulq-atvori hisobga olinadi. Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun bitta intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin.

Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin uzog'I bilan bir oy ichida qo'llanilishi kerak. Mehnat intizomi buzilishiga unga bog'liq bo'lmagan holatlar sabab bo'lganligini va aybi yo'qligini tegishli faktlar bilan isbotlar bergan xodim intizomiy javobgarlikka tortilishi mumkin emas.

Ijtimoiy jazo korxona rahbarining buyrug'I bilan qo'llaniladi, buyruq hodimga tanishtiriladi va bu haqda undan tilxat olinadi.

Agar hodim shu muddat ichida yana intizomiy jazoga tortilmasa, u intizomiy jazo olgan deb hisoblanadi. Intizomiy jazoni qo'llagan ish beruvchi o'z tashabbusi bilan jazoni ham bir yil o'tamasdan oldin ham olib tashlashga haqli.

Mehnat intizomi tushunchasi O'zbekiston Respublikasi Adiya vazirligi tomonidan 1999 yil 14 iyunda 746-son bilan ro'yhatga "Idoraviy mansubligi va

xo'jalik yuritishi shakllaridan qat'iy nazar korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining Namunaviy qoidalari ” da⁵ berilgan.

Ushbu Na'munaviy qoidalarga asosan “Korxonada mehnat intizomli mehnat tog'risidagi qonun hujjatlariga jamoa shartnomasi shartlariga, ushbu qoidalarga va texnologiya intizomini, mehnatni muhofa qilish, xavfsizlik texnikasi, ishlab chiqarish sanitariyasi bo'yicha talablar, shuningdek har bir hodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi shartlarini ko'zda tutadigan korxonaning boshqa local hujjatlariga rioya qilishni o'z ichiga oladi”.

Ish beruvchi xodim T.Navro'zovaga nisbatan bir vaqtning o'zida ikkita jazoni qo'llashi mehnat qonunchiligini buzganligidan dalolat beradi.

COVID – 19

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 19 martdagi “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida” gi PF – 5969 sonli farmoyishining 16-bandiga asosan koronavirus infeksiyasi bilan zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan, shuningdek, 14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi (uning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo'lgan hodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

Ta'qiq faqat xodim bilan mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko'ra (PF – 5969 son farmoyishining 14-bandi) ya'ni MK ning 100 moddasi 2-qismida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra bekor qilishga tadbir etiladi. U mehnat shartnomasini bekor qilishning boshqa asoslariga o'z xohishiga ko'ra (MK ning 97-moddasi 1-bandi), shartnoma muddatining tugashi bilan (MK ning 105-moddasi) taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga va boshqalarga dahl qilmaydi. (MK ning 106-moddasi)

O'zbekiston Respublikasi sog'liqni saqlash vazirining 2015 yil 20 martdagi 25 son buyrug'iga (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2015 yil 17 aprelda ro'yhatdan o'tkazilgan ro'yxat raqami 2667) asosan “Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to'g'risida” gi yo'riqnoma O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi “Fuqarolar sog'ligini saqlash to'g'risida” gi qonuni, O'zbekiston Respublikasi vazirlar mahkamasining 2011 yil 1 iyundagi 195-son “Tibbiy – mehnat ekspert komissiyalari tomonidan fuqarolarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibini yanada takomillashtirishga nogironliknii va kasbiy mehnatga layoqat yo'qolish darajasini aniqlashga yo'naltirilgan normativ –

huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida ” gi qaroriga muvofiq mehnatga layoqatsizlik varaqlarini berish tartibini belgilaydi.

Ushbu yo'riqnomaga muvofiq mehnatga layoqatsizlik varaqasi ayrim sabablarga ko'ra shaxsni asosli ishdan ozod qiladi. Ular quyidagilardan iborat:

- Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik varaqasi;
- Homiladorlik va tug'ish nafaqasi to'lash uchun asos bo'ladigan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bilan kechadigan kasallikning hisobi yuritiladigan hujjat hisoblanadi va hokazolar.

MK ning 72-moddasi (Mehnat shartnomasining tushunchasi va taraflari) va Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133 – son qaroriga 1- ilovada kiritilgan mehnat shartnomasi tuzish yuzasidan “Tavsiyalar” ga muvofiq mehnat shartnomasi tomonlarning, ya'ni ish beruvchi va xodim kelishuviga ko'ra zarur va qo'shimcha shartlar asosida tuziladigan hujjatdir. Mehnat shartnomasi 2 nusxada tuzilib unda ish joyi, ishning xususiyati, ishni bajarish lozim bo'lgan shartlar hodimning manfaatlarini hisobga olgan holda tuziladi va tomonlar imzolari bilan imzolanadi. U yuridik fakt bo'lib, har ikkala tomonning huquq va majburiyatlari aniq qilib belgilab olinadi.

Homilador ayollar uch yoshga to'lmagan bolasi bor oilalarning onalik huquqini muhofazalash, ularni ma'naviy ruhiy qo'llab-quvvatlash maqsadida bunday shaxslar dastlabki sinovlarsiz va hech bir shartlarsiz ishga qabul qilinishi lozim. MK ning 224-moddasiga ko'ra homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish ta'qiqlanadi.

MK ning 237-moddasi hamda O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining 12 – sonli plenium qarorining 16-bandiga asosan alohida toifadagi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda qonunlarda belgilangan qo'shimcha kafolatlar, ya'ni homilador va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin emas. Faqatgina korxona butunlay tugagandagina homilador va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayolni ishga joylashtirish choralarini ko'rish sharti bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin. T. Navro'zovning olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani ish beruvchiga taqdim etgan, lekin shunga qaramay ish beruvchi mehnat shartnomasini qonunga zid qo'pol ravishda bekor qilgan, mehnat shartnomasi ham MK ning 224-moddasiga zid ravishda tuzilganligini anglatadi.

Xulosa

Xulosa qilganimizda “Bilol Baxt” MCHJ rahbari ya'ni ish beruvchi quyidagi bir nechta xatoliklarga yo'l qo'ygan:

- Shartnoma ayrim bandlarining to'g'ri tuzilmaganligi, ya'ni 5- modda talablariga mos tuzilmaganligi;
- Mehnatga haq to'lash tartibini noto'g'ri talqin qilingaligi, MK ning 153-154 moddalari talablarig mos emasligi;
- Intizomiy jazo choralari qo'llashda MK ning 181-182- moddalari notog'ri qo'llanilgan, ya'ni bir vaqtning o'zida har ikkala jazoni qo'llash mumkin emas;
- Navro'zova bilan tuzilgan mehnat shartnomasdagi "Ish haqining yarmini to'lash" va "Mehnatga layoqatsizlik nafaqasini to'lamaslik" kabi hodimning ahvolini og'irlashtiruvchi shartlar tomonlarga hech qanday huquq va majburiyatlarni keltirib chiqarmaydi. Ish beruvchi hodimning hech bir vajini tinglamasdan, xohlagan organiga murojaat qilishi mukinligini aytgan vas hu sababli yuqoridagi holatlarni e'tiborga olgan holda Navro'zova belgilangan tartibda sudga murojaat qilishi mumkin.
- Sudga murojaat qilish orqali xodim Navro'zova o'z huquqlari va majburiyatlaridan adolatli foydalanib, o'ziga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararni undirib olish, o'zi ishlayotgan "Bilol-Baxt" MCHJ korxonasiga o'zi ishlab turgan vazifasiga qayta tiklanishi mumkin.

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 Олий Судининг 1998 йил 17 апрелдаги "Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида"ги 12-сонли пленум қарори.
4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. Тошкент – 2008 йил.
5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган "Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида катъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари".