

## 1- казус

“Билол Бахт” МЧЖ миждозлар 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 миждозлар билан кўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олти миш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўлади. 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 куйидагилар 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.

Ушбу казусга ечимини топишда аввал казусдаги ҳолатлар юзасидан қуйидаги саволларни тузиб олдим.

1. Дастлабки синов муддати нима?
2. Казусда синов муддати тўғри қўлланилганми?
3. Интизомий жазо нима?
4. Казусда интизомий жазо тўғри қўлланилганми?
5. COVID-19 пандемияси даврида меҳнат шартномасини бекор қилиниши тўғрими?
6. Меҳнат шартномасини бекор қилиниши тўғрими?
7. Меҳнат шартномасини ҳомиладор аёл билан бекор қилиниши мумкинми?

Казусни ҳуқуқий ечимида ушбу ҳолатларга аниқ жавоб беришга ҳаракат қиламан.

Дастлабки синов муддати тушинчаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 84-моддасида ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати шартлари белгиланган. Унга кўра 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, ҳамда МКнинг 85-моддасида дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмаслиги кўрсатилган. Шундай экан “Билол Бахт” МЧЖ билан Г.Наврўзова ўртасида тузилган меҳнат шартномасида қонун бузилиш ҳолатлари яққол кўриниб турибди.

Меҳнат Кодексининг 81-моддасида интизомий жазолар кўрсатилган бўлиб унга кўра ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима, ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади деб қатъий белгиланган. Ҳамда МКнинг 182-

моддасига кўра , ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкинлиги белгиланган бўлсада, МЧЖ раҳбари Г.Наврўзовага ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима, ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллаши ҳолатини мутлақо ноқонуний ҳатти-ҳаракат деб баҳолай оламан. Чунки Меҳнат Кодексида, олтмиш фоиз жарима, ҳамда қаттиқ ҳайфсан жазоси кўрсатилмаган. Бундай жазони қўлланилиши ҳамда бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун икки маротаба интизомий жазога тортилиши қонунга зид ҳолатдир. Бу вазиятда ходим Мхнат Кодексининг 184-моддасида интизомий жазо устидан шикоят қилиш тартибига асосан яъни интизомий жазо устидан якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин. Бу вазиятда меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя ҳатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ножўя ҳатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон Фармони 16-бандига мувофиқ 14 ёшга тўлмаган боланинг ота онаси(уларнинг ўрнини босувчи шахслар, хомийлар васийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланиши белгиланган. Яъни иш берувчи юқоридаги тоифага тааллуқли бўлган ходимни “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 бўшатиш мумкин эмаслиги белгиланган бўлишига қарамасдан, ҳамда, 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 қарорининг 16,29, 30, 32 ва 33-бандларида меҳнат шартномасини ходимнинг вақтинча ишга қобилиятсиз ва таътил вақтида бўлган вақтларда бекор қилишда йўл қўйилмаслиги ҳақидаги Меҳнат Кодексининг 100-моддасининг 3-қисми талаблари инобатга олинганлиги, алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қонун ҳужжатларида белгиланган қўшимча кафолатлар, жумладан, ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан иш берувчининг ташаббусига биноан меҳнат шартномасини бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги белгилансада, МЧЖ раҳбари мунтазам қонун бузилиш ҳолатларига йўл қўйган ҳолда Г.Наврўзова билан меҳнат шартномасини бекор қилди.

Дастлабки синов даврида корхона раҳбари Г.Наврӯзова билан тузилган меҳнат шартномасида менежер 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 киритганлиги қонунга зид равишда деб бемалол айта оламан. Чунки Меҳнат Кодексининг 86-моддасида дастлабки синов муддати даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ тадбиқ этилиши, шу жумладан тўлиқ иш ҳақи ва белгиланган миқдорда меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини олиш ҳуқуқи белгиланган.

Шунингдек, Меҳнат Кодексининг 6-моддасида, меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши белгиланган бўлиб, унга кўра барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланиши эътироф этилган.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкинлиги кўрсатилган. Бунга кўра Г.Наврӯзова ҳам иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномасидаги ҳолатлар юзасидан камситилиши деб ҳисоблаб Судга мурожаат қилиши керак.

Г.Наврӯзованинг иш берувчига олти ойлик ҳомиладорлиги тўғрисидаги тақдим қилган маълумотномасига асосан, иш берувчининг ҳатти-ҳаракатлари Меҳнат Кодексининг 237-моддасига зид деб ҳисоблайман. Чунки ушбу моддада ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўймаслиги белгиланган.

Казусга якуний хулоса қилар эканман, МЧЖ раҳбарининг ҳатти – ҳаракатларида

1. Мехнат Кодексининг 84,85-моддалари талаблари бузилганлиги;
2. Мехнат Кодексининг 81-моддасида интизомий жазолар қўлланилиши тартиби бузилганлиги;
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон Фармони ижроси бузилганлиги;
4. Мехнат Кодексининг 237-моддаси талаблари бузилганлиги яъни қўпол равишда бузилганлиги яққол намоён бўлиб турибти.

Бу вазиятда Г.Наврузовага иш берувчининг ноқонуний ҳатти-ҳаракатлари юзасидан Фуқаролик ишлари бўйича туманлараро судига мурожаат қилиш ҳуқуқини тушинтириб ўтаман. Суд томондан Г.Наврўзованинг даъвосига ҳуқуқий баҳо берилиб, нотўғри қўлланилган интизомий жазо чоралари олиб ташланиб, ишга тикланиши, келтирилган моддий-маънавий зарарлар ундирилиши тўғрисида ҳал қилув қарори чиқарилади.

Мен, ушбу казусни ечиш жараёнида, ҳозирги кунда жамиятимизда “Билол Бахт” МЧЖ тимсолидаги раҳбарлар учраб туришидан афсусдаман. Иш берувчиларнинг малакаси етарли бўлмаганлиги, қонун ва қонун ости ҳужжатларини билмасликлари оқибатида бир қанча ходимларнинг нотўғри интизомий жазога тортилиши, асоссиз равишда меҳнат шартномасини бекор қилиниши, ҳамда бунинг оқибатида ишсизлар сонини ортиши, бир оила моддий томондан қийналишига олиб келиши ачинарли ҳол деб ҳисоблайман.

## **Ф О Й Д А Л А Н И Л Г А Н   А Д А Б И Ё Т Л А Р**

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон Фармони.
3. 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 қарорини 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 қарорини.
4. Меҳнат Кодексига шарҳ.