

## 1 –kazu

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menejeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro'zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddatli bilan mehnat shartnomasi tuzildi. Oradan ikki oy o'tgach, MCHJ rahbari uning mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligi asos qilib ko'rsatib oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'lladi. Dastlabki sinov muddatining to'rtinchi oyida, COVID-19 pandemiyasi paytida MCHJ rahbari u bilan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytdi.

G.Navro'zova ish beruvchining harakatlari noqonuniy ekanligini quyidagilar bilan asosladi: birinchidan, dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menejer lavozimi uchun to'lanadigan ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligini, agar dastlabki sinovda muvaffaqiyatli o'tsa to'liq miqdorda haq to'lish lozimligini, belgilangan davr ichida kasal bo'lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarning kiritganligini aytib o'tdi. Shu bilan birga u ish beruvchiga o'zining olti oylik xomiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etdi.

Ish beruvchi xodimning hech bir vajini tinglamasdan, xohlagan organiga murojaat qilishi mumkinligini aytdi.

**Vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida tahlil qiling.**

Yuqoridagi kuzusdan kelib chiqib, unda keltirilgan holatlar bo'yicha nimalarga e'tibor qaratishimiz lozimligini, qanday savollarga javob topishimiz kerakligini aniqlab olishimiz maqsadga muvofiq bo'ladi. Shu sababli kuzus yuzasidan aniqlanishi va oydinlik kiritilishi lozim bo'lgan holatlar tartibi quyidagicha:

- Ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida belgilangan dastlabki sinov muddati qonunchilikka muvofiq qo'llanganmi.
- Xodim tomonidan qilingan xatti-harakat jazo qo'llashga muvofiqmi.
- Ish beruvchining xodim xatti-harakatiga nisbatan jazo qo'llashi to'g'rimi.
- Ish beruvchi tomonidan xodim xatti-harakatiga nisbatan qo'llangan intizomiy jazo chorasi to'g'ri qo'llanganmi.
- Xodimning ish beruvchiga qo'ygan talablari to'g'rimi.

Bu masalaga yechim topishda esa O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 1-moddasiga ko'ra "Mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi."<sup>1</sup> Shunga ko'ra bu masalaga Mehnat kodeksi, qonun hujjatlari va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar asosida yechim topishga harakat qilamiz.

"Bilol Baxt" MCHJ mijozlar bilan ishlash menejeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro'zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddatli bilan mehnat shartnomasi tuzildi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qaroriga ko'ra "agar xodim sinov muddatli bilan ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, sinovning aniq muddati (qachondan qachongacha) ko'rsatilishi kerak"<sup>2</sup>. Lekin Mehnat kodeksi 85-moddasiga ko'ra "dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas", shunga ko'ra xodim qanday ishga qabul qilinishidan qat'i nazar har qanday holatlarda dastlabki sinov belgilangan

---

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 1996-y., 1-songa ilova; 04.12.2020-y., 03/20/653/1592-son.

<sup>2</sup> O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori "Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalar" <https://lex.uz/docs/-517034>

muddatdan o'tib ketmasligi nazarda tutiladi. Xodim kasal bo'lib qolgan yoki boshqacha tarzda vaqtincha mehnatga layoqatsiz bo'lgan, uzrli sabablar bilan sihda bo'lmagan davrlar dastlabki sinov vaqti tarkibiga kiritilmaydi va bunda dastlabki sinovning kalendar muddat xodim ishda bo'lmagan vaqtni hisobga olingani holda uch oydan uzoqroq davom etishi mumkin.<sup>3</sup>

Agarda mehnat shartnomasida dastlabki sinov muddatining davomiyligi uch oydan ortiq deb belgilansa, unda Mehnat kodeksining 5-moddasiga muvofiq mehnat shartnomasining dastlabki sinov bo'yicha shartlari haqiqiy emas deb topiladi, xodim esa dastlabki sinov muddatisiz ishga qabul qilingan hisoblanadi. Bu holat esa mehnat shartnomasi shartlarining haqiqiy emasligi hisoblanadi.

Dastlabki sinov muddatini ish beruvchi va xodim kelishib qonunda belgilagan tartibdan ortiq qilib belgilaganda ham dastlabki sinov bo'yicha shartlar haqiqiy emas deb topiladi. Agarda xodimni ishga qabul qilish paytida xomiladorligi hisobga olinadigan bo'lsa, u holda Mehnat kodeksining 84-moddasiga muvofiq dastlabki sinov muddatini qo'llab bo'lmaydigan xodimlar qatoriga kirar edi. Lekin bu holat ish beruvchiga hamda xodimning o'ziga ham ayon bo'lmagan bo'lishi mumkin.

Xodim intizomiy jazo qo'llashga muvofiq harakat qilganmi. Xodim qilgan xatti-harakat ya'ni mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi MCHJ ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilangan bo'lishi va qanday holatlar ichki mehnat tartibini qo'pol buzish sifatida qaralishi ham belgilanishi lozim. Ichki mehnat tartibi qoidalarini ish beruvchi Mehnat kodeksi 174-moddasiga muvofiq kasaba uyushma qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishib tasdiqlangan bo'lishi lozim. Undan tashqari ish beruvchi ichki mehnat tartibi qoidalari bilan xodimlarni tanishtirgan yoki bu qoidalar doimo xodimlarga ko'rinarli joyga qo'yilish kerak.

O'zbekiston Respublikasi Adilya vazirligi tomonidan 1999-yil 14-iyunda 746-son bilan "Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy

---

<sup>3</sup> O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharhlar. - T. "Adolat", 2015. 250-bet

qoidalarini”, 3.5. bandiga muvofiq xodimga nisbatan jazo chorasi qo’llanilishidan oldin xodim yo’l qo’ygan qonunbuzarlik sabablari va holatini yozma ravishda tushuntirishi kerak<sup>4</sup>.

Ish beruvchi xodimning bu qilgan xatti-harakatiga nima sabab bo’lganini hamda xodimning bu xatti-harakati natijasida qanday oqibat ya’ni qanchalik ziyon yetganligini to’g’ri baholagan holatda intizomiy jazo qo’llashi lozim. Intizomiy jazoni qo’llash ish beruvchining o’z huquqi ekanligini hisobga olsak, ish beruvchi xodimga nisbatan intizomiy jazoni qo’llashi yoki qo’llamasligi mumkin. Yuqoridagi masalada esa ish beruvchi xodimning xatti-harakatiga nisbatan jazo qo’llashi mumkin. Agarda xodimning qilgan harakatlari ichki mehnat tartibi qoidalarida taqiqlanganligi ko’rsatilgan bo’lsa. Ish beruvchi xodimga nisbatan intizomiy jazoni qo’llayotganda esa to’g’ri qo’llashi lozim.

Keying oydinlashtirish kerak bo’lgan holat bu intizomiy jazoning qo’llanilishi. Mehnat kodeksining 181-moddasiga ko’ra “Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini 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 choralarini qo’llanish taqiqlanadi.”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo’jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalarini”, 3.5.bandi. O’zbekiston Respublikasi Adilya vazirligi tomonidan 1999-yil 14-iyunda 746-son bilan davlat ro’yxatidan o’tkazilgan. <https://lex.uz/ru/docs/811392>

<sup>5</sup> Yuqoridagi manba

Bu jazo choralari qo'llanilayotganda, ya'ni bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta jazo chorasini qo'llanilishi zarur. Ikkita jazo chorasining bir nojo'ya xatti-harakatga qo'llanilishi qonunga zid hisoblanadi. Yuqoridagi masalada esa bitta nojo'ya xatti-harakatga ikkita jazo chorasini birdan qo'llanilgan va ikkita jazo chorasini ham noto'g'ri qo'llanilgan. Ya'ni xodim ichki mehnat tartib qoidalarini buzgan taqdirda ish beruvchi xodimga qattiq hayfsan emas hayfsan jazosini yoki jarima jazosini qo'llashi mumkin. Qattiq hayfsan jazosi Mehnat kodeksida keltirilmagan.

Ish beruvchi tomonidan qo'llanilgan ikkinchi intizomiy jazo ya'ni jarima jazosi ham Mehnat kodeksining 181-moddasiga muvofiq jarima jazosining miqdori o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan oshmagan miqdorda qo'llanilishi mumkin va bu korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilangan bo'lishi lozim. Lekin ish beruvchi xodimga nisbatan o'rtacha ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima jazosini qo'lgan bu holat esa mehnat qonunchiligiga zid hisoblanadi.

Dastlabki sinov muddatining to'rtinchi oyida, COVID-19 pandemiyasi paytida MCHJ rahbari xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytdi. Bu holatda esa ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish asosini ko'rsatmagan ya'ni dastlabki sinov muddatidan o'tolmaganligimi yoki xodim o'z mehnat vazifalarini buzganligimi kabi asoslar keltirilmagan.

Demak xodimni dastlabki sinov muddatida deb qaraydigan bo'lsak, Mehnat kodeksining 87-moddasiga muvofiq agarda xodim dastlabki sinov muddatidan o'tolmagan deb hisoblasak, 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, ish beruvchi xodimni uch kun oldin yozma ogohlantirish orqali mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin. Yoki ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida qo'llanilgan dastlabki sinov muddati qonunda belgilangan muddatdan ko'p qilib belgilanganli uchun xodim ishga sinov muddatisiz qabul qilingan deb oladigan bo'lsak va Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismi 3-bandiga muvofiq xodim ish faoliyati davrida

o'z mehnat vazifalarini doimo buzib kelganligi va shu xatti-harakati uchun ish beruvchi tomonidan intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan vaqtdan boshlab bir yil davomida qaytadan yana shunday nojo'ya xatti-harakat qilishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi va mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo'ladi. Lekin yuqoridagi masaladagi holat bu asoslarga mos kelmaydi. Undan tashqari xodimning xomiladorligi hisobga olinadigan bo'lsa, Mehnat kodeksi 237-moddasiga muvofiq ish beruvchi bu asoslarning birontasini qo'llay olmaydi. Mehnat qonuchiligiga muvofiq korxonada jamoa shartnomasi yoki jamoa kelishuvi bo'lib, unda mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish paytida kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlarining roziligi belgilangan bo'lsa, ish beruvchi bu organlarning rozilik xatisiz xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qila olmaydi. Shunday holatda mehnat shartnomasi bekor qilinganda esa sud yoki boshqa vakolatli organ mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan deb hisoblaydi.

Keying masala esa xodimning ish beruvchiga nisbatan qo'ygan talablari. Dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menejer lavozimi uchun to'lanadigan ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligini, agar dastlabki sinovda muvaffaqiyatli o'tsa to'liq miqdorda haq to'lish mumkinligini aytgan. Bu holatda Mehnat kodekisi 86-moddasiga muvofiq, xodimni dastlabki sinov sharti bilan ishga qabul qilinganligi uning mehnat sohasidagi huquqlarining cheklanishiga va majburiyatlariga ta'sir etmaydi. Dastlabki sinov sharti bilan ishga qabul qilingan xodim ham MCHJning boshqa xodimlari uchun belgilangan qo'shimcha kafolat va imtiyozlardan to'liq foydalanadi, korxonada o'rnatilgan tartib qoidalarga qat'iy amal qilishi lozim bo'ladi. Undan tashqari ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomada belgilangan menejer lavozimi uchun to'lanadigan ish haqining yarmini to'lash shartini kiritganligi, Vazirlar Mahkamasining 133-sonli qaroriga muvofiq mehnat shartnomasining shartlari haqiqiy emasligiga olib keluvchi omil hisoblanadi. Vaholanki xodim mehnat shartnomasida ko'rsatilgan menejer

lavozimi uchun belgilangan oylik ish haqini o'lishga haqli hisoblanadi. Ish beruvchi tomonidan shartnomaga yana xodim belgilangan davr ichida kasal bo'lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarning kiritganligini aytib o'tdi. Mehnat kodeksining 73-moddasi 3-qismiga muvofiq, ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat shartnomasi tuzilayotgan vaqtda xodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas. Bunday holat bo'lganda esa O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qaroriga ko'ra, "Qonun hujjatlari, jamoa shartnomasi, mehnatga haq to'lash to'g'risidagi nizom va boshqa mahalliy normativ hujjatlarga nisbatan xodimning ahvolini yomonlashtiradigan mehnat shartnomasi (kontrakt) shartlari haqiqiy emas deb hisoblanadi".

Xulosa o'rnida shuni aytish joizki, mehnat qonunchiligiga amal qilish ish beruvchi va xodim o'rtasidagi nizolarning kelib chiqmasligiga sabab bo'ladi. Bu masalada ish beruvchi xodim bilan tuzgan mehnat shartnomasi shartlarini noto'g'ri qo'llagan, dastlabki sinov muddati, xodimning qilgan nojo'ya xatti-harakatiga nisbatan qo'llangan intizomiy jazo chorasi hamda ish beruvchining xodimni olti oylik xomiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosasiga qaramasdan mehnat shartnomasini bekor qilgan harakatlar noto'g'ri hisoblanadi. Xodimning esa mehnat qonunchiligidagi o'z huquq va majburiyatlarini bilmasligi va korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalariga (agarda bu hujjat bo'lsa va xodim ogohlantirilgan bo'lsa) rioya qilmaganligi xatosi hisoblanadi.

Bu masalada xodim mehnat qonunchiligidagi o'z huquqlarini himoya qilish uchun kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari, mehant inspeksiyasi, prokratura yoki to'g'ridan-to'g'ri sud organlariga murojat qilishi mumkin. Nizoli holat bo'yicha arizani xodim O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (konrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qo'llanilishi haqida"gi qarorining 2-bandiga ko'ra "Ishga tiklash haqidagi nizo bo'yicha ariza xodimga u

bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruq nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy muddat ichida bevosita sudga beriladi.

MKning 270-moddasida belgilangan muddatlar prokuror, kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari tomonidan beriladigan da’volarga nisbatan ham tatbiq qilinadi”.<sup>6</sup>

Ya’ni G.Navro‘zova bilan ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilganligi to‘g‘risidagi buyuruq nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy ichida murojat qilishi kerak.

Demak xodim bir oyichida sudga murojaat qiladigan bo‘lsa bu holatda sud xodimga qanday amaliy yordam ko‘rsata oladi. Yuqorida keltirilgan asoslarni hisobga olib, hamda Mehnat kodeksi 111-moddalariga muvofiq agarda mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilingan bo‘lsa, yuqorida keltirilgan sud hamda boshqa vakolatli organlar xodimni avvalgi ishiga tiklashi lozim.

Agarda xodim sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan ishiga qayta tiklanganda Mehnat kodeksi 112-moddasiga muvofiq hamda “mehnat nizolarini ko‘rib chiquvchi organ xodimni avvalgi ishga tiklash to‘g‘risidagi qarori ish beruvchi tomonidan bajarilmaganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy ravishda ishlanmasdan yurilgan kunlarga haq to‘lash haqidagi pul talablari to‘la hajmda qondirilishi kerak”.<sup>7</sup> Ya’ni xodim ishiga tiklanganidan keyin ish beruvchi xodimga yetkazgan zaralarini qoplash majburiyatini yuklaydi. Bu zararlarga esa ish beruvchi mehnat shartnomasi bekor qilingandan keyin xodim uning ustidan tegishli organlarga murojat qilishi uchun ketgan xarajatlar, xodim ishlamagan kunlari uchun ya’ni majburiy progul kunlari uchun haq to‘lashi hamda ish beruvchi tomonidan xodimga yetkazilgan ma’naviy zarar uchun kompensatsiya talab qilishi mumkin.

---

<sup>6</sup> O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (konrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 2-band.

<https://lex.uz/docs/-1444779>

<sup>7</sup> Gasanov.M.Y., Sokolov Y.A O‘zbekistonning mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari savollar va javoblar “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”.: T – 1999 471-bet



### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi \ Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 1996-y., 1-songa ilova; 04.12.2020-y., 03/20/653/1592-son.
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori "Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalar" <https://lex.uz/docs/-517034>
3. "Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari", O'zbekiston Respublikasi Adilya vazirligi tomonidan 1999-yil 14-iyunda 746-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan. <https://lex.uz/ru/docs/811392>
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (konrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qo'llanilishi haqida"gi qarorining 2-bandi. <https://lex.uz/docs/-1444779>
5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharhlar. .: T. "Adolat", 2015. 907-bet
6. M.Y.Gasanov, Y.A.Sokolov, O'zbekistonning mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari savollar va javoblar "Iqtisodiyot va huquq dunyosi".: T – 1999 529-bet
7. Mualliflar jamoasi. Toshkent Davlat Yuridik universiteti "Mehnat huquqi" darslik .: T – 2018

### **Foydalanilgan veb saytlar**

1. [www.lex.uz](http://www.lex.uz)