

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 қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. 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 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 ҳулосани тақдим этди.

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

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Казусни ечиш учун аниқлик киритиладиган асосий сўзларни ажратиб олишимиз керак ва улар қуйидагилар:

- Дастлабки синов муддати
- Дастлабки синов муддати иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини
- Интизомий жазо қўллаш тартиби
- меҳнат шартлари
- меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

Ҳар бир иш берувчи билимли интизомли ва салоҳиятли ходимларни шига қабул қилиш ҳуқуқига эга. Кимдир тест орқали қабул қилади кимдир, суҳбат орқали ва яна кимдир юқоридаги казус каби дастлабки синов муддати қўллаб ходимни ишга бўлган лаёқатини, ходимлар билан ишлаб кетаолишини аниқлаб олади.

Дастлабки синов муддатини қўллаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (кейинги ўринларда МК) орқали муҳофазаланган. Хусусан, 84-моддаси орқали меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;
ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Демак синов муддати қўйилиши қонунчилик билан мустаҳкамланган.

“Билол Бахт” МЧЖ менежери Г.Наврўзовага дастлабки синов муддати белгилашдан олдин иш берувчи билан шартлашаётганда ҳамма шартларига қўнган ҳолада синов муддатини қабул қилган. Иш берувчи эса МКнинг 84-моддаси 3-қисмда белгиланган синов муддатини қўлланмаслик ҳолатларини ҳисобга олмаган. Яъни ходим Г.Наврўзова меҳнат шартномаси бекор қилинган вақтда (4 ой ишлаган) 6 ойлик ҳомиладорликни тасдиқловчи тиббий хулосани тақдим этган. Бундан кўриниб турибдики иш берувчи ушбу ходимни синов муддати қўлламасдан қабул қилиши керак эди. Балки ходим

ишга киришда ўзи хомиладорликни яширган бўлиши ҳам мумкин. Бу ҳолат ҳам казусда аниқлик киритилиши керак эди.

Фикримча ходим Г.Наврўзова иш берувчи томонидан оғирлаштирувчи меҳнат шартларига рози бўлиб ишлагани уни ижтимоий муҳтож ёки қийналган шахс деб қарасак ушбу ходимнинг қонуний манфаатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сонли қарори “Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида Низом”га кўра иш берувчи қуйидаги тоифаларга дастлабки синов натижаси қониқарсиз бўлганлигини асос қилиб меҳнат шартномасини бекор қилаолмайди. Улар:

- ёлғиз ота, ёлғиз она ҳамда 14 ёшгача ва ногирон болалари бор кўп болали ота-оналарга;

- таълим муассасаларни тугатган ёшлар;

- муддатли ҳарбий хизматдан бўшатишган шахслар;

- ногиронлар;

- бандликка кўмаклашиш марказларида иш қидирувчи сифатида ҳисобда турган пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

- жазони ўташ муассасаларидан бўшатишган, жазони ўтаётган ёки суд қарорига кўра тиббий характердаги мажбурий чоралдар кўрилган шахсларга нисбастан синов муддатида ишдан бўшатиб бўлмайди.

- Дастлабки синов муддати иш ҳақининг ярмини тўлаш шarti

Ҳар бир ходим адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва ҳақ олиш ҳуқуқига эгаллиги Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида белгилаб берилган.

Ходим синов билан ишга олинадими ёки синовсизми барибир адолатли иш ҳақи олиши керак. Бу халқаро ҳуқуқларда ҳам белгилаб қўйилган. Хусусан, Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларациясининг 23-моддаси 2 ва 3-бандларига кўра ҳар бир инсон ҳеч бир камситишсиз тенг

меҳнат учун тен ҳақ олиш ҳуқуқига эга. Ҳар бир ишловчи киши ўзи ва оиласи учун инсонга муносиб яшашни таъминлайдиган адолатли ва қониқарли даромад олишга, зарур бўлганда ижтимоий таъминотнинг бошқа воситалари билан тўлдирилувчи даромад олиш ҳуқуқига эга.

МКнинг 156-моддаси 2-қисмига кўра Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида бундай ўзгартиришга:

технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Бўлажак ўзгартиришлар ҳақида ходим камида икки ой олдин огоҳлантирилиши лозимлиги кўрсатиб ўтилган.

Демак иш берувчининг меҳнатга ҳақ тўлашда ходим Г.Наврўзованинг ҳуқуқлари бузулганлиги кўриниб турибди. Иш берувчи асоссиз равишда меҳнат ҳақи шартларини ўзгартирган.

- Интизомий жазо қўллаш тартиби

“Билол Бахт” МЧЖ ходим Г.Наврўзовага нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашда қонунга зид ҳаракат қилган яъни ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллаган. МКнинг 181-моддасида:

Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1. Хайфсан;
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.

3. Меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

Демак, ойликдан ушлаб қолишда биринчи сафар ўртача ойлик иш ҳақидан ўттиз фоизи ва кўпи билан элик фоизидан ошиб кетмаслиги керак.

Шунингдек интизомий жазоларни қўлланиш тартиби МКнинг 182-моддаси 4-қисмида ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун битта интизомий жазо қўлланиши мумкинлиги белгиланган.

- меҳнат шартлари

Меҳнат шартлари дейилганда барча корхона ва ташкилотларда меҳнат қилаётган ходимнинг ишлаб чиқариш вақтида хавфсизлигини таъминлаш, уларнинг ҳаёти ва саломатлигига хавф туғдириши мумкин бўлган сабабларга йўл қўймаслик, сифатли меҳнат қилишларини таъминлаш уларнинг қонуний манфаатларини кафолатлашларни назарда тутувчи омиллар йиғиндиси ҳисобланади. МКнинг 88-моддасида батафсил баён қилинган. Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар, норматив ҳужжатлар ва меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

МК 89-моддасида иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи белгиланган бўлиб иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлари ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт деб белгиланган. Шунингдек, ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли.

-меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

МК 97-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асослари келтириб ўтилган бўлиб, юқоридаги масалада 2-банди яъни тарафлардан бирининг ташаббуси билан бекор қилинаётганлиги кўриниб турибди.

Иш беручи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиниши МК 100-моддасида номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугаган меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиш шарт деб белгиланган. Шу модданинг иккинчи қисм 3-бандида ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ва моддий жавобгарликка тортилган ёки унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади. Бу ерда “Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеджери Г.Наврўзовага нисбатан ушбу банд қўлланилган ва ишдан бўшатган.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелида қабул қилинган “Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни тартибга солишчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида” ги 12-сонли қарорида кўрсатилишича “Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, иш берувчининг қонуний буйруқлари, Низомлар, техник қоидаларни бузиши) сабабли қўлланиши мумкин”.

Хулоса

Иш берувчи “Билол Бахт” МЧЖ, ходим мижозлар билан ишлаш менеджери Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасида бир нечта хатоларига йўл қўйган.

Биринчидан: Дастлабки синов муддати ушбу казусда тўрт ой деб кўрсатилмоқда ва иш берувчи МКнинг 85-моддасига зид равишда дастлабки синов муддати қўллаган. Моддага биноан дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас деб белгиланган.

Иккинчидан: Иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлиги. МКнинг 156-моддаси 2-қисмига кўра Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди.

Учинчидан: Иш берувчи ходимга интизомий жазо қўллашда ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллаган. МКнинг 181-моддасида 1-қисм 2-банд талабида, шунингдек интизомий жазоларни қўлланиш тартиби МКнинг 182-моддаси 4-қисмида ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун битта интизомий жазо қўлланиши мумкинлиги белгиланган.

Юқоридагиларга кўра ходим ўз бузилган ҳуқуқларини тиклаш мақсадида ўзи яшаб турган ҳудуддаги меҳнат инспекторига, прокуратурага ва судга мурожаат қилиши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси;

Ўзбекистон Республикаси конституцияси;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси:

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелида қабул қилинган 12-сонли қарори:

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сонли қарори:

Лех.уз. интернет сайт