

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 60 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.

Биринчи навбатда нимага эътибор бериш лозим:

- Меҳнат шартномаси тўғри тузилганми;
- Меҳнат шартномасини тузишда дастлабки синов асосида тўғри тузилиши;
- Ходим билан тузилган меҳнат шартномасига дастлабки синов муддатининг қандай амал қилинганлиги;

- Меҳнат шартномасида ходимга нисбатан интизомий жазони қўлланиши мувофиқи;
- Иш берувчининг иш ҳақи тўлашга қўйган шarti асослими;
- Меҳнат шартномасини бекор қилиш учун иш берувчининг тутган йўли тўғрими;
- Пандемия даврида қонунчиликка киритилган нормаларга амал қилганми.

“Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова билан 4 ойлик муддатли меҳнат шартномаси тузган.

Меҳнат Кодекснинг 84-моддасига кўра дастлабки синов муддати ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши керак эди. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган бўлади. Шунингдек, хомиладор аёллар, 3 ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона номидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар ҳамда олий ўқув юртларини тамомлаган кундан эътиборан 3 йил ичида биринчи бор ишга кирадиган шахслар ходимлар билан 6 ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, синов белгиланмаслиги белгиланган.

Меҳнат кодекс талаби бўйича синов муддати 3 ойдан ортиқ бўлмаслиги белгиланган, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва узурли сабабга кўра ходим ишда бўлмаган даврлар синов муддатига киритилмайди.

Юқорида кўрсатилган моддаларни асос қилиб ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси нотўғри тузилган.

Ходимнинг иш фаолияти жараёнида 2 ой ўтгач иш берувчи унинг фаолиятида мижозларга нисбатан кўпол муомалада бўлиши устидан кўплаб шикоятлар келиб тушганлиги асос қилиниб ойлик иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида жарима ҳамда ҳайфсан интизомий жазосини қўллади.

Бу вазиятда Меҳнат кодексининг 181-моддасига асосан ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазоларни

қўллаши мумкин бўларди. Ҳайфсан ва ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан ортиқ бўлмаган жарима.

Ички меҳнат тартиб қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоиздан ортиқ бўлмаган жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш Меҳнат кодексининг 164-моддаси талабларига риоя қилган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади. Ушбу моддада назарда тutilмаган интизомий жазони қўллаш ноқонуний бўлади.

Интизомий жазони юқорида айтиб ўтилган турлари бор “қаттиқ ҳайфсан” интизомий жазоси иш берувчининг янгилиги ҳисобланади. Қўллаган интизомий жазолар меҳнат қонунчилигига белгиланган сабабли иш берувчининг ҳаракатлари нотўғри ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 182-моддасида Интизомий жазоларни қўлланиш тартиби белгиланган.

Меҳнат кодексининг 5-моддасида Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномалар шартларининг ҳақиқий эмаслиги кўрсатилган.

-Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас деб ёзилган.

Меҳнат шартномасини тузишда қуйидаги шартлар белгиланиши мумкин эмас:

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари, қонун йўл қўядиган асослар бундан мустасно;

Қонун ҳужжатлари билан назарда тutilмаган интизомий жазолар белгилаш;

Синов муддатини меҳнат кодекси билан белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш;

Ходим учун қонун ҳужжатларида назарда тutilмаган ҳолларда моддий жавобгарлик жорий этиш. Дастлабки синов муддати тугагунга қадар

тарафлар бир-бирини ёзма равишда 3 кун олдин огоҳлантириб бекор қилиниши ҳақиқийлигига қаралсин.

Меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан қонунда ёки тарафлар келишилган огоҳлантириш муддати тугамасдан ходимнинг розилигисиз бекор қилиш, ходимнинг талаби бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топишга асос бўлади.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо муддати ва талаблари риоя қилинмаган ҳолларда балки ножўя ҳақиқатдан ҳам содир этилган ҳолатлар, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва унинг ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда бекор қилинган деган хулосага келган тақдирда ҳам ғайриқонуний деб топишга ҳақли. Ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин. Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби Меҳнат кодексининг 174-моддаси бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган ҳатти-ҳаракатлар рўйхати ички тартиб қоидаларга аниқ санаб ўтилмаган бўлса, 100-модда 2-қисми 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилинишига йўл қўйилмайди. Бу вазиятда ходимнинг ҳомиладорлиги аён бўла туриб у билан меҳнат шартномасини бекор қилган Меҳнат кодексининг 237-моддасида ҳомиладор аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат кодексининг 153-моддасида меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонуний ҳужжатлар билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас энг кўп миқдори бирор бир тарзда чекланмаган.

Меҳнат кодексининг 154-моддаси иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъий назар, ходимга бажарган иши учун иш ҳақини белгиланган

меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ Меҳнат кодексининг 161-моддасида белгиланган муддатларда тўланиши шарт. Меҳнат шартномасининг тарафлар келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Вазирлар Маҳкамасининг 775-сон қарорига мувофиқ иш берувчи ходимнинг ягона тариф сеткасида кўрсатилган разрядига мувофиқ тўлаши талаб этилади.

Вақтинча меҳнат лаёқатсизлик қуйдаги ҳолларда берилади:

Вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотса яъни шикастланса. Меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади. Ходим келтирган тиббий хулосасига мувофиқ унга нафақа тўланади.

Иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси нотўғри тузилган, дастлабки синов муддати ва интизомий жазо қўллашда хатоликка йўл қўйилган меҳнат қонунчилигида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш қоидаларига амал қилинмаган. Ходим иш берувчини хомиладорлиги тўғрисида огоҳлантиришига қарамасдан, иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини ходим томонидан қўпол бузилган деб топиб бекор қилинган. Меҳнат кодексининг 16-моддасида. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари белгиланган бўлиб ҳар бир ходим ўз меҳнати учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси бўйича белгиланганидан оз бўлиши мумкин кўрсатилган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон Фармони 16-бандига мувофиқ

-коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган, шунингдек, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланиши белгиланган.

-Иш берувчи юқоридаги тоифаларга тааллуқли бўлган ходимларни «қисқартириш»га тушгани ёки малакаси етарли бўлмагани сабабли, ҳаттоки улар ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузган ёки ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузган тақдирда ҳам ишдан бўшатиши мумкин эмас.

16-банднинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли Фармони таҳририда қуйидагича таҳрир қилинди:

- коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

-Эътибор бердингизми, аввалги таҳрирда коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки зарарланмаганлигидан қатъи назар 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиш мумкинмас деган маъно келиб чиқар эди.

- энди эса фақатгина коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

- яъни бу дегани коронавирус инфекцияси билан зарарланмаган интизомни ўта қўпол равишда бузган ёки бузиб келаётган ноинсоф ва корхонадаги жамоавий ҳамда меҳнат муҳитини бузиб келаётган, бироқ 14 ёшга тўлмаган боласи бор ходимларни бемалол бўшата оласиз! деб устозимиз Muhammadamin Karimjonov ўзининг <https://t.me/mehnthuquqi> телеграм каналида маълум қилган.

Хулоса қиладиган бўлсак иш берувчи амалдаги қонун ҳужжатларини бир нафар ходимни лавозимидан озод қилишда жуда қўпол равишда бузган. Яна бир жиҳатига эътибор бериш керак бўлади, ходим томонидан ноқонуний лавозимдан озод қилиш ҳақидаги буйруқ чиқараётганлиги айтилган бўлишига қарамасдан иш берувчи ҳаракатини давом эттирган. Бу ҳолатда ходим хоҳлаган органга мурожаат қилиши мумкин ва масаласи ижобий ҳал бўлади. Мисол учун Суд, Прокуратура органлари, Адлия вазирлиги ва Меҳнат ҳуқуқи инспектори ва бошқа ташкилотларга. Фикримча Меҳнат ҳуқуқи инспекторига мурожаат қилиш масалани нисбатан тезроқ ҳал бўлишига олиб келади.

Фойдаланилган сайтлар:

1. Lex.uz Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси
2. Меҳнат ҳуқуқи телеграм канали <https://t.me/mehnathuquqi>