

Mehnat modulidan oraliq nazorat savollariga javoblar

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'tinchi oyida COVID-19 pandemiyasi paytida MCHJ rahbari u bilan mehnat daftarchasini bekor qilib unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytdi.

G.Navro'zova ish beruvchining harakatlari noqonuniy ekanligini quyidagilar bilan asosladi:birinchidan,dastlabki sinov davrida korxona u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menedjer lavozimi uchun to'lanadigan ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligini,agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o'tsa toliq 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 ish beruvchiga o'zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etdi.

Ish beruvchi xodimning hech bir vajini tinglamasdan,xohlagan organinga murojaat qilishi mumkinligini aytdi.

Vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida tahlil qiling.

J A V O B:

Ushbu kazusdagi vaziyatni avvalo taraflarning harakatlari orqali baho berishda amaldagi qonunchilik hujjatlari asosida yechim berishni quyidagi ketma-ketlikda ko'rib chiqamiz.

Birinchidan:qonunchilikda dastlabki sinov muddati haqida nima deyilgan?

Ikkinchidan:oylik ish haqidan ushlab qolish miqdori qancha va qanday hollarda qo'llaniladi?

Uchunchidan:Covid 19 sharoitida ish beruvchi va xodimlarni huquq va manfaatlarini himoya qiluvchi yoki belgilovchi qanday qonun normalari hayotga tadbiq etildi?

To'tinchidan:mehnat shrtnomasini tuzishda yol' qo'yilgan xatoliklar va homiladorlarga berilgan imtiyozlar haqida qonun normalarida nima deyilganligini izohlash orqali keltirib o'tamiz.

TAHLIL

Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlar qanchalik keng bo'lsa,uning harakatdagi jarayoni shunchalik murakkablikda aks etadi.Har qanday tashkilot,muassasada mehnat munosabatlarda tomonlarning huquq va majburiyatlatini tartibga soluvchi nizom,tartib qoidalar tizimi ishlab chiqiladi.Qolaversa,xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bo'ladigan munosabatlarni davlat tomonidan ishlab chiqilgan,bir xilda o'rnatilgan amaldagi qonun hujjatlari bilan tartibga solinishi ham hech kimga sir emas.Mehnat sohasidagi munosabatlar ijtimoiy munosabatlar sirasiga kiradi va jamiyatimizning har bir mehnatga layoqatli fuqarosi bilan yuz berishi aniq jarayonlardir.Bu jarayonlarning huquqiy asoslari negizida respublikamiz Konstitutsiyasi,Mehnat kodeksi va boshqa o'rnatilgan normativ huquqiy hujjatlar asosida mavjud javobgarlik yoki ijtimoiy munosabatlarga huquqiy yechimi belgilab qo'yilgan.

T A H L I L:

Avvalo, O'zbekiston Respublikasi konstitutsiyasidagi quyidagi moddaga e'tiborimizni qaratsak:

37-modda:Har bir shaxs mehnat qilish,erkin kasb tanlash,adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egadir.

Shunga ko'ra,asoslangan holda va uzviy bog'liq quyigadi normani keltirib o'tmoqchiman:

„2-modda.Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari xodimlar,ish beruvchilar,davlat manfaatlarini e'tiborga olgan holda,mehnat bozorining amal qilishini,haqqoniy va xavfsiz mehnat shart-sharoitlarini,xodimlarning mehnat huquqlari va sog'ligi himoya qilinishini ta'minladi,mehnat unumdorligining o'sishiga,ish sifati yaxshilanishiga,shu asosda barcha aholining moddiy va madaniy turmush darajasi yuksalishiga ko'maklashadi“.

Shuningdek:8-modda bizga quyidagicha asoslab beradi:

„Har bir shaxs mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi,bu himoya mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi

organlar, shuningdek mehnat nizolarini ko'ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi“.

Yuqoridagi kazusda keltirilgan vaziyat bo'yicha „Bilol MCH J“da mijozlar bilan ishlash bo'yicha menedjer sifatida ishga qabul qilingan G.Navro'zovaga dastlabki sinov muddati 4 oy qilib belgilangan.

84-modda. Ishga qabul qilishda dastlabki sinov

Mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi mumkin:

xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko'rish;

xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi.

Dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

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.

Shu moddaga asosan ish beruvchi tomonidan dastlabki sinov berish tartibiga ko'ra xodimlarning belgilangan toifalari mavjud. Kazusdagi xodim G.Navro'zovaga belgilangan sinov muddatining dastlabki davridayoq 6 oylik homiladorligini tasdiqlovchi hujjatlarini taqdim etishi, uning ishga qabul qilinishi bilan bog'liq davrda homiladorligi mavjud bo'lgan. Bu esa Mehnat kodeksining 84-moddasiga zid holat ekanligini tasdiqlaydi. Faqat bu holatdan yani, G. Navro'zovaning homiladorligidan ish beruvchining xabari bo'lganmi yoki yo'qligini aniqlash lozim bo'ladi.

85-modda. Dastlabki sinov muddati

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.

Bundan ko'rinib turibdiki, dastlabki sinov muddati uch oydan oshmasligi lozimdir. G.Navro'zovaga esa dastlabki sinov muddati to'rt oy etib belgilangan. Bu qonunga zid bo'lgan. 85-moddaga asosan dastlabki sinov muddati uch oydan oshmasligi kerak. Shuningdek, „Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanishi haqidagi“ 12-sonli qarorining 10-11-12-bandida quyidagicha keltirilgan:

“Sudlarning e'tibori dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflar bir-birini yozma ravishda uch kun oldin ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga

haqligiga qaratilsin(MK 87-moddasi 1-qismi).Uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishlikka faqat taraflar kelishuviga ko'ra yo'l qo'yiladi.

11. Mehnat shartnomasini dastlabki sinov muddati davomida xodimning tashabbusi bilan bekor qilishda quyidagilarga e'tibor berish kerak:

mehnat shartnomasini bekor qilishga faqat xodimning yozma arizasi asos bo'lib, u haqiqatdan uning mehnat munosabatlarini bekor qilish to'g'risidagi xohish-istagini namoyon etishi lozim. Bunda xodimning mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelgan sabablar ahamiyatga ega emas.

qonunda yoki taraflar kelishuviga asosan belgilangan ogohlantirish muddatida xodim o'z arizasini qaytarib olishga haqli;

mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan qonunda yoki taraflar kelishgan ogohlantirish muddati tugamasdan xodimning roziligisiz bekor qilishi, xodimning talabi bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishini g'ayriqonuniy deb topishga asos bo'ladi;

agar qonunda yoki taraflar kelishuvi bo'yicha belgilangan ogohlantirish muddati tugagan bo'lsada, mehnat munosabatlari davom etayotgan bo'lsa, xodimning mehnat munosabatlarini o'z tashabbusiga ko'ra bekor qilish haqidagi arizasi o'z kuchini yo'qotadi, shu ariza asosida mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi;

mehnat shartnomasi sinov muddati davomida xodim tashabbusiga ko'ra bekor qilinayotganda qonunda ko'rsatilgan yoki taraflar kelishuviga ko'ra belgilangan ogohlantirish muddati tugagach, xodim ishga chiqmaslik huquqiga ega. Bunda ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni kechiktirishga yo'l qo'yilmaydi;

sinov shartlari ishga qabul qilishda muddatli mehnat shartnomasiga kiritilgan taqdirda (6 oydan ortiq muddatga) va bu shartnoma muddatidan ilgari bekor qilinganda taraflarning o'zaro neustoyka to'lash majburiyatini ko'zda tutgan bo'lsa, xodimning tashabbusi bilan sinov muddati davomida mehnat shartnomasi bekor qilinganida ish beruvchining xodim tomonidan neustoyka to'lanishi haqidagi talablari qanoatlantirilmaydi, chunki MKning [104-moddasida](#) neustoykani to'lashga yo'l qo'yiladigan asoslar ro'yxati to'liq ko'rsatilgan.

12. Sinovdan o'ta olmaganligi sababli xodim bilan mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko'ra bekor qilinishining qonuniyligiga oid da'volarni ko'rishda sudlar quyidagi holatlarni e'tiborga olishi kerak:

ish beruvchi bunday asoslar bilan faqat sinovning natijalari qoniqarsiz bo'lganda, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli, xodimning mehnat shartnomasida belgilangan ishni bajara olmasligi aniq faktlar asosida tasdiqlangan bo'lishi lozim;

agar sinov muddati davomida xodimning topshirilgan ishni bajara olmasligini tasdiqlovchi faktlar bo'lmasa, lekin ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishga boshqa asoslar (xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyati o'zgarishi, korxonaning tugatilishi, xodim tomonidan uzluksiz yoki bir marta mehnat vazifalarining qo'pol ravishda buzilishi va b.) mavjud bo'lsa, mehnat munosabatlarini bekor qilish bo'yicha belgilangan tartib va shartlarga rioya etilgan holda tegishli asoslarga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin. Bunday holda xodim bilan mehnat shartnomasi sinovdan o'tmaganlik asosida bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi;

xodim bilan mehnat shartnomasini, uni oldindan yozma ogohlantirmasdan yoki qonunda yoxud taraflar kelishuviga ko'ra belgilangan ogohlantirish muddati o'tmasdan oldin xodimning ruxsatisiz bekor qilinishida sud ish beruvchi tomonidan ushbu asos bo'yicha mehnat munosabatlarini bekor qilishning qonuniyligiga oid barcha qolgan shartlarga rioya qilinganini aniqlasa, mehnat shartnomasini bekor qilishni tegishli muddatga ko'chirish va ushbu vaqt uchun xodimga haq to'lash masalasini hal qiladi. Bunday asoslar bilan mehnat shartnomasi tugatilgan sanani ko'chirishga faqat mehnat shartnomasida belgilangan sinov muddati chegarasida yo'l qo'yiladi.¹

Demak, bu vaziyatda ish beruvchi mehnat shartnomasini dastlabki sinov davrida bekor qilishni mo'ljallagan bo'lsa ham, Navro'zovani uch kun avval ogohlantirib, keyin xodimni roziligini olgan holda amalga oshirishi lozim edi. Mehnat kodeksining 87- moddasi 1-qismida keltirilgan asoslarda, belgilangan tartibda tadbiq qilinishi kerak edi. Shu o'rinda Vazirlar Mahkamasining 133-sonli "O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi qaroriga muvofiq, mehnat shartnomasi shartlarining haqiqiy emasligi qonun hujjatlari bilan nazarda tutilgan. Intizomiy jazolarni belgilashda, shu jumladan ish beruvchi tomonidan xodimga nisbatan ko'plab kelib tushayotgan shikoyatlarni keltirib, Navro'zovaga nisbatan qattiq xayfsan intizomiy jazo sifatida berganini biz MKning 181-moddasiga ko'ra, tahlil qilib olsak, vaziyatga aniqlik kiritib olgan bo'lamiz. Jumladan, 181-moddaga ko'ra, xodimga intizomiy jazolarni qo'llashda ish beruvchi quyidagilarga haqli"

¹ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 12-sonli qarori.

-xahfsan:

-o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'magan miqdorda intizomiy jazo:

Endi shu moddaning 2-qismida "ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha ish haqining ellik foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarima ushlab qolish ushbu Kodeksning 164-moddasi talablariga rioya qilingan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi "deb belgilangan. Fikrimning uzviy davomi sifatida MKning 164-moddasida belgilangan me'yorlarning hech biri xodim Navro'zovaga nisbatan qo'llanilayotgan vajlarga to'g'ri kelmaydi. Demak ish beruvchi mehnat qonunchiligi talablarini buzyapdi. MKning 181-moddasi talablarini MK ning 25,237,246,247-moddalariga nisbatan qo'llashda ba'zi bir istisnoli holatlar ham borligini eslab o'tishimiz kerak. Kazusdagi vaziyatda Navro'zovaga nisbatan qo'llagan jarima jazosi noto'g'ri. Chunki me'yoriy hujjatlarda bu miqdordagi jarima jazosi keltirib o'tilmagan.

Endi Navro'zovaga nisbatan belgilangan sinov muddatida Covid 19 pandemiya davrining to'g'ri kelganligi xususida quyidagicha asoslab o'tmoqchiman:

Respublikamizda dunyodagi ko'pgina davlatlari singari koronavirus epidemiyasini tarqalishini oldini olish va aholi salomatligini asrab-avaylash, ularni ijtimoiy himoyalash maqsadida (fors-mojor holatida) kerakli barcha chora –tadbirlarni qo'llash va zudlik bilan hayotga tadbiriq etish zarurati paydo bo'ldi. Jumladan, "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyotning tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora –tadbirlar to'g'risida"gi PF5969-sonli qaroriga muvofiq:

karantinga oid choralar amal qilishi davrida ish beruvchilar xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazishlari mumkin.

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;² deb belgilab qo'yilgan. Shunga asosan xodim Navro'zovaga nisbatan ish beruvchi tomonidan qo'llanilgan va qo'llanilishi ko'zda tutilgan holatlar qonunga zid deb hisoblanadi.

² PF5969-sonli qaror

Ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini tuzayotganda sinov davrida ham to'liq hajmda ish haqi to'lashi va bu davr ish stajiga qo'shilishi ham lozimligini Navro'zovanga nisbatan mehnat shartnomasi shartlarini noto'g'ri qo'llaganini ko'rishimiz mumkin.

X u l o s a:

Kazusdagi vaziyatda ish beruvchi tomonidan quyidagi holatlarga xodimning huquqlari buzilgan:

-ish beruvchi avvalo mehnat shartnomasini tuzishda Mehnat kodeksining 1,516,86,87181,237-moddalarini noto'g'ri qo'llash orqali:

-yuzaga kelgan mavjud vaziyatda(pandemiya tufayli) xodimning mehnat faoliyati bilan shartlarni buzish:

-Navro'zova bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi ba'zi bir qonun bilan belgilangan normalar mavjudligini:

-sinov davrida ham xodimga ish haqini to'liq belgilangan tarzda to'lanishini cheklab o'tib,Navro'zovaga mehnatga munosib haq to'lash tizimini qo'llamaganligi:

-homilador ayollarga mehnat munosabatlarini davom ettirishdagi imtiyozlarni buzganligi:

Kazusdagi vaziyatda xodim Navro'zova buzilgan huquqlarini tiklashni so'rab sudga murojaat qilish orqali o'z huquqlarini tiklashi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi.
2. PF 5969
3. PF 6165 2021.09.02
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumning 12-sonli qarorining 10,11,12-bandlari.