

Олий маълумотга эга бўлган шахсларни юридик мутахассисликка қайта тайёрлаш курси (2021 йил январь-июнь ойлари) ўзбек гуруҳи тингловчилари учун Меҳнат ҳуқуқи модулидан оралиқ назорат казуслари

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 ҳулосани тақдим этди.

Иш берувчи ходимнинг ҳеч бир важини тингламасдан, хоҳлаган органига мурожаат қилиши мумкинлигини айтди.

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Ushbu kazusga javob berishdan avval kazusdagi muammolarni aniqlab olaylik

1.4 oylik dastlabki sinov muddatini qo'llash to'g'rimi va dastlabki sinov kimlarga qo'llanilmaydi?

2.Mijozlar bilan qo'pol muomilada bo'lganligi uchun chora qo'llash ichki tartib qoidalariga kiritilganmi?

3.Qattiq xayfsan va jarimani bir vaqtda qo'llab bo'ladimi?

4.Mexnat shartnomasiga ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligini, agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o'tsa to'liq miqdorda haq to'lash lozimligini, belgilangan davr ichida kasal bo'lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarning kiritganligi to'g'rimi?

5. COVID-19 pandemiya vaqtida va homilador hodim bilan mexnat shartnomasini bekor qilish mumkinmi?

1.4 oylik dastlabki sinov muddatini qo'llash to'g'rimi va dastlabki sinov kimlarga qo'llanilmaydi?

Javob:

Mexnat kodeksining

85-modda¹.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.

1.Dastlabki sinovning eng kam muddati qonunda belgilanmagan. Ammo uning eng uzoq muddati uch oydan oshib ketmasligi lozim.

¹ Mehnat kodeksi 85-modda

Dastlabki sinovning aniq muddatini mehnat shartnomasini tuzish chogʻida uning taraflari oʻzaro kelishuviga koʻra belgilanadi va mehnat shartnomasida aniq koʻrsatib qoʻyiladi.

2.Xodim kasal boʻlib qolgan yoki boqshacha tarzda vaqtincha mehnatga layoqatsiz boʻlgan, uzrli sabablar bilan ishda boʻlmagan davrlar dastlabki sinov vaqti tarkibiga kiritilmaydi va bunda dastlabki sinovning kalendar muddati xodim ishda boʻlmagan vaqtni hisobga olingani holda 3 oydan uzoqroq davom etishi mumkin.

3.Mehnat shartnomasida qonunda belgilanganga qaraganda koʻproq (uch oydan ortiq) sinov muddati belgilanishiga yoʻl qoʻyilmaydi va uch oy tamom boʻlgach,qancha muddat sinov belgilanganligidan qatʼi nazar xodim sinovdan oʻtgan hisoblanadi.

4.Dastlabki sinov faqat ishga qabul qilish chogʻida mehnat shartnomasi tuzilayotganida belgilanishi mumkin va mehnat munosabatlari davom etayotganida (avval ishlab turgan xodimni boshqa ishga oʻtkazish chogʻida) tatbiq etilishiga yoʻl qoʻyilmaydi.

Mehnat kodeksining 84-moddasi 3-qismiga koʻra, quyidagi xodimlar ishga qabul qilinganda ish beruvchi ularga nisbatan dastlabki sinov qoʻllashga haqli emas:

- ▶ homilador ayollar;
- ▶ uch yoshga toʻlmagan bolasi bor ayollar;
- ▶ korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar (kvotalangan ish oʻrinlaridan borgan shaxslar);
- ▶ oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlimi muassasalarining hamda oliy oʻquv yurtlarining tegishli taʼlim muassasasini tamomlagan kundan eʼtiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilari;

► olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilingan xodimlar.

Mexnat kodeksining 85-84-moddalarida aytilganidek ushbu vaziyatda ko`rinib turibdiki G.Navro`zovani ishga qabul qilish davrida sinov muddati qo`llash mumkin emas va 4 oylik muddatni ham qo`llash g`ayriqonuniy hisoblanadi.

2.Mijozlar bilan qo`pol muomilada bo`lganligi uchun chora qo`llash ichki tartib qoidalariga kiritilganmi?

Agar hodim G.Navro`zova “Bilol Baxt” MCHJga dastlabki sinov muddati bilan ishga qabul qilingan bo`lsa unga ushbu korxonaning ichki mexnat tartib qoidalari tanishtirilib chiqqan bo`lishi kerak. Agar korxonaning ichki mehnat tartib qoidalarida mijozlar bilan yaxshi muomilada bo`lish bandi kiritilgan bo`lsa. Lekin hodimlar mijozlarga qo`pol muomilada bo`layotgan bo`lsa unday hollarda mijozlarning o`zlariga qilingan qo`pol muomilasi uchun korxonaning shikoyatlar daftari bo`lsa shikoyat daftariga agar bo`lmasa korxona rahbariga yoki uning o`rin bosariga ma`lum qilgan bo`lishi kerak va o`sha shikoyatlarni hisoblab hodimga intizomiy jazo qo`llash mumkin ammo intizomiy jazoni har bir nojo`ya hatti-harakat uchun faqat bitta jazo qo`llash kerak G.Navro`zovaga esa ikkita intizomiy jazo qo`llangan va bu intizomiy jazo noto`g`ri qo`llangan hisoblanadi. Agar korxonaning ichki mexnat tartib qoidalaida mijozlar bilan qo`pol muomilada bo`lish mumkin emas degan band kiritilmagan bo`lsa G.Navro`zovaga qo`llangan intizomiy jazo g`ayriqonuniy hisoblanadi. Ichki mexnat tartib qoidalarining namunaviy shakli “Idoraviy mansubligi va xo`jalik yuritish shakllaridan qat`iy nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining”² ro`yxat raqami 746 ushbu hujjatda keltirib o`tilgan.

² Idoraviy mansubligi va xo`jalik yuritish shakllaridan qat`iy nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining” ro`yxat raqami 746

3.Qattiq xayfsan va jarimani bir vaqtda qo'llab bo'ladimi?

Mexnat kodeksining 181-182-moddalarida intizomiy jazon haqida batafsil ko'rsatib o'tilgan.

181-modda³. Intizomiy jazolar

Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llashga haqli:

1) hayfsan;

2) o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima.

Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha oylik 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;

3) mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari).

Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralari qo'llanish taqiqlanadi.

Mehnat intizomini buzish deganda xodimning o'ziga yuklatilgan mehnat vazifalarini aybli ravishda harakat yoki harakatsizlik, qilmish yo'li bilan bajarmasligi yoxud lozim darajada bajarmasligi nazarda tutiladi.

Xodim mehnat intizomini buzishi deb baholanadigan aybli xatti-harakatlari quyidagi me'zonlarga to'g'ri kelishi kerak:

³ Mehnat kodeksi 181-182-moddalari

A) uch xatti-harakati huquqqa xilof bo'lishi, ya'ni mehnat kodeksi talablarni, ichki mehnat tartibi qoidalarini, intizom ustavi talablarni, xizmat (lavozim) yo'riqnomasini, mehnat shartnomasi shartlarini buzgan bo'lishi kerak.

Xodim huquqga mos ravishda ish beruvchi talablarni bajarmasligi (masalan: hayoti uchun ochiq-oydin xavf tug'diradigan ishni bajarishdan bosh tortishi) mehnat intizomini buzish deb hisoblanishi mumkin emas;

B) xodimning xizmat vazifalarini buzilishiga olib kelgan xatti-harakati aybli bo'lishi, ya'ni qasddan yoki ehtiyotsizlikdan sodir etilgan bo'lishi kerak.

Ammo intizomiy javobgarlik ma'muriy huquqiy javobgarlik bilan aralashtirilmasligi kerak, chunki ma'muriy javobgarlik boshqaruv sohasidagi davlat organlari tomonidan belgilangan tartibda qo'llaniladigan davlat jazosidir, intizomiy jazo esa korxona ish beruvchi qo'llaydigan jazodir.

Amaldagi Mehnat kodeksi mehnat vazifalarni buzgan shaxslarga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llanishi nazarda tutadi:

- 1) hayfsan;
- 2) mehnat intizomini buzgan shaxsga intizomiy jarima solish;
- 3) mehnat shartnomasini bekor qilish;

Oddiy hollarda intizomiy tartibdagi jarimaning miqdori mehnat intizomini buzishda aybdor **bo'lgan xodim o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq** bo'lmasligi lozim.

Korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida bevosita nazarda tutilgan hollardagina jarima miqdori xodim o'rtacha oylik ish haqining 50% gacha qilib belgilanishi mumkin va bunda intizom buzishi holatining og'irlik darajasi mezon bo'lib xizmat qilmaydi.

Xodimga qo'llanilgan intizomiy jarima MKning 164-moddasidagi qoidalariga ko'ra ushlab qolinadi.

Yuqorida sanab o'tilganlardan tashqari intizomiy jazo qo'llanilishiga yo'l qo'yilmaydi va basharti qo'llanilgan bo'lsa ham u yuridik oqibat keltirib chiqarmaydi.

MKda nazarda tutilgan intizomiy jazo turlari korxona bilan mehnat munosabatida bo'lgan barcha xodimlarga (rahbar, mutaxassis, texnik xodimlar, doimiy yoki vaqtinchaga ishlaydigan xodimlar) qo'llaniladi.

182-modda. Intizomiy jazolarni qo'llanish tartibi

Intizomiy jazolar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi (82-modda).

Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi.

Intizomiy jazoni qo'llanishda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning qay darajada og'ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkin.

Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi.

Mexnat kodeksining 181-182-moddalarida ko'rsatib o'tilganidek G.Navro'zovaga bir vaqtning o'zida ikkita intizomiy jazo qo'llash ta'qiqlanadi va jarimaning miqdori 30 foizdan oshmasligi kerak G.Navro'zovaga qo'llanilgan intizomiy jazolar ham g'ayriqonuniy hisoblanadi.

4. Mehnat shartnomasiga ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligini, agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o'tsa to'liq miqdorda haq to'lash lozimligini, belgilangan davr ichida kasal bo'lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarning kiritganligi to'g'ri?

Mexnat kodeksining 73-74-moddalarida hamda Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-son qarorida keltirib o'tilgan

73-modda Mehnat shartnomasining mazmuni

Mehnat shartnomasining mazmuni taraflar kelishuvi bo'yicha, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan quyidagilar belgilanadi:

ish joyi (korxona yoki uning bo'linmasi);

xodimning mehnat vazifasi - mutaxassisligi, malakasi, u ishlaydigan lavozim;

ishning boshlanish kuni;

mehnat shartnomasi muayyan muddatga tuzilganda uning amal qilish muddati;

mehnat haqi miqdori va mehnatning boshqa shartlari.

Mehnat shartnomasini tuzish paytida xodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas.

1. Mehnat shartnomasining mazmuni uning taraflari: xodim va ish beruvchi mazkur shartnomaga ko'ra oladigan huquqlari hamda majburiyatlari yig'indisi bilan belgilanadi.

Mehnat shartnomasi taraflarning mehnat shartnomasi tuzish natijasida qo‘lga kiritadigan o‘zaro huquq-burchlari:

- a) mehnat qonunlarida nazarda tutilgan huquq va burchlardan;
- b) korxona lokal me‘yoriy hujjatlarida belgilangan huquq va burchlarda;
- v) shartnoma tomonlari individual tarzda mehnat shartnomasida o‘zaro kelishib belgilab oladigan huquq va burchlardan iborat bo‘ladi.

2. Korxona va tashkilotlarning jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, nizomi (ustavi), xizmat (mansab) yo‘riqnomalari va boshqa ichki lokal hujjatlarida xodim va ish beruvchi o‘rtasida tuziladigan mehnat shartnomasi mazmuniga taalluqli qoidalar nazarda tutiladi.

3. Mehnat shartnomasining mazmuni amaldagi mehnat qonunlari, lokal me‘yoriy hujjatlar doirasida uning taraflari o‘zaro kelishuvchiga ko‘ra belgilanadi va taraflar o‘zlari lozim topgan shartlarni nazarda tutishlari mumkin.

74-modda. Mehnat shartnomasining shakli.

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi.

Mehnat shartnomasining shakli O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilangan tartibda tasdiqlanadigan namunaviy shartnomani hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo‘lgan kamida ikki nusxada tuziladi va har bir tarafga saqlash uchun topshiriladi.

Mehnat shartnomasida taraflarning manzillari ko‘rsatiladi.

Mehnat shartnomasi xodim va ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning imzolari bilan mustahkamlanib, imzolangan muddati qayd etib qo‘yiladi. Mansabdor shaxsning imzosi imzoning haqiqiy va vakolatli ekanligini ta’kidlash tariqasida korxona muhri bilan tasdiqlanadi.

1. Mehnat shartnomasining yozma shakli deganda uning belgilangan tartibda yozma tarzda (qog‘ozda) rasmiylashtirilishi tushuniladi.

2. Mehnat shartnomasi faqat yozma shaklida tuziladi va uning og‘zaki tuzilishiga yo‘l qo‘yilmaydi. Fuqaro tomonidan ishga qabul qilishni so‘rab berilgan yozma ariza mehnat shartnomasi tuzishga qilingan taklif sifatida baholanadi.

3. Mehnat shartnomasi yozma shaklining namunaviy nusxasi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 mart-dagi 133-sonli “Mehnati kodeksini ro‘yobga chiqarishga oid normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarori bilan tasdiqlangan.

Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-son qaroriga
2-ILOVA⁴

Mehnati shartnomasi (kontrakt)ning namunaviy shakli
-SON MEHNAT SHARTNOMASI (KONTRAKT)

_____ shahri	199 ____ « ____ » _____
1. Korxona (mulkchilikning barcha shakllaridagi tashkilot, muassasa, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo‘linmalari _____	
_____ to‘liq nomi	_____

(famiyasi, ismi va otasining ismi to‘liq)	
nomidan, keyingi o‘rinlarda «Ish beruvchi» deb ataladi va fuqaro (O‘zbekiston Respublikasi fuqaroligi bo‘lmagan shaxs ham bo‘lishi mumkin) _____	
(famiyasi, ismi va otasining ismi to‘liq)	
keyingi o‘rinlarda «Xodim» deb ataladi, mazkur shartnomani quyidagilar haqida tuzdik:	
2. Xodim _____	
(famiyasi, ismi va otasining ismi)	

(korxona tarkibiy bo‘linmasi, ssex, bo‘lim, uchastka, laboratoriya va shu kabilarning nomi)	
kasbi bo‘yicha _____	
(YATMM bo‘yicha kasb, lavozimining to‘liq nomi, razryad, malaka toifasi)	
lavozimiga ishga qabul qilinadi.	
3. SHartnoma _____ hisoblanadi.	
(asosiy ish bo‘yicha, o‘rindoshlik bo‘yicha va qonun hujjatlariga muvofiq boshqa shartnoma)	
4. SHartnoma muddati _____	
(nomuayyan muddatga, 5 yildan ortiq bo‘lmagan muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish vaqtiga va uning	

⁴ Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-son qarori

nomi)
5. SHartnoma bo'yicha ishlash
boshlanishi _____
tamom bo'lishi _____
6. Sinov muddati _____
(sinovsiz, sinov muddati)
7. Xodimning majburiyatlari:
a) mehnat va texnologiya intizomi (ichki mehnat tartibi qoidalari, ustavlar va intizom to'g'risidagi qoidalar)ga rioya qilish;
b) ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini bajarish;
v) mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilish;
g) lavozim yo'riqnomalariga rioya qilish;
d) YATMM, MM bilan nazarda tutilgan malaka majburiyatlariga rioya qilish;
e) qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarga rioya qilish;
j) jamoa shartnomasi shartlariga rioya qilish;
z) xodim tomonidan qabul qilinadigan boshqa majburiyatlar.

(ish, mahsulot sifati; ish normasini bajarish; xizmat ko'rsatish va boshqalar)

8. Ish beruvchining majburiyatlari;
a) xodimning mehnatini tashkil etish, xodimni Mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi qoidalari, lavozim yo'riqnomalari, jamoa shartnomasi va boshqa normativ va mahalliy hujjatlar bilan tanishtirish;
b) mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlash;
v) ish haqini o'z vaqtida to'lash;
g) xavfsiz va samarali mehnat uchun shart-sharoitlar yaratish, xodimni o'qitish, unga mehnatning xavfsiz shart-sharoiti to'g'risida yo'l-yo'riq berish;
d) ish joyini mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi qoidalariga muvofiq jihozlash;
j) qonun hujjatlariga va boshqa normativ hujjatlarga rioya qilish;
z) jamoa shartnomasi shartlariga rioya qilish;
i) ish beruvchi tomonidan qabul qilinadigan boshqa majburiyatlar:

9. Ish kuni rejimi _____
(to'liqsiz ish kuni, to'liqsiz ish haftasi, qisqartirilgan ish vaqti, soatbay ish, ish kunining boshlanish va tamom bo'lishi va boshqalar)
10. Mehnat haqi to'lash.

Xodimga quyidagicha haq to'lash belgilanadi:	
a) _____	
(to'lov turi va uning aniq summadagi yoki YATS razryadi ko'rsatilgan holdagi, yohud tushumdan olingan foizlardagi miqdori)	
b) amaldagi qonun hujjatlariga va normativ hujjatlarga muvofiq mehnat sharoitlari bilan bog'liq bo'lgan qo'shimcha haq, ustama, kompensatsiyalar quyidagi miqdorlarda:	
(qo'shimcha haq, ustama, kompensatsiyalar nomi)	(ularning miqdori)
_____	_____
_____	_____
_____	_____
v) jamoa shartnomasi shartlari bilan nazarda tutilgan, shuningdek, berilgan (mavjud) huquqlar va mablag'lar doirasida rahbar tomonidan belgilanadigan qo'shimcha haq, ustama, mukofot, taqdirlashlar va rag'batlantiruvchi turdagi boshqa to'lovlar;	
(qo'shimcha haq, ustama, kompensatsiyalar nomi)	(ularning miqdori)
_____	_____
_____	_____
_____	_____
11. Xodimga:	
a) asosiy ta'til (mehnat ta'tili) _____ ish kunidan;	
b) qo'shimcha ta'til _____ ish kunidan ibrat	
(nomi)	
bo'lgan haq to'lanadigan yillik ta'til belgilanadi.	
12. Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning mehnat sharoitlari va unga haq to'lash xususiyatlari, ijtimoiy himoya, imtiyozlar, kafolatlar va hokazolar bilan bog'liq bo'lgan boshqa shartlari.	
Tomonlarning manzillari va imzolari: Xodim:	Ish beruvchi:
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Manzili:_____	Manzili:_____
_____	_____
_____	_____
(sana, imzo)	(sana, imzo, muhr)
_____	_____

Mexnat kodeksining 73-74-moddalarida hamda Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-son qarorida keltirib o'tilganidek mexnat shartnomasiga buday shartlar qo'yish hodimning mexnat burchlarining buzilishiga olib kelayabdi.

“Bilol Baxt” MCHJ rahbari G.Navro`zova bilan faqat o`z manfaatlarini ko`zlab mehnat shartnomasi tuzganligi ham g`ayriqonuniy hisoblanadi.

5. COVID-19 pandemiya vaqtida va homilador hodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinmi?

87-modda. Dastlabki sinov natijasi

Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo`lgandagina bekor qilishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish to`g`risida ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo`l qo`yiladi.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to`g`risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidir.

Agar dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflardan birortasi ham mehnat shartnomasini bekor qilishni talab qilmagan bo`lsa, shartnomaning amal qilishi davom etadi va bundan keyin uni bekor qilishga umumiy asoslarda yo`l qo`yiladi.

1. Mehnat shartnomasida belgilab qo`yilgan dastlabki sinov muddati tamom bo`lguniga qadar sinov natijalari qoniqarsiz bo`lgani vajidan har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma shaklda ogohlantirgani holda mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli bo`ladi.

Ammo, bunday holda ish beruvchi xodim dastlabki sinovdan o'ta olmaganligini ob'ektiv holatlar bilan asoslab berishi lozim. Bunday ob'ektiv holatlar jumlasiga xodim ishining aniq-muayyan qoniqarsiz natijalari, maxsus tuzilgan komissiyaning xulosasi, qonunbuzarlikka yo'l qo'yilishi kabilar kiritilishi mumkin. Xodim dastlabki sinovning qoniqarsiz natijasiga ko'ra ishdan bo'shatilganida aybdorlik prezumpsiyasi ish beruvchi zimmasida bo'ladi.

2.Xodim sinov natijalariga ko'ra korxona unga ma'qul kelmaganligi tufayli uch kun avval ariza berib, ishdan bo'shashga haqli, ammo u o'z arizasini ishdan bo'shatish haqida buyruq chiqarguniga qadar istalgan paytda qaytarib olishi mumkin.

3.Dastlabki sinov natijalari qoniqarsiz bo'lishi sababli mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida taraflarning yozma ogohlantirish muddatining uch kundan kamroq belgilanishiga faqat taraflar kelishuviga ko'ra, yo'l qo'yilishi mumkin.

4.Dastlabki sinov davrida taraflar bir-biriga e'tiroz bildirmasalar va mehnat shartnomasi bekor qilinishini talab qilmasalar, muddat tamom bo'lgan kunning ertasidan sinov muvaffaqiyatli yakunlangan deb topiladi va xodimni sinov natijalari qoniqarsiz ekanligini vaj qilib ishdan bo'shatish mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasining Oliy sudi 12-plenum qarori⁵

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

⁵ O'zbekiston Respublikasining Oliy sudi 12-plenum qarori

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 rozilgisiz 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;

agar mehnat shartnomasida nazarda tutilgan dastlabki sinov muddati tugagan bo'lsa yoki uning tugaganiga uch kundan kam kun qolgan bo'lsa va xodim uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishga o'z roziligini bermayotgan bo'lsa, ish beruvchining tashabbusiga ko'ra, mehnat shartnomasini tugatishga MK 100-moddasi 2-qismida ko'rsatilgan asoslar bo'lgandagina yo'l qo'yiladi.

Agar MCHJ rahbari G.Navro`zoni 100-modda bandlarining biri bilan mehant shartnomasini bekor qilgan bo'lsa u ham g`ayriqonuniy hisoblanadi sababi homilador, uch yoshgacha bolasi bor hodimlar bilan faqat 100-moddamehnat shartnomasini bekor qilish mumkin ya`ni korxona rahbari, uning o`rinbosarlari,

bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi. Mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini korxona mulk qilib olingan kundan boshlab uch oy mobaynida bekor qilishga yo'l qo'yiladi. Xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, mehnat to'g'risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan vaqti, uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlari bu muddatga kiritilmaydi. Qolgan bandlelari bilan esa homilador xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qila olmaydi.

Xulosa

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki "Bilol Baxt" MCHJ rahbari xodim G.Navro'zovaga qilingan har bir hatti-harakati g'ayriqonuniy hisoblanadi. Chunki MCHJ rahbarining 4 oylik sinov muddatini qo'yishi, mijozlarga qilgan qo'pol muomilasi uchun unga qattiq hayfsan va 60 foiz jarima qo'lashi, shartnoma shartlarini faqat o'z manfaatlarini ko'zlab tuzganligi va u bn asosiz mehnat shartnomasini bekor qilishi ushbu vaziyatlarning hammasi g'ayriqonuniy hisoblanadi. Agar G.Navro'zova sudga murojat qilsa sud u bn asosiz mehnat shartnomasi buzilgan deb topib uni ishga tiklab hamda unga yetkazilgan zararlarini ham qoplab beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi
2. Idoraviy mansubligi va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'iy nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalari
3. Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-son qarori
4. O'zbekiston Respublikasining Oliy sudi 12-plenum qarori
5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharhlar
6. Lex.uz