

1-Kazus

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro`zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi. Oradan ikki oy o`tgach, MCHJ rahbari uning mijozlar bilan qo`pol muomala qilayotganligi sababli ko`plab shikoyatlar kelib tushayotganligini asos qilib ko`rsatib oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo`lladi. Dastlabki sinov muddatining to`rtinchi oyida, COVID-19 pandemiyasi paytida MCHJ rahbari u bilan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytdi.

G.Navro`zova ish beruvchining harakatlari noqoniniy ekanligini quyidagilar bilan asosladi: birinchidan, dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menedjer lavozimi uchun to`lanadigan ish haqining yarmini to`lash shartini kiritganligini, agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o`tsa to`liq miqdorda haq to`lash lozimligini, belgilangan davr ichida kasal bo`lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to`lanmasligi bilan bog`liq shartlarning kiritilganligini aytib o`tdi. Shu bilan birga u ish beruvchiga o`zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etdi.

Ish beruvchi hodimning hech bir vajini tinglamasdan, xohlagan organiga murojaat qilishi mumkinligini aytdi.

Vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida tahlil qiling.

Ushbu muammoli vaziyatga yechim topish uchun quyidagi berilgan savollarga birma-bir to`xtalib o`tamiz.

1. Mehnat qonunchiligida ishga qabul qilishda dastlabki sinov muddati belgilanish qoidalarining buzilishi.
2. Intizomiy jazolarning qo`llanish tartibi.
3. Mehnatga haq to`lash.
4. Mehnat qonunchiligida homilador va bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi kafolatlar.

1.Mehnat kodeksining 85-moddasi dastlabki sinov muddati berilgan. Unga ko`ra dastlabki sinov muddati 3 oydan oshib ketishi mumkin emas. Demak ish beruvchining G.Navro`zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan tuzilgan mehnat shartnomasi qonunga muvofiq tuzilmagan.

Mehnat kodeksining 84-moddasi 3-qismida homilador ayollar, 3 yoshga to`lmagan bolasi bor ayollar, korxona uchun belgilangan minimal ish joylari xisobidan ishga yuborilgan shaxslar, o`rta maxsus, kasb-hunar ta`limi muassasalarining hamda oliy o`quv yurtlarining tegishli ta`lim muassasasini tamomlagan kundan e`tiboran 3 yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilari ishga qabul qilinganda, shuningdek hodimlar bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilinganda dastlabki sinov

belgilanmaydi. Shunday ekan qoidaga ko`ra ish beruvchi G.Navro`zovaning homiladorligini hisobga olgan holda unga nisbatan dastlabki sinov muddatini qo`llamasligi kerak edi. Bu yerda mehnat kodeksining 84-moddasi 3-qismi qoidalari buzilgan. Yuqoridagi qoida O`zbekiston Respublikasining 07.10.2013 yildagi 355-sonli qonunining 9-moddasi 7-qismida ham keltirilib o`tilgan.

Mehnat Kodeksining 86-moddasida dastlabki sinov davrida hodimlarga mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlari va korxonada o`rnatilgan mehnat shartlari to`liq tadbiiq etiladi.

Dastlabki sinov davri mehnat stajiga kiritiladi.

2. Mehnat kodeksining 181-moddasida intizomiy jazolar keltirilib o`tilgan. Unga ko`ra hodimga mehnat intizomi buzilganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo`llashga haqli:

- 1) Hayfsan;
- 2) O`rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ortiq bo`lmagan miqdorda jarima (ya`ni 313866 so`m. 01.02.2021 holati bo`yicha);

Ichki mehnat tartibi qoidalarida hodimga o`rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo`lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Hodimning ish haqidan jarima ushlab qolish ushbu Kodeksining 164-moddasi talablariga rioya qilingan holda ish beruvchi tomonidan amajga oshiriladi, ya`ni 164-moddaning birinchi bandiga ko`ra mehnat haqidan ushlab qolish hodimning yozma roziligi bilan, bunday rozilik bo`lmagan taqdirda esa, sudning qaroriga asosan mehnat haqidan ushlab qolinishi mumkin. 164-moddaning ikkinchi qismida hodimning roziligidan qat`iy nazar mehnat haqidan ushlab qolinadigan holatlar keltirib o`tilgan. Uning oltinchi qismida ushbu Kodeksning 181-moddasi birinchi qismining ikkinchi bandida nazarda tutilgan jarimani undirish uchun (ya`ni 30 foizlik intizomiy jazoni) hodimning yozma roziligi talab etilmaydi. Ushbu Kodeksning 164-moddasi uchinchi qismida ish haqini har gal to`lash vaqtida ushlab qolinadigan haqning umumiy miqdori hodimga tegishli bo`lgan mehnat haqining ellik foizidan ortib ketmasligi belgilab qo`yilgan. Lekin bunday cheklov aliment majburiyatlari bo`yicha qarzdorlikni axloq tuzatish ishlari tarzidagi jazo tayinlangan hodimning ish haqidan ushlab qolishga nisbatan tadbiiq etilmaydi. Bunday hollarda jazo va aliment majburiyatlari bo`yicha qarzdorlik uchun ushlab qolinadigan haqning miqdori yetmish foizdan ortib ketmasligi lozim.

- 3) Mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari).

100-modda ikkinchi qismining 3-bandi hodimning o`z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun hodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to`g`risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta`sir

choralari qo'llanilgan kundan etiboran bir yil mobaynida hodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo'ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

100-modda ikkinchi qismining 4-bandida esa hodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishga asos bo'lishi keltirilgan. Lekin hodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishlarning ro'yhati:

Ichki mehnat tartib qoidalari;

Korxona mulkdori bilan korxona rahbari o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi;

Ayrim toifadagi hodimlarga nisbatan qo'llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Hodimning o'z mehnat vazifalarini buzishi qo'pol tusga egaligi yoki ega emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo'ya harakatining og'ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlariga qarab hal etiladi.

Ushbu Kodeksning 181-moddasida nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralari qo'llash taqiqlanadi.

Yuqorida keltirilib o'tilgan intizomiy jazolar Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'iy nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining (ro'yhat raqami 746, 14.06.1999 y.) 3.4-bandida ham keltirilib o'tilgan.

Demak ish beruvchi tomonidan G.Navro'zovaga nisbatan qo'llanilgan hodimning oylik ish haqining 60 foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan jazolari Mehnat Kodeksida umuman keltirilmaganligi sababli ish beruvchi bunday jazolarni qo'llashga haqli emas.

Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'iy nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalari (ro'yhat raqami 746, 14.06.1999 y.).

3.10-bandi. Mehnat intizomini buzganlik uchun hodimlarga nisbatan, intizomiy javobgarlikdan tashqari, local hujjatlar bilan ta'sir ko'rsatishning boshqa choralari ham qo'llanilishi mumkin (mukofatdan, ish yakunlari bo'yicha yil uchun mukofatdan to'liq yoki qisman mahrum qilish va hakoza).

Mazkur Kodeksning 182-moddasida intizomiy jazolarni qo'llash tartibi berilgan. Unga ko'ra:

Intizomiy jazolar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi (82-modda).

Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval hodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Hodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi.

Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin.

Intizomiy jazo berilgani to'g'risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror hodimga ma'lum qilinib, undan tilxat olinadi.

Shunda ekan Kodeksda ish beruvchi tomonidan G.Navro'zovaga nisbatan bira to'la ikkita intizomiy jazo qo'llashi mumkin emas ekanligini hisobga olgan holda G.Navro'zovaga nisbatan qo'llanilgan hodimning oylik ish haqining 60 foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan jazolarini qonun doirasida qo'llanilmagan deb hisoblayman.

Mehnat Kodeksining 184-moddasida intizomiy jazo ustidan shikoyat qilish tartibi keltirilib o'tilgan. Unga ko'ra hodim intizomiy jazo ustidan yakka mehnat nizolarini ko'rish uchun belgilangan tartibda shikoyat qilishi mumkin.

Mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan organ sodir etilgan nojo'ya xatti-harakat qanday vaziyatda yuz berganligini, hodimning oldingi xulq-atvorini mehnatga bo'lgan munosabatini, intizomiy jazoning sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning og'irlik darajasiga qanchalik mos kelishiga mos kelishini, ish beruvchining intizomiy jazo berish tartibiga rioya qilganligini hisobga olib, hodimga nisbatan qo'llanilgan intizomiy jazoni g'ayriqonuniy deb topish va uni bekor qilish to'g'risida qaror chiqarishga haqli.

Bundan ko'rinib turibdiki hodim G.Navro'zova o'ziga nisbatan qo'llanilgan intizomiy jazo ustidan yakka mehnat nizolarini ko'rish uchun belgilangan tartibda shikoyat qilishi mumkin.

3.O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egadir.

Sud hukmi bilan tayinlangan jazoni o'tash tartibidan yoki qonunda ko'rsatilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi.

Mehnat Kodeksining 16-moddasida hodimning asosiy mehnat huquqlari keltirib o'tilgan. Ushbu moddaning 2-qism birinchi bandida hodim o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona ta'rif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olishi belgilab qo'yilgan.

Ushbu moddaning 2-qism yettinchi bandida har bir hodim qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish huquqiga egaligi belgilab qo'yilgan. Demak shunday ekan hodim G.Navro'zova ham hamma hodimlar singari mehnatiga

yarasha haq olishga va kasal bo`lib qolganida mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini olishga haqli hisoblanadi. Ish beruvchi tomonidan hodimning yuqorida keltirib o`tilgan qonuniy huquqlariga nisbatan putur yetkazadigan ravishda kiritilgan shartlar hodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining haqiqiy emasligiga olib keladi.

Mehnat Kodeksining 73-moddasi 3-qismida mahnat shartnomasini tuzish paytida hodimlarning qonunlar va boshqa normative hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas deb yozib qo`yilgan.

4. O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969-sonli Farmoni 16-bandida:

“koronavirus infeksiyasi bilan zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan, shuningdek, 14 yoshga to`lmagan bolaning ota-onasi (uning o`rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo`lgan hodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi” deyilgan. (hozirgi kunda bu qoida O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 09-fevraldagi PF-6165-sonli Farmoni bilan o`zgartirish kiritilgan).

Ushbu Kodeksning 237-moddasi birinchi qismida 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 ularning 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.

Yuqoridagi vaziyatda G.Navro`zovaning 6 oylik homiladorligini inobatga olgan holda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi qonunga xilof hisoblanadi. Ushbu vaziyat yuzasidan hodim G.Navro`zova ish beruvchining xatti-harakatlari yuzasidan sudga murojaat qilishga haqli. Ish beruvchi bunday xatti-harakatlari bilan Mamuriy javobgarlik to`g`risidagi Kodeksning 49-moddasi birinchi qismida ko`rsatilgan huquqbuzarlikni sodir etishda ayblanib javobgarlikka tortishga sabab bo`ladi.

Jinoyat Kodeksining 148-moddasi 1-qismida ham bila turib, g`ayriqonuniy ravishda ishdan bo`shatish yoki ishga tiklash to`g`risidagi sud qarorini bajarmaslik, shunday qilmish uchun ma`muriy jazo qo`llanilganidan keyin sodir etilsa,- va ushbu moddaning 2-qismidagi ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g`ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo`shatish-

Eng kam oylik ish haqining yigirma besh baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.

Yuqorida ish beruvchi hodimning xomiladorligini bila turib, uning vajlarini tinglamasdan, xohlagan organiga murojaat qilishini aytdi. Bundan ko`rinib turibdiki ish beruvchining xatti-harakatlari ham Mehnat Kodeksining, ham Jinoyat Kodeksining normalariga zid kelmoqda. Bu holatda ish beruvchi to`liq javobgarlikka tortilishi kerak deb o`ylayman.

Xulosa o`rnida shuni aytishni joiz deb topdimki, yuqoridagi holatlarning barchasida, xususan dastlabki sinov muddatining qo`llanilishida ham, hodimga intizomiy jazo qo`llashda ham, dastlabki sinov muddati bilan ishga qabul qilingan hodimga menedjer lavozimi uchun to`lanadigan ish haqining yarmini to`lashida ham, dastlabki sinov muddati bilan ishga qabul qilingan hodim kasal bo`lib qolganida mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to`lamasligida ham, hodim 6 oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etganida ham ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasining bekor qilishida ham amaldagi mehnat qonunchiligi qoidalari buzilgan.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
2. O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi.
3. O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga sharh.

Foydalanilgan normativ-huquqiy hujjatlar

1. "O`zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o`zgartirish va qo`shimchalar kiritish, shuningdek ayrim qonun hujjatlarini o`z kuchini yo`qotgan deb topish to`g`risida"gi O`RQ-355-son.
2. Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo`jalik yuritish shakllaridan qat`iy nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalari (746-sonli qaror).
3. Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta`sirini yumshatish bo`yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to`g`risida PF-5969-son 19.03.2020 yildagi farmoni.

Foydalanilgan internet saytlari.

1. Lex.uz.
2. Norma.uz.