

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 кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўлади. 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 хулосани тақдим этди.

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

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Мазкур муаммоли вазиятга ҳуқуқий баҳо беришда биз қуйидаги масалаларга тўхталиб, аниқлик киритиб ўтишдан бошлаймиз:

1. Меҳнат қонунчилигида қандай ходимлар дастлабки синов муддати билан ишга қабул қилинади ва синов муддатининг иш берувчига аҳамияти;

2. Меҳнат қонунчилигида интизомий жазо чоралари қўлланилиши, МЧЖ раҳабари ходимга нисбатан бир вақтнинг ўзида иккита интизомий жазо чорасини қўллагани меҳнат қонунчилигига мувофиқми ?

3. Пандемия даврида иш беручи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари;

4. Иш берувчининг ходим билан тузулган меҳнат шартномасида синов муддати даврида иш ҳақининг ярмини тўлаши ҳамда ходим касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларини киритганлиги қонунийми ?

5. Ходимнинг хомиладорлик даврида у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши меҳнат қонунчилигида қандай асослантирилган ?

1. Юқоридаги муаммоли вазиятда, “Билол Бахт” МЧЖга мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси асосида ишга қабул қилинган. Шу ўринда таъкидлаб ўтишимиз жоизки, меҳнат шартномаси қўшимча шарти сифатида амалда кенг тарқалган шартларидан бири дастлабки синовни қўллаш ҳақидаги шарт ҳисобланади. Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида тузилади.

Дастлабки синов муддати тўғрисида иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши лозим. Бундай банд кўрсатилмаган бўлса ходим дастлабки синов муддатисиз ишга қабул қилинган ҳисобланади.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 85-моддасига асосан, дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди, яъни ходим узрли

сабаблар билан ишда бўлмаган даври синов муддати вақтидан чиқариб ташланади ва синов муддати ушбу вақтга узайтирилади. Демак, юқоридаги ҳолатда иш берувчи синов муддати қўллашда тўрт ойлик муддатни тадбиқ қилиб қонун бузилишига йўл қўйган деб ҳисоблашимиз мумкин.

Бундан ташқари МК нинг 84 – моддасида дастлабки синов муддати тадбиқ этилмайдиган ходимлар рўйхати келтириб ўтилган. Жумладан ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юр்தларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов муддати белгиланмаслиги келтириб ўтилган. Юқоридаги муаммоли вазиятда ходим Г.Наврузова иш берувчига ўзининг ҳомиладорлиги тўғрисидаги тиббий ҳулосани тақдим этганлигини баён қилиб ўтган. Ушбу вазиятда МЧЖ раҳбари ходимнинг ҳомиладорлигини билиб туриб синов муддатини қўллаганлигини нотўғри деб ҳисоблашимиз мумкин.

2. Бизга берилган муаммоли вазиятда ходимга нисбатан орадан икки ой ўтгач, МЧЖ раҳбари унинг мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. Ушбу вазиятни тўғри таҳлил қилиш учун

МК нинг 181-моддасида назарда тутилган интизомий жазо турларига тўхталиб ўтамиз.

Хусусан:

- 1) ҳайфсан;
- 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. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш ;

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

Бундан кўриниб турибдики иш берувчи ходимга нисбатан ўттиз фоиздан ошмаган ҳолда жарима тайинлашга ҳақли, фақатгина ички меҳнат тартиб қондасида белгилаб қўйилган тақдирдагина эллик фоиз миқдорда жарима қўллашга ҳақли. Иш берувчи ходимга нисбатан олтмиш фоиз миқдорда жарима қўллаб меҳнат қонунчилигини бузган деб топишимиз мумкин.

Ходимга нисбатан қўлланилган иккинчи интизомий жазо қаттиқ ҳайфсан берилганлиги нотўғри деб ҳисоблашимиз мумкин. Чунки юқоридаги моддада ҳайфсан жазосининг даражалари кўрсатиб ўтилмаганлигини кўришимиз мумкин.

Бундан ташқари МК нинг 182-моддасида интизомий жазоларни қўллаш тартиби бериб ўтилган. Бунга кўра ҳар бир хатти-ҳаракат учун битта интизомий жазо чораси қўлланиши мумкин эканлиги айтиб ўтилган. Шу сабабли МЧЖ раҳбари томонидан бир вақтнинг ўзида ҳам жарима, ҳам ҳайфсан интизомий жазоларини биргаликда қўллашини нотўғри деб топишимиз мумкин.

3. COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари Г.Наврузова билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтган вазиятга тўхталадиган бўлсак Меҳнат кодексининг 87-моддасига асосан, дастлабки синов муддати тугагунига қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бизнинг муаммоли вазиятимизда огоҳлантириш муддатисиз ишдан бўшатирилганлигини кўришимиз мумкин.

Ушбу ҳолат юзасидан ¹Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақидаги қарорида ҳам дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлар бир-бирини ёзма равишда уч кун олдин огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлилиги ва уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришликка фақат тарафлар келишувига кўра йўл қўйилиши мустаҳкамланган.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг Қарори. «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги 1998-йил 17-апрел. 12-сон.

COVID 19² инфекцияси билан зарарланиб, 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 тақиқланади.

Яъни иш берувчи юқоридаги тоифаларга талукли бўлган ходимларни “қисқартиришга” тушгани ёки малакаси етарли болмагани сабабли, ҳаттоки улар ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузган ёки ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузган тақдирда ҳам ишдан бўшатиш мумкин эмас эди. Бу вазиятда иш берувчининг ҳаракатлари нотўри деб топсак бўларди. Ушбу 16-банднинг³ учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли Фармони билан 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.

4. 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 киритганлигига тўхталадиган бўлсак МК нинг 86-моддасида дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020-йил 19-мартдаги ПФ-5969 сонли фармони 16-банди.

³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021-йил 9-февралдаги ПФ-6165 сонли фармони.

қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади деб белгилаб қўйилган.

Бундан кўриниб турибдики иш берувчи меҳнат шартномасига дастлабки синов муддати даврида ходимга нисбатан ойлик маошининг ярмини тўлаши ҳақидаги бандини киритганлигини нотўғри деб топишимиз мумкин. Агар ушбу ҳолатда ходим ҳуқуқлари бузилганлиги юзасидан судга ёки меҳнат вазирлиги ҳудудий бўлимларига мурожаат қилган тақдирда унга тўланмаган ойлик маошини ундириб берилиши мумкин бўларди.

Шу билан бирга дастлабки синов давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги тўғрисидаги бандига тўхталадиган бўлсак; Меҳнат кодексининг 5-моддасида меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига нисбатан ёмонлаштирадиган шартларининг ҳақиқий эмас деб белгилаб қўйилганини кўришимиз мумкин. Иш берувчининг иш ҳақининг ярмини тўлаш ва меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларини ҳам ходим аҳволини ёмонлаштирадиган шартлар деб олишимиз мумкин.

5. Кейинги вазият МЧЖ раҳбари ходим билан яъни ҳомиладор аёл билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатига тўхталадиган бўлсак; МЧЖ раҳбарининг ҳжмиладор аёл билан меҳнат шартномасини бекор қилишини Меҳнат кодексининг 237-моддасига асосан ноқонуний деб ҳисоблашимиз мумкин. Ушбу моддага кўра, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтган вазиятида ҳам меҳнат қонунчилиги бузилган дейишимиз мумкин. Чунки меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шартлиги ⁴ “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома”да белгилаб қўйилган.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак иш берувчи меҳнат қонунчилигининг қуйидаги талабларини бузган деб топишимиз мумкин. Жумладан: дастлабки синов муддати асосида ишга қабул қилиш қонун қоидаларини, интизомий жазо чораларини қўллаш тартибларини, меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини, шунингдек, меҳнат шартномаси бекор қилингандан сўнг меҳнат дафтарчасини бериш меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқномага асосан амалга оширилиши керак еди. Иш берувчининг иш ҳақининг ярмини тўлаш ва меҳнатга лаёқатизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларини ҳам ходим аҳволини ёмонлаштирадиган шартлар деб ҳисоблашимиз мумкин ва меҳнат кодексининг 5-моддасида меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига нисбатан ёмонлаштирадиган шартларининг ҳақиқий емас деб белгилаб қўйилганини кўришимиз мумкин шу сабабли бу ўринда ҳам қонун бузилишлари бор деб топишимиз мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон;
2. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли □Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилинишини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида□ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларитўплами, 2008 й., 1-2-сон,
3. Усманова М.А., Б.Исрайлов. Меҳнат ҳуқуқи. Ўқув-услубий мажмуа. □ Т.: ТДЙУИ, 2011
4. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низолар. Амалий қўлланма. □ Тошкент,
5. Ўзбекистон Республикаси Призидентининг 2020-йил 19-мартдаги ПФ-5969 сонли фармони 16-банди.