

1-Kazus

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navroʻzova bilan 4 oy lik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi. Oradan ikki oy oʻtgach, MCHJ rahbari uning mijozlar bilan qoʻpol muomala qilayotganligi sababli koʻplab shikoyatlar kelib tushayotganligini asos qilib koʻrsatib oylikish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qoʻlladi. Dastlabki sinov muddatining toʻrtinchi oyida, COVID-19 pandemiyasi paytida MCHJ rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytdi.

G.Navroʻzova ish beruvchining harakatlari noqonuniy ekanligini quyidagilar bilan asosladi: birinchidan, dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menedjer lavozimi uchun toʻlanadigan ish haqining yarmini toʻlash shartini kiritganligini, agarda stlabki sinovdan muvaffaqiyatli oʻtsa toʻliq miqdorda haq toʻlash lozimligini, belgilangan davr ichida kasal boʻlib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi toʻlanmasligi bilan bogʻliq shartlarning kiritganligini aytib oʻtdi. Shu bilan birga u ishberuvchiga oʻzining 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.

Muammoli vaziyat bayoni

Maskur kazusga qonuniy jihatdan asoslantirish va haqqoniy baho berishimiz uchun vaziyatning har bir elementiga alohida yondashishimiz va har bir masalaga qonuniy jihatdan asoslantirishga har bir masalaga aloqador boʻlgan huquqiy adabiyotlardan javob berishga, olimlarning maskur vaziyatga bergan baholari bilan yoritishga harakat qilamiz.

Demak dastlab “Bilol baht” MCHJ tashkilotiga mijozlar bilan ishlash menejeri lavozimiga ishga kirgan G.Navrozova oʻz huquqlari va qonun bilan

qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish maqsadida murojat qilganligi to'g'ri yoki noto'g'riligiga javob bersak. Bo'lib o'tgan voqeaning har bir bandi va qismiga to'xtalib vaziyatga qonuniy baho berishga harakat qilamiz. Demak Navrozovaning tashkilot bilan tuzgan daslabkis sinov mudati bilan mehnat shartnomasi noto'g'ri tarzda tuzilgan chunki O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi¹ning **85-noddasida** dastlabki sinov muddatiga quydagicha tarif berilgan "Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi." deyilgan. Bundan kelib chiqadiki Navrozova bilan tuzilgan dastlabki sinov mudati 4 oyga mo'ljallanganining o'zi MK ning talablari buzulishi deb hisoblasak bo'ladi. Bundan tashqari MK ning **84-moddasida** sinov muddati belgilanishi taqiqlangan xodimlar ro'yxati mavjud va unda quydagilar bayon qilingan "Homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarining hamda oliy o'quv yurtlarining tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilari ishga qabul qilinganda, shuningdek xodimlar bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi." Bundan kelib chiqadiki maskur vaziyatda sinov muddatini belgilashning o'zi bir huquqbuzarlik hisoblanadi.

Keyingi masala MCHJ rahbari va Navrozova bilan tuzilgan mehnat shartnomasi va uning tuzilishiga etibor qaratadigan bo'lsak. Demak mehnat shartnomasi tushunchasi va uning nima maqsadda tuzilishiga to'xtalishimiz joiz.

72-modda. Mehnat shartnomasining tushunchasi va taraflari

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.

Xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflari bo'lib hisoblanadilar.

Mehnat shartnomasini tuzish haqidagi kelishuvdan oldin qo'shimcha holatlar (tanlovdan o'tish, lavozimga saylanish va boshqalar) bo'lishi mumkin.

Xodim o'rindoshlik asosida ishlash to'g'risida qonun hujjatlarida

¹O'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)

belgilangan tartibda mehnat shartnomalari tuzishi mumkin.

Maskur moddaga muvofiq mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasida amaldagi qonun hujjatlariga asosan tuzilib bunda xodimning qonun bilan qo'riqlanadigan huquqlarini toptalishiga yo'l qo'yilmaydigan shartlar va belgilangan me'yorlar asosida tuziladi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksining **4-moddasida** "Xodimlar uchun mehnat huquqlarining va kafolatlarining eng past darajasi qonunlar bilan belgilab qo'yiladi.

Qonunlardagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamoat kelishuvlari, jamoat shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning shartlari, agar qonunda boshqa holat ko'rsatilmagan bo'lsa, bir taraflama o'zgartirilishi mumkin emas. Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinmagan masalalar mehnat to'g'risidagi shartnoma taraflarining kelishuvi asosida, o'zaro kelishilmagan taqdirda esa, — mehnat nizolarini ko'rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal qilinadi." deb belgilab qo'yilgan. Bundan tashqari Mehnat Kodeksining 5-moddasida "Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas." deyilgan demak MCHJ va Navrozova o'rtasida tuzilgan va ish beruvchi tomonidan kiritilgan xodim ahvolini og'irlashtiruvchi bandlar haqiqiy emas deb topilishiga asos qilib ko'rsatishimiz mumkin.

Mehnatga haq to'lash qoidalarining buzulishi masalasiga to'xtaladigan bolsak dastavval xodim Navrozovaga menejer uchun belgilangan haqning yarmi to'lanishi to'g'risida bandning mehnat shartnomasiga kiritilishining o'zi ham bir xato deb hisoblasak bo'ladi chunki O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi 16-moddasida belgilangan xodimning huquqlarining buzulishi hisoblanadi. Ushbu moddaga binoan "O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalash 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 olish;

Maskur qonunning 2-qismida mehnatga haq to'lash qoidalarini ko'rishimiz mumkin. Mehnatga haq to'lashning yagona setkasiga binoan menejering

oylik maoshi qancha bo'lishini aniqlashimiz lozim.

Javob berishimiz lozim bo'lgan keying muammoli vaziyat bu Navrozovaga nisbatan qo'llangan intizomiy jazoning to'g'ri yoki noto'g'ri belgilanganligiga javob berishimiz lozim. Buning uchun avvalo xodimlar bilan tuzilgan ichki mehnat tartibi qoidalariga qanday tartibbuzarliklar kiritilganligini va ular orasidan qaysilari qo'pol tarzda qoida buzarliklar ekanligi belgilangan bo'lishi kerak. Mehnat Kodeksining 181-moddasida qo'llanilishi mumkin bo'lgan intizomiy jazolar turlari belgilangan bo'lib unda quydagilar "Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llashga haqli:

1) hayfsan;

2) o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima.

Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin.

Xodimning ish haqidagi jarima ushlab qolish ushbu Kodeksning 164-moddasi talablariga rioya qilingan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi;

3) mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari). Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralari qo'llanish taqiqlanadi." deb belgilangan.

Mazkur intizomiy jazolardan tartibbuzarlik uchun faqat bittasi qo'llanishi lozim. Ish beruvchi tomonidan Navrozovaga nisbatan qo'llangan intizomiy jazo chorasini "qattiq hayfisan" aslida mehnat munosabatlarining bu shaklida mavjud emasligi va shu bilan bir varakayiga oylik ish haqqining 60 foizi miqdorida jarima belgilanishi qonunga zid hioblanadi. Yani bir harakat uchun faqat bitta jazo chorasini ko'rilishi kerak. Intizomiy jazoni qo'llashdan oldin xodimdan Mehnat Kodeksining **182-moddasiga** muvofiq yozma ravishda tushintirish xati talab qilinishi lozim. Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan boshlab uzog'i bilan 1 oy ichida qo'llanadi deyilgan. Xodim tomonidan sodir qilingan tartibbuzarlik yani "mijozlar bilan qo'pol muomilada bo'lish" MCHJ tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalariga 1 marta qo'pol tarzda buzish sifatida kiritilgan bo'lishi lozim.

Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat shartnomasining ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish va bu voqea COVID 19 pandemiya davrida amalga oshirilayotganligini inobatga olib belgilangan

choraning naqadar o'rinli yoki o'rinsiz ekanligiga javob berishimiz lozim. Koronavirus davrida Prezident²imiz tomonidan 19.03.2020-yilda qabul qilingan PF-5969 ning 16-bandida "koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo'lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi to'lanadi;

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." deb belgilab berilgan .

Navro'zovaning homiladorligini inobatga olgan holda unga nisbatan qo'llangan yuqoridagi choralar to'g'rimi? Bu savolga Mehnat Kodeksining **237-moddasida** quydagicha aniqlik kiritilgan "Homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilish hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida qonun hujjatlarida belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan ta'minlagan holda amalga oshiradi." deyilgan.

Xulosa

qilib aytganimizda yuqorida sanab o'tilgan hollarni inobatga olib xodimning qonun bilan qo'riqlanadigan huquq va manfaatlari Mehnat Kodeksining bir necha moddalariga asosan qo'pol tarzda buzulganligini va ushbu vaziyatda xodim Navro'zova o'zining Konstitutsiya va qonunlarda belgilangan tartibda sudga murojaat qilishini tavsiya qilgan bo'lar edik, chunki Navro'zova boshqa organ yoki muosasalarga murojaat qilish orqali ortiqcha sarf xarajatlar va ortiqcha vaqt yo'qotishi mumkin. Sudga murojaat qilish orqali esa xodim o'z huquqlarini adolatli tarzda foydalanishi va o'ziga berilgan imtiyozlardan foydalana olishi, o'ziga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zarar o'rnini qoplatib olishi, o'zi ishlab kelayotgan ish o'rniga qayta tiklanishi muin.

²O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTINING FARMONI Toshkent sh., 2020-yil 19-mart, PF-5969-son.

Foydalanilgan adabiyotlar

1.O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T.: "O'zbekiston" -2019 y.

2.O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. T.: "Adolat" 2020 y.

3.O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi

www.lex.uz (rasmiy manba)

4. 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)

5. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTINING FARMONI Toshkent sh.,
2020 yil 19-mart,

PF-5969-son.

www.Norma.uz sayti.