

1- kasus

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menejeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navroʻzova bilan 4 oy likdastlabki 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 mehna 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 menejer 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.

Mazkur muammoli vaziyatda muammoni yechish uchun quyidagi savollarga javob berishimiz lozim :

- 1) Mehnat shartnomasiga kiritilgan shartlar .**
- 2) Dastlabki sinov bilan mehnat shartnomasi tuzishning shartlari**
- 3) Intizomiy jazoni qoʻllash tartibi**
- 4) Homilador ayollarning imtiyozlari**
- 5) Mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi**

“Bilol Baht” MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G Navro’zova bilan mehnat shartnomasi tuzgan. Shartnoma bandlaridan shuni anglash joizki dastlabki sinov muddati asosida ishga qabul qilingan Navro’zova oylik maoshning yarmii olishi, va agrda sog’lig’l yomonlashsa dastlabki sinov davrida mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to’lanmasligi belgilab qo’yilgan.

Bugungi kundagi amalda keng qo’llaniladigan shakillardan hisoblangan dastlabki sinov muddati asosida ishga qabul qilish keng tarqalgan hisoblanadi. Mehnat kodeksining 84-moddasi 1-qismiga asosan, xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko’rish va xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishini aniqlash maqsadida dastlabki sinov qo’llanilishi mumkin. Agar ish beruvchi xodimni ishga qabul qilayotgan vaqtda mehnat shartnomasida dastlabki sinov ko’rsatilishi kerak. Shartnomada bunday band bo’lmasa xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan hisoblanadi.

Ammo dastlabki sinov muddati 3 oydan oshmasligi lozimligi mehnat kodeksinigi 85-moddasida belgilab o’tilgan. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko’ra ishda bo’lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi. Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to’g’risidagi qonun hujjatlari va korxonada o’rnatilgan mehnat shartlari to’liq tatbiq etiladi. Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo’lgandagina bekor qilishi mumkin.¹ Bundan ko’rinib turibiki ushbu kazusda 4 oy qilib belgilangan dastlabki sinov muddati qonunga xilof tarzda tuzilgan.

Keyingi muammo bu dastlabki sinov muddati asosida qabul qilingan xodimga nisbatan mehnat intizomi chorasi ko’rilgani haqida fikr yuritadigan bo’lsak xodimga nisbatan oylik ish haqining 60 foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfisan intizomiy jazosi qo’llanilgan. Ushbu holatga huquqiy baho berishda Mehnat kodeksining 181-moddasiga murojaat qilamiz. Unga ko’ra xodimga nisbatan quyidaki tartibda intizomiy jazo choralari qo’llash mumkin :

- 1) hayfsan;
- 2) o’rtacha oylik ish haqining o’ttiz foizidan ortiq bo’lmagan miqdorda jarima.

¹ O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi

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

3) mehnat shartnomasini bekor qilish

Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarini qo'llanish taqiqlanadi.

Bundan ko'rinib turibiki qattiq hayfisan degan jazo turi mavjud emas bundan tashqari xodimga nisbatan qo'llanilgan jarima miqdori ham g'ayriqonuniy tartibda hisoblangan deb topiladi. Eng ko'pi bilan jarima miqdori o'rtacha oylik ish haqining 50 foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda belgilanishi lozim .

Shu o'rinda mehnat kodeksining 84 moddasida kafolat berilgan yani : 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.

Bu holatda Navro'zovaga nisbatan qo'llangan dastlabki sinov muddati ham g'ayriqonuniy tarzda amalga oshirilgan.

Bundan tashqari homilador ayollarga nisbatan mehnat kodeksining 237 moddasida ham kafolatlar berilgan :

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. O'zbekiston respublikasi Prezidenti tomonidan karantin davrida gi mehnat mehnat faoliyatini takomillashtirish uchun qabul qilingan qaroriga muvofiq ham homilador ayollarni ishdan bo'shatish mumkin emas.

COVID 19 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.

Ya'ni ish beruvchi yuqoridagi toifalarga taluqli bo'lgan xodimlarni "qisqartirishga " tushgani yoki malakasi yetarli bolmagani sababli, hattoki ular o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzgan yoki o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzgan taqdirda ham ishdan bo'shatish mumkin emas²

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969 sonli farmoni 16-band.

Endi mehnat shartnomasini bekor qilish hamda mehnat daftarchasi bilan bog'liq vaziyatlarni tahlil qilsak :

Mehnat kodeksining 97-moddasiga asosan, mehnat shartnomasini belgilangan 6 ta asosga ko'ra bekor qilinishi mumkinligi ko'rsatib o'tilgan.

1) taraflarning kelishuviga ko'ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;
2) taraflardan birining tashabbusi bilan;

3) muddatning tugashi bilan;

4) taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra;

5) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra. Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risidagi shart mehnat shartnomasida bu shartnoma ish beruvchi tomonidan korxona rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilganda, shuningdek qonunda yo'l qo'yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin.

6) yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo'yicha o'tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan.

Bizninig holatda taraflardan birining tashabbusi bilan shartnoma bekor qilingan deb hisoblaymiz va mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan va mehnat kodeksining 100 – moddasi asosida yani 2-4 bandlari asosida bekor qilinganligini g'ayri qonuniy deb topamiz. Yuqorida aytib o'tganimizdek 237 – modda asosida xodima Navro'zovaning huquqlari kafolatlangan.

Shuningdek, mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini bekor qilishdan avval ogohlantirish muddati belgilangan bo'lib, Mehnat kodeksining 87-moddasiga asosan, dastlabki sinov muddati tugaguniga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bizning holatda bo'lsa ogohlantirishsiz ishdan bo'shatilgan.

Ushbu holat yuzasidan O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining ""Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida""³gi qarorida ham dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflar bir-birini yozma ravishda

³O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining Qarori. "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi 1998-yil 17-aprel. 12-son.

uch kun oldin ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqliligi va uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishlikka faqat taraflar kelishuviga ko'ra yo'l qo'yilishi mustahkamlangan.

Ish beruvchi Navro'zovani ishdan bo'shatib yana qo'shimcha tarzda uni tinglamasligini va xohlagan joyga borib shikoyat qilishi mumkinligini aytgani ham qonunga nisbatan behurmatlik qilgani bildiradi .

Mazkur kazus yuzasidan xulosa qiladigan bo'lsak ish beruvchi bir nechta qonunga xilof hatti-harakatlarni amalga oshirganini ko'rishimiz mumkin bular :

- 1) Ish beruvchi dastlabki sinov muddati asosida ishga qabul qilish qonun qoidalariga rioya qilmagan.
- 2) Intizomiy jazo choralarini qo'llashda xato qilgan .
- 3) Mehnat shartnomasini bekor qilish tartibini buzgan.
- 4) Shuningdek, mehnat shartnomasi bekor qilingandan so'ng mehnat daftarchasini berish "Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnomaga asosan amalga oshirilishi kerak edi .

Ish beruvchining ish haqining yarmini to'lash va mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarini ham xodim ahvolini yomonlashtiradigan shartlar deb hisoblashimiz mumkin.

Ish beruvchining hatti-harakatlari noqonuniy deb topilib sud tomonidan xodima Navro'zova ishga qaytib tiklanadi hamda yetkazilgan moddiy va ma'naviy zarar o'rnini qoplash uchun kompensatsiya tegishli tartibda undirib beriladi .Bundan tashqari ish beruvchiga nisbatan mehnat qonunchiligiga amal qilmaganligi tufayli tegishli tartibda jarima qilinadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018 y., 03/18/456/0512-son;
2. . O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor

qilinishini tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlar to'plami, 2008 y., 1-2-son,

3. . Usmanova M.A., B.Israylov. Mehnat huquqi. O'quv-uslubiy majmua. – T.: TDYUI, 2011
4. Mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar. Amaliy qo'llanma. – Toshkent,
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969 sonli farmoni 16-bandi.

Internet ma'lumotlari

- 1) <http://www.lex.uz>
- 2) <http://www.norma.uz>
- 3) <http://www.gov.uz>