

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menejeri 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 noqonuniy ekanligini quyidagilar bilan asosladi: birinchidan, dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menejer lavozimi uchun to’lanadigan ish haqining yarmini to’lash shartini kiritganligini, agar dastlabki sinovdan muvoffaqiyatli 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 kiritganligini 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.

Bizga berilgan kazusda mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan nizo ko'rsatilgan. Tahlilimiz qulay bo'lishi uchun kazusdagi yuridik faktlarni aniqlab olamiz;

- kazusdagi Mehnat shartnomasida ko'rsatilgan dastlabki sinov muddati O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi hamda mehnat munosabatiga oid boshqa normativ huquqiy hujatlarga muvofiqligi;

-yuqoridagi kazus bo'yicha qo'llanilgan jazo qonunga muvofiqligi?

-xodimning ish beruvchiga qilgan vaji va qo'ygan talablari qay darajada o'rinli?

Kazusimizning bevosita tahliliga o'tadigan bo'lsak.

Bu borada O'zbekiston Respublikasining asosiy manbai- Konstitutsiyaning 37-moddasiga ko'ra "Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarda ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalash huquqiga egadir. Sud hukmi bilan tayinlangan jazoni o'tash tartibidan yoki qonunda ko'rsatilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi"¹ deb yozib qo'yilgan. Bundan ko'rinib turibdiki har bir xodimga nisbatan adolatli munosabatda bo'lish lozim.

Birinchi navbatda kazusdagi dastlabki sinov muddatiga oid vaziyatga baho bersak, O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi² (keyingi o'rinlarda –MK) 84-moddasida nazarda tutilganidek, dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim. Va ushbu moddaga ko'ra, homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, shuningdek xodimlar bilan olti oygacha muddatga menat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilinganda mehnat shartnomasi tuzilmaydi. Navro'zova agar o'sha vaqtda xomilador bo'lganligi aniqlansa uni dastlabki sinov asosida emas balki to'g'ridan to'g'ri ishga olishi lozim bo'ladi. Navro'zovaning aytishi bo'yicha olti oylik xomilasi borligi asoslangan, vaziyatdan ko'rinib turibdiki u ish beruvchi bilan shartnoma

¹ O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi 37-modda, Toshkent sh., "O'zbekiston" nashri, 2018 yil 15-bet

² O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996-y., 1-songa ilova; O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining Axborotnomasi, 2019-y., 2-son, 47-modda; Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 11.05.2019-y., 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son, 04.12.2020-y., 03/20/653/1592-son

tuzayotganda ikki oylik xomilador bo'lgan. Qolaversa MKning 85-moddasiga muvofiq dastlabki sinov muddati uch oydan ortiq bo'lishi mumkin emas qolaversa vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmasligi kerak. Berilgan muammoli vaziyatda biz ushbu qununga zid holat vujudga kelganligining guvohi bo'lamiz, boisi ish beruvchi G.Navro'zova bilan to'rt oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasini tuzgan. Biz bu yerda MK ning 86-moddasiga nazar solsak, dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari hamda korxonaning boshqa lokal hujjatlariga oid mehnat shartlari to'liq tatbiq etiladi.

O'zbekiston Respublikasini Oliy sud Plenumining qarori (keyingi hollarda –OSPQ) 12-bandiga ko'ra, “ish beruvchi bunday asoslar bilan faqat sinovning natijalari qoniqarsiz bo'lganda, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli, xodimning mehnat shartnomasida belgilangan ishni bajara olmasligi aniq faktlar asosida tasdiqlangan bo'lishi lozim;

boshqa asoslar (xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyati o'zgarishi, korxonaning tugatilishi, xodim tomonidan uzluksiz yoki bir marta mehnat vazifalarining qo'pol ravishda buzilishi va b.) mavjud bo'lsa, mehnat munosabatlarini bekor qilish bo'yicha belgilangan tartib va shartlarga rioya etilgan holda tegishli asoslarga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin. Bunday holda xodim bilan mehnat shartnomasi sinovdan o'tmaganlik asosida bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi;

xodim bilan mehnat shartnomasini, uni oldindan yozma ogohlantirmasdan yoki qonunda yoxud taraflar kelishuviga ko'ra belgilangan ogohlantirish muddati o'tmasdan oldin xodimning agar sinov muddati davomida xodimning topshirilgan ishni bajara olmasligini tasdiqlovchi faktlar bo'lmasa, lekin ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishga

ruxsatisiz bekor qilinishida sud ish beruvchi tomonidan ushbu asos bo'yicha mehnat munosabatlarini bekor qilishning qonuniyligiga oid barcha qolgan shartlarga rioya qilinganini aniqlasa, mehnat shartnomasini bekor qilishni tegishli

muddatga ko‘chirish va ushbu vaqt uchun xodimga haq to‘lash masalasini hal qiladi. Bunday asoslar bilan mehnat shartnomasi tugatilgan sanani ko‘chirishga faqat mehnat shartnomasida belgilangan sinov muddati chegarasida yo‘l qo‘yiladi;³”, bu holatga ham e‘tibor bersak muammoni adolatli hal qilgan bo‘lar edik.

Berilgan kazusda “Bilol baxt” MChJ ish beruvchisi tomonidan xodimning xatti-harakatiga nisbatan oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima va qattiq xayfsan intizomiy jazo choralari qo‘llangan. MK ning 181-moddasida esa intizomiy jazoning faqat 3 turi ya’ni

- hayfsan;

- o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda, (ichki mehnat tartib qoidalarida belgilangan bo‘lsa, o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo‘lmagan) jarima;

- mehnat shartnomasini bekor qilish, mavjud

Ko‘rinib turibdiki mazkur kazusda qo‘llanilgan oylik ish haqining oltmish foiz miqdorida jarima qonunga zid, bundan tashqari qattiq hayfsan degan intizomiy jazo mavjud emas. Bu yetmaganidek MK ning 182- moddasida har bir nojo‘ya hati-harakat uchun intizomiy jazoning faqat bitta turi qo‘llanilishi mumkinligi ko‘rsatilgan.

MK ning 184-moddasiga muvofiq intizomiy jazo ustidan yakka ehnat nizolarini ko‘rish uchun belgilangan tartibda shikoyat qilinishi mumkin. Bunday mehnat nizolarini mehnat nizolari komissiyasi, sud, ayrim toifadagi xodimlar uchun bo‘ysunuv tartibida yuqori turuvchi organlar ko‘rishga haqli hisoblanadi. Prokuratura va mehnat huquq inspeksiyalari esa faqat mazkur vakolatli organarlarga intizomiy jazoni bekor qilish bilan murojaat qilishlari mumkin, ya’ni intizomiy jazoni bekor qilishga haqli emaslar.⁴

Berilgan kazusda COVID-19 pandemiyasi davrida MChJ rahbari u bilan mehnat shartnomasini bekor qilganligi keltirilgan. O‘zbekiston Respublikasining

³ <https://lex.uz/docs/-1444779>

⁴ Мехнат ҳуқуқи. Дарслик. –Т.: ТДЮУ нашриёти, 2018. – 365 бет.

Prezidentning “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta’irini yumshatish bo’yicha birinchi navbatdagi chora-tadbiri to’g’risida”⁵gi Farmoniga ko’ra 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.

Bu yerda Navro’zovaning ham holatini aniqlashtirishimiz kerak, agar uning 14 yoshga to’lmagan bolasi bo’lsa bu holatda ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilishga umuman huquqi yo’q hattoki MK ning 100-modasi ikkinchi qismi, 3,4-bandlarini asos qilganda ham.

G.Navro’zovaning bildirgan etirozlariga nazar tashlaydigan bo’lsak, ish beruvchi dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menejer lavozimi uchun to’lanadigan ish haqining yarmini to’lash shartni kiritgan. MK ning 86-moddasiga muvofiq dastlabki sinov paytida hodimga mehnat to’g’risidagi qonun hujjatlari va korxonada o’rnatilgan mehnat shartlari to’liq tadbiq etilishi lozim, shu jumladan to’liq ish haqi va mehnatga layoqatsizlik nafaqasini olish huquqi ham. Bundan tashqari MK ning 5-moddasiga ko’ra, mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to’g’risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas.

Yuqoridagilardan xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, avvalambor xodim G.Navro’zova sudga murojaat qilgani maqsadga muvofiq bo’ladi, sababi berilgan kazusda quyidagi holatlar mavjud;

-ish beruvchi dastlabki sinov belgilashda MK ning 84,85,86-moddalari talablari buzilgan;

-intizomiy jazo qo’lashda bir qator qonunga zid harakatlar sodir etilgan, ya’ni MK ning 181,182-moddalari qoidasiga mutloq mos kelmaydi.

⁵ 19.03.2020 yildagi “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta’irini yumshatish bo’yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to’g’risida” –PF -5969 - son

Yuqorida ko'rsatib o'tilganlardan tashqari yuqorida ko'rsatib o'tilgan qonun hujatlariga zid keluvchi xati-harakatlar sodir etilgan. Sud ishni ko'rib chiqib, MK ning 111- moddasiga asosan xodim G.Navro'zovani ishga tiklashi hamda MK ning 112-moddasiga muvofiq ish beruvchini majburiyatini belgilab beradi.

Qo'shimcha tarzida shuni ham aytishim lozimki, xodim, G.Navro'zova MKning 277-moddasi ya'ni Xodimlar mehnatga doir huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar bo'yicha sudga murojaat qilganlarida sud harajatlarini to'lashdan ozod etiladilar.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

- 1) O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. Toshkent sh., "O'zbekiston" nashri, 2018 yil
- 2) O'zbekiston Respublikasining qonuni. "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasining qonuniga o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritish haqida. Toshkent sh., 1998-yil 1-may, 616-I-son
- 3) O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi: Rasmiy nashr - O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi. – T.: "Adolat", 2018 y.
- 4) O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. –T.: TDYUI nashriyoti, 2018. O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, TDYUI.
- 5) O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida»gi qarori
- 6) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 2 apreldagi 154-sonli «Budjetdan mablag' bilan taminlanadigan tashkilotlarda xizmat yengil avtotransportidan foydalanishni tartibga solish to'g'risida»gi qarori
- 7) Lex.uz sayti

