

“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 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 хулосани тақдим этди. Иш берувчи ходимнинг ҳеч бир важини тингламасдан, хоҳлаган органига мурожаат қилиши мумкинлигини айтди.

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Kirish

Ushbu muammoli vaziyatga huquqiy baho berishda biz quyidagi muxim masalalarga to'xtalib o'tamiz:

- 1) O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasining dastlabki sinov sharti bilan tuzilishining muhim ahamiyatlari.
- 2) Ushbu muammoli vaziyatda dastlabki sinov muddati belgilash tartibining buzilishi masalasi;
- 3) G.Navro'zova bilan mehnat shartnomasining bekor qilishda ogohlantirish muddati;
- 4) G.Navro'zova bilan dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining tatbiq qilinishi;
- 5) O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ishga qabul qilishda dastlabki sinov sharti qo'llanilmaydigan holatlar.

Vaziyat bayoni

Bizga taqdim etilgan kazusda tushunish joizki "Bilol Baxt" MCHJ ga mijozlar bilan ishlash menajeri sifatida ishga qabul qilingan G. Navro'zova bilan 4-oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi. Shu o'rinda ta'kidlab o'tishimiz joizki, mehnat shartnomasi qo'shimcha sharti sifatida amalda keng tarqalgan shartlardan biri dastlabki sinovni qo'llash haqidagi shart hisoblanadi. Mehnat kodeksining¹ 84-moddasi 1-qismiga asosan, xodimning topshirilayotgan ishga layoqatlilikini tekshirib ko'rish va xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishini aniqlash maqsadida dastlabki sinov qo'llanilishi mumkin.

Dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim ya'ni dastlabki sinov tog'risida mehnat shartnomasida ko'rsatilgan bo'lishi lozim. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan bo'ladi.

Shuningdek, Mehnat kodeksining **85-moddasiga** asosan, dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas. Vaqtincha mehnatga

¹ O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 2017-yil, 37-son, 978-modda.

qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi, ya'ni xodim uzrli sabablar bilan ishda bo'lmagan davri sinov muddati vaqtidan chiqarib tashlanadi va sinov muddati ushbu vaqtga uzaytiriladi.

Yuqoridagi moddalarga asoslangan holatda vaziyatga huquqiy baho beradigan bo'lsak, ish beruvchi va xodim tomonidan tuzilgan mehnat shartnomasida dastlabki sinov muddatining 4 oy qilib belgilanishi mehnat qonunchiligining buzilishi hisoblanadi. Chunki yuqorida aytib o'tilganidek, dastlabki sinov muddati 3 oydan oshib ketishi mumkin emas.

Kazusda aytilganidek, oradan ikki oy o'tgach, MCHJ rahbari uning mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini asos qilib ko'rsatib oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'llagan.

Mazkur holatga huquqiy baho berishda Mehnat kodeksining 181-moddasiga murojaat qilamiz. Ushbu moddaga asosan, 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.

Demak, intizomiy jazoning faqat uch turi mavjud va qonunchilikda qattiq hayfsan intizomiy jazosi ko'rsatib o'tilmagan.

Shuningdek, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan dastlabki sinov muddatining to'rtinchi oyida MCHJ rahbari u bilan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytgan. Mehnat kodeksining

97-moddasiga asosan, mehnat shartnomasini belgilangan 6 ta asosga ko'ra bekor qilinishi mumkinligi ko'rsatib o'tilgan. Shu bilan bir qatorda Mehnat kodeksining

100-moddasiga to'xtalib o'tishimiz lozim va ushbu moddaning 2-qismi 4-bandida xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi asos qilib u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi belgilab qo'yilgan.

Bunda ushbu holat anglashiladiki, ish beruvchi G.Navro'zovani mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini mazkur moddaning 2-qism 4-bandiga asosan xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzilishi deb hisoblab mehnat shartnomasini bekor qilgan. Lekin uning bu harakati Mehnat kodeksining

237-moddasiga asosan noqonuniy hisoblanadi. Ushbu moddaga kora, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Karantinga oid choralar amal qilishi davrida ish beruvchilar xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazishlari mumkin.

Koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan 14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi (uning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

Ya'ni ish beruvchi yuqoridagi toifalarga taluqli bo'lgan xodimlarni "qisqartirishga" tushgani yoki malakasi yetarli bolmagani sababli, hattoki ular o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzgan yoki o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzgan taqdirda ham ishdan bo'shatish mumkin emas.²

Shu o'rinda mehnat daftarchasini bekor qilish masalasiga ham to'xtalib o'tamiz. 1998-yil 29-yanvarda 402-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan "Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnomaga asosan, mehnat daftarchalari xodimlarning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjat bo'lib, mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qat'i

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969 sonli farmoni 16-band.

nazar, korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda besh kundan ortiq ishlagan, shu jumladan, muayyan muddatga yollanganlarga, shuningdek, davlat ijtimoiy sug'urta qilinishi ko'zlangan taqdirda, shtatlar jadvalidan tashqari xodimlarga ham yuritiladi.³

Shuningdek, mehnat shartnomasi bekor qilinganda mehnat daftarchasini berish tartibi mazkur yo'riqnomaning III bobida keltirilgan bo'lib, unga ko'ra xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimning mazkur tashkilotda ishlagan davrida mehnat daftarchasiga kiritilgan ishi to'g'risidagi ma'lumotlar korxona rahbari yoki uning tomonidan maxsus vakolat berilgan shaxsning imzosi va korxona yoki xodimlar bo'limining muhri bilan tasdiqlanadi.

Mehnati shartnomasi bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga uning mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruqning nusxasini berishi shart.

Xodim ishdan bo'shaganda mehnat daftarchasini olganligi to'g'risida shaxsiy varaqasiga va xodimlar bo'limidagi hisobot kitobiga imzo qo'yadi.

Mehnati shartnomasi bekor qilingan kuni xodim ishda bo'lmagan taqdirda, ish beruvchi o'sha kuniyoq unga pochta orqali mehnat daftarchasini olib ketish to'g'risida ogohlantiruvchi xabarnoma jo'natadi. Xodimning mehnat daftarchasini yashash joyiga pochta orqali jo'natish faqat uning roziligi bilan amalga oshiriladi.

Shuningdek, mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini bekor qilishdan avval ogohlantirish muddati belgilangan bo'lib, Mehnat kodeksining

87-moddasiga asosan, dastlabki sinov muddati tugaguniga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchimehnat shartnomasining sinov natijasi qoniqarsiz bo'lingandagina bekor qilishi mumkin.Mehnati shartnomasini bekor qilish to'g'risida ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo'l qo'yiladi.Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid bo'lgan munosabatlarni bekor qilish to'g'risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidir.

Mazkur holat yuzasidan O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi

³ 1998-yil 29-yanvarda 402-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan "Mehnati daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnoma

plenumining “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo’llanilishi haqidagi qarorida”⁴ ham dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflar bir-birini yozma ravishda uch kun oldin ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqliligi va uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishlikka faqat taraflar kelishuviga ko’ra yo’l qo’yilishi mustahkamlangan.

Demak, Mehnat kodeksining 87-moddasi va O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo’llanilishi haqida”gi Qarorining tegishli bandlaridan kelib chiqib xulosa qiladigan bo’lsak, ish beruvchi G.Navro’zovani mehnat shartnomasini bekor qilishdan uch kun avval yozma ravishda ogohlantirishi lozim edi. Ogohlantirish muddatiga amal qilinmasligi tegishli tartibda mehnat shartnomasini bekor qilinishining g’ayriqonuniy deb topilishiga olib keladi. Shuningdek, mehnat shartnomasi bekor qilingandan so’ng mehnat daftarchasini berish “Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to’g’risida”gi Yo’riqnomaga asosan amalga oshirilishi lozim edi

Muammoli vaziyatda aytilganidek, G.Navro’zova ish beruvchining harakatlari noqonuniy ekanligini quyidagilar bilan asoslagan: birinchidan, dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida mijozlar bilan ishlash menajeri lavozimi uchun to’lanadigan ish haqining yarmini to’lash shartini kiritganligini, agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o’tsa to’liq miqdorda haq to’lash 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 olti oylik homiladorlikni tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etdi.

Mazkur holat yuzasidan Mehnat kodeksining 86-moddasiga asosan huquqiy baho berishimiz lozim. Unga ko’ra, dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to’g’risidagi qonun hujjatlari va korxonada o’rnatilgan mehnat shartlari to’liq tatbiq etiladi.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 5-moddasida mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to’g’risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlarining haqiqiy emasligi belgilab qo’yilgan. Ish

⁴O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining Qarori. “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo’llanilishi haqida”gi 1998-yil 17-aprel. 12-son.

beruvchining ish haqining yarmini to'lash va mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarini ham xodim ahvolini yomonlashtiradigan shartlar deb hisoblashimiz mumkin.

Kazusdagi Navro'zovanining ish beruvchiga olti oylik homiladorlikni tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etishi masalasiga to'xtaladigan bo'lsak, Mehnat kodeksining 84-modda 2-qismiga asosan, homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar ishga qabul qilinganida, shuningdek olti oygacha muddatga ishga qabul qilish haqida xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzilganida dastlabki sinov belgilanmaydi.

Dastlabki sinov faqat yangidan ishga qabul qilish va mehnat shartnomasi tuzish chog'idagina qo'llanilishi mumkin va bir vazifadan boshqasiga o'tkazilayotgan xodimlar sinab ko'rilishi mumkin emas.

Demak, mazkur qonunga asoslangan holda xulosa qiladigan bo'lsak Navro'zova homilador bo'lgani sababli unga nisbatan dastlabki sinov muddatining qo'llanilishi noto'g'ri bo'lgan.

Bundan tashqari Mehnat kodeksining 237-moddasiga asosan, Navro'zovanining homiladorligi sababli ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

Normativ-huquqiy hujjatlar

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018 y., 03/18/456/0512-son; 10.01.2018 y., 03/18/459/0536-son, 19.04.2018 y., 03/18/476/1087-son.

2. "Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risida Yo'riqnoma" // O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1998 yil 29 yanvarda 402-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan.

3. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilinishini tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarito'plami, 2008 y., 1-2-son, 1-modda, 2009 y., 52-son, 554-modda; 2016 y., 52-son, 597-modda; 2017 y., 24-son, 487-modda.

Internet saytlari

- 1) <http://www.lex.uz>
- 2) <http://www.norma.uz>
- 3) <http://www.gov.uz>