

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 олтимиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. Дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида, СОВИД-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтди.

Г.Наврўзова иш берувчининг ҳаракатлари ноқонуний эканлигини қуйидагилар 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.

Мазкур муаммоли вазиятга ҳуқуқий баҳо беришда биз қуйидаги масалаларга тўхталиб, аниқлик киритиб ўтишдан бошлаймиз:

1. Меҳнат қонунчилигида дастлабки синов муддатларининг қўлланилиши.
2. Ходимга нисбатан интизомий жазо чоралари қўллаш тартиби.
3. Каронавирус пандемия даврида иш беручи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби.
4. Иш берувчи томонидан ғайриқонуний равишда ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши оқибатлари.

Меҳнат қонунчилигида дастлабки синов муддатларининг қўлланилиши.

Юқоридаги муаммоли вазиятда, “Билол Бахт” МЧЖга миждозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси асосида ишга қабул қилинган. Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилади:

- ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;
- ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида тузилади.

Дастлабки синов муддати тўғрисида иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши лозим. Бундай банд кўрсатилмаган бўлса ходим дастлабки синов муддатисиз ишга қабул қилинган ҳисобланади.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 85-моддасига асосан, дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Вақтинча меҳнатга қобилиятизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди, яъни ходим узрли сабаблар билан ишда бўлмаган даври синов муддати вақтидан чиқариб ташланади ва синов муддати ушбу вақтга узайтирилади. Демак, юқоридаги

ҳолатда иш берувчи синов муддати қўллашда тўрт ойлик муддатни тадбиқ қилиб қонун бузилишига йўл қўйган деб ҳисоблашимиз мумкин.

Бундан ташқари Г.Наврўзова иш берувчига ҳомиладорлигини тасдиқловчи ҳужжат тақдим этганлигини, бироқ, ҳужжат тақдим этган вақти тўғрисида аниқ маълумот келтирилмаганлигини қўришимиз мумкин. Бу ҳолатда иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузиш вақтида тақдим этган бўлса, Г.Наврўзовага дастлабки синов муддати қўлланилишига йўл қўйилмайди.

МК нинг 84 – моддасида дастлабки синов муддати тадбиқ этилмайдиган ходимлар рўйхати келтириб ўтилган. Жумладан 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 муддати белгиланмаслиги келтириб ўтилган.

Г.Наврўзова иш берувчига ўзининг ҳомиладорлиги тўғрисидаги тиббий ҳулосани меҳнат шартномаси тузулгандан сўнг тақдим этган тақдирда дастлабки синов муддати тугатилган ҳисобланади.

Г.Наврўзова томонидан такидланишича меҳнат шартномасини тузишда иш берувчи унинг ҳуқуқларини бузганлигини, жумладан, меҳнат шартномасида 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 ўтмоқда.

МК нинг 86-моддасида дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади деб белгилаб қўйилган. Бундан ташқари МКнинг 16-моддасида ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқларидан кўрсатиб ўтилган.

Бундан кўриниб турибдики иш берувчи меҳнат шартномасига дастлабки синов муддати даврида ходимга нисбатан ойлик маошининг ярмини тўлаши ҳақидаги бандини киритганлигини нотўғри деб топишимиз мумкин. Агар ушбу ҳолатда ходим ҳуқуқлари бузилганлиги юзасидан судга ёки Меҳнат вазирлиги ҳудудий бўлимларига мурожаат қилган тақдирда унга тўланмаган ойлик маошини ундириб берилади.

Шу билан бирга дастлабки синов давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги тўғрисидаги бандига тўхталадиган бўлсак, Меҳнат кодексининг 5-моддасида меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига нисбатан ёмонлаштирадиган шартларининг ҳақиқий эмас деб белгилаб қўйилганини кўришимиз мумкин. Иш берувчининг иш ҳақининг ярмини тўлаш ва меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларини ҳам ходим аҳволини ёмонлаштирадиган шартлар деб олишимиз мумкин.

Ходим томонидан меҳнат шартномасига имзолаб, бу шартларга рози бўлган тақдирда ҳам, унинг аҳволини ёмонлаштирадиган ҳолат сифатида меҳнат шартномасини ҳақиқий эмас деб топилишига олиб келади.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чоралари қўллаш тартиби.

Юқоридаги ҳолатда МЧЖ раҳбари ходимнинг мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб, ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллаганлигини кўришимиз мумкин. Ушбу вазиятга ҳуқуқий баҳо беришдан олдин интизомий жазо турларига тўхталиб ўтамиз.

МК нинг 181-моддасида ва Ички меҳнат тартибининг намунавий қоидаларида¹ интизомий жазо турларига келтирилиб ўтилган.

Хусусан:

1) ҳайфсан;

¹ Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'li nazar, korxona muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining(ro'yxat raqami;746,14.06.1999-y.) 3.4 va 3.10-bandlari

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. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш ;

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

Бундан кўриниб турибдики иш берувчи ходимга нисбатан ўттиз фоиздан ошмаган ҳолда жарима тайинлашга ҳақли, фақатгина ички меҳнат тартиб қоидаида белгилаб қўйилган тақдирдагина эллик фоиз миқдорда жарима қўллашга ҳақли. Иш берувчи ходимга нисбатан олтмиш фоиз миқдорда жарима қўллаб меҳнат қонунчилигини бузган деб топишимиз мумкин.

Юқоридаги моддада ҳайфсан жазосининг даражалари кўрсатиб ўтилмаганлигини кўришимиз мумкин. Ходимга нисбатан қўлланилган иккинчи интизомий жазо қаттиқ ҳайфсан берилганлиги нотўғри деб ҳисоблашимиз мумкин. Бу турдаги жазо турлари, яъни қаттиқ ҳайфсан алоҳида тартибга солинувчи ташкилотларда қўлланилиши мумкин(ИИБ, харбий соҳада).

Иш берувчи томонидан яна бир қонун бузулиши ҳолатини кўришимиз мумкин. МКнинг 182-моддасида интизомий жазоларни қўллаш тартиби бериб ўтилган. Унга кўра ҳар бир хатти-ҳаракат учун битта интизомий жазо чораси қўлланиши мумкин эканлиги айтиб ўтилган. Шу сабабли МЧЖ раҳбари томонидан бир вақтнинг ўзида ҳам жарима, ҳам ҳайфсан интизомий жазоларини биргаликда қўллашнинг нотўғри деб топишимиз мумкин.

Каронавирус пандемия даврида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби.

Иш берувчи ва ходим ўртасида дастлабки синов муддати асосида тузулган меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига тўхталиб ўтамиз. МКнинг 87-моддасида дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир

тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидирлиги белгиланган. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин. Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишдан олдин, унга синов натижаси қониқарсиз ҳамда ўзига топширилган лавозимини лозим даражада бажариш қобилиятига эга эмаслигини асослантириб бериши керак бўлади. Ўз навбатида ходимни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидирлиги белгиланган.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади.

Г.Наврузова томонидан иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи ҳужжатларини тақдим этганлигини таъкидлаб ўтган. Ушбу ҳолатда иш берувчи ўзининг ташаббуси билан Г.Наврузовани ишдан бўшата олмайди. Меҳнат шартномасини бекор қилиб бўлмаслиги асосларига тўхталиб ўтамиз.

Биринчидан, МКнинг 237-моддасида ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар белгилаб қўйилган. Жумладан, Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно.

Иккинчидан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 март кунидаги ПФ-5969-сонли фармони 16-бандига мувофиқ каронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантида жойлаштирилган, шунингдек, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахсла васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланиши белгиланган.

Аммо муаммоли вазиятнинг рўй берган вақти келтирилмаганлиги сабабли баъзи янги қонунчиликдаги ўзгаришларга тўхталиб ўтамиз. 2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли фармон билан 16-бандининг учинчи хатбоши тахрирланди. Унга кўра, каронавирус инфекцияси билан зарарланган ва карантига олинган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахсла васийлар, ҳомийлар) билан меҳнат шартномасини иш

берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади, яъни олдинги тахрирда каронавирус билан касалланган ёки касалланмаганлигидан қатъий назар 14 ёшгача фарзанди бўлган ота-оналар эди. Янги тахрида фақатгина koronavirus bilan kasallangan 14 ёшгача фарзанди бўлган ота-оналаргагина талуклиги кўрсатиб ўтилган².

Юқоридаги қонун ҳужжаларидан келиб чиқиб, МЧЖ раҳбари ходим билан тузулган меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетиши ҳақидаги талаблари асосиз деб ҳисоблаймиз.

Иш берувчи ғайриқонуний равишда меҳнат шартномасини бекор қилган тақдирда бузулган ҳуқуқларини тиклаш бўйича судга мурожат қилиб, ўзининг ҳуқуқларини тиклашлари мумкин. Фақат ходим ўзининг ташаббуси билангини меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин.

Иш берувчи томонидан ғайриқонуний равишда ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши оқибатлари.

Юқорида кўриб ўтдикки, иш берувчи томонидан бир неча бор меҳнат қонунчилиги талаблари бузулиши ҳолатларини кўришимиз мумкин. Хусусан, меҳнат шартномасини тузушда:

- тўрт ойлик синов муддатини қўллаши
 - синов муддати даврида иш ҳаққининг ярмини тўлаганлиги
 - касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги
- тўғрисидаги банднинг мавжудлиги иш берувчига нисбатан Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддасида кўрсатилган маъмурий жазога тортилишига олиб келиб келади.

Бундан ташқари, иш берувчи Г.Наврўзованинг ҳомиладорлигини тасдиқловчи ҳужжат тақдим этсада, у билан ўзининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилган тақдирда Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодекси 148-моддаси 2-қисмига кўра аёлни ҳомиладорлиги ёки шахсининг ёш болани парвариш қилаётганини била туриб уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш жиноий жавобгарликка тортилишига олиб келади.

Хулоса

Юқорида муаммоли вазиятни таҳлил этиш давомида иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат қонунчилигида белгилаб қўйилган ҳуқуқларини бир неча бор бузганлик ҳолатларини кўришимиз мумкин.

² Mehnat huquqi telegram kanali.Admin-Muhammaddin Karimjonov-Toshkent davlat yuridik universiteti Mehnat kafedراسи o'qituvchisi

Жумладан, Г.Наврузовани тўрт ойлик синов муддат билан меҳнат шартномасини тузиб, МКнинг 85-моддаси талабларини бузган. Агарда, меҳнат шартномаси тузишдан олдин ҳомиладорлиги тўғрисида хужжатларни иш берувчига тақдим этган бўлса, иш берувчи МКнинг 84-моддаси талаблари бузилганлигини кўришимиз мумкин.

Иккинчидан, ходимга нисбатан интизомий жазо қўллашда МКнинг 181,182-моддаларини қўпол тарзда бузган.

Учинчидан, ходимнинг ҳомиладорлигини била туриб, иш берувчи ўзининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга уринган ҳолда МКнинг 237-моддаси ва ПФ-5969-сонли фармони талаблари бузилганлигини кўришимиз мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон;
2. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилинишини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақидаги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларитўплами, 2008 й., 1-2-сон,
3. Усманова М.А., Б.Исрайлов. Меҳнат ҳуқуқи. Ўқув-услубий мажмуа. Т.: ТДЙУИ, 2011
4. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низолар. Амалий қўлланма. Тошкент,
5. Ўзбекистон Республикаси Призидентининг 2020-йил 19-мартдаги ПФ-5969 сонли фармони 16-банди.