

Oliy ma'lumotga ega bo'lgan shaxslarni yuridik mutaxassislikka qayta tayyorlash kursi (2021 yil yanvar-iyun oylari) o'zbek guruhi tinglovchilari uchun Mehnat huquqi modulidan oraliq nazorat kazuslari

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 noqonuniy 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 kiritganligini aytib o'tdi. Shu bilan birga u ish beruvchiga o'zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etdi.

Ish beruvchi xodimning hech bir vajini tinglamasdan, hohlagan organiga murojaat qilishi mumkinligini aytdi.

Vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida tahlil qiling.

Asosiy masalalar:

Mehnat shartnomasi shartlari

- 1.Dastlabgi sinov muddati
- 2.Intizomiy jazo to'g'ri qo'llanganligi
- 3.Mehnatga haq to'lash masalasi
- 4.Mehnatga loqaytsizligi
- 5.Mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi
6. Homilador ayolni ishdan olib tashlash

Maskur kazusga yechim berish uchun eng avvalo unda uchraydigan kalit so'zlarga e'tibor qaratishimiz lozim: Menedjer, dastlabgi sinov, mehnat shartnomasi, jarima, qattiq hayfsan, intizomiy jazosi, covid-19 pandemiyasi, mehnat daftarchasi, mehnatga layoqatsizlik nafaqasi.

Menejer - bu kompaniya yoki korxonaning menejeri, o'z ishini tashkil qilish zimmasiga yuklatilgan: ishlab chiqarishni boshqarish, aylanmani muvofiqlashtirish, xodimlarni boshqarish. Ushbu lavozim vakillari katta xodimlar bilan tenglashtiriladi.

Bu yerda dastlabki sinov muddatga e'tibor qaratayotgan bo'lsak O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi¹ (keyingi o'rinlarda MK)ning 83-moddasiga muvofiq ishga qabul qilishda dastlabki sinov avvalom bor ishga qabul qilingan xodimning ishga bo'lgan layoqatini tekshirishdan iborat bo'ladi. Sinovdan o'tish davrida xodim bilan tanlagan kasbiga bo'lgan munosabatini to'la his e'tishi lozim bo'ladi. Chunki u ko'zlagan maqsadi shu ish bilan to'la muvofiq kelmog'i lozim bo'ladi. Dastlabki sinov muddatining o'zidayoq xodim bilan ish beruvchi har ikkala tamon shartnomadan kelib chiqqan holda shartlashib olmog'i lozim bo'ladi. Bunda har ikkala tamonga kerak va zarur bo'lgan xolatlar va shartlar o'z aksini topmog'i lozim. Bunda ish beruvchi xodimga, xodim ish beruvchiga o'z talablarini aniq belgilab olmog'i lozim bo'ladi. Dastlabki sinov qo'llamasdan ham bir guruh xodimlar ishga qabul qilinadi.

-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 yurtlaring tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran birinchi marta ishga kirayotgan bitiruvchilarni ishga qabul qilganda MKning 84-moddasida o'z tasdig'ini topgan. Xodim bilan 6 oy muddatga mehnat shartnomasi tuzilib ishga qabul qilganda dastlabgi sinov qo'llash mumkin emas. MKning 85 moddasiga e'tibor qarataydigon bo'lsak qo'lanilgan dastlabgi sinov uch oydan oshib ketmasligi belgilab qo'yilgan. Faqatgina xodim mehnatga layoqatsiz davri yoki shunga o'xshash uzrli sabab bilan yani ishga kelmagan davrlari dastlabgi sinov muddatiga kiritilmaydi. Dastlabki sinov muddati qo'llaganda ham ish beruvchi

¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996 y., 1-songa ilova; Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 04.12.2020 y., 03/20/653/1592-son

G.Navruzo'vaga nisbatan uning homiladorligini hisobga olishi kerak edi. Agar Navruzo'va Oliy ta'lim muassasasini bitirganining birinchi yilida ishga kirgan bo'lsa ham dastlabki sinov muddatini qo'llash mumkin emas. Mehnat kodeksining 87-moddasida dastlabki sinov muddati tugaguniga 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. Mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo'l qo'yiladi. Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidir.

Ish beruvchi intizomiy jazo qo'llanishidan avval Navruzo'vadan yozma ravishda tushuntish xati talab qilinishi lozim edi. Agar xodim tushuntirish xatini yozishdan bosh tortsa ham unga nisbatan jazo qo'llanilaveradi. Lekin maskur vaziyatda ish beruvchi xodimiga nisbat ikkita intizomiy jazoni qo'llagan. MKning 182-moddasida esa buning mutloq aksi e'tirof etilgan yani xodimga nisbat faqat bitta intizomiy jazoni qo'llash kerak edi.

MChJ rahbari xodimning mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini asos qilib ko'rsatib oylik ish haqining 60% (oltmish foiz) miqdorida jarima qo'llashi ham mutlaqo noto'g'ri chunki MKning 181-moddasida o'rtacha oylik ish haqining 30% (o'ttiz foizi)dan ortiq bo'lmagan miqdorida jarima qo'lanishi yozib qo'yilgan. Agarda ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining 50% (ellik foizi)dan ortiq bo'lmagan miqdorida jarima solish hollarini nazarda tutilishi mumkin edi.

MKning 16-moddasida har bir xodim o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan muqдорida haq olishi aytib o'tilgan.

Kazusda Covid-19 pandemiyasi paytida ish beruvchi Navruzo'va bilan mehnat shartnomasini bekor qilganligi keltirilgan. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida"²gi Farmoniga ko'ra, 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.

Maskur kazusda ish beruvchi Navro'zovaga agar kasal bo'lib qolganda unga nisbatan kasallik nafaqasi to'lanmasligi aytilgan lekin vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi quyidagi hollarda beriladi:

- vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotish bilan bog'liq kasallikda;
- sanatoriy-kurortlarda davolanganda;
- kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda;
- karantinda;
- sil yoki kasb kasalligi tufayli vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda;
- mehnat qobiliyatini tiklash yoki yasama a'zo (protez) qo'ydirish uchun reabilitatsiya muassasalariga yotqizilganda.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini tayinlash uchun faqat belgilangan tartibda berilgan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi (kasallik varaqasi) asos bo'ladi.

Navro'zovaning homiladorligini bilgan ish beruvchi mehnat shartnomasini MKning 237-moddasiga binoan bekor qilish mumkin emas. Chunki kodeksda homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzulgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi deb ko'rsatib o'tilgan.

² 19.03.2020 yildagi "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida"- PF-5969-son

XULOSA

“Bilol Baxt” MChJ rahbari Navro’zovaga nisbatan qo’llangan dastlabki sinov muddati noto’g’ri qo’llanilgan. MKning 85-moddasida bunga asoslar keltirib o’tilgan.

MKning 182-moddasida intizomiy jazolarning qo’lanish tartibi buzilganligini korishimiz mumkin. Mehnat kodeksida qattiq hayifsan degan intizomiy jazoni qo’llash ham ko’rsatilmagan faqat bir qancha normativ hujjatlarda shunga o’xshagan jazo turlarini ko’rishimiz mumkin.

“Bilol Baxt” MChJ rahbari Navro’zova bilan tuzilgan mehnat shartnomasi MKning talablariga mos ravishda tuzilmagan.

Mehnat shartnomasini bekor qilishda ish beruvchiga xodim o’zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosasini olib kelib berishiga qaramay, hech bir vajini tinglamasdan xoxlagan organiga murojaat qilishini aytishi noto’g’ri edi.

Maskur holatda xodim o’zining mehnat huquqlarini buzilishini tiklash bo’yicha sudga murojaat qilishi lozim. Sud Mehnat kodeksing tegishli moddalari bilan xodimni ishga tiklab qo’yadi. MKning 112-moddasi bilan ish beruvchining majburiyatlarini belgilab beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996 y., 1-songa ilova; Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 04.12.2020 y., 03/20/653/1592-son
2. 19.03.2020 yildagi "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida"- PF-5969-son .
3. Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarori O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2002 yil 14 iyundagi 11-sonli, 2018 yil 30 noyabrdagi 34-sonli qarori
4. M.Y. Gasanov, Mehnat huquqi darslik, Toshkent, 2002 yil
5. Mehnat kodeksiga sharh, Toshkent, Adolat, 2018 yil