

Меҳнат ҳуқуқи модулидан оралиқ назорат

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 куйидагилар 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.

Кириш

Конституциямизнинг асосий мақсади ҳар бир инсонни жинси, миллати, дини, ирқи, тили, ижтимоий келиб чиқишидан қатъий назар қонун олдида тенглигини ва уларни ҳуқуқ ва эркинликларини амалга оширишда бошқаларни бунга путур етказмасликларини таъминлашдан иборат. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг **18-моддаси 1-қисмида** “Ўзбекистон Республикасида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиб, жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахсий ва ижтимоий мавқеидан қатъий назар қонун олдида тенгдирлар”¹, - деб қайд этилганлигини айтиш жоиздир.

Конституцияда белгиланган ушбу ҳуқуқ ва эркинлардаги фуқароларнинг тенглиги меҳнатга оид муносабатларда ҳам ўз ифодасини топган. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси **6-моддасида** барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади деб қайд этилади.

Шунингдек, меҳнат ҳуқуқининг асосий принциплари Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва ҳуқуқнинг шу соҳасига оид муҳим норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда мустаҳкамлаб қўйилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Конституциянинг **37-моддасида** “Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир”, деб таъкидланади. Ушбу қоида юқорида таъкидланганидек, халқаро

¹ O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O'zbekiston Matbuot va axborot agentligining “O'zbekiston” Nashriyot-matbaa ijodiy uyi, Toshkent 2014 y., 9-6

хужжатлар, жумладан Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларациясининг **23-моддаси** мазмуни билан уйғунлашиб кетган. Унда таъкидланишича, биринчидан, ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни ўз эрки билан танлаб олиш, меҳнатнинг адолатли ва қулай шароитлари бўлиши ҳамда ишсизликдан муҳофаза этилиш ҳуқуқига эгадир, иккинчидан, ҳар бир инсон бирор бир камситишсиз тенг меҳнатга тенг ҳақ олиш ҳуқуқига эга².

Казусда келтирилган вазиятларга ҳуқуқий баҳо беришда қуйидаги келтирилган муаммоли ҳолатлар ва уларга аниқлик киритилиши мақсадга мувофиқ:

1). Иш берувчи билан ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси ва белгиланган дастлабки синов шартининг меҳнат қонунчилигидаги қоида ва тартибларга монандлиги.

2). Ходимга интизомий жазо қўллаш ҳолати.

3). Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини Иш берувчи томонидан бекор қилиниши ва ундаги баҳсли вазиятлар.

4). Иш берувчи томонидан бекор қилинган меҳнат шартномаси бўйича ходимнинг эътирозли вазиятидан келиб чиқадиган баҳсли мунозаралар.

1. Иш берувчи томонидан ходимни ишга қабул қилишда томонлар ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси асос ҳисобланади. Яъни Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси **72-моддасида** 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 келишувдир деб кўрсатиб ўтилган.

² Holmuminov J.T. Mehnat huquqi.Darslik. –Т.: TDYU nashriyoti, 2019., 22-b

Ушбу Кодекснинг **73-моддасида** меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланиши ва бунда:

иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);

ходимнинг меҳнат вазифаси — мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;

ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари келишиб олишларини назарда тутилади.

Казусдаги ҳолатда “Билол Бахт” МЧЖ (*кейинги ўринларда – Иш берувчи*) мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида Г.Наврўзовани (*кейинги ўринларда – ходим*) тарафлар ўртасида тузилган меҳнат шартномаси асосида 4 ойлик дастлабки синов муддати билан ишга қабул қилган.

Иш берувчи Ходимни ишга қабул қилишда Меҳнат Кодексининг **84-моддаси 1-қисмига** асосан, ходим билан меҳнат шартномасини тузишда унга топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш, шунингдек ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши мақсадида дастлабки синов шартини қўллаган. Шу модданинг **2-қисмида** дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозимлиги, бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланиши белгиланган.

Шунингдек, меҳнат шартномасида қонунда белгиланганга қараганда кўпроқ (уч ойдан ортиқ) синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди ва уч ой тамом бўлгач, қанча муддат синов белгиланганлигидан қатъи назар ходим синовдан ўтган ҳисобланади³.

³ Усмонова М.А., Турсунов Й., Саримсакова Г.К., Саттарова Г.Д., Исмоилов Ш.А., Газиёв Ш.М., Астанов И.Р., Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар.–Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008., 296-б

Бирок, Меҳнат Кодексининг **85-моддасида** дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмаслиги белгиланган бўлсада, Иш берувчи Ходимни ишга қабул қилишда ушбу модда талабларига зид равишда **дастлабки синов муддатини 4 ой** қилиб белгилаган яъни меҳнат қонунчилигининг бузилиши ҳисобланади.

2. Казусдаги ҳолатда Ходимни ишга қабул қилгандан сўнг Иш берувчи раҳбари орадан икки ой ўтгач, ходимнинг миждозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида **жарима** ҳамда **қаттиқ ҳайфсан** интизомий жазосини қўллаиди.

Меҳнат Кодексининг **181-моддаси 1-қисмида** ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун Иш берувчи ҳайфсан, ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз 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*) ва меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақлилиги белгиланган. Казусдаги ҳолатда Иш берувчи Ходимга ундан ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ушлаб қолишдан ташқари қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини ҳам қўллаган.

Интизомий жазонинг юқорида қайд этилган фақат уч тури мавжуд ва қонунчиликда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазоси кўрсатиб ўтилмаган. Шунингдек, Меҳнат Кодекси **181-модда 2-қисмида** ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади деб кўрсатилган. Бундан ташқари, ушбу Кодексининг **182-моддасига** асосан интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олиниши ва ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга олсак, Иш берувчи ходим хатти-ҳаракатининг даражаси, содир этилган

вазият, ходимнинг иши ва хулқ-атворини ҳисобга олмасдан ҳамда бир ножўя хатти-ҳаракати учун 2 та интизомий жазо чораларини қўллаган. Шунингдек, Иш берувчи Ходимга Кодекснинг **181-моддасида** назарда тутилмаган интизомий жазони, яъни “қаттиқ ҳайфсан” жазо турини қўллаган. Бу билан Иш берувчи Ходимга интизомий жазони қўллашда Меҳнат Кодексининг **181-моддасида** белгиланган норма талабларини қўпол равишда бузган.

Шунингдек, Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш масаласи Меҳнат Кодексининг **164-моддаси** талабларига риоя қилинган ҳолда Иш берувчи томонидан амалга оширилиши керак. Ушбу моддада ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса, суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкинлиги белгиланган. Шунингдек, ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан мумкин бўлган ушлаб қолишлар рўйхати келтирилган. Ушбу рўйхатда Меҳнат кодексининг **181-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида** назарда тутилган жаримани ундириш ҳам мавжуд.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50%идан ортиб кетмаслиги лозим. Ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори унинг меҳнат ҳақи 50%идан ошиб кетган тақдирда, қонунчиликдаги бир неча меъёрлар қўлланилса ва низоли вазиятлар юзага келганда, буларнинг барчаси жамлиқда ходим аҳволини ёмонлаштириши мумкин, бунда унга кафолатлар берадиган меъёрларга (Меҳнат Кодекси **164-модда**) таяниш мумкин. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолинганда ходимга унинг меҳнат ҳақининг 50%и сақланиб қолиши керак. Шу боис, агар ушлаб қолинадиган миқдор ходимга бериладиган меҳнат ҳақининг 50%идан ошса, у ҳолда қонунда белгиланган иш ҳақидан навбатма-навбат ушлаб қолишларга мувофиқ ошган суммани кейинги ойларга тақсимлаш лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси **164-модда** (меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш)сида назарда тутилган ходимнинг розилиги билан ушлаб қолиниши ва мажбурий тартибда рўйхатдагилардан ташқари ушлаб

қолишлар ноқонуний ҳисобланади ҳамда тегишли тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб ҳисобланади⁴. Казусдаги ҳолатда Иш берувчи Ходим меҳнат ҳақининг 50%и сақланиб қолишига риоя этмасдан Меҳнат Кодекси **181-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида** белгиланган норма талабларини бузган ҳисобланади.

3. Казусдаги ҳолатда дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойда, COVID-19 пандемияси пайтида Иш берувчи раҳбари Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтган.

Ушбу вазиятни меҳнат қонунчилигидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар бўйича таҳлил қиламиз. Меҳнат Кодексининг **97-моддасига** асосан, меҳнат шартномасини белгиланган олтита *(тарафларнинг келишувига кўра, тарафлардан бирининг ташаббуси билан, муддатнинг тугаши билан, тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра, меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра ва янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан)* асосга кўра бекор қилиниши мумкинлиги кўрсатиб ўтилган. Шу билан бир қаторда Меҳнат Кодексининг **100-моддасига** ҳам эътибор қаратишимиз лозим ва ушбу моддага **2-қисми 4-бандида** ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги асос қилиб у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлиги белгилаб қўйилган.

Бундан кўринадики, Иш берувчи Ходимни миждозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини мазкур модданинг **2-қисм 4-бандига** асосан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузилиши деб ҳисоблаб **меҳнат шартномасини бекор қилган**.

⁴ Усмонова М.А., Турсунов Й., Саримсакова Г.К., Саттарова Г.Д., Исмоилов Ш.А., Газиёв Ш.М., Астанов И.Р., Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар.–Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008., 528-б

Бирок, Меҳнат Кодексининг **86-моддасида** дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилиши, шунингдек **87-моддасида** дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эканлиги ва бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкинлиги кўрсатилган.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 20 мартдаги ПФ-5969-сонли “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармонининг олдинги таҳририда “Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган, шунингдек, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади”⁵, - деб кўрсатилган.

Бугунги кунда Фармоннинг ушбу банди Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 9 февралдаги ПФ-6165-сонли “Ўзбекистон республикасида ички ва зиёрат туризмини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони билан “Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади” таҳририда ўзгартиришлар киритилиб баён этилади.

Шу ўринда, меҳнат қонунчилиги айрим тоифадаги ходимлар учун қўшимча кафолатларни назарда тутади ҳамда бу тоифа шахсларга интизомий жазоларни қўллашда айрим истиснолар мавжуд. Шунингдек, коронавирус

⁵ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 20 мартдаги ПФ-5969-сонли “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида” Фармони, 16 банди 2 хат боши, <https://lex.uz/docs/4770761>

пандемияси даврида интизомий жазоларни қўллаш бўйича айрим вақтинчалик чекловлар ўрнатилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармонида мувофиқ коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган, шунингдек 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади. Яъни ушбу нормадан кўринадик, коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган, шунингдек 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимларни иш берувчи улар ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузган ёки ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузган тақдирда ҳам ишдан бўшата олмайди⁶.

Иш берувчи раҳбари Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини нотўғри бекор қилган, яъни юқорида қайд этилган Меҳнат Кодексининг **86 ва 87-моддалари** ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 20 мартдаги ПФ-5969-сонли Фармонида қайд этилган талабларни эътибордан четда қолдирган. Яъни дастлабки синов даврида ходимга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари тўлиқ тадбиқ этилмаган ва дастлабки синов муддати тугагунга қадар Иш берувчи Ходимни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантирмаган.

Мазкур ҳолат юзасидан Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солишчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарори 10-бандида ҳам дастлабки синов муддати

⁶ М.Каримжонов., “Карантин шароитида айрим тоифадаги ходимларга нисбатан интизомий жазоларни қўллашнинг ўзига хос хусусиятлари”, “Юридик фанлар ахборотномаси” журнали, 2020 й., махсус сони, 94-б

тугагунга қадар тарафлар бир-бирини ёзма равишда уч кун олдин огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлилиги ва уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришликка фақат тарафлар келишувига кўра йўл қўйилиши мустаҳкамланган.

Мазкур Олий суд Пленуми қарорига асосан, “меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан қонунда ёки тарафлар келишган огоҳлантириш муддати тугамасдан ходимнинг розилигисиз бекор қилиши, ходимнинг талаби бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлади”⁷.

Эътибор беришимиз лозим бўлган яна бир жиҳат яъни мазкур Олий суд Пленуми қарорида, “ходим билан меҳнат шартномасини, уни олдиндан ёзма огоҳлантирмасдан ёки қонунда ёхуд тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати ўтмасдан олдин ходимнинг рухсатисиз бекор қилинишида суд иш берувчи томонидан ушбу асос бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилишнинг қонунийлигига оид барча қолган шартларга риоя қилинганини аниқласа, меҳнат шартномасини бекор қилишни тегишли муддатга кўчириш ва ушбу вақт учун ходимга ҳақ тўлаш масаласини ҳал қилади. Бундай асослар билан меҳнат шартномаси тугатилган санани кўчиришга фақат меҳнат шартномасида белгиланган синов муддати чегарасида йўл қўйилади”⁸, - деб қайд этилади.

Меҳнат Кодексининг **87-моддаси** ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 12-сонли Қарорининг тегишли бандларидан келиб чиқиб хулоса қиладиган бўлсак, Иш берувчи Ходимни меҳнат шартномасини бекор қилишдан уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантириши лозим эди. Огоҳлантириш муддатига амал қилинмаслиги тегишли тартибда меҳнат шартномасини бекор қилинишининг ғайриқонуний деб топилишига олиб келади.

⁷ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарори, 11-банди 4-хат боши, <https://lex.uz/docs/1444779>

⁸ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарори, 12-банди 4-хат боши, <https://lex.uz/docs/1444779>

Казусдаги ҳолатда Иш берувчининг томонидан Ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини маълум қилиб, меҳнат дафтарчасини олиб кетиши тўғрисидаги талаби тўғрисида ҳам тўхталиб ўтамиз. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 420-сон билан давлат рўйхатига олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома”да меҳнат дафтарчаларининг юритилишини ягона тартибини белгилайди. Меҳнат дафтарчалари ходимларнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат бўлиб, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда 5 кундан ортиқ ишлаган, шу жумладан, муайян муддатга ёлланганларга, шунингдек, давлат ижтимоий суғурта қилиниши кўзланган тақдирда, штатлар жадвалидан ташқари ходимларга ҳам юритилади⁹, - деб қайд этилади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат дафтарчасини бериш тартиби мазкур йўриқноманинг III бобида келтирилган бўлиб, унга кўра ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг мазкур ташкилотда ишлаган даврида меҳнат дафтарчасига киритилган иши тўғрисидаги маълумотлар корхона раҳбари ёки унинг томонидан махсус ваколат берилган шахснинг имзоси ва корхона ёки ходимлар бўлимининг муҳри билан (муҳр мавжуд бўлган тақдирда) тасдиқланади. Шунингдек, меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт ва ходимга меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида шахсий варақасига ва ходимлар бўлимидаги ҳисобот китобига имзо қўйдирилади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим ишда бўлмаган тақдирда, иш берувчи ўша куниёқ унга почта орқали меҳнат дафтарчасини олиб кетиш тўғрисида огоҳлантирувчи хабарнома жўнатади.

⁹ “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома” (АВ рўйхат рақами 420, 29.01.1998 й), 1.1.банди, <https://www.lex.uz/docs/643007>

Меҳнат дафтарчасини кўрсатилган манзилга етказиб бериладиган қилиб почта орқали юборилишига фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Амалиётда кўпинча ходимнинг ёзма аризаси бўйича шундай қилинади.

Ходимдан ташқари, меҳнат дафтарчаси ишонч қоғози орқали бошқа шахсга берилиши мумкин. Меҳнат дафтарчасини бошқа киши олиши учун бериладиган ишонч қоғози мазкур корхонада расмийлаштирилиши мумкин¹⁰.

Казусдаги вазиятда, Иш берувчи томонидан Ходимга меҳнат шартномасини бекор қилганлиги ва меҳнат дафтарчасини олиб кетилишини маълум қилган бўлсада бироқ, унга меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши тўғрисида айтмаган. Бу ерда Меҳнат Кодексининг **108-моддасидаги** белгиланган норма бузилган, яъни меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шартлиги кўрсатиб ўтилган.

4. Кузусдаги муаммоли вазиятда Г.Наврўзова Иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилишдаги ҳаракатлари ноқонуний эканлигини бир қатор омилларни келтирган ҳолда асослайди. Хусусан,

- 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 дастлабки синов даври ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларнинг киритганлигини важ қилади.

¹⁰ Гасанов М., Соколов Е., “Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари” Саволлар ва жавоблар // Масъул муҳаррир Э. Халилов. “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи, Тошкент -1999., 394-б

Шу билан бирга у иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий ҳулосани тақдим этган.

Ушбу баҳсли вазиятларга оидинлик киритиш учун Меҳнат Кодексининг **5** ва **73-моддаларига** ҳамда “Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома”нинг тегишли бандларига мурожаат қиламиз. Меҳнат Кодексининг **5-моддасида** меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмаслиги кўзда тутилган.

Шу билан бирга Меҳнат Кодексининг **73-моддасининг 3-қисмида** меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмаслигини белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2015 йил 17 апрелда 2667-сон билан давлат рўйхатига олинган “Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома” билан меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиблари белгиланган.

Меҳнатга лаёқатсизлик варақаси шахсни ишдан озод қилиш, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси ёки ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тўлаш учун асос бўладиган ҳамда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик билан кечадиган касалланишнинг ҳисоби юритиладиган ҳужжат ҳисобланади. Фуқароларнинг касаллиги, шикастланганлиги, ҳомиладорлиги, туққанлиги, оиланинг бетоб аъзосини парваришлаганлиги, протез қўйдирганлиги, санаторий-курортда даволанганлиги, шунингдек соғлиғи ҳолатига кўра бошқа ишга ўтказиш учун ва карантин туфайли меҳнатга вақтинча лаёқатсизлигини экспертиза қилиш натижаларига кўра аниқланган меҳнатга вақтинча лаёқатсизлиги меҳнатга лаёқатсизлик варақаси билан тасдиқланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича меҳнатга лаёқатсизлик варақаси ҳомиладорликнинг ўттизинчи ҳафтасидан бошлаб ҳудудий амбулатор-поликлиникаларнинг, акушер-гинеколог (умумий амалиёт шифокори)

томонидан бош шифокор ўринбосари билан биргаликда бир йўла бир юз йигирма олти календарь кунига берилади¹¹.

Юқорида қайд этилган Меҳнат Кодекси ва Йўриқноманинг талабларидан келиб чиқиб, Иш берувчининг Ходимни ишга қабул қилишидаги ва меҳнат шартномасини бекор қилишидаги ҳаракатлари қонунчилик доирасидан чегарага чиққанлигини кўришимиз мумкин.

Шунингдек, амалдаги меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонунчиликда айрим тоифадаги ходимларга кафолатлар берилган. Хусусан, Меҳнат Кодекси **237-моддасига** кўра, 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 бундан 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 ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор oilаларнинг оналик ҳуқуқларини муҳофазалаш, уларни маънавий-руҳий қўллаб-қувватлаш мақсадида бундай шахслар дастлабки синовларсиз ва ҳеч бир шартларсиз ишга қабул қилинишлари белгиланган.

Иш берувчи томонидан ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларнинг ассосиз важлар билан шу жумладан, синовдан ўта олмади, деган баҳона билан ишга қабул қилмаслик тегишли ҳуқуқий жавобгарликка сабаб бўлади¹².

Ўзбекистон Республикасининг **Жиноят Кодекси 148-моддасида** Иш берувчи томонидан меҳнат қилиш ҳуқуқини бузиш ҳолатлари бўйича унга

¹¹ “Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома” (АВ рўйхат рақами 2667, 17.04.2015 й), 1 ва 26-бандлари, <https://lex.uz/docs/2625878>

¹² Усмонова М.А., Турсунов Й., Саримсакова Г.К., Саттарова Г.Д., Исмоилов Ш.А., Газиёв Ш.М., Астанов И.Р., Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар.–Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008., 295-б

нисбатан жавобгарлик қўллаш асослари келтирилган. Хусусан, била туриб, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш, шундай қилмишлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилса, —

базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Аёлни ҳомиладорлиги ёки шахсни ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш, —

базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Жиноят Кодекси **148-моддасида** қайд этилган меҳнат қилиш ҳуқуқини бузиш ҳолатлари бўйича Тошкент давлат юридик университети Меҳнат ҳуқуқи кафедраси ўқитувчиси М.Каримжонов томонидан берилган шарҳни келтириб ўтиш жоиздир. *“Иш берувчи ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор ҳам қилди дейлик. Оқибати нима бўлади?”*

Биринчидан, Ўзбекистон Республикаси Жиноят Кодекси **148-моддаси** (Меҳнат қилиш ҳуқуқини бузиш) 2-қисмига кўра аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш — базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Шуни эътиборга олиш керакки, Жиноят Кодекси **148-моддаси 2-қисми** маъмурий преюдицияга эга эмас. Яъни айбдор аввал шундай қилмиши учун Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодексининг **49-моддасида** (Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш) кўрсатилган маъмурий жазога тортилганидан сўнг бир йил давомида такрор

равишда худди шу қилмишни содир этган бўлиши шарт эмас. Яъни агар иш берувчи аёлни ҳомиладорлиги ва уч ёшга тўлмаган боласи борлигини била туриб меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан ғайриқонуний равишда бекор қилса, тўғридан-тўғри жиноий жавобгарликка тортилади. *Иккинчидан*, меҳнат шартномаси қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда бекор қилинган деб топилади, суд меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради”¹³.

Хулоса

Юқорида келтириб ўтилган таҳлилий фикрлардан келиб чиқиб, қуйидагича хулоса қиламиз.

Казусдаги ҳолатда “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари ходим Г.Наврўзовани миждозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилишда 4 ойлик дастлабки синов муддатини белгилаган. Иш берувчи томонидан Ходимни ишга қабул қилиш бўйича меҳнат шартномасини тузишда унинг ҳомиладорлигини ҳамда дастлабки синов муддатини максимал муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмаслигини инобатга олинмаган. Яъни Меҳнат Кодексининг **84-моддаси 3-қисмига** асосан ҳомиладор аёлларни ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди. Шунингдек, ушбу Кодексининг **85-моддасида** дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмаслиги белгиланган.

Бундан ташқари, Иш берувчи Ходим билан тузилган меҳнат шартномасида дастлабки синов даврида иш ҳақининг ярмини, синовдан муваффақиятли ўтган тақдирда тўлиқ тўлаш шунингдек, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларни киритиб меҳнат қонунчилигида белгиланган нормаларга риоя этмаган. Хусусан, Меҳнат Кодексининг **86-моддасида** дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари

¹³ Каримжонов М., “Ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш судда қандай кўрилади?”, “Одиллик мезони” журналининг 2020 йил №2 сони, 44-б

ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилишини кўзда тутати. Яъни ходимнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларининг чекланишига ва мажбуриятларига таъсир этмайди. Дастлабки синов шартлари билан ишга қабул қилинган ходим ҳам корхонанинг бошқа ходимлари учун белгиланган кўшимча кафолат ва имтиёزلардан тўлиқ фойдаланади ва корхонада ўрнатилган тартиб-қоидаларга қатъий амал қилиши лозим бўлади.

Иш берувчи Ходимни ишга қабул қилгандан сўнг икки ой ўтгач мижозлар билан кўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб унга ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллайди. Меҳнат Кодексининг **181-модда 2-қисмида** ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқлансада, Иш берувчи ушбу Кодекс **181-моддаси 1-қисмида** кўзда тутилмаган интизомий жазони (қаттиқ ҳайфсан) ва **182-моддада** ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини кўрсатилган бўлсада бир вақтнинг ўзида Ходимга 2 та интизомий жазони нотўғри қўллаган. Бундан ташқари, Иш берувчи томонидан Ходимга қўлланилган интизомий жазони яъни жаримани ушлаб қолишда меҳнат ҳақининг 50%и сақланиб қолиши талабига амал қилинмасдан 60%и ушланиб қолинган. Меҳнат кодекси **164-моддасида** Ходимга кафолатлар берадиган меъёрлар бузилган.

Казусдаги ҳолатда Иш берувчи раҳбари томонидан дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида, COVID-19 пандемияси пайтида Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ва унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини маълум қилган ҳаракатига қуйидагича ҳуқуқий баҳо беришимиз мумкин. Иш берувчи Ходимни мижозлар билан кўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини **100-модданинг 2-қисм 4-бандига** асосан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузилиши деб ҳисоблаб меҳнат шартномасини бекор қилган.

Бу ерда Иш берувчи Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини нотўғри бекор қилган. Чунки, Меҳнат Кодексининг **86** ва **87-моддалари** ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 20 мартдаги ПФ-5969-сонли Фармонида қайд этилган талабларни эътибордан четда қолдирган. Яъни дастлабки синов даврида ходимга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари тўлиқ тадбиқ этилмаган ва дастлабки синов муддати тугагунга қадар Иш берувчи Ходимни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантирмаган. Ушбу асос Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарорида ҳам дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлар бир-бирини ёзма равишда уч кун олдин огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлилиги ва уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришликка фақат тарафлар келишувига кўра йўл қўйилиши мустаҳкамланган шунингдек меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан қонунда ёки тарафлар келишган огоҳлантириш муддати тугамасдан ходимнинг розилигисиз бекор қилиши, ходимнинг талаби бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлади дейилади.

Бундан ташқари, Иш берувчи томонидан Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини нотўғри бекор қилинганлигига яна бир асос борлиги кўрсатиб ўтишимиз мумкин. Амалдаги меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонунчиликда айрим тоифадаги ходимларга кафолатлар берилган, яъни Меҳнат Кодекси **237-моддасида** ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмаслиги белгиланган.

Меҳнат Кодексининг **108-моддасида** меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шартлиги кўрсатиб ўтилган бўлсада, казусдаги вазиятда Иш берувчи

томонидан Ходимга меҳнат шартномасини бекор қилганлиги ва меҳнат дафтарчасини олиб кетилишини маълум қилган бироқ, унга меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши тўғрисида айтмаган. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 420-сон билан давлат рўйхатига олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома”да меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шартлигини ва ходимга меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида шахсий варақасига ва ходимлар бўлимидаги ҳисобот китобига имзо қўйдирилишини қайд этилади.

Шуни қайд этиш лозимки, Меҳнат Кодексининг **16-моддасида** ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгалигини кўзда тутлади. Яъни, ходим ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олишлиги назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида” 2019 йил 16 сентябрдаги 775-сон қарори 1-илоvasида келтирилган Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаси ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори (*бугунги кунда 747 300 сўмни ташиқил этади*) белгиланган. Шунга кўра, агар Иш берувчи меҳнат шартномасида Ходимга меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан келиб чиқиб дастлабки синов даврида иш ҳақининг ярмини беришлиги шартлашилган бўлса, Иш берувчи томонидан Меҳнат Кодексининг **16-моддаси 2 қисми 1-банди** талабларини бузган ҳисобланади. Бу билан ходимнинг ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ҳуқуқи поймол қилинган бўлади.

Бундан ташқари, Меҳнат Кодексининг **16-моддаси 2-қисми 8-бандида** ходим ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олишлигини назарда тутатди. Шунингдек, ушбу Кодекснинг **6-моддаси 3-қисмида** меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкинлигини кўзда тутати. Бундан шундай хулоса қилиш мумкинки, казусдаги ҳолатда Ходим Иш берувчининг ҳаракатлари юзасидан ўзининг меҳнат соҳасида ўзини камситилганлиги ва камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг Жиноят Кодекси **148-моддаси 2-қисми** асосан яъни агар иш берувчи аёлни ҳомиладорлиги ва уч ёшга тўлмаган боласи борлигини била туриб меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан ғайриқонуний равишда бекор қилса, тўғридан-тўғри жиноий жавобгарликка тортилишини назарда тутилади ва меҳнат шартномаси қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда бекор қилинган деб топилади, суд меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради. Казусдаги ҳолатда Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ноқонуний бекор қилишини ҳисобга олсак, Жиноят Кодексининг юқоридаги моддасига мувофиқ Иш берувчининг ушбу ҳатти-ҳаракатларига нисбатан жавобгарлик масалалари ётади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

I. Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O'zbekiston Matbuot va axborot agentligining "O'zbekiston" Nashriyot-matbaa ijodiy uyi, Toshkent 2014 y.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси (2020 йил 1 июлгача бўлган ўзгартириш ва қўшимчалар билан) – Т.: "Yuridik adabiyotlar publish", 2020 й. - 288 б.
3. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят Кодекси (2020 йил 1 июлгача бўлган ўзгартириш ва қўшимчалар билан), – Т.: "Yuridik adabiyotlar publish", 2020 й. - 512 б.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 20 мартдаги ПФ-5969-сонли "Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодийёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида" Фармони, <https://lex.uz/docs/4770761>.
5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида" 2019 йил 16 сентябрдаги 775-сон қарори, <https://lex.uz/docs/4514781>.
6. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2004 йил 24 сентябрдаги 1998 йил 17 апрелдаги "Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида"ги 12-сонли қарори (*Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2002 йил 14 июндаги 11-сонли, 2002 йил 25 октябрдаги 28-сонли, 2003 йил 19 декабрдаги 20-сонли, 2004 йил 24 сентябрдаги 15-сонли ва 2018 йил 30 ноябрдаги 34-сонли қарорларига асосан киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар билан*), <https://lex.uz/docs/1444779>.
7. "Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома" (Рўйхат рақами 2667, 17.04.2015й), <https://lex.uz/docs/2625878>.

II. Махсус адабиётлар

1. Усмонова М.А., Турсунов Й., Саримсакова Г.К., Саттарова Г.Д., Исмоилов Ш.А., Газиёв Ш.М., Астанов И.Р., Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008.
2. Holmuminov J.T. Mehnat huquqi.Darslik.–Т.: TDYU nashriyoti, 2019.
3. Гасанов М., Соколов Е., “Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари” Саволлар ва жавоблар // Масъул муҳаррир Э. Халилов. “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи, Тошкент -1999.
4. М.Каримжонов., “Карантин шароитида айрим тоифадаги ходимларга нисбатан интизомий жазоларни қўллашнинг ўзига хос хусусиятлари”., “Юридик фанлар ахборотномаси” журнали, 2020 йил махсус сони.
5. Каримжонов М., “Ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш судда қандай кўрилади?”, “Одиллик мезони” журналининг 2020 йил №2 сони.

III. Фойдаланилган интернет веб-сайтлар

1. www.lex.uz
2. www.norma.uz