

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 кўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини кўллади. 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 хулосани тақдим этди.

Иш берувчи ходимнинг ҳеч бир важини тингламасдан, хоҳлаган органига мурожаат қилиши мумкинлигини айтди.

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Ushbu kazusni huquqiy jihatdan muhokama qilish davomida quyidagilarga aniqlik kiritib olamiz:

- ❖ Mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini tuzish, dastlabki sinov tushunchasi va tasnifi;
- ❖ Intizomiy jazolar va ularning qo'llanish tartibi;
- ❖ Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va tartibi;
- ❖ Ayollarga beriladigan qo'shimcha kafolatlari
- ❖ Mehnat qonunchiligi hamda boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga asosan yuqoridagi kazusdagi masalalar qay tartibda hal etiladi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 37-moddasida: “Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga ega” ekanligi ta'kidlab o'tilgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 3-moddasida: “Mehnat kodeksi O'zbekiston Respublikasining butun hududida amal qiladi” deb ta'kidlab o'tilgan. Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi asosiy hujjatdir. Mehnat shartnomasi bu – 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 kelishuv.¹

Ishga kirishda fuqaro bilan mehnat shartnomasi tuzishda dastlabki sinov muddati belgilashi mumkin. Dastlabki sinov belgilashdan maqsad xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko'rish yoki xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi bo'lishi mumkin. Mehnat kodeksining 84-moddasi 2-qismiga ko'ra, dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim

¹“Mehnat huquqi” darslik – T.:TDYU nashriyoti, 2018. – 133 b.

dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi. Mehnat shartnomasida dastlabki sinov muddati ko'rsatilib o'tilsagina xodimga nisbatan dastlabki sinov qo'llanilgan bo'ladi.

Dastlabki sinov muddati Mehnat kodeksining 85-moddasiga ko'ra uch oydan oshib ketishi mumkin emas. Yuqoridagi vaziyatda esa xodim bilan ish beruvchi o'rtasida 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzilgan. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi.

Mehnat kodeksining 86-moddasiga ko'ra dastlabki sinov davri mehnat stajiga kiritiladi. Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq tatbiq etiladi. Demak, oddiy xodimlarga qanday tartib bo'lsa, dastlabki sinovdagi xodimlarga ham xuddi shunday tartib-qoidalar qo'llaniladi. Dastlabki sinovning ahamiyati shundaki, uning natijasi salbiy bo'lganda, ya'ni xodim belgilangan vazifalarni bajara olmagan taqdirda ish beruvchi uni soddalashtirilgan tartibda, ya'ni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, u bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin bo'ladi. Dastlabki sinov muddati tugagach, ish beruvchi faqatgina umumiy asoslarda xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin bo'ladi. O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi plenumining qarorida: "Xodim dastlabki sinov davrida istagan paytida hech qanday asossiz soddalashtirilgan tartibda, ya'ni ish beruvchini uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkinligi" belgilab qo'yilgan. Ogohlantirish muddatini faqatgina taraflarning kelishuvi bilan qisqartirish mumkin. Mehnat shartnomasini bekor qilishga faqat xodimning yozma arizasi asos bo'lib, u haqiqatdan uning mehnat munosabatlarini bekor qilish to'g'risidagi xohish-istagini namoyon etishi lozim. Bunda xodimning mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelgan sabablar ahamiyatga ega emas. Xodim o'zi bergan arizasini uch kunlik muddat o'tmasdan qaytarib olishga haqli. Ish beruvchi bunday holatda xodim ariza bergan kundan boshlab uch kun ichida mehnat shartnomasini bekor qilmay turishi kerak. Chunki xodim hali arizasini qaytarib olishi mumkin. O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi plenumining qaroriga

ko'ra: "Mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan qonunda yoki taraflar kelishgan ogohlantirish muddati tugamasdan xodimning rozilgisiz bekor qilishi, xodimning talabi bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishini g'ayriqonuniy deb topishga asos bo'ladi". Arizani "qaytarib olish" yangi ariza yozish yo'li bilan ishni davom ettirish hamda avvalgi arizasini kuchdan qoldirishni so'rash orqali amalga oshiriladi. Dastlabki sinov faqat va faqat korxonaga shu xodimni birinchi marta ishga qabul qilishda qo'llaniladi.

Mehnat kodeksining 84-moddasi 3-qismiga ko'ra, quyidagi xodimlar ishga qabul qilinganda ish beruvchi ularga nisbatan dastlabki sinov qo'llashga haqli emas:

- ❖ homilador ayollar;
- ❖ uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar;
- ❖ korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar (kvotalangan ish o'rinlaridan borgan 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;
- ❖ olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilingan xodimlar.

Yuqoridagi holatda esa G.Navro'zova o'zining homiladorligi tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etganligini ko'rishimiz mumkin. Mehnat kodeksining 84-moddasi 3-qismiga ko'ra esa homilador ayollarga nisbatan dastlabki sinov muddatini qo'llanilmasligi kerak.

Yuqoridagi holatda aytilganidek, oradan ikki oy o'tgach, "Bilol Baxt" 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'llagan. Ish beruvchi xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun Mehnat kodeksida belgilangan intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli. Kodeksining 182-

moddasida ta'kidlanganidek: "Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi hamda har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi lozim". "Bilol Baxt" MCHJ rahbari xodimlarga intizomiy jazo qo'llashdan oldin yozma ravishda tushuntirish xati olmaganligini ko'rishimiz mumkin. Mehnat kodeksining 181-moddasiga asosan, xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

- ❖ hayfsan;
- ❖ 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;

- ❖ mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 4-bandlari).

Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarini qo'llanishi taqiqlanadi. Demak, intizomiy jazoning faqat uch turi mavjud va qonunchilikda qattiq hayfsan intizomiy jazosi ko'rsatib o'tilmagan.

Shuningdek, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan dastlabki sinov muddatining to'rtinchi oyida "Bilol Baxt" MCHJ rahbari u bilan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytgan.

Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismi 4-bandiga ko'ra xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligini asos qilib u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi belgilab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi plenumining qaroriga ko'ra: "Ish beruvchi xodimning aybli harakatlar sodir etganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi haqida uni kamida uch kun oldin xabardor qilishga majbur. Xodim

bilan mehnat munosabatlarini bekor qilishda xodim yozma yoki ogʻzaki xabardor qilinishi mumkin.

Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismining 4-bandiga koʻra, xodim oʻz vazifalarini bir marta qoʻpol ravishda buzganligi korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qoʻyilgan boʻlishi kerak.

Shuningdek, “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy taʼsirini yumshatish boʻyicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar toʻgʻrisida”gi 5969-son Prezident farmoniga asosan, koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular oʻrnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha boʻlgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga oʻrtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi toʻlanadi hamda koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan 14 yoshga toʻlmagan bolaning ota-onasi (uning oʻrnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) boʻlgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi. Oʻzbekiston respublikasi prezidentining “Oʻzbekiston respublikasida ichki va ziyorat turizmini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi 6165-sonli farmonida Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi «Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy taʼsirini yumshatish boʻyicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar toʻgʻrisida»gi PF-5969-son Farmoni 16-bandining uchinchi xatboshisida «zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan, shuningdek» soʻzlari «zararlanib, karantinga joylashtirilgan» soʻzlari bilan almashtirilishi belgilab qoʻyilgan.

Xulosa qilib aytganda,

birinchidan, yuqoridagi vaziyatda xodim bilan ish beruvchi oʻrtasida 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzilganligi mehnat qonunchiligiga zid hisoblanadi. Chunki Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 85-moddasiga koʻra, dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas;

ikkinchidan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 84-moddasi 3-qismiga asosan, homilador ayollarga nisbatan dastlabki sinov muddatini qo'llanilmasligi kerak. Yuqoridagi holatda esa G. Navro'zova o'zining homiladorligi tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etganligini ko'rishimiz mumkin.

uchinchidan, ish beruvchining G. Navro'zovaga nisbatan qo'llagan jarima hamda hayfsan intizomiy jazosi huquqiy asosga ega emas. Chunki O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 182-moddasida ta'kidlanganidek, har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi lozim.

to'rtinchidan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 237-moddasi asosan, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Bundan tashqari, kodeksning 224-moddasida homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlab qo'yilgan.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mehnat huquqi. Darslik.–T.:O`zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi, 2008. – 162 b.
2. O`zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi–T.: “Adolat” nashriyoti, 2020.,
3. “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida”gi O`zbekiston Respublikasining qonuni Toshkent sh.,1992 yil 2 iyul, 638-XII-son.
4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh –T.: TDYUI nashriyoti, 2008. 985 bet.
5. Mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar. Amaliy qo'llanma., Toshkent — 2017.
6. O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 19.03.2020-yildagi PF-5969-son “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida” farmoni 16 band.
7. O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 09.02.2021-yildagi PF-6165-son “O`zbekiston Respublikasida ichki va ziyorat turizmini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida” farmoni 5-ilovasi.