

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 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.

Ушбу казусга ҳуқуқий баҳо беришда қуйидаги ҳолатларга тўхталиб, аниқлик киритиб ўтамыз.

1.Иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида дастлабки синов муддатининг белгиланишининг амалдаги қонун талабларига риоя этилиши

2.Ходимга интизомий жазо чораси қўлланилишининг амалдаги қонун талабларига мувофиқлиги

3.Ходимнинг талабларига биноан қонун ҳужжатларининг муносабати.

Мазкур казусдан маълум бўлишича, ”Билол Бахт” МЧЖга мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган фуқаро Г.Наврўзовага дастлабки синов муддати 4 ой этиб белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси¹ (кейинги ўринларда МК)нинг 84-моддасига асосан ҳомиладор аёлларга дастлабки синов муддати қўлланилмайди. Ходим Г.Наврўзованинг 4 ойлик синов муддатидан кейин 6 ойлик ҳомиласи борлиги маълум бўлганидан англашимиз мумкинки, демак, ишга қабул қилинган пайтда 2 ойлик ҳомиласи бўлгани кўриниб турибди. Фақат бундан иш берувчининг хабари бўлган ёки бўлмаганига оидинлик киритиш лозим бўлади.

МКнинг 85-моддасига кўра, дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Шунингдек, Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг қарорида²(12-сонли Пленум қарори), 10-бандиди дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлар бир-бирини ёзма равишда уч кун олдин огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор

¹ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон*

² Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг қарори *Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2002 йил 14 июндаги 11-сонли, 2018 йил 30 ноябрдаги 34-сонли қарорлари*

қилишга ҳақлилиги, 11-бандида иш берувчи бундай асослар билан фақат синовнинг натижалари қониқарсиз бўлганда, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли, ходимнинг меҳнат шартномасида белгиланган ишни бажара олмаслиги аниқ фактлар асосида тасдиқланган бўлиши лозимлиги кўрсатилган.

Бундан ташқари, казусда МЧЖ иш берувчиси томонидан ходимнинг интизомий ҳатти-ҳаракати (ҳаракатсизлиги)га нисбатан унга ойлик иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида жарима ва қаттиқ ҳайфсан интизомий жазо чораслари қўлланган. МКнинг 181-моддасида қуйидаги интизомий жазо чоралари белиланган:

- 1) ҳайфсан;
- 2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда, (ички меҳнат тартиб қоидаларида белгиланган бўлса, ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган) жарима.
- 3) меҳнат шартномасини бекор қилиш

Кўриниб турибдики мазкур рўйхатда “қаттиқ ҳафсан” ва ўртача ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизида жарима жазоси кўрсатилмаган.

МКнинг 182-моддасида эса, ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкинлиги белгиланган.

12-сон Пленум қарорининг 16-бандида меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини ходимнинг вақтинча ишга қобилиятсиз ва таътил вақтида бўлган вақтларда бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ҳақидаги МК 100-моддасининг 3-қисми талаблари инобатга олинганлиги, алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномаларини бекор қилишда қонунларда белгиланган қўшимча кафолатлар, жумладан, ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан иш берувчининг ташаббусига биноан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги белгиланган.

Казусда Covid-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилганлиги келтирилган. Ўзбекистон Республикаси

Президентининг “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”³ги Фармонида кўра, коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, хомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

Казусда иш берувчи ва Г.Наврўзова ўртасида тузилган меҳнат шартномасида дастлабки синов даврида ойлик иш ҳақининг ярмини, меҳнатга лаёқатсизлик даврида меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўламаслиги белгиланган. МКнинг 86-моддасига асосан, Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади, шу жумладан тўлиқ иш ҳақи ва белгиланган миқдорда меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини олиш ҳуқуқи. МКнинг 5-моддасига кўра, меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

Казусда ходим Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасининг шартларида ходим аҳволини ёмонлаштирадиган ҳолатлар бўлганлиги боис, мазкур шартлар ҳақиқий ҳисобланмайди

Бундан ташқари МКнинг 237-моддасида, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмаслиги белгиланган бўлиб, иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилинишида мазкур тартибларга риоя этилмаган.

Хулоса ўрнида, иш берувчи яъни “Билол-Бахт” МЧЖ раҳбарининг ҳаракатлари қонунийми?

³ 19.03.2020 йилдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”- ПФ-5969-сон

- дастлабки синов белгилашда МКнинг 85 - 86-моддалари талаблари бузилган;

- интизомий чора қўллашда МКнинг 181-182- моддалари нотўғри қўлланилган;

- иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишда МКнинг 237-модда талаблари бузилган;

- иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси МКнинг 5-моддаси талабларига мос равишда тузилмаган.

Ходим Г.Наврўзова бузилган меҳнат ҳуқуқларини тиклаш бўйича судга мурожаат қилишлари лозим. Суд ишни кўриб чиқиб, МКнинг 111-моддаси билан ходим Г.Наврўзовани ишга тиклаши ва МКнинг 112-моддаси билан иш берувчининг мажбуриятларини белгилаб беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон
2. 19.03.2020 йилдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”- ПФ-5969-сон .
3. Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг қарори Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2002 йил 14 июндаги 11-сонли, 2018 йил 30 ноябрдаги 34-сонли қарори
4. М.Й. Гасанов, Меҳнат ҳуқуқи дарслик, Тошкент, 2002 йил
5. Меҳнат кодексига шарҳ, Тошкент, Адолат, 2018 йил