

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 tushayotganligini asos qilib ko`rsatib oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo`lladi. Dastlabki sinov muddatining to`rtinchi oyida, COVID-19 pandemiyasi paytida MCHJ rahbari u bilan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytdi.

G.Navro`zova ish beruvchining harakatlari noqoniniy ekanligini quyidagilar 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 tibbiy xulosani taqdim etdi.

Ish beruvchi hodimning hech bir vajini tinglamasdan, xohlagan organiga murojaat qilishi mumkinligini aytdi.

Vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida tahlil qiling.

Kirish

Ushbu muammoli vaziyatga huquqiy yechim topish uchun quyidagi berilgan muhim savollar va masalalarga to`xtalib o`tamiz.

1. O`zbekiston respublikasi mehnat qonunchiligida ishga qabul qilishda dastlabki sinov muddati tuzilish belgilanish qoidalarining buzilishi.
2. Mehnat shartnomasida intizomiy jazolarning qo`llanish tartibi.
3. Mehnatga haq to`lash.
4. Mehnat qonunchiligida homilador va farzandli ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi kafolatlar.

Vaziyat bayoni.

1. Ushbu kazusda tushinish mumkinki Dastlabki sinovi o`tash haqida mehnat shartnomasidashartlashilgan bo`lishi lozim ya`ni dastlabki sinov to`g`risida mehnat shrtnomasida ko`rsatilgan bo`lishi lozim.Bunday shartlashuv bo`lmagan taqdirda hodim dastlabki ishga qabul qilingan bo`ladi Mehnat kodeksining 85-moddasiga asosan dastlabki sinov muddati berilgan. Unga ko`ra dastlabki sinov muddati 3 oydan oshib ketishi mumkin emas.Vaqtincha mehnatga qobilyatsizlik davri va hodim uzurli sabablarga ko`ra ishda bo`lmagan boshqa davirlar dastlabki

sinov muddatiga kiritilmaydi. Yani hodim uzurli sabablar bilan ishda bolmagan davri sinov muddatigaqtidan chiqarib tashlanadi va sinov muddati ushbu vaqtga uzaytiriladi. Yuqoridagi moddalarga asoslangan holatda vaziyatga huquqiy baho beradigon bo'lsak, ish beruvchi va hodim tomonidan tuzilgan Mehnat shartnomasida dastlabki sinov muddatini ish beruvchining G.Navro`zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan tuzilgan mehnat shartnomasi qonunga muvofiq tuzilmagan.

Mehnat Kodeksining 86-moddasida dastlabki sinov davrida hodimlarga mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlari va korxonada o`rnatilgan mehnat shartlari to`liq tadbiq etiladi.

Dastlabki sinov davri mehnat stajiga kiritiladi.

2. Mazkur holatga huquqiy baho berishda Mehnat kodeksining 181-moddasida intizomiy jazolar keltirilib o`tilgan. Unga ko`ra hodimga mehnat intizomi buzilganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo`llashga haqli:

- 1) Hayfsan;
- 2) O`rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ortiq bo`lmagan miqdorda jarima;

- 3) Mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari).

Mazkur Kodeksning 182-moddasida intizomiy jazolarni qo`llash tartibi berilgan. Unga ko`ra:

Intizomiy jazolar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo`llaniladi (82-modda).

Intizomiy jazo qo`llanilishidan avval hodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Hodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo`ya xatti-harakati uchun jazo qo`llashga to`siq bo`la olmaydi.

Har bir nojo`ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo`llanilishi mumkin.

Intizomiy jazo berilgani to`g`risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror hodimga ma`lum qilinib, undan tilxat olinadi.

Mehnat Kodeksining 184-moddasida intizomiy jazo ustidan shikoyat qilish tartibi keltirilib o`tilgan. Unga ko`ra hodim intizomiy jazo ustidan yakka mehnat nizolarini ko`rish uchun belgilangan tartibda shikoyat qilishi mumkin.

Mehnat nizosini ko`rib chiqayotgan organ sodir etilgan nojo`ya xatti-harakat qanday vaziyatda yuz berganligini, hodimning oldingi xulq-atvorini mehnatga bo`lgan munosabatini, intizomiy jazoning sodir etilgan nojo`ya xatti-harakatning og`irlik darajasiga qanchalik mos kelishiga mos kelishini, ish beruvchining intizomiy jazo berish tartibiga rioya qilganligini hisobga olib, hodimga nisbatan

qo'llanilgan intizomiy jazoni g'ayriqonuniy deb topish va uni bekor qilish to'g'risida qaror chiqarishga haqli.

Mehnat ko'dekisining 97- moddasiga asosan, mehnat shartnomasini belgilangan 6 asosga ko'ra bekor qilish ko'rsatib o'tilgan .

Mehnat kodekisining 100-moddasiga to'htalib o'tishimiz lozim ushbu moddaning 2-qismi 4- bandida hodimning o'z mehnat vazifasini bir marta qo'pol ravishda buzganligi, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi belgilab qo'yilgan. G.Navro'zavani mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini mazkur moddaning 2-qismi 4- bandiga asosan hodimning o'z mehnat vazifasini bir marta qo'pol ravishda buzilishi deb hisoblab Mehnat ko'dekisining 237-moddasiga asosan noqonuniy hisoblanadi . Ushbu moddaga ko'ra , homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Ya'ni ish beruvchi yuqoridagi toifalarga taluqli bo'lgan hodimlarni qisqartirishga tushgani yoki malakasi yetarli bo'lmagani sababli hattoki ular o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzgan yoki o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzgan taqdirda ham ishdan bo'shatish mumkin emas.

3.O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniish huquqiga egadir.

Sud hukmi bilan tayinlangan jazoni o'tash tartibidan yoki qonunda ko'rsatilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi.

Mehnat Kodeksining 16-moddasida hodimning asosiy mehnat huquqlari keltirib o'tilgan. Ushbu moddaning 2-qism birinchi bandida hodim o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona ta'rif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olishi belgilab qo'yilgan.

Shu o'rinda mehnat daftarchasini bekor qilish masalasiga ham to'htalib o'tamiz .1998-yil 29-yanvarda 402-son bilan davlat ro'yhatidan o'tkazilgan Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi yo'riqnomaga asosan, mehnat daftarchalari hodimlarning mehnat daftarchalari hodimning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjat bo'lib, mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qat'iy nazar korxona, muassasalar 5 kundan ortiq ishlagan ,shu jumladan ,muayyan muddatga yollanganlarga ,shuningdek davlat ijtimoiy sug'urta qilinishi ko'zlangan taqdirda ,shtatlar jadvalidan tashqari hodimlarga ham yuritiladi.

Mehnat kodekisining 16-moddaning 2-qism yettinchi bandida har bir hodim qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish huquqiga egaligi

belgilab qo'yilgan. Demak shunday ekan hodim G.Navro'zova ham hamma hodimlar singari mehnatiga yarasha haq olishga va kasal bo'lib qolganida mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini olishga haqli hisoblanadi. Ish beruvchi tomonidan hodimning yuqorida keltirib o'tilgan qonuniy huquqlariga nisbatan putur yetkazadigan ravishda kiritilgan shartlar hodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining haqiqiy emasligiga olib keladi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksining 73-moddasi 3-qismida mahnat shartnomasini tuzish paytida hodimlarning qonunlar va boshqa normative hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas deb yozib qo'yilgan.

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969-sonli Farmoni 16-bandida:

Koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib 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" deyilgan. (hozirgi kunda bu qoida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 09-fevraldagi PF-6165-sonli Farmoni bilan o'zgartirish kiritilgan).

Ushbu Kodeksning 237-moddasi birinchi qismida homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilish hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularning albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida qonun hujjatlarida belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan ta'minlagan holda amalga oshiradi.

Yuqoridagi vaziyatda G.Navro'zovaning 6 oylik homiladorligini inobatga olgan holda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi qonunga xilof hisoblanadi. Ushbu vaziyat yuzasidan hodim G.Navro'zova ish beruvchining xatti-harakatlari yuzasidan sudga murojaat qilishga haqli. Ish beruvchi bunday xatti-harakatlari bilan Mamuriy javobgarlik to'g'risidagi Kodeksning 49-moddasi birinchi qismida ko'rsatilgan huquqbuzarlikni sodir etishda ayblanib javobgarlikka tortishga sabab bo'ladi.

Jinoyat Kodeksining 148-moddasi 1-qismida ham bila turib, g'ayriqonuniy ravishda ishdan bo'shatish yoki ishga tiklash to'g'risidagi sud qarorini bajarmaslik, shunday qilmish uchun ma'muriy jazo qo'llanilganidan keyin sodir etilsa,- va ushbu moddaning 2-qismidagi ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g'ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo'shatish-

Eng kam oylik ish haqining yigirma besh baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.

Yuqorida ish beruvchi Navro'zovaning xomiladorligini bila turib, uning vajlarini tinglamasdan, xohlagan organiga murojaat qilishini aytdi. Bundan ko`rinib turibdiki ish beruvchining xatti-harakatlari ham dastlabki sinov yangidan ishga qabul qilish va mehnat shartnomasini tuzish chog'idagina qo'llanilishi mumkin va bir vazifadan boshqasiga o'tkazilayotgan xodimlar sinab korilishi mumkin emas. Ushbu holatda hulosa qiladigon bolsak Navro'zova xomilador bo'lganligi sababli unga dastlabki qo'yilgan sinov muddatini noto'g'ri qo'llanilgan deyishimiz mumkin. Ish beruvchi ham Navro'zovaning homiladorlik holatida ishdan boshatilishiga yo'l qo'yilmaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodekisi
3. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17- apreldagi 12-sonli sudlar tomonidan mehnat shartnomasi
4. Mehnat daftarchasini yuritish tartibi to'g'risidagi yo'riqnoma.
5. "O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish, shuningdek ayrim qonun hujjatlarini o'z kuchini yo'qotgan deb topish to'g'risida"gi O'RQ-355-son.
6. Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'iy nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidolari (746-sonli qaror).

Internet saytlari.

1. <http://www.lex.uz>.
2. <http://www.norma.uz>.
3. <http://www.gov.uz>