

1-Kazus Javobi

Maskur kazusga qonuniy jihatdan asoslantirish va haqqoniy baho berishimiz uchun vaziyatning xar bir elementiga alohida yondashishimiz va xar bir masalaga qonuniy jixatdan asoslantirishga xar bir masalaga aloqador bo'lgan huquqiy adabiyotlardan javob berishga, olimlarning maskur vaziyatga bergan baholari bilan yoritishga xarakat qilamiz.

Demak dastlab “Bilol baht” MCHJ tashkilotiga mijozlar bilan ishlash menejeri lavozimiga ishga kirgan Navrozova o'z huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish maqsadida murojat qilganligi to'g'ri yoki noto'g'riligiga javob bersak. Bo'lib o'tgan voqiyaning xar bir bandi va qismiga to'xtalib vaziyatga qonuniy baho berishga xarakat qilamiz. Demak Navrozovaning tashkilot bilan tuzgan daslabkis sinov mudati bilan mehnat shartnomasi noto'g'ri tarzda tuzilgan chunki O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi¹ning 85-noddasida dastlabki sinov muddatiga quydagicha tariff berilgan “Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi.” deyilgan. Bundan kelib chiqadiki Navrozova bilan tuzilgan dastlabki sinov mudati 4 oyga mo'ljallanganining o'zi MK ning talablari buzulishi deb hisoblasak bo'ladi. Bundan tashqari MK ning 84-moddasida sinov muddati belgilanishi taqiqlangan xodilar ro'yxati mavjud va unda quydagilar bayon qilingan “Homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarining hamda oliy o'quv yurtlarining tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilari ishga qabul qilinganda, shuningdek xodimlar bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi.” Bundan kelib chiqadiki maskur vaziyatda sinov muddatini belgilashning o'zi bir huquqbuzarlik hisoblanadi.

Keyingi masala MCHJ rahbari va Navrozova bilan tuzilgan mehnat shartnomasi va uning tuzilishiga etibor qaratadigan bo'lsak. Demak mehnat shartnomasi tushunchasi va uning nima maqsadda tuzilishiga to'xtalishimiz joiz.

72-modda. Mehnat shartnomasining tushunchasi va taraflari

Mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

¹ O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT KODEKSI (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996-y., 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son, 04.12.2020-y., 03/20/653/1592-son)

Xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflari bo'lib hisoblanadilar.

Mehnat shartnomasini tuzish haqidagi kelishuvdan oldin qo'shimcha holatlar (tanlovdan o'tish, lavozimga saylanish va boshqalar) bo'lishi mumkin.

Xodim o'rindoshlik asosida ishlash to'g'risida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mehnat shartnomalari tuzishi mumkin.

Maskur moddaga muvofiq mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasida amaldagi qonun hujjatlariga asosan tuzilib bunda xodimning qonun bilan qo'riqlanadigan huquqlarini toptalishiga yo'l qo'yilmaydigan shartlar va belgilangan me'yorlar asosida tuziladi.

O'z Res Mehnat Kodeksi 4-moddasida "Xodimlar uchun mehnat huquqlarining va kafolatlarining eng past darajasi qonunlar bilan belgilab qo'yiladi.

Qonunlardagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamo kelishuvlari, jamoa shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning shartlari, agar qonunda boshqa holat ko'rsatilmagan bo'lsa, bir taraflama o'zgartirilishi mumkin emas. Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinmagan masalalar mehnat to'g'risidagi shartnoma taraflarining kelishuvi asosida, o'zaro kelishilmagan taqdirda esa, — mehnat nizolarini ko'rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal qilinadi." Deb belgilab qo'yilgan. Bundan tashqari MKning 5-moddasida "Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas." Deyilgan demak MCHJ va Navrozova o'rtasida tuzilgan va ish beruvchi tomonidan kiritilgan xodim axvolini og'irlashtiruvchi bandlar xaqiqiy emas deb topilishiga asos qilib ko'rsatishimiz mumkin.

Mehnatga haq to'lash qoidalarining buzulishi masalasiga to'xtaladigan bolsak dast avval xodim Navrozovaga Menejer uchun belgilangan haqning yarmi to'lanishi to'g'risida bandning mehnat shartnomasiga kiritilishining o'zi ham bir xato deb hisoblasak bo'ladi chunki O'z Res Mehnat Kodeksi 16-moddasida belgilangan xodimning huquqlarining buzulishi hisoblanadi. Ushbu moddaga binoan "O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalash huquqiga egadir.

Har bir xodim:

o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish;

Maskur qonunning 2-qismida mehnatga haq to'lash qoidalarini ko'rishimiz mumkin. Mehnatga haq to'lashning yagona setkasiga binoan menejerning oylik maoshi qancha bo'lishini aniqlashimiz lozim.

Javob berishimiz lozim bo'lgan keying muammoli vaziyat bu Navrozovaga nisbatan qo'llangan intizomiy jazoning to'g'ri yoki noto'g'ri belgilanganligiga javob berishimiz lozim. Buning uchun avvalo xodimlar bilan tuzilgan ichkimehnat tartibi qoidalariga qanday tartibbuzarliklar kiritilganligini va ular oasidan qaysilari qo'pol tarzda qoida buzarliklar ekanligi belgilangan bo'lishi kerak. MK 181-moddasida qo'llanilishi mumkin bo'lgan intizomiy jazolar turlari belgilangan bo'lib unda quydagilar “Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

1) hayfsan;

2) o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima.

Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarima ushlab qolish ushbu Kodeksning 164-moddasi talablariga rioya qilingan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi;

3) mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari). Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarini qo'llanish taqiqlanadi.” deb belgilangan.

Mazkur intizomiy jazolardan tartibbuzarlik uchun faqat bittasi qo'llanishi lozim. Ish beruvchi tomonidan Navrozovaga nisbatan qo'llangan intizomiy jazo chorasi “qattiq hayfisan” aslida mehnat munosabatlarining bu shaklida mavjud emasligi va shu bilan bir varakayiga oylik ish haqqining 60 foizi miqdorida jarima belgilanishi qonunga zid hioblanadi. Yaniy bir harakat uchun faqat bitta jazo chorasi ko'rilishi kerak. Intizomiy jazoni qo'llashdan oldin xodidan MKning 182-moddasiga muofiq yozma ravishda tushintirish xati talab qilinishi lozim. Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan boshlab uzog'i bilan 1 oy ichida qo'llanadi deyilgan. Xodim tomonidan sodir qilingan tartib buzarlik yani “mijozlar bilan qo'pol muomilada bo'lish” MCHJ tomonidan ichki mexnat tartibi qoidalariga 1 marta qo'pol tarzda buzish sifatida kiritilgan bo'lishi lozim.

Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat shartnomasining ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish va bu voqea COVIT 19 pandemia davrida amalga oshirilayotganligini inobatga olib belgilangan choraning naqadar o'rinli yoki o'rinsiz ekanligiga javob berishimiz lozim. Karonavirus davrida Prezident²imiz

² O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTINING FARMONI Toshkent sh., 2020-yil 19-mart, PF-5969-son.

tomonidan 19.03.2020-yilda qabul qilingan PF 5969 ning 16-bandida “koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo‘lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o‘rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi to‘lanadi;

koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan 14 yoshga to‘lmagan bolaning ota-onasi (uning o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo‘lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.” Deb belgilab berilgan edi.

Navrozovaning homiladorligini inobatga olgan xolda unga nisbatan qo‘llangan yuqoridagi choralar to‘g‘rimi? Bu savolga MK ning 237-moddasida quydagicha aniqlik kiritilgan “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 ularni 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.” deyilgan.

Xulosa qilib aytganimizda yuqorida sanab o‘tilgan xollarni inobatga olib xodimning qonun bilan qo‘riqlanadigan huquq va manfaatlari MK ning bir necha moddalariga asosan qo‘pol tarzda buzulganligini va ushbu vaziyatda xodim Navrozova o‘zining Konstitutsiya va qonunlarda belgilangan tartibda sudga murojat qilishini tavsiya qilgan bo‘lar edik, chunki Navrozova boshqa o‘rgan yoki muosasalarga murojat qilish orqali ortiqcha sarf harajatlari va ortiqcha vaq yo‘qotishi mumkin. Sudga murojat qilish orqali esa xodim o‘z huquqlarini adolatli tarzda foydalanishi va o‘ziga berilgan imtiyozlardan foydalana olishi, o‘ziga yetkazilgan moddiy va ma‘naviy zarar o‘rnini qoplatib olishi, o‘zi ishlab kelayotgan ish o‘rniga qayta tiklanishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

- 1.O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T.: "O'zbekiston" -2019.
- 2.O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. T.: "Adolat" 2020.
- 3.O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi
www.lex.uz (rasmiy manba)
4. www.Norma.uz sayti.