

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 қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. 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.

Kirish. Demak biz bu masalani yechishda nimalaraga kengiroq ahamiyat berishimizni aniq belgilab undan so'ng qaysi qonun hujjatlariga murojat etishimizni belgilab olishimiz shart va zarur.

Dastlab masalani yechimini topishda tashkilot rahbariyati tomonidan qanday qonun buzilish holatlariga yo'l qo'yganiga aniqlik kiritsak va bir nechta savollarni qo'ysak.

1-dan "Bilol Baxt" MCHJ ish beruvchi shaxs bo'la oladimi.

2-dan G. Navro'zova bilan dastlabki sinov muddatini 4 oy etib belgilab mehnat shartnomasini tuzishi mumkinmide bunga qonunda ruxsat etilganmi.

3-dan xo'sh ikkinch punkitda keltirilgan shartnomani aslida shartnoma deb hisoblab bo'ladimi.

4-dan Navro'zovani mijozlar bilan ishlashda qo'pol muomilada bo'layotganligini va shikoyatlar kelib tushayotganini asos qilib, intizomiy jazo qo'llaydi. Ho'sh MCHJ rahbari bunga haqlimidi? Hodim qilayotgani aytilgan qo'pollik haqiqatda qo'pollikmide, bunga ish beruvch aniqlik kiritishi kerak emasmi? Mehnat shartnomasida yoki ichki mehnat tartib qoidalarida bu jihat ko'rsatib o'tilganmi?

5-dan kelib tushayotgan shikoyatlarni asos qilib Navro'zovaning oylik maoshidan 60 % jarima tariqasida ushlab qolishga haqqi bormide?

6-dan ho'sh intizomiy jazo sifatida 60 % ushlab qoldi undan keyin esa qattiq hayifsan jazosini berdi, mehnat kodeksida bir harakat uchun ikki marta jazo tayinlash mumkinmide? Mehnat kodeksida qattiq hayifsan jazosi e'tirof etib o'tilganmi?

7-dan dastlabki sinov muddatining 4- oyida COVID-19 pandemiyasi paytida MCHJ rahbari Navro'zova bilan mehnat shartnomasini bekor qilgani. Dastlabki sinov muddatining 4- oyida COVID-19 pandemiyasi paytida uni ishdan bo'shatish mumkinmide. Dastlabki sinov muddatining 4-oyi hodimni ishga kirganligini tasdiqlamaydimi.

Endi hodim Navro'zovanning shikoyatiga kelsak ish haqining yarmini to'lashini kiritganini agar sinov muddatidan yaxshi o'tsa keyinchalik oyligini to'liq berishini shartnomaga kiritgani qanchalik to'g'ri bo'lgan.

Agar kasal bo'lib qoladigan bo'lsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lamasligini aytgani bu hodimni mehnat jarayonida kamsitish emasmi.

Navro'zova MCHJ rahbariga homiladorlik to'g'risidagi tibbiy xulosani olib kelib taqdim etgani, rahbarni be e'tibor qoldirgani bu qanchalik qonunlarni mensimaslikmi yoki bilmaslikmi shu masalaga to'xtalib o'tamiz.

Mehnat kodeksining 15-moddasida xodimlar uchun mehnat xuquqlarining va kafolatlarining eng past darajasi qonunlar bilan belgilab qo'yilishi belgilab qo'yilgan. Bo'lib endi biz ushbu jarayonda lozim bo'lsa eng past darajalarini xam ko'rib chiqamiz.

Demak biz dastlabki savolga javob bersak mehnat kodeksining 15-moddasida kimlar ish beruvchi bo'lishi ko'rsati o'tilgan. Demak biz ushbu moddadan kelib chiqib "Bilol Baxt" MCHJ raxbarini ish beruvchi sifatida etirof etsak bo'ladi.

Ikkinchi savolga javob "Bilol Baxt" MCHJ raxbari Navruzova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan uni ishga qabul qilgan. Mehnat kodeksining 85-moddasi birinchi bandida dastlabki sinov muddati uch oydan o'tib ketmasligi ko'rsatib qo'yilgan. Bundan kelib chiqadiki ish beruvchining xatti xarakatida xatolik ketgan.

Mehnat kodeksining 5-moddasida mehnat xaqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar axvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari xaqiqiy emas. Deb keltirib o'tilgan bundan kelib chiqadiki demak Navro'zovaga nisbatan mehnat shartnomasida keltirib o'tilgan dastlabki sinov muddati xaqidagi bandini xaqiqiy emas deb xisoblash mumkin.

Demak navbatdag savolga kelsak intizomiy jazoni qo'llash faqatgina ishga qabul qilish xuquqiga ega bo'lgan shaxslar tomonidan qo'llanishi mumkinligi mehnat kodeksining 182-moddasida keltirib o'tilgan. Demak intizomiy jazoni qo'llash xuquqiga MCHJ raxbari xaqli ekaniga oydinlik kiritdik.

Endi 182-moddada intizomiy jazoni qo'llash uchun tushuntirish xatini talab qilishi shartligi va bu intizomiy jazoni qo'llashda asos bo'lishi ko'rsatib o'tilgan. Ish beruvchi tushuntirish xatini talab qilganmi bu jixat kazusda ochiq qoldirib o'tilgan va biz bu jarayonga nisbiy yondashishga majburmiz.

Bunday qoida buzilishlari korxonaning ichki mehnat tartib qoidalarida, shartnomalarda yoki boshqa qonun hujjatlarida ko'rsatib o'tilgan bo'lishi shart.

Mehnat kodeksining 181-moddasida intizomiy jazo tariqasida xodimning o'rtacha oylik ish xaqqining o'ttiz foizdan oshmaydigan miqdorgacha jarima solish mumkinligi belgilab qo'yilgan. Agar ichki mehnat tartib qoidalarida xodimga nisbatan ellik foizdan oshmaydigan miqdorda jarima qo'llash xollari xam keltirib o'tilgan bo'lishi mumkin. Bunga tushunarli qilib izoxni biz ushbu kodeksning 164-moddasidan topishimiz mumkin. Demak ish beruvchi intizomiy jazoning miqdorida xatolikka yo'l qo'ygan.

Keying savolga kelsak mehnat kodeksida hodimning bitta aybli harakati uchun ikki marta jazo qo'llash amalyotiga yo'l qo'yilmasligi 182-moddada ko'rsatib o'tilgan.

Demak MCHJ rahbari hodimning qilgan aybli hatti harakati uchun faqt bir marotaba intizomiy jazo qo'llash mumkinligi keltirib o'tilgan. Ushbu kodeksning 181-moddasida intizomiy jazoni turlari keltirib o'tilgan va bundan kelib chiqib MCHJ rahbari intizomiy jazoni qo'llashda bir qator qo'pol qoida buzishlarga yo'l qo'ygan.

181-moddaga intizomiy jazo turlariga e'tibor bersak u yerda biz qattiq xayfisan jazosini ko'rmaymiz va ushbu moddaning oxirgi bandida ushbu moddada nazarda tutilgan intizomiy jazolardan boshqa intizomiy jazoni qo'llash taqiqlanishi keltrilgan. Bundan xulosa qilish mumkinki intizomiy jazolar noto'g'ri qollanilga.

Dastlabki sinov muddatining 4- oyida Navruzova bilan mehnat shartnomasi COVID-19 pandemiyasi payti ekanligiga qaramay bekor qilgani, bu qanchalik to'g'ri deb o'ylaysiz.

84-moddada 4- bandida shunday deyilgan, dastlabki sinovni o'tash xaqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi shart. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb xisoblanadi.

Bu bilan nima demoqchimiz mehnat kodeksining 5-moddasida mehnat shartnomasida xodimning xuquqlarini buzadigan va mehnat qonunchiligiga zid keladigan bandlar kirg'aziladigan bo'lsa bunday bandlar xaqiqiy emas deb topilishi keltirib o'tilgan. Demak bundan kelib chiqadiki mehnat shartnomasida keltirib o'tilgan bu bandni xaqiqiy emas deb xisoblashimiz va 84-moddani inobatga olib uni dastlabki sinov muddatisiz ishga qabul qilingan deb xisoblashimiz mumkin bo'ladi. Demak ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatishda endi kasaba uyishmasi bilan kelishishiga yoki uni ichki mehnat tartib qoidalarini qo'pol ravishda buzish ekanligini isbotlashi kerak bo'ladi.

Pandemiya paytiga kelsak xodimlarni ishdan bo'shatishga Respublika prezidenti tomonidan taqiq qo'yilgan bo'lib xodimni pandemiya caqtida ishdan bo'shatishga birqancha taqiqlar qo'ygan.

Aholi bandligi to'g'risidagi qonunnning 13-moddasida ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatishdan kamida 2 oy oldin xabardor qilishi kerakligi ko'rsatib o'tilgan. Bizga ma'lumki ishdan bo'shatishda asoslar yetarli va asoslantirilgan bo'lishi kerakligi ko'rsatib o'tilgan.

Mehnat kodeksining 102-moddasida ish beruvchi xodimni mehnat shartnomasini bekor qilish munosabati bilan ogohlantirish muddatlari ko'rsatib o'tilgan agar ikkala tomonham xoxlasa muddatni pullik kompensatsiya bilan

almashtirish mumkinligi ko'rsatilgan. Afsuski ish beruvchi na muddat na kompensatsiya taklif qilgan.

Demak endi xulosalarni umumlashtirishga o'tsak "Bilol Baxt" MCHJ yuridik shaxs sifatida mehnat bozorida bemalol ish beruvchi bo'lib qatnashishi mumkin.

Hodimlarni ishga qabul qilayotganda dastlabki sinov muddatini qo'llashda bir qanch cheklovlar mavjud jumladan xomilador ayollar, uch yoshga to'lmagan farzandi bor ayollar, korxonaga minimal ish o'rni xisobidan yuborilgan shaxslar, o'rta mahsus o'ly ta'lim bitiruvchilari birinchi ishga qabul qilinganda va hokazolar.

Dastlabki sinov muddati esa 3 oydan o'tib ketmasligi belgilab qo'yilgan Navruzova bilan tuzulgan mehnat shartnomasida bir qancha qo'pol shartnoma shartlarining buzilish hollari kuzatiladi va bu o'z navbatida mehnat kodeksida ushbu bandi haqiqiy emas deb topishga asos bo'lmoqda va biz Navruzovan dastlabki sinov muddatisiz ishga qabul qilingan deb xisoblashimiz mumkindir.

Intizomiy jazo chorasi esa bitta aybli harakat uchun faqat bir marta jazo tayinlanadi 182-moddada ko'rsatilgan. 60 % miqdorida jarima qo'llash no o'rindir intizomiy jazoni berishdan oldin jarayonni o'rganib chiqish kerak edi.

Ishdan bo'shatishdan oldin bir yuzi ikkinchi moddada bandlar bo'yicha ogohlantirishi kerak edi.

Navro'zovani vajlariga kelsak mehnat shartnomasiga dastlabki sinov muddati vaqti uchun oyligining yarmini berishga kelishgani noto'g'ri, bu borasida mehnat kodeksining 5-6-moddalarida keltirib o'tilgan yani mehnat shartnomasidagi qonunga xilof jihatlar bu shartnomadagi ayni shu jihatni shartnomaga kiritilmagan deb hisoblashga olib keladi. Keying moddada esa hodimni mehnatda kamsitishga yo'l qo'yilmasligi keltirib o'tilgan.

Keying vaji kasal bo'lib qolsa mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lamasligi esa mehnat kodeksining 16-86- moddalarida keltirib o'tilgan.

Navro'zova ish beruvchiga o'zining homiladorligini tasdiqlovchi hujjatlarni taqdim etgani, ish beruvchi esa buni e'tiborsiz qoldirgani xam qonun buzilishining bir ko'rinishidir. Homilador hodimni ishdan bo'shatish mehnat kodeksiga ko'ra taqiqlab qo'yilgan.

Mehnat kodeksining 237-moddasida xamda 12- sonli oliy sud plenumi qarorida ayrim toifadagi hodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda cheklovlar borligi keltirib o'tilgan va ushbu cheklovlar ichida aynan homilador ayollar bilan ham mehnat shartnomasini bekor qilish taqiqlanishi kiritib o'tilgan.

Demak MCHJ raxbari Navro'zova bilan mehnat shartnomasini tuzishda va bekor qilishda hech qanday qonun talablariga rioya etilmagan. Bunday xolatlarda sud nizoni ko'rib chiqishda dastlab hartnomadagi shartlarga etibor qaratadi,

shartnoma tuzishdagi va shartlaridagi barcha qonun buzilish holatlarini hisobga olib mehnat shartnomasini tuzilmagan deb hisoblashi va hodimni ishga joylab uning shu vaqtgacha ko'rgan moddiy va ma'naviy zararini qoplash majburiyatini yuklashi mumkin.

Bordiyu sud MCHJ raxbari hodimni ishga qabul qilishda homilador ekanini yoki uni bo'shatish jarayonidami uning homilador ekanligini bilgan yoki bilishi lozim edi deb hisoblasa MCHJ rahbariga uning bilan dastlabki sinov muddatini yoki ishdan bo'shatishda qonuniy kafolatlarni buzganligi uchun ma'muriy javobgarlik belgilashi ham mumkin.

Biz sud o'rnida qonuniy qaror qabul qila olmaymiz faqatgina o'z bilimimiz va o'rganganlarimiz asosida tahlil qilamiz va o'z qarashlarimiz hamda ustozlardan olgan bilim ko'nikmalar asosida javob berishga harakat qildik.