

1-Kazus.

“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 xayfsan 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 ketishni 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 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 kiritilganligini aytib o’tdi. Shu bilan birga u ish beruvchiga o’zining olti oylik xomiladorligini 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.

Kirish.

Yuqoridagi kazusdan kelib chiqib, unda keltirilgan holatlar bo'yicha nimalarga e'tibor qaratishimiz lozimligini, qanday savollarga javob topishimiz kerakligini aniqlab olishimiz maqsadga muvofiq bo'ladi.

Shu sababli kazus yuzasidan aniqlanishi va oydinlik kiritilishi lozim bo'lgan holatlar quyidagicha:

-Dastlabki sinov muddati to'g'ri qo'llanilganmi va mehnat shartnomasi qonuniy tuzilganmi?

-Intizomiy jazo qo'llashi asoslimi va qo'llash tartibi qanday?

-Mehnatga haq to'lash tartibi qanday?

-Mehnat shartnomasini bekor qilish qonuniymi?

-Xodimning keltirgan vajlari asoslimi?

-Xodim bu vaziyatda qayerga murojaat qilishi lozim?

Mushohada qismi.

Menejer (inglizcha manager-boshqaruvchi)-korxona egasi bo'lmagan, maxsus tayyorgarlik ko'rgan, boshqaruvning qonun qoidalarini chuqur biluvchi malakali mutaxassisdir.

Dastlabki sinov muddati Mehnat Kodeksining (keyingi o'rinlarda MK) 85-moddasiga¹ binoan uch oygacha belgilanishi kerak. Dastlabki sinov muddati nima uchun qo'llaniladi? MKning 84-moddasiga ko'ra: xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirish, xodimning mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishining maqsadga muvofiqligini aniqlash uchun qo'llanilishi, shuningdek xomilador ayollar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi deb ko'rsatilgan. Shuningdek MK ning 86-moddasiga muvofiq dastlabki sinov muddati davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq amal qilishi, bu muddat mehnat stajiga kirishi belgilangan. Vazirlar Mahkamasining qarorida ² ham ko'rsatilganidek dastlabki sinov muddatini MK bilan belgilangan eng yuqori muddatdan ortiqcha belgilash, mehnat shartnomasi shartlarini haqiqiy emasligiga olib kelishi qayd etilgan.

Dastlabki sinov faqat yangidan ishga qabul qilish va mehnat shartnomasi tuzish chog'idagina qo'llanilishi mumkin va bir vazifadan boshqasiga o'tkazilayotgan xodimlarga sinab ko'rishi mumkin emas³.

¹ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: (2020 yil 1 martgacha bo'lgan o'zgartirish va qo'shimchalar bilan)- T; "Yuridik adabiyotlar publish" 2020 y. 45- bet.

² O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-son qarori. 3-b.

³ Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik.-T.:TDYU nashriyoti, 2018.-182-bet.

Mehnat shartnomasining shakli va mazmuni MKning 73-74-moddalarida belgilangan. Unga muvofiq mehnat shartnomasi taraflar kelishuvi bo'yicha, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi. Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi. Mehnat shartnomasining shakli O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qaroriga muvofiq⁴ shaklda tuzilishi belgilangan. Shuningdek mazkur qarorda mehnat shartnomasining zaruriy shartlari: ish joyi, mehnat funksiyasi, ish boshlanadigan kun, mehnatga haq to'lash miqdori, va boshqa bir qator qo'shimcha shartlari: xodimga mehnat shartlari belgilangan holda YATMM va MMda nazarda tutilgan qo'shimcha mehnat majburiyatlari; xodimning yuqori malakasi, xodim uchun belgilangan ish vaqti va boshqa holatlar ko'rsatilgan. Bu qarorda mana shu shartlarga muvofiq namunaga asosan tuzilishi kerakligi qayd etilgan. Shuningdek bu qarorga muvofiq mehnat shartnomasi qanday holda tuzilsa haqiqiy emasligi xususida shartlari ham keltirilgan bo'lib, unga muvofiq qonun hujjatlari, jamoa shartnomasi, mehnatga haq to'lash to'g'risidagi nizom va boshqa mahalliy normativ hujjatlarga nisbatan xodimning ahvolini yomonlashtiradigan mehnat shartnomasi haqiqiy emas deb ko'rsatilgan. Bu shartlar-qonun hujjatlari bilan nazarda tutilmagan intizomiy jazolar belgilansa degan qismi ham mavjud.

Intizomiy jazoning turlari va qo'llash tartibi MKning 181-182-moddalarida ko'rsatib o'tilgan. MKning 181-moddasiga ko'ra intizomiy jazolarning quyidagi turlari mavjud: 1) Xayifsan. 2) O'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizdan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima. 3) Mehnat shartnomasini bekor qilish. Ushbu intizomiy jazo choralaridan boshqasini qo'llashi taqiqlanadi deb ko'rsatilgan. MKning 182-moddasiga binoan intizomiy jazo avvalo ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar tomonidan qo'llanilishi, qo'llashdan oldin xodimdan tushuntirish xati talab qilishi kerakligi. Shuningdek intizomiy jazo qo'llashda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatlarning qay darajada og'ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinishi. Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin deb qayd etilgan. Bundan tashqari intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat sodir etilganligi aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki tatilda bo'lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Intizomiy jazo berilgani to'g'risidagi buyruq (farmoish) yoki qaror xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi deb belgilangan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 174-moddasiga asosan ichki mehnat tartibi qoidalarida ish beruvchi hamda kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimning boshqa vakillik organi bilan kelishib tasdiqlanadi.⁵ Xodimga nisbatan intizomiy jazo qo'llash uchun asos korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida ko'rsatilgan bo'lishi kerak.

⁴ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11 martdagi 133-son qarori 2-ilova.

⁵ Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik.-T.: TDYU nashriyoti, 2018.352-bet.

Mehnatga haq to'lash MKning 153-moddasiga binoan mehnatga haq to'lash miqdori ish beruvchi va xodim bilan kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnatga haq to'lashning miqdori qonun hujjatlariga binoan belgilangan haq to'lashning eng kam miqdoridan oz bo'lishi mumkin emas va eng ko'p miqdori cheklanmagan deb qayd etilgan. MKning 154-moddasiga binoan mehnat shartnomasining taraflari kelishuvi bilan belgilangan mehnat haqi miqdori jamoa shartnomasi yoki kelishuvida o'rnatilgan miqdordan kam bo'lishi mumkin emas deb belgilangan.

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asoslari MKning 100-moddasida qayd etilgan. Shu moddaning ikkinchi qism 4 bandiga ko'ra xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzilganligi va bu ro'yxati ichki mehnat tartibi qoidalarida qayd etilishi lozimligi bayon etilgan. Ish beruvchi o'z tashabbusi bilan ishdan bo'shatganda agar jamoa shartnomasi yoki jamoa kelishuvida kasaba uyushmasini roziligini olishi belgilangan bo'lsa, u holda kasaba uyushmasi roziligini olishi kerak deb qayd etilgan MKning 101-moddasiga binoan. MKning 102-moddasiga binoan mehnat shartnomasi xodim aybli xatti-harakatlari sodir etilganligi munosabati bilan bekor qilingan hollarda(100-modda ikkinchi qism 3 va 4-bandlari), ish beruvchi xodimni mehnatga oid munosabatlarining bekor qilinishi to'g'risida kamida uch kun oldin xabardor qilishi yoki shunga muvofiq kompensatsiya to'lashi ko'rsatilgan.

Shuningdek, MKning 237-moddasiga binoan xomilador ayollar va uch yoshgacha bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi deb belgilangan va muddati tugaganligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilinganda ham ish beruvchi xomilador ayollarni yoki uch yoshgacha bolasi bor 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 kerakligi yozilgan.

Xodimning keltirgan vajlari birinchidan ish haqini to'liq olmaganligi yuqorida keltirilgan MKning 153-154 –moddalariga asosan to'liq olishi kerak. Ikkinchidan kasal bo'lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lashi kerak. Bu Davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha beriladigan nafaqalar 285-moddasiga binoan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lashi kerak.

Xodim bu vaziyatda o'zining buzilgan huquqlarini tiklashga haqli. MKning 8-moddasiga binoan har bir shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlarga, shuningdek mehnat nizolarini ko'ruvchi organlarga tomonidan amalga oshirilishi belgilangan. Shunga asosan xodim sudga murojaat qilishi kerak.

Xulosa qilib oladigan bo'lsam ish beruvchi xodimni dastlabki sinov muddati bilan ishga qabul qilganda muddatni 3 oydan oshirmasligi kerak edi bu harakatlari

mutlaqo qonunga zid. Shuningdek ish beruvchi xodimning xomiladorligi holatida dastlabki sinovni qo'llamasligi lozim edi. Ish beruvchi bu borada ham nohaq. Bu vaziyatda mehnat shartnomasi shakli ham qonunga zid holda tuzilgan. Ish beruvchi xodimga mehnat shartnomasida kelishilgan ish haqini to'liq miqdorda to'lashi kerak edi. Buni MKning 16-moddasiga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat sharoitlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalani 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 olishi mumkinligi ko'rsatilgan. Ish beruvchining qo'ygan sharti ya'ni sinov muddati tugagandan keyin to'liq to'liyman degan ugacha yarmini to'liyman degan sharti ham haqiqiy emas. Shuningdek mehnat shartnomasi tuzildimi unda qo'llaniladigan dastlabki sinov muddati ham qonuniy bo'lishi, tuzilgan paytdan boshlab amal qilishi boshlanadi va ish beruvchi qonunda belgilangan tartibda unga barcha turdagi ijtimoiy to'lovlarni amalga oshirishga majbur. Ish beruvchi intizomiy jazoni qo'llashga asosi ichki mehnat tartib qoidalariga muvofiq qo'llashi va qonunda belgilangan bittasini qo'llashi kerak edi. Qolaversa intizomiy jazoda jarimaning ham 30 foizigacha qo'llashi mumkin edi 60 foiz qo'llagan. Ish beruvchining bu harakatlari ham qonunga zid. Qo'llashdan oldin xodimni ogohlantirishi ham lozim edi. Endi ishdan bo'shatish masalasiga kelsak. Birinchidan ish beruvchi xomilador ayolni ishdan bo'shatishga haqqi yuq. Ikkinchidan yuqoridagi holatda ham aynan nimaga asosan bo'shatilgani aniq emas shunga ko'ra ish beruvchi ishdan bo'shatish asoslantirishi kerak. Agar ish beruvchi 100-moddaning ikkinchi qismi 4-bandi bilan ya'ni qo'pol ravishda deb oladigan bo'lsak ham bunda ish beruvchi kasaba uyushmasi roziligini olmagan, xodimni ogohlantirmagan. Bunday vaziyatda ham ish beruvchining harakatlari mutlaqo qonunga zid. Shuningdek, mehnat shartnomasi bekor qilingandan so'ng ish beruvchi xodimga mehnat daftarchasini berish "Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risida"gi Yo'riqnomaga asosan amalga oshirishi zarur edi.

Bu masala sud tartibida hal etiladi. Sud g'ayriqonuniy ishdan bo'shatilgan deb topsa, MKning 111-112-moddalariga ish beruvchini javobgarlikga tortadi. MKning 111-moddasiga binoan mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan hollarda, u ish beruvchining o'zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozim. Nizoni ko'rish vaqtida ish beruvchiga mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga o'tkazishning asosliligini isbotlab berish ma'suliyati yuklatiladi. Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib olish nazarda tutilgan bo'lsa, sud kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligi olingan-olinmaganligini aniqlaydi deb qayd etilgan.

MKning 112-moddasiga ko'ra ishga tiklanganda ish beruvchi xodimga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati yuklatiladi deb yozilgan. Sud katta ehtimol bilan xodimni ishga tiklashi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

Normativ-huquqiy hujjatlar.

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi:(2020 yil 1 martgacha bo'lgan o'zgartirishlar va qo'shimchalar bilan)-T.: "Yuridik adabiyotlar publish". 2020 y.-288 bet.
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11 martdagi 133-son qarori.
3. Davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha to'lanadigan nafaqalar. 2020 yil 4-sentabr.
O'quv adabiyotlar:
- 4.Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik.-T.: TDYU nashriyoti, 2018.-547 bet.