

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 берувчининг 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.

Жавоб:

Дастлаб мазкур казус бўйича муаммоларни белгилаб оламиз ҳамда уларга амалдаги қонун нормалари асосида таҳлил қилиб чиқамиз.

1. “Билол-Бахт” МЧЖ қонунда белгиланган асосларга кўра иш берувчи бўлиши мумкинми ва унинг ходим билан меҳнат шартномаси тузаётгандаги дастлабки синов муддатини қўллаши қонун талабларига қай даражада жавоб беради.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 15-моддасига кўра куйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

- 1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбари тимсолида;
- 2) мулкдорнинг ўзи айтиб бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;
- 3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда;
- 4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган яқка тартибдаги тадбиркорлар.

Демак, “Билол Бахт” МЧЖ меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 17-моддасида кўрсатиб ўтилган иш берувчининг асосий ҳуқуқларидан фойдаланишга ҳақли. Яъни, корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш, қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш, меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш, ўз манфаатларини ҳимоя қилиш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишув ҳисобланади. У меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишни таъминлашда муҳим ўрин эгаллайди. Меҳнат шартномасининг бир тарафи – яъни ходим сифатида иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси

фуқароси, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар бўлиши мумкин ¹.

Меҳнат шартномасининг томонлари бўлиб, иш берувчи ва ходим ҳисобланади:

Иш берувчи – корхона, шу жумладан уларнинг раҳбарлари номидан уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари, мулкдор уларнинг айна вақтда раҳбари ҳисобланадиган хусусий корхоналар, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўн саккиз ёшга тўлган алоҳида шахслар;

Ходим – ўн олти ёшга тўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар (бошқа ҳолларда ота-онасининг бирининг ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ўн тўрт ва ўн беш ёшдан).

Ишга қабул қилишда дастлабки синов тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасида келтирилган бўлиб, унга кўра, 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.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта-махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул

¹ Қомус инфо. Онлайн энциклопедия

қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.²

Меҳнат кодексининг 85-моддасига кўра, дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Ушбу кодекс 86-моддасида дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилиши ва дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилиши белгилаб қўйилган.

Дастлабки синов натижалари хусусида сўз юритилган Меҳнат кодексининг 87-моддасига кўра, дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.³

Қонун нормалари бўйича келтириб ўтилган асосларга кўра иш берувчи “Билол Бахт” МЧЖ томонидан ишга қабул қилинган Г.Наврўзовага нисбатан дастлабки синов муддати қонунда белгиланмаган тартибда қўлланилганлиги ойдинлашади.

2. МЧЖ раҳбари томонидан ходимга интизомий жазо чораси тўғри қўлланилганми?

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 181-моддасида ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чоралари қўллашга ҳақли: 1) ҳайфсан, 2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз

² Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 84-модда. Расмий нашр Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги – Т.: “Адолат”. 2018 й. 42-бет

³ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 84-модда. Расмий нашр Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги – Т.: “Адолат”. 2018 й. 43-бет

фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади.

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Интизомий жазо меҳнат интизомини бузган ходимга нисбатан иш берувчи томонидан қўлланиладиган мажбурлов чораси ҳисобланади.

Муҳими шундаки, қонунда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларининг қўлланиши қатъиян тақиқланади.

Ҳайфсан – Ўзбекистон Республикаси амалдаги меҳнат қонун ҳужжатларига кўра меҳнат интизомини бузган шахсларга қўлланиладиган интизомий жазолардан бири бўлиб, мазкур жазо амал қилган давр мобайнида ходим ҳуқуқлари муайян даражада чекланади.

Жарима – бозор муносабатлари принципларига таянган ҳолдаги жазо бўлиб, ходимга иқтисодий таъсир ўтказиш орқали уни интизомга риоя қилишга мажбурлаш мақсадини кўзлайди. Интизомий жазо чораси сифатидаги жариманинг энг кўп миқдори қонун билан чекланган, унинг энг кам миқдори белгиланмаган.

Кўпинча амалиётда ходимга “қаттиқ ҳайфсан”, “жуда қаттиқ ҳайфсан” интизомий жазолар қўлланишини гувоҳи бўламиз. Лекин меҳнат қонунчилигида мазкур атамалар назарда тутилмаган. Шунинг учун уларни қўллашга йўл қўйилмайди.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўлланишини, жумладан Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаси бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўлланиш муддати ва тартибига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножуя ҳатти-ҳаракатлар ҳақиқатан содир этилган, аммо содир этилган ножуя ҳатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, ҳатти-ҳаракат

содир этилган ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва унинг 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.

Ходимни интизомий жавобгарликка тортиш ҳақида шуни айтиш мумкинки, интизомий иш юритиш деганда интизомий жавобгарликка тортиш жараёни тушунилади. Меҳнат кодексининг меҳнат интизомига оид моддалари мазмунидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, ходимга нисбатан интизомий жазоларни қўллаш жараёни қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

биринчидан, иш берувчи томонидан иш қўзғатиш ва суриштириш;

иккинчидан, ходимни интизомий жавобгарликка тортиш ва жавобгарлик чорасини қўллаш зарурлиги тўғрисида қарор чиқариш;

учинчидан, агар қонунчиликда назарда тутилган бўлса, ваколатли орган билан жавобгарлик чорасини келишиб олиш;

тўртинчидан, буйруқ чиқариш ва ходимни интизомий жавобгарликка тортиш.

Интизомий иш юритиш иш берувчи томонидан иш қўзғатиш ва унинг сабабларини аниқлаш билан бошланади ва улар ходимни интизомий жавобгарликка тортиш тўғрисидаги масалани қўйиш учун асос бўлиб ҳисобланади. Меҳнат мажбуриятларини бузиш билан боғлиқ ҳолда ходимдан интизомий жазоларни қўллашгача унга билдирилган эътироз бўйича ёзма тушунтириш талаб қилиш катта юридик аҳамиятга эга. Меҳнат интизомини бузишга хизмат қилган ҳолатларнинг ходим томонидан баён қилиниши иш берувчига меҳнат интизомини бузиш сабаблари ва ҳолатларини аниқлаш, тўлиқ ҳажмда ва объектив баҳолаш, адолатли жазо чорасини белгилаш имконини беради. Меҳнат кодексида меҳнат интизомини бузган ходимга интизомий жазо қўллашнинг аниқ тартиби белгилаб қўйилган. Бундай тартиб

ўрнатилишидан мақсад ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялаш, уларга нисбатан ўзбошимчаликлар қилинишига йўл қўйилмаслигидан иборат.⁴

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 182-моддаси 1-қисмига мувофиқ интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади. Ушбу кодекс 82-моддасида эса ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилиши ва буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлиши белгилаб қўйилган.

Шунингдек, ушбу модданинг 4-қисмига мувофиқ ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Иш берувчи томонидан ходимга нисбатан ҳам жарима ҳам ҳайфсан интизомий жазо чораси нотўғри қўлланилган.

Демак, иш берувчи томонидан Г.Наврўзовага нисбатан қўлланилган интизомий жазо чораси қонунчиликда белгиланган тартибга жавоб бермайди ва очикдан-очик ходим ҳуқуқларининг пой-мол этилганлигини англатади.

3. COVID-19 пандемияси пайтида иш берувчининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши қанчалик асосли?

Г.Наврўзова COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтганлиги ҳолати бўйича қуйидаги жавобларни келириб ўтиш мумкин.

Казусда келтирилган ҳолат бўйича Г.Наврўзова коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилганлиги ёки унинг 14 ёшга тўлмаган боласи бор-йўқлигини аниқламасдан туриб, иш берувчи томонидан меҳнат шартномасининг ноқонуний тарзда бекор қилинган деган ҳулосага келишга асос бўлмаслиги мумкиндир.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт

⁴ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, Тошкент Давлат юридик университети. Меҳнат ҳуқуқи – Дарслик 2019 йил 171-174 бетлар

тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чоратadbирлар тўғрисида”ги ПФ-5969 сонли Фармонининг 16-банди 2-қисмига кўра, коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, хомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

4. Дастлабки синов даврида корхона раҳбари Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлиги, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлашини, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларни киритганлиги қонун нормаларига зид эмасми?

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 154-моддаси 2-қисмига кўра, меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас. Ушбу кодекс 155-моддаси 1-қисмида муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Мазкур модда мазмунидан кўриниб турибдики, иш ҳақининг энг кам миқдори меҳнат қонуни билан эмас, балки бошқа қонун ҳужжатлари билан ўрнатиб қўйилади. Кундалик муомалада кенг қўлланиладиган “энг кам ойлик иш ҳақи”нинг белгиланиши энг аввало иш берувчиларни ходимларга мазкур миқдордан паст иш ҳақи тўламасликни билдиради.

Меҳнат шартномасининг тарафларига меҳнатга оид муносабатларни индивидуал шартнома тартибида тартибга солиш юзасидан кенг имкониятлар берилиши қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат шароитларининг аҳамиятини асло камситмайди, зеро уларнинг мақсадларидан бири –

кафолатловчи хусусиятга эга эканлигидадир. Бу шуни билдирадики на чекланган тартибда, на меҳнат шартномасининг тарафлари келишувига биноан меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасини қонун ҳужжатларида кўзда тутилганига нисбатан пасайтирувчи меҳнат шартларини белгилашга йўл қўйилмайди.

Тарафлар меҳнат шартномасини тузиш чоғида Меҳнат кодексининг 73-моддасида кўрсатиб ўтилган зарур шартлар (иш жойи, ходимнинг меҳнат вазифаси, ишнинг бошланиш куни, меҳнат ҳақи миқдори ва ш.к.) бўйича келишувга эришмоқлари керак. Шунингдек, тарафлар меҳнат шартномасининг мазмунига бошқа (қўшимча) шартларни ҳам, агар улар ходимнинг аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ёмонлаштирмаса, қўшишлари мумкин. Ходим ва иш берувчи келишиб олишлари ҳамда шартномага меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўзда тутилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартларини киритиши мумкин.⁵

Бундан кўриниб турибдики, Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасига менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш ва дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларни киритилиши натижасида меҳнат қонунчилигида қатъий белгиланган меҳнат шартномасининг тарафлари келишувига биноан меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасини қонун ҳужжатларида кўзда тутилганига нисбатан пасайтирувчи меҳнат шартларини белгилашга йўл қўйилмаслиги, Меҳнат кодекси 155-моддаси 1-қисмига асосан муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан кам бўлиши мумкин

⁵ М.Гасанов, Е.Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракти) 1-китоб. Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи, Тошкент-1999. 26-27, 29-бетлар

эмаслиги тўғрисидаги қонун нормалари иш берувчи томонидан бузилганлигини англатади.

Шунингдек, Меҳнат кодекси 86-моддасига кўра, дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади.

Шундай экан иш берувчи томонидан меҳнат шартномасига меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартнинг киритилиши ҳам ғайриқонуний ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 8 майда 1136-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида низомни тасдиқлаш ҳақида”ги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг 2002 йил апрелдаги 21-сонли буйруғи 23-бандига кўра, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги ҳолларда берилмайди:

ишдан ёки ишдан ёки бошқа вазифалардан бўйин товлаш мақсадида ўз саломатлигига атайлаб зиён етказган ёхуд ўзини касалликка солганда;

гиёҳвандлик ёки мастлик билан боғлиқ ҳаракатлар оқибатида, шунингдек, спиртли ва гиёҳвандлик моддаларини истеъмол қилиш натижасида касалликка чалинганда (жароҳатланганда);

жиноят содир қилиш вақтида жароҳатланганда;

суд қарори асосида мажбурий даволанишга юборилганда (руҳий касаллардан ташқари);

ҳибсда бўлган даврда;

суд-тиббиёт экспертизасидан ўтиш даврида.

Ушбу ҳужжатда белгилаб қўйилган чекловлар Г.Наврўзовага нисбатан татбиқ этилмаган экан, бундай ҳолатда иш берувчининг меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўламаслиги тўғрисидаги шартларни меҳнат шартномасига киритиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 133-сонли Қарорининг “Меҳнат шартномаси (контракт) шартларининг ҳақиқий эмаслиги” белгиланган 6-боби 1-қисмига кўра, 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.

Агарда Г.Наврўзовага менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярми Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан кам бўлмаса у ҳолда меҳнат шартномасига киритилган меҳнат ҳақи бўйича келишув шарти Меҳнат кодекси 73-моддасига мувофиқ белгиланганлигини кўрсатади.

5. Г.Наврўзованинг иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани тақдим этганини, лекин унинг бу важи ҳам иш берувчи томонидан инобатга олинмаётганлиги ҳолатига қонунчилик нормалари асосида таҳлил қиламиз.

Г.Наврўзова иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани тақдим этганлигини, лекин унинг бу важи ҳам иш берувчи томонидан инобатга олинмаганлигини асос қилиб келтирган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 237-модда 1-қисмида “Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундай мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун

хужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширилиши белгиланган.

Бундан кўринадики, ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатилишлари, улар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас. Ушбу умумий қоидадан битта истисно бўлиб, бунда корхона бутунлай тугатилаётган бўлса, (банкрот деб топилиши ёки муассасалари ихтиёрига кўра), ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни жойлаштирилиши лозим бўлади.

Ҳомиладорлик факти тегишли тиббий муассаса (аёллар консултацияси, туғруқхона ва хоказо) томонидан аниқланади ва маълумотнома билан тасдиқланади. Аёлнинг меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайтда ҳомиладор эканлиги кейинчалик аниқлангани тақдирда ҳам ишдан бўшатиш ғайриқонуний деб топилаверади.⁶

Казусда келтирилган ҳолат бўйича хулоса қиладиган бўлсак, иш берувчи “Билол Бахт” МЧЖ томонидан Г.Наврўзованинг ишга қабул қилиниб, у билан меҳнат шартномаси тузилишидан бошлаб, то у билан меҳнат шартномасини бекор қилишгача бўлган жараёнда иш берувчи томонидан меҳнат қонунчилиги ҳужжатлари нормаларининг бир қатор талаблари қўпол тарзда бузилганлиги ва бу билан ходимнинг қонун билан белгилаб қўйилган меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларига зид тарзда дахл қилинганлиги аниқланди.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарҳлар.
3. Қомус инфо. Онлайн энциклопедия.
4. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, Тошкент Давлат юридик университети. Меҳнат ҳуқуқи – Дарслик 2019 йил.

⁶ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008

5. М.Гасанов, Е.Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракти) 1-қитиб. Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи, Тошкент-1999.