

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

1 - казус

“Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова билан 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси тузилди. Орадан икки ой ўтгач, МЧЖ раҳбари унинг мижозлар билан кўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. Дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида, COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтди.

Г.Наврўзова иш берувчининг ҳаракатлари ноқонуний эканлигини қуйидагилар билан асослади: биринчидан, дастлабки синов даврида корхона раҳбари у билан тузилган меҳнат шартномасида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлигини, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлигини, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларнинг киритганлигини айтиб ўтди. Шу билан бирга у иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий ҳулосани тақдим этди.

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

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

1-Казусга жавоб

“Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова билан 4 (тўрт) ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси тузилди.

Агарда Г.Наврўзовани мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилингани ҳақида меҳнат шартномаси “Билол Бахт” МЧЖ нинг ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахси томонидан тузилган бўлса, меҳнат шартномаси ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахс томонидан амалга оширилган.

Бинобарин, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 82-моддасида “Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади. Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхонани бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади. Корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади”¹-деб кўрсатилган.

Агарда Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасида синов муддати 4 (тўрт) ойдан иборатлиги белгиланган бўлса, у ҳолда меҳнат шартномасининг синов муддати белгиланган қисми ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин.

Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 85-моддасида “Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас”лиги, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ёзма ҳолатда меҳнат

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси;

шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар²”да синов муддати меҳнат шартномасининг қўшимча шартлари ҳисобланиши ҳамда шартнома тузишда “агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати (қачондан қачонгача) эканлиги кўрсатилиши, бундан ташқари, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 5-моддасида “Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас”лиги кўрсатилган бўлиб, шунга кўра Г.Наврўзовани ишга қабул қилиб бўйича тузилган меҳнат шартномасида синов муддати 4 (тўрт) ойдан иборат қилиб белгилангани шартноманинг ушбу қўшимча шартини ҳақиқий эмас деб топилишига асос бўлиши мумкин.

Агарда Г.Наврўзовани ишга қабул қилинганидан кейин орадан икки ой ўтгач, МЧЖ раҳбари унинг миқдорлар билан кўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллаган бўлса, ушбу ҳолатни амалдаги меҳнатга оид қонун ҳужжатларига мослигини кўриб чиқиш лозим бўлади.

Яъни, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 182-моддасида “Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади”-деб кўрсатилган бўлиб, Г.Наврўзовага нисбатан интизомий жазо МЧЖ раҳбарининг буйруғи билан қўлланилган бўлса, интизомий жазо ваколатли шахс томонидан қўлланилган деб топилиши мумкин.

Шунингдек, ушбу ҳолатда Г.Наврўзовага нисбатан интизомий жазо қўлланилишининг қонунийлигига эътибор қаратиш лозим деб ҳисобланади.

² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ёзма ҳолатда меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар

Чунки, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 181-моддасида “Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи куйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли: 1) ҳайфсан; 2) 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. 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). Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади”-деб кўрсатилган бўлиб, “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари томонидан Г.Наврўзовага Меҳнат Кодексининг 181-моддасида назарда тутилмаган интизомий жазо яъни ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазолар қўлланилган.

Агарда “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари томонидан Г.Наврўзовага нисбатан ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазоси ички меҳнат тартиби қоидаларига асосланган ҳолда қўлланилган бўлса, у ҳолда “Билол Бахт” МЧЖнинг “Ички меҳнат тартиби қоидалари” Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 14.06.1999 йилда 746-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари”³га зид равишда ишлаб чиқилган бўлиши мумкин.

Агарда, “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари, Г.Наврўзовага дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида, COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб

³ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 14.06.1999 йилда 746-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари”

кетишини айтган бўлса, у ҳолда меҳнат шартномасининг бекор қилиш асосли амалга оширилганми-йўқми ушбу ҳолатни синчиклаб ўрганиб чиқиш лозим бўлади.

Бинобарин, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 107-моддасида “Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади. Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддаси (банди) далил қилиб кўрсатилади”-деб кўрсатилган.

Шунга кўра, Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ ваколатли шахс томонидан чиқарилганми-йўқми, буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари аниқ кўрсатилганми—йўқми, ушбу ҳолатларни ўрганиш лозим бўлади.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 97-моддасида Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин: 1) тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин; 2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан; 3) муддатнинг тугаши билан; 4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра; 5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра. Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши

мумкин. 6) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан”- деб белгилаб берилган.

Шунга кўра, “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари томонидан Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай асосларга кўра бекор қилинганлигини ўрганилмоғи лозим бўлади.

Яъни, агарда Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномаси тарафлар келишувига кўра бекор қилинган бўлса, у ҳолда шартномани бекор қилишлик учун тарафлар ўртасида келишув амалда бўлганлиги, келишув бор-йўқлиги ва келишув қай ҳолатда юзага келганлигини ўрганилиши лозим бўлади.

Агарда Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномаси тарафлардан бирининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у ҳолда шартномани бекор қилишлик учун тарафлар ташаббусининг қонунийлиги ўрганилмоғи лозим бўлади. Яъни, агарда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шартнома Г.Наврўзованинг ташаббуси билан бекор қилингани кўрсатилган бўлса, у ҳолда Г.Наврўзованинг меҳнат шартномасини бекор қилишни сўраб ёзган аризаси (ёзма равишда) бор-йўқлиги, агарда меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у ҳолда шартнома асосли бекор қилинганлиги, шартномани бекор қилишда меҳнат қонунчилиги талабларига риоя қилинган-қилинмагани ўрганилиши лозим бўлиб, агарда меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у ҳолда шартномани бекор қилишлик учун Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 100-моддасида кўрсатилган 7 та асосларнинг мавжудлигини, яъни, 1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги; 2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши; 3) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат

вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ножўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади; 4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати: ички меҳнат тартиби қоидалари; корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси; айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади; 5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги; 6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларида бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа давлари бу муддатга киритилмайди; 7) ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда”-ҳолатларини амалда

мавжудлигини, бундан ташқари, меҳнат шартномасини бекор қилиниш даврида Г.Наврўзова вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган-бўлмагани ҳолатига ҳам алоҳида эътибор қаратилмоғи лозим бўлади.

Шунингдек, агарда Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у ҳолда Г.Наврўзова меҳнат шартномасини бекор қилиниши ҳақида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 102-моддасига биноан олдиндан (имзо чектириб) огоҳлантирилганлиги, ёки огоҳлантириш муддати мутаносиб равишда компенсация билан алмаштирилгани, Ўзбекистон Республикасининг ⁴Меҳнат Кодексининг 101-моддасига биноан касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари розилиги олинган олинмаганлиги албатта ўрганилмоғи лозим бўлади.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчибиринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида ПФ-5969-сонли Фармонининг 16-бандиди “Белгилансинки: коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади; коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган, шунингдек, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчибиринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида ПФ-5969-сонли Фармони.

меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади”-деб белгиланган бўлиб, шунга кўра Г.Наврўзованинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётгани ҳолати борлигига албатта эътибор қаратиш лозим бўлади..

Бундан ташқари, агарда Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 87-моддаси тартибида яъни синов натижаси қониқарсиз деб топилганлиги сабабли бекор қилинган бўлса, у ҳолда ушбу ҳолатнинг ҳам қонунийлигини ўрганиш лозим бўлади.

Чунки, “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари билан Г.Наврўзова ўртасида тузилган меҳнат шартномасида ходим 4 (тўрт) ойлик синов муддати билан ишга қабул қилинганлиги белгиланган бўлиб, ушбу ҳолатда синов муддати қонунда 3 (уч) ойдан ошиб кетиши мумкин эмаслиги талабини инобатга олиб, синов муддати қонунга зид равишда белгиланган ва шартноманинг ушбу қисми ҳақиқий эмаслигига эътибор қаратилмоғи лозим бўлиб, Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини унга белгиланган синов муддати қониқарсиз деб топилгани сабабли бекор қилиниши қонуний эмас деб ҳисобланиши мумкин.

Бинобарин, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 87-моддасида “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. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади”-деб кўрсатилган бўлиб, ушбу қонун талаби фақатгина синов муддати қонуний асосларга кўра белгиланган ҳолатларда амал қилади деб ҳисоблайман.

Бундан ташқари, Г.Наврўзова иш берувчининг ҳаракатлари ноқонуний эканлигини биринчидан, дастлабки синов даврида корхона раҳбари у билан тузилган меҳнат шартномасида менежер 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 ўтиши ҳолатини Меҳнат Кодекси талабларига зид эмас деб ҳисобланиши мумкин.

Чунки, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 86-моддасида “Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади”-деб белгиланган.

Бундан ташқари, агарда Г.Наврўзова иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий ҳулосани тақдим этган бўлса, у тиббий маълумотнома билан ўзининг алоҳида имтиёз ва кафолатларга эга бўлган ходимлар тоифасига киришини тасдиқлаган.

Яъни, агарда Г.Наврўзова меҳнат шартномаси бекор қилинган вақтда 2 (икки) ой ишлагани ва ушбу даврда эса у 6 (олти) ойлик ҳомиладор эканлиги ҳақида тиббий маълумотнома тақдим этган бўлса, ушбу ҳолат унинг ишга кирган вақтида ҳомиладор бўлгани ва уни ишга қабул қилинишида унга нисбатан синов муддати белгиланишида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 84-моддаси талаблари бузилганлигини исботлаган.

Чунки, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 84-моддасида “Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин: Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари

ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди”-деб кўрсатилган.

Агарда Г.Наврўзова меҳнат шартномаси тузишда ва бошқа меҳнат шартларини белгилашда камситилгани ва ёки меҳнат ҳуқуқлари бузилганлиги вазлари билан иш берувчига мурожаат қилган бўлса, иш берувчи ходимнинг қонуний талабларини инобатга олиши ва кўриб чиқиб, қонуний қарор қабул қилиши лозим бўлади.

Яъни, “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари Г.Наврўзованинг мурожаатини кўриб чиқиб, Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқни бекор қилиб, Г.Наврўзовани Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 111-моддаси тартибида ишга тиклаши мумкин.

Бинобарин, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 111-моддасида “Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим”-деб кўрсатилган.

Агарда “Билол Бахт” МЧЖ раҳбари Г.Наврўзовани ихтиёрий равишда ишга тиклаш чораларини кўрмаса, Г.Наврўзова меҳнат шартномасини бекор қилингани ҳақидаги буйруқ нусхасини олган кунидан бошлаб 1 (бир) ой муддатда ишга тиклаш масаласида Фуқаролик ишлари бўйича Судга ариза билан мурожаат қилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексининг 269-моддасида “меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир”ишлар бевосита Судларда кўриб чиқилиши белгиланган.

Агарда Г.Наврўзова ишга тиклаш масаласида Судга мурожаат қилса, Суд Г.Наврўзовани Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий Суд Пленумининг 17.04.1998 йилдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларни қўлланилиши ҳақида⁵”ги Қарорига биноан ишга тиклаш масаласини қонуний ҳал этиши мумкин.

⁵ Ўзбекистон Республикаси Олий Суд Пленумининг 17.04.1998 йилдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларни қўлланилиши ҳақида⁵”ги Қарори

Фойдаланилган адабиётлар;

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига шахлар;
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчибиринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида ПФ-5969-сонли Фармони;
4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзма ҳолатда меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар.
5. Ўзбекистон Республикаси Олий Суд Пленумининг 17.04.1998 йилдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларни қўлланилиши ҳақид”ги Қарори

ВЕБ САЙТлар

1WWW.Lex.UZ.