

1 - kazu

“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 noqonuniy 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 kiritganligini aytib o'tdi. Shu bilan birga u ish beruvchiga o'zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etdi.

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

Vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida tahlil qiling.

Ushbu muammoli vaziyatni aniq yoritish uchun oldimizga quyidagicha vazifalarni belgilab olamiz; ish beruvchi va xodim o'rtasidagi tuzilgan mehnat shartnomasi amaldagi qonun hujjatlariga zid emasmi; xodimning nojo'ya hatti – harakatlariga nisbatan ish beruvchining G.Navro'zovaga nisbatan qo'llagan jazosining muvofiqligi; amalda qonunchiligimizdagi Mehnat Kodeksi bilan belgilangan intizomiy jazolar; xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat shartnomasi haqqoniy bekor qilinganmi; xodimning ish beruvchiga keltirgan vajlari asoslimi.

Oldimizga quyilgan vazifani yoritishdan boshlasak O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi¹ning(keying o'rinlarda MK deb yuritiladi) ilk moddasida keltirilgan mulkchilikning barcha shaklidagi korxona, muassasa, tashkilotlarda shuningdek ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mahnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Ish beruvchi va G.Navro'zova o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi MK ning 5-moddasida "Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emasligi", 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, mehnatga haq to'lash qoidalarining buzilishi xodim Navrozovaga Menejer uchun belgilangan haqning yarmi miqdorida mehnatga xaq to'lanishi mehnat shartnomasiga kiritilishining o'zini xatolikka yo'l qo'tilganligini ham ko'rib o'tishimiz MK sining 16-moddasida belgilan; o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish, Vazirlar Mahkamasining 775 – son qarorida ham o'z aksini topgan, bundan tashqari ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida dastlabki sinov muddatining qo'llanishi amaldagi

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)

qonunchiligimizning yani MK ning 85 – moddasi keltirilgan muddat uch oydan oshib ketishi mumkin emasligi qayt etilgan. MK ning 86 – moddasi dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq tatbiq etilishi va dastlabki sinov davri mehnat stajiga kiritilishini keltirib o'tish lozim. Yana shu o'rinda takidlash kerak O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 133-sonli qarorida xam keltirib o'tilganidek Qonun hujjatlari, jamoa shartnomasi, mehnatga haq to'lash to'g'risidagi nizom va boshqa mahalliy normativ hujjatlarga nisbatan xodimning ahvolini yomonlashtiradigan mehnat shartnomasi shartlari haqiqiy emas deb hisoblanishi; jumladan, mehnat shartnomasini tuzishda quyidagi shart belgilanishi mumkin emas: qonun hujjatlari bilan nazarda tutilmagan intizomiy jazolarni belgilash; ish beruvchi ko'plab shikoyatlar kelib tushyotganligini asos qilib G.Navro'zovaga qattiq hayfsan intizomiy jazo qo'llaganligi keltirilgan vaholanki MK ning 181-moddasiga ko'ra xodim mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi intizomiy jazo sifatida xayfsan, o'rtacha oylik ish xaqining o'ttiz foizigacha (bu bir % ham bo'lishi mumkin o'n % ham bo'lishi mumkin) aynan o'ttiz foiz qo'llisan degani emas, agar ichki mehnat tartib qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish xaqining ellik % gacha miqdor nazarda tutilgan bo'lsa undayam MK ning 164-moddasida nazarda tutilgan jarima ushlab qolish talablariga rioya qilingan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi.

Ish beruvchi yani MChJ rahbari G.Navro'zovaning mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelayotganligini asoslab intizomiy jazo berilgani to'g'risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror xodimga ma'lum qilinib, tilxat olish orqali intizomiy jazoni asoslantirilishini ham kiritib lozim.

Mehnat shartnomasini bekor qilishga to'xtaladigan bo'lsak (MK ning 100-moddaning ikkinchi qismining 3 va 4 - bandlari, 4-bandida ichki mehnat tartib qoidalarida aniq qilib ko'rsatilgan bo'lishi) ish beruvchiga ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini asos qilib lavozim majburiyatlarini bajarmaganligi uchun ishdan bo'shatgan bo'lishi mumkin, etirof etish kerakki 181- moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarini nazarda tutmagan holda qattiq hayfsan qo'llash ham MK

da taqiqlanishi keltirib o'tilgan. Shu o'rinda bir narsaga etibor qaratishimiz kerak "Bilol Baxt" MChJ rahbari G.Navro'zovaga nojo'ya hatti – harakati uchun yani mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini asos qilib berilgan oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'llashi va xodimni Koronavirus pandemiyasi sharoitida ishdan bo'shatib yuborishi muvofiqmidi.

Intizomiy jazolar xodimni unga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini nojo'ya xatti-harakati tufayli bajarmasligi yoki tegishli tarzda bajarmasligi (ichki tartib qoidalari, mansab yo'riqnomalari, nizomlar, ish beruvchining qonuniy buyruqlari, texnik qoidalarini buzish va h.k.) sababli qo'llanishi mumkin². Ish beruvchi tomonidan G.Navro'zovaga ikki oydan keyin oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'llanilganligi keltirilgan. Ish beruvchi tomonidan intizomiy jazolar berish belgilangan muddatlar va tartibga rioya qilingan-qilinmaganligi aniqlanishi zarur. Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkin. Nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o'tganidan, G.Navro'zovaning menedjeri sifatida ishga qabul qilinganliginin hisobga olib moliya-xo'jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda esa, — sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o'tganidan keyin jazoni qo'llab bo'lmaydi. Jinoiy ish bo'yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi.

COVID-19 pandemiyasi paytida MChJ rahbari G.Navro'zova bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi holatini izohlashda ³O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 19 martdagi PF-5969-son Farmoni 16-bandiga muvofiq:

koronavirus infeksiyasi bilan zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan, shuningdek, 14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi (uning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish

² O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 12-sonli qarori.

³ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 19 martdagi PF-5969

beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanishi belgilangan edi. Karantinga oid choralar amal qilishi davrida ish beruvchilar xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazishlari mumkinligi takidlangan.

Etibor berishimiz lozim ⁴16-bandning uchinchi xatboshisi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 9 fevraldagi PF-6165-sonli Farmoni tahririda quyidagicha tahrir qilindi:

faqatgina 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.

Xodim G.Navro'zovaning ish beruvchiga "Bilol Baxt" MChJ keltirgan vajlarini asoslaydigan bo'lsak G.Navro'zova ish beruvchiga o'zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etish orqali MK ning 237 – moddasi homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmasligini, korxonaning butunlay tugatilish hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinishini.

Muddati tugaganligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham ish beruvchi ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatib o'tilgan ayollarni ishga joylashtirishi shart. Ishga joylashtirish davrida bu ayollarning ish haqi saqlanib qoladi, biroq bu muhlat muddatli mehnat shartnomasi tugagan kundan boshlab uch oydan oshmasligi kerak takidlashga harakat qilgan. Ish beruvchi xodim ko'rsatayotgan vajlarni xisobga olmagan u taqdim qilayotgan xomiladorli tibbiy xulosani etiborga olmagan holda MK ning 100 – moddasi ikkinchi qismi 3, 4 – punktida kursatilgan asoslarni ish beruvchining mutloq huquqi degan bir fikr bilan harakat qilgan. Yana bir etibor berish lozim bo'lgan vaziyat MK ning 100-

⁴ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 9 fevraldagi PF-6165

moddasining oxirgi qismida berilgan; Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno.

Xulosa o'rnida shuni takidlash lozimki mehnat shartnomasini tuzishda ish beruvchi MK ning 1, 5, 16 – moddalarida nazarda tutilgan qoidalarga etibor berishi, 85-moddasiga keltirilgan dastlabgi sinov muddatlarini to'g'ri belgilash, nojo'ya hatti harakatlar sodir qilinganda sodir qilingan harakatlarga ish beruvchining qo'llayotgan intizomiy jazoning muofiqligiga etibor qaratish har bir nojo'ya harakat uchun bitta intizomiy jazo qo'llar intizomiy jazolarni MK ning 181-moddasida keltirilgan jazo turlaridan tashqariga chiqmagan holda belgilash, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmasligini ushbu vaziyatda xodim yani G.Navro'zova sudga murojaat qilish orqali o'z huquq va erkinliklarini tiklashi va o'z mehnat joyiga qatishi mumkin, vaholanki ish beruvchi MK ning yuqorida takidlab o'tgan bir qator moddalarni mehnat shartnomalarini tuzishda noto'g'ri qo'llagan.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi.
2. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 12-sonli qarori.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 19 martdagi PF-5969
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 9 fevraldagi PF-6165

Internet malumotlari

1. www.lex.uz