

1 – казус

*Yaxshi yashash uchun eng avvalo yaxshi mehnat qilish,
huquq va erkinlik bilan birga, javobgarlik
va mas'uliyatni ham chuqur his etishimiz zarur.*

Bunga erishish esa, faqat va faqat o'zimizga bog'liq.

SH.M.Mirziyoev

“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 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.

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Вазиятни таҳлил қилишдан аввал аниқлаб олишимиз керак бўлган масалаларга тўхталиб ўтишимиз мақсадга мувофиқ бўларди

- 1) Синов муддатининг белгиланиши ва синов муддатининг бузилиши
- 2) Меҳнат интизоми ва интизомий жазоларни қўллаш тартиблари қандай
- 3) Иш ҳақи ва унинг белгиланиш тартиблари, иш ҳақидан ушлаб қолиш
- 4) Хомиладорларга бериладиган кафолатлар қандай

Эндиги вазифамиз ҳар бир ҳолатни казусимиз юзасидан батафсил таҳлил қиламиз, яъни Г.Наврузова билан тузилган меҳнат шатномаси қай тартибда тузилганлиги, унга тайинланган синов муддати тўғри, яъни қонун нормаларига асосланган ҳолда белгиланган амаллиги, Г.Наврузова меҳнат интизомига риоя этган ёки этмаганлиги, унга қўлланилган интизомий жазо иш берувчи томонидан қонунга мувофиқ тарзда тайинланганми.

Дастлабки синов Меҳнат кодексининг 84 моддасига мувофиқ қуйидаги ҳолларда ўтказилади” Ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб қўриш ҳодим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришининг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга қилиши¹”

Мазкур казусда ходимани тўрт ой муддатга синов бн ишга қабул қилган бу эса амалдаги қонунга зиддир, чунки меҳнат кодексининг 85-моддасида тақидланганидек дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас деб белгилаб қўйилган. Иш берувчи меҳнат кодексига мувофиқ ҳолда муддат белгиламаган. Яна бир ҳолатлардан бири бу Наврузиванинг хомиладор эканлигидир, чунки дастлабки синов муддати хомиладор аёлларга нисбатан қўлланилиши мумкин эмас. Агарда иш берувчи ходиманинг хомиладор эканлигини билган ҳолда унга синов муддатини белгиланган бўлса яна бир қонун бузилиши содир бўлган деб ҳисоблашимиз мумкин.

Кейинги масаламиз меҳнат интизоми ва интизомий жазолар ҳақида чунки юқорида иш берувчи ходимага интизомий жазони қўллаганлиги ҳақида сўз борган эди. Масалани батафсил ёритиш учун меҳнат интизоми нима эканлиги ҳақида сўз юритамиз.

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008

Меҳнат интизоми-умум белгиланган меҳнатнинг ташкил этилишида биргаликдаги меҳнатни амалга оширишга оид ҳаракат тартиби ва унга риоя этилмаганда эса интизомий жавобгарлик каби. оқибатни юзага келтирувчи жараён ҳисобланади². Меҳнат интизоми ходимлар учун белгилаб қўйилган ва улар ўз хизмат бурчларини бажаришлари чоғида амал қилишлари шарт бўлган талаб ва қоидалар егиндисидир. Шунга мувофиқ юқоридаги вазиятда иш берувчи Наврузовага мижозлар бн кўпол муомалада бўлганлиги ва унинг устидан шикоятлар тушаётганини ваз килиб бир нечта интизомий жазолар куллаган Бизнинг галдаги вазифамиз амалдаги қонунчиликда белгиланган интизомий жазоларнинг вазиятимизда қай даражада ўз аксини топганлигини аниқлашдир.

Интизомий жазо меҳнат интизомини бузган ходимга нисбатан иш берувчи томонидан қулланиладиган мажбурият чораси ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 181-моддасига мувофиқ иш берувчи меҳнат интизомини бузган ходимга нисбатан қуйидаги интизомий жазоларни қўллаши мумкин.

Булар ҳайфсан, жарима ва меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Ҳайфсан-амалдаги меҳнат қонун ҳужжатларига кўра меҳнат интизомини бузган ўаҳсларга қўлланиладиган интизомий жазолардан бири бўлиб, мажбурият жазо амал қилган давр мобайнида ходим ҳуқуқлари муайян даражада чекланади.

Жарима эса ходимга иқтисодий таъсир ўтказиш орқали уни интизомга мажбурлаш ҳисобланади. Жариманинг энг кўп миқдори қонун билан белгилаб қўйилган, энг кичик миқдори эса белгиланмаган.

Иш берувчининг Наврузовага куллаган интизомий жазолари қонунчилик нормаларига тўғри келмайди сабаби Меҳнат кодексининг 182-моддасига асосан Ҳар бир нўжўя ҳатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қулланилиши мумкин. Иш берувчи ходимамизга интизомий жазоларнинг

² P Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. Darslik. T.: TDYUU nashriyoti, 2019

бир нечта турини бир вақтда қўллаган. Яна бир эътиборли жихати шундаки иш берувчи томонидан қўлланилган “Қаттиқ хайфсан” жазо чорасини қўлланилиши бўлди чунки меҳнат қончилигимизда бундай терминлар интизомий жазолар туркумига киритилмаганини инобатга оладиган бўлсак хайфсан жасосини қўлланилишини ўзидаек қонунбузарликка йўл қўйилган. Иккинчидан иш берувчи томонидан ходимамизга нисбатан иш ҳақидан 60% миқдорида жарима ундирган бу эса 181-моддага зид ҳисобланади. Чунки бу моддага биноан “Ички меҳнат -тартиб қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳаққининг эллик % миқдорида ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг иш ҳаққидан жарима ушлаб қолиш ушбу кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади.³

Эътиборимизни тортган яна бир жиҳат шуки иш берувчи томонидан COVID 19 пандемия даврида Наврузова билан тизилган меҳнат шартномасини бекор қилганлиги бўлди. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 5969-сонли фармони да айтилганидек “ карантинга оид чоралар амал қилиш даврида ҳомиладор аёлларни, уларнинг роиликларини олган ҳолда бошқа ишга ўтказилиши керак эди ёки масофадан ишлашига рухсат берилиши керак эди⁴” юқоридаги вазиятда эса иш берувчи ходимани пандемия муносабати билан ишдан бўшатган.

Шу ҳолатдан келиб чикиб табиийки савол пайдо бўлади Иш берувчи меҳнат шартномасини қайси қонун нормаларига асосан бекор қилган.

³ . Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 5969-сонли фармони “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора –тадбирлар туғрисидаги”

Иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш Меҳнат кодексининг 97-моддасининг 2 –банди ҳамда 100- моддада белгилаб ўтилган. 100- моддага биноан “Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт” Юқоридаги вазиятда Наврузова билан тузилган меҳнат шартномаси 100б-модданинг иккинчи ёки учинчи бандларига мувофиқ бекор қилинган бўлиши мумкин. Иш берувчи Наврузованинг малакаси етарли эмаслигини ёки ўз меҳнат вазифаларини мунтазам бузганлигини важ қилиб шунингдек унинг бир неча бор интизомий жазога тортилганини важ қилиб у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилган.

Наврузова иш берувчига меҳнат шартномасини шартларини ҳамда ўзининг олти ойлик ҳомиласи бор эканлиги айтганида иш берувчи унга истаган жойига бориб муожат қилишлигини айтган.

Хўш Наврузова иш берувчи устидан сидга шикоят қилиб ишга тиклаш ҳақида даво киритаоладими? даво киритган тақдирда суд уни ишга тиклайдими? Қонунчилигимизда қандай аёлларга нисбатан кафолатлар бор?

Ўз.Рес.Олий Суди Пленумининг 1998-йилги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақидаги қарорнинг 30-банди қоидалари асосида таъминлаш мумкин. Мазкур қарорга кўра интизомий жазолар, ишга тиклаш тўғрисидаги ишларни кўришда судлар ишни тўғри ҳал қилиш учун аҳамиятга эга бўлган барча ҳолатларни инобатга олган ҳолда асосланган ва қонуний қарор чиқариши лозим. яъни қарор ҳодимга интизомий жазони қўллашда иш берувчи адолатлилик. Мутаносиблик, тенглик, қонунийлик принципларига риоя қилганлигини исботлаб бериш мажбурияти юкланади. бундан қуриниб турибдики иш берувчи интизомий жазолар, синов муддатини нотугри қўллаганлиги, учун жавобгарликка тортилиши мумкин.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишини, жумладан Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўлланиш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя хатти-ҳаракатлар ҳақиқатан ҳам содир этилган, аммо содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир этилган, ходимнинг олдинги ҳуқ-автори ва уни ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (Меҳнат кодексининг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган, деган хулосага келган тақдирда ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб топишга ҳақли.Энди Наврузовага қонун томонидан бериладиган кафолатлар ҳақида суз юритсак Меҳнат кодексининг237- моддасига эътибор берадиган бўлсак Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар бн меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси бн бекор қилишга йўл кўйилмайди.Бундан кўриниб турибдики иш берувчи ходимамизни ғайриқонуний равишда ишдан бўшатган.Агар иш берувчига Наврузованинг хомиладорлиги номалум бўлган тақдирда ҳам уни ишдан бўшатиш ғайриқонуний ҳисобланади.

Шунингдек ходим билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчи томонидан қонунга ҳилоф бўлмаган бандлар шартлар билан тузилганлиги ҳам меҳнат қонунчилигимизга зид ҳолатлардан биридир.Хулоса қилиб шуни айтишимиз керакки Меҳнат кодексининг 5-моддасига биноан меҳнат шартномалари ҳодимларнинг аҳволини оғирлаштирувчи шартлар билан тузилиши қонунга ҳилофдир.Демак суд ходимамиз Наврузовани ишга тиклаш ҳақидаги қарор қабул қилади

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008.
2. . Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. Darslik. T.: TDYUU nashriyoti, 2019.–
3. Ўз.Рес.Олий Суди Пленумининг 1998-йилги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекорқилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши” ҳақидаги қарори
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 5969-сонли фармони “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйичабиринчи навбатдаги чора –тадбирлар туғрисидаги”