

**”Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова билан 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси тузилди. Орадан 2 ой ўтгач, МЧЖ раҳбари унинг мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олти миш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ хайфсан интизомий жазосини қўлади. 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 киритилганлигини 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.***

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси (кейинги ўринларда МК деб юритилади) мурожаат этган ҳолда бу вазиятимизга ҳуқуқий баҳо берамиз. Г.Наврўзова ишга қабул қилинган вақтда 4 ойлик дастлабки синов муддати билан ишга қабул қилинган. Аммо МК нинг 85-моддасига асосан дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетмаслиги ҳақида айтиб ўтилган. МКнинг 86-моддасида эса, дастлабки синов муддати даврида ходимлар корхонада ўрнатиб қўйилган барча меҳнат шартларига ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига тўлиқ тартибда амал қилиши айтиб ўтилган. Бундан кўриниб турибдики, ўз-ўзидан Наврўзовага қўлланилган тўрт ойлик дастлабки синов муддати қўлланиши ноқонунийдир. МЧЖ раҳбари иш берувчи бўлиб, меҳнат қонунчилигида кўрсатилган қоидалардан четга чиқиб кетиши мумкин эмас.

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорида ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси тузиш юзасидан тавсиялар кўрсатиб ўтилган. Ушбу қарор иш берувчи ва ходимларга меҳнат шартномаларини тўғри тузишида амалий ёрдам беради. Ходим ишга қабул қилинаётган корхона, ташкилот, муассасаларда иш жойлари, лавозимлари, лавозим йўриқномалари, малака, малака мажбуриятлари, қонун ҳужжатларида кўрсатиб ўтилган мутахассислик шартноманинг зарур шартларидан ҳисобланади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори эса тарафларнинг келишувига кўра белгиланади ва бу қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ёхуд энг кўп миқдор билан ҳам чегараланиши мумкин эмас. Томонларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасида қўшимча шартлар ҳам кўрсатилиши мумкин. Иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилиб уни ҳар икки томонга беради. Г.Наврўзова билан меҳнат шартномаси меҳнатга ҳақ тўлаш низоми, қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва бошқа маҳаллий норматив

хужжатларга нисбатан ходимни аҳволини оғирлаштирадиган шаклда меҳнат шартномаси шартлари тузилган, бу шартнома ўз-ўзидан ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Бу вазиятимизда, МЧЖ раҳбари яъни иш берувчи Г.Наврўзова миждозлар билан қўпол муомалада бўлганлиги сабабли, унга ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ хайфсан интизомий жазосини қўллаган. МКнинг 181-моддасида ходим меҳнат интизомини бузганлиги сабабли, хайфсан, ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима ёхуд ички меҳнат тартиб қоидаларига асосан ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиши, меҳнат шартномасини бекор қилиши (100-модданинг 3 ва 4 бандлари) мумкинлиги кўрсатиб ўтилган. Ушбу моддада кўрсатилмаган интизомий жазо чораси қўлланиши таъқиқланади. Демак ходимга нисбатан қўлланилган ўртача ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдоридаги жарима ноқонуний қўлланилган. Яна жазо тури сифатида қаттиқ хайфсан интизомий жазоси ҳам қўлланилган. Демак, қаттиқ хайфсан тури ҳам қонунда назарда тутилмаган. Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи томонидан ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий чора қўллаши мумкин. Г. Наврўзовага нисбатан қаттиқ хайфсан ҳам, ўртача ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдоридаги жарима ҳам ноқонуний қўлланилган. Иш берувчи ички меҳнат тартиби қоидаларида ва қонунда назарда тутилган ҳолда интизомий жазо турини қўллаши керак. Айбдор ходимдан эса интизомий жазо қўллашдан олдин ундан ёзма тушинтириш хати олинishi керак. Интизомий жазо корхона раҳбарининг буйруғи билан қўлланилиб, ушбу буйруқ ходимга таништирилади ва бу ҳақда ундан ёзма тилхат олинади. Интизомий жазони қўллаш муайян муддатлар билан чеклаб қўйилган. Г.Наврўзованинг ҳолатида эса дастлабки синов муддатида орадан 2 ой ўтгач миждозлар билан қўпол муомаласи учун жарима ҳамда хайфсан интизомий жазоларини

қўллаган ҳолда синов муддатининг тўртинчи ойида иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилганлигини айтиб, меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтган. Интизомий жазо ходим томонидан меҳнат интизомини бузиш факти иш берувчи томонидан аниқланган кундан бошлаб бир ой давомида қўлланиши мумкин. Агар бу вазиятимизда, ўз вақтида интизомий жазони қўлламай синов муддатининг тўртинчи ойида қўллаган бўлса, бу ҳолатда ҳам интизомий жазони қўллаш муддати ўтиб кетган ҳисобланади.

Энди ойлик иш ҳақида гаплашсак, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларнинг шунингдек давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатга ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланиб қўйилган. МКнинг 155-моддасида меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан оз бўлиши мумкин эмаслиги кўрсатиб ўтилган. Иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъий назар ходимга бажарган иши учун ҳақни меҳнат шартларига ва бошқа локал норматив ҳужжатларига мувофиқ ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлмаган вақтда тўлаши керак. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин. Ходимларга иш ҳақи, одатда улар ишлаётган жойда тўланади. Меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида пул шаклида тўланади, айрим қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда натура шаклида ҳам тўланиши мумкин.

Дастлабки синов муддатининг энг кам миқдори қонунда белгиланмаган, аммо уч ойдан ошиб кетмаслиги керак. Дастлабки синовнинг аниқ муддатини иш берувчи ходим билан ўзаро келишган ҳолда белгилашади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган вақтлари эса дастлабки синов муддатига

киритилмайди. Меҳнат шартномаси қонунда белгиланган муддатдан кўпроқ вақтга яъни уч ойдан ортиқ вақтга синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди. Айнан шу уч ойлик синов муддати тамом бўлгач, қанча вақтга тузилган бўлса ҳам ходим синовдан ўтган ҳисобланади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади. Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар икки тараф ҳам бир-бирини уч кун олдин ёзма огоҳлантириб меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин. Иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтган. Ваҳоланки, бундай пандемияли шароитда жаҳон миқёсида коронавирус инфекцияси тарқалишига қарши курашишда шу жумладан инсонларнинг ҳаракатланишига чекловлар киритиш ва корхоналар фаолиятини тўхтатиш орқали мисли кўрилмаган чоралар кўрилди. Глобал иқтисодиёт тизимининг бир қисми бўлган Ўзбекистон иқтисодиётига ҳам мазкур омиллар таъсир қилиб, бу эса ўз навбатида ушбу ҳолатнинг салбий таъсирларини юмшатиш бўйича самарали олдини олувчи чоралар кўриб чиқилди. Коронавирус инфекцияси тарқалишига қарши курашиш ва хавф-хатарлар даврида иқтисодиёт тармоқларни, макроиқтисодий барқарорликни ва соҳаларининг узлуксиз ишлашини таъминлаш, ташқи иқтисодий фаолиятни рағбатлантириш, аҳолини самарали ижтимоий қўллаб-қувватлаш, мамлакат аҳолиси даромадлари кескин пасайиб кетишини олдини олиш чоралари кўриб чиқилди. Коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёхуд зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчилар) шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади. Бундай вақтда коронавирус

инфекцияси билан зарарланган бўлса ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиши таъқиқланади. Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида иш берувчилар ходимларни, айниқса ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, албатта уларнинг розилиги билан масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб масофавий ишлашга ўтказишлари мумкин.

Энди шартнома бекор қилинганда меҳнат дафтарчасини бериш тартиби ҳақида гаплашамиз. Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишлаган даври меҳнат дафтарчасига киритилиб, маълумотлар корхона раҳбари ёки унинг ваколатли шахси томонидан имзоланади ва муҳри билан тасдиқланади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш кунда иш берувчи меҳнат дафтарчасини ҳамда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқдан нусха бериши шарт. Иш берувчининг айби билан меҳнат дафтарчаси берилмай қолса ёки кечиктирилса у ҳолда шу давр учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақи тўланади. Бундай ҳолларда эса меҳнат дафтарчасини берилган куни ишдан бўшаш куни деб ҳисобланади. Ишдан бўшаган куннинг янги санаси тўғрисидаги буйруқ берилиб, ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади. Шунда олдинги ёзув эса белгилаган тартибда бекор қилинади. Ходим ишдан бўшаганда меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида шахсий варақасига ва ходимлар бўлимидаги ҳисобот китобига имзо қўяди. Агарда меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга меҳнат дафтарчасини ўша кунни ўзида бера олмаса, иш берувчи шу кунни ўзидаёқ почта орқали меҳнат дафтарчасини олиб кетишлиги тўғрисида огоҳлантирувчи хабарнома юборади.

Ўз аризасида Г.Наврўзова иш берувчининг ҳаракатларини ноқонуний эканлигини кўрсатиб ўтган. Дастлабки синов даврида иш

берувчи билан келишилган ҳолатда меҳнатга ҳақ тўлашни шартномада кўрсатиб ўтишган. Келишилган ҳолда қонун нормалари асосида тузилган меҳнат шартномаси ноқонуний ҳисобланмайди. Аммо меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ёхуд энг кўп миқдор билан ҳам чегараланиши мумкин эмас. Ходимнинг аҳволини ёмонлаштиришга йўл қўйилмаслиги керак. Бунда ўзаро тузилган меҳнат шартномаси қонунга зид равишда тузилган ва белгиланган. Иш берувчи дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақида шартномага киритиши қонунан мумкин эмас. Айнан шу давр ичида эса касал бўлиб қолса меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги ҳақида шартлар қиритгани ҳам ноқонунийдир. Дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган ходим синов муддати даврида вазифаларни бажармаса интизомий ножўя хатти-ҳаракатлар содир этса иш берувчи ходим билан умумий асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан бекор қилади. Шу билан биргаликда Г.Наврўзова иш берувчига олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий хулосани ҳам тақдим этган. Энди дастлабки синов кимларга қўлланилмаслиги ҳақида ҳам қонун ҳужжатлари асосида кўриб чиқамиз. МҚнинг 84-моддасига мувофиқ, модданинг 3-қисмида ”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 белгилаб қўйилган. Иш берувчи томонидан ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларнинг асоссиз важлар билан шу жумладан синовдан ўта олмади деган баҳона билан ишга қабул қилмаслик тегишли ҳуқуқий жавобгарликка сабаб бўлади.“\*

Ушбу умумий қоидада битта истисно бўлиб, бунда корхона бутунлай

---

*\*Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига шарҳлар. Тошкент-2008 й*

тугатилаётган бўлса, ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга жойлаштириши лозим бўлади. Иш берувчининг ташаббуси билан бўшатиlsa сўзсиз ғайриқонуний ҳисобланади. Ҳомиладорлик факти тегишли тиббий муассаса томонидан аниқланади ва маълумотнома билан тасдиқланади. Аёл ходимнинг меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайтда ҳомиладорлиги аниқланган тақдирда ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб ҳисобланади.

Хулоса қилиб айтганда, муаммоли вазиятимизда, Г.Наврўзова билан иш берувчи ўртасидаги дастлабки синов шартномаси ғайриқонуний тузилган бўлиб, ундаги шартлар ҳам ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган ҳолатда тузилганлиги учун ҳақиқий ҳисобланмайди. Иш берувчининг ташаббуси билан эса, меҳнат шартномасини бекор қилиш қонунан таъқиқланади ва бу ўз навбатида ҳақиқий ҳисобланмайди.



**Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. *Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. 21.12.1995 й*
2. *Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексига шархлар. Тошкент-2008й*
3. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг 5969-сонли фармони. 19.03.2020 й*
4. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг 4649-сонли қарори. 26.03.2020 й*
5. *Вазирлар маҳкамасининг 133-сонли қарори. 11.03.1997 й*
6. *Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома. 402-сон 29.1.1998 й*
7. *Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 12-сонли қарори. 03.07.2020 й*

**Фойдаланилган веб сайтлар:**

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