

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 олтимиш 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.

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёев 2016 йил 28 декабрдаги ПФ-4904-сон “Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлаш тизимини тубдан такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони¹да “...барча даражадаги давлат органлари фаолиятида «Халқ давлат идораларига эмас, давлат идоралари халқимизга хизмат қилиши керак» деган тамойилни амалда қарор топтириш, шунингдек жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлашнинг сифат жиҳатидан янги тизимини жорий этиш мақсадида” чора-тадбирлар белгилаб берди.

Давлатда олиб борилаётган изчил ва тизимли ислохотлар асносида давлат идоралари халқ мафаатларини кўзлаб иш юритиши зарур. Қуйида ушбу тамойилга зид вазиятни таҳлил қиламиз.

Ушбу казусда таҳлил қилиниши керак бўлган муаммоларнинг ечимини топиш учун келтирилган ҳолат юзасидан қуйидаги саволларга жавоб беришимиз зарур:

Биринчидан, иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси амалдаги қонун ҳужжатларига мос келадими?

Иккинчидан, ходимга белгиланган синов муддати туғрими?

Учинчидан, иш берувчи томонидан қўлланилган интизомий жазолар ходимнинг ҳаракатларига мос келадими?

Тўртинчидан, Г.Наврўзовага берилган лавозимнинг классификаторда белгиланган иш ҳақининг миқдори қанча?

Бешинчидан, иш берувчи ходим билан тузган меҳнат шартномасида келтирилган шартлар меҳнат қонунчилигига мос келадими?

¹Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони: “Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлаш тизимини тубдан такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида”, ПФ-4904, 28.12.2016й.

Казус бўйича таҳлилим қуйидагича:

Иш берувчи ва Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасининг тузилишида ходимга қўйилган талаблар борасида бир қатор камчиликларга йўл қўйилган. Жумладан, дастлабки синов муддати Меҳнат кодекси²нинг (кейинги ўринларда МК.) 85-моддасига асосан “Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас”, бунда ходимга белгиланган синов муддати уч ойгача бўлиши қонуний эканлигини кўришимиз мумкин. Шу ерда таъкидлашимиз керак, синов муддати уч ой ва ундан кам белгиланиши кодекс ва ҳужжатларга асосан мумкин ва бу иш берувчининг ихтиёридаги ҳуқуқ ҳисобланади. Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасига кўра 4 ойлик синов муддати белгиланган ва бу шартнома тузишдаги қўпол хатолардан бири саналади. Агар ушбу ҳолатда ходим маълум бир узрли сабаб билан ишда бўлмаслигини ва меҳнат қобилиятини йўқотган деб олсак тўғри деб ҳисоблашимиз мумкин бўлар эди, аммо, казусда бу ҳақда ҳеч бир фикр келтирилмаган.

МКнинг 84-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкин:

-ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

-ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Имтиёзли шаклда қабул қилиниши лозим шахслар, тегишли билим юртини битирган шахслар уч йил ичида биринчи марта ишга жойлашганда,

² Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси: (2020 йил 1 мартгача бўлган ўзгариш ва қўшимчалар билан)-Т.: “Юридик адабиётлар публиш”, 2020й-288 б.

хомиладор, уч ёшгача бўлган фарзандини тарбиялаётган аёллар ва муддатли меҳнат шартномасини тузилаётган шахсларга синов муддати белгиланиши қонуний асосга зид ва ички локал ҳужжатларнинг нотўғри эканлигидан далолат беради.

Иш берувчи ходимга синов муддати тугамасдан интизомий жазо қўллаб меҳнат шартномасини бекор қилди. МКнинг 181- моддасига асосан меҳнат интизомини бузгани учун ходимга қуйидаги чоралар қўлланилади.

Булар:

А) ҳайфсан;

Б) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима;

В) меҳнат шартномасини бекор қилиш;

Ушбу моддага мувофиқ, иш берувчи томонидан ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима қўлланилиши мумкин. Фақат бу бизнинг ҳолатда МЧЖнинг ички тартиби қоидаларида кўрсатиб ўтилган бўлиши лозим. Шунингдек, МК нинг 182-моддасига мувофиқ, интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши, хулқ-атвори ҳисобга олинади ва ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

Айтишимиз мумкинки, иш берувчи томонидан Г.Наврўзовага берилган қаттиқ ҳайфсан жазоси меҳнат қонунчилиги ва амалиётида мавжуд эмас, белгиланган тартибдан ташқари ва кодексда таъкидланган тартибга мос келмайдиган жазони қўлламоқда. Ходимларга жазо қўллаш унинг фаолиятини таҳлилини тақозо этади. Иш берувчи ходимини ҳаракатларини асосли жазо қўллаш учун ички комииссия ташкил этиб текшириб олиши лозим. Ишдан бўшатишдан олдин уни меҳнат интизомини бузганлиги ҳақида огоҳлантириб тушунтириш хати олиши керак .

Г.Наврўзованинг хатти-ҳаракатлари учун жазо қўллашни тақазо этганда уни қўллаши ва бу ҳақда ўзига маълум қилиши зарур эди. Ўзбекистон Республикаси 12-сон Олий суди Пленум Қарори³нинг 31-банди, 3-қисмида “Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олиниши лозим”. Бу ҳолатда ходим тушунтириш хати ёзишдан бош тортса, гувоҳлантирилган даолоатнома тузиб қўйиши лозим бўлади.

Менимча, бунда иш берувчи хатти-ҳаракат хусусиятидан келиб чиқиб ходимга ҳуқуқий таъсир чорасини қўллаши мумкинлигини ҳам назардан қочирмаслик керак.

Иш берувчининг ходим билан меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 4- бандига асосан бекор қилиши Адлия вазирлигининг ташкилот,корхона, муассасаларнинг ички тартибининг наъмунавий Қоидаларининг рўйхатига киритилган бўлса асосли ҳисобланади. Г.Наврўзованинг хатти-ҳаракатлари бу рўйхатга мос келмайди. Бу ҳақда Ўзбекистон Республикаси 12-Олий суди Пленум Қарорида ходим ўз ҳаракатларида корхона раҳбарига нисбатан— корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида; интизом ҳақидаги низом ва уставлар татбиқ этилувчи айрим тоифадаги ходимларга нисбатан — интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда; бошқа барча ходимларга нисбатан — корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозимлиги ҳам келтирилган.

Казусда Г.Наврўзова иш берувчининг ҳаракати ноқонуний деб унинг қуйидаги ишларига қонуний асос келтирилишини сўрамоқда. Дастлабки синов даврида унга тўланиши керак бўлган маошнинг эллик фоизини тўлаганлиги ва бу вақтда иш берувчи томонидан ходимнинг ҳаракатлари

³ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленум Қарори: ОСПҚ-12, 17.04.1998й

лавозимиға лойиқ келса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлашини шарт қўйганлиги; МКнинг 153-моддасида иш ҳақининг миқдори тарафлар келишувига биноан белгиланади ва бу иш ҳақи меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлиши мумкин эмаслиги билдирилган. Бу ташкилот ва муассасаларга иш ҳақини юқори белгилашга тўсиқ бўлмайди. Шундан келиб чиқиб ходимга ҳеч бўлмаганда 755-сонли Вазирлар Маҳкамаси қарорига мувофиқ тарифда белгиланган разряд бўйича маош тўлаши шарт. Дастлабки синов даври ҳам меҳнат стажига киритилади, бу давр учун жамоа шартномасида белгиланган ва ходим билан тузилган меҳнат шартномада келишилган маош тўланади. Биз биламизки, дастлабки синов даври учун ҳам меҳнат қонунчилиги ва ички локал ҳужжатлар тўлиқ қўлланилади. Бунда иш берувчи Г.Наврўзовани камида уч кун олдин ёзма огоҳлантириши лозим эди. Бундан ташқари иш берувчи ходим синов даврида касал бўлиб қолса, меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўламаслиқни шарт қилиб киритиб 1997 йил 11 мартда қабул қилинган ВМнинг 133-сон қарори⁴нинг бандларини қўпол равишда бузмоқда. Қарорда:

Қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаси, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом ва бошқа маҳаллий норматив ҳужжатларга нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган меҳнат шартномаси (контракт) шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Жумладан, меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қуйидаги шартлар белгиланиши мумкин эмас:

меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари, қонун йўл қўядиган ҳоллар бундан мустасно;

қонун ҳужжатлари билан назарда тутилмаган интизомий жазолар белгилаш;

⁴ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори: - Т.: ВМ-133, 1997 йил 11 март.

синов муддатини МК билан белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш.

Иш берувчининг меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўламаслиги ходимнинг аҳволи Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низомнинг бандларига мос келганда зид ҳисобланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги ҳолларда берилади:

- а) вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотиш билан боғлиқ касалликда (шикастланишда);
- б) санаторий-курортларда даволанганда;
- в) касалланган оила аъзосини парваришлаш зарур бўлганда;
- г) карантинда;
- д) сил ёки касб касаллиги туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказилганда;
- е) меҳнат қобилиятини тиклаш ёки ясама аъзо (протез) қўйдириш учун реабилитация муассасаларига ётқизилганда⁵.

Иш берувчига Г.Наврўзова ўзининг 6 ойлик ҳомиладор эканлиги ва ушбу вақтдаги тасдиқловчи тиббий ҳулосани тақдим этгани вазиятни тубдан ўзгартиради. МКнинг 237-моддасига кўра, ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шarti билан бекор қилинади.

⁵ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиқланган, Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низом, 01.04.2002 йил.

Меҳнат қонунчилигида иш берувчига ходимнинг ҳомиладорлиги маълум бўлиши меҳнат шартномаси бекор бўлган тақдирда ҳам ғайриқонуний ҳаракат деб баҳоланади.

Казусга ҳулоса қилиб шуни ёзишим мумкинки,

Биринчидан, иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат шартномаси қонунчиликга мос келмайдиган шартлар эвазига нотўғри тузилган;

Иккинчидан, қўлланилган дастлабки синов ва интизомий жазо МКга мос келмайди;

Учинчидан, меҳнат лавозимга белгиланган иш ҳақи ва ходимни ижтимоий муҳофаза, яъни меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўламаслик борасидаги шартининг асоссизлиги;

Тўртинчидан, оналик ва болаликни муҳофаза қилиш юқори даражадаги қонуний асосларда ҳимоя қилинаётган жамиятда иш берувчи томонидан ҳомиладор ходимни (ҳомиладорлиги маълум бўлган ва бўлмаганидан қатъий назар) МКнинг моддаларига зид равишда ишдан бўшатиши;

Бешинчидан, ходимнинг ҳеч бир важини инобатга олмаганлигини кўришимиз мумкин.

Якуний ҳулоса қилиб айтиш мумкинки, ходим судга мурожаат қилиши, биз кўриб чиқган асосларга кўра ҳуқуқларини ҳимоя қилиб ютиб чиқиши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси:(2020 йил 1 мартгача бўлган ўзгариш ва қўшимчалар билан)-Т.:“Юридик адабиётлар публиш”,2020й-288 б.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони:“Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлаш тизимини тубдан такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида”, 28.12.2016 й,ПФ-4904
3. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленум Қарори: 17.04.1998 й,ОСПҚ-12
4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори:- Т.:1997 йил 11 март, ВМ-133.
5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиқланган Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низом,01.04.2002 йил.

Фойдаланилган веб сайт:

1. www.lex.uz