

## 1 - kazu

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro‘zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi. 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‘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 menedjer 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 o‘zining olti oylik homiladorligini 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.

## **Kirish**

Ushbu muammoli vaziyatga huquqiy baho berishda biz quyidagi masalalarga to'xtalib, aniqlik kiritib o'tish lozim deb hisoblaymiz:

- 1) mehnat qonunchiligida qayd etilgan mehnat shartnomasining dastlabki sinov sharti bilan tuzilishining ahamiyati;
- 2) keltirilgan muammoli vaziyatda dastlabki sinov muddatining buzilishi masalasi;
- 3) mehnat qonunchiligida mehnatga haq to'lash.
- 4) dastlabki sinov paytida ishchi-xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining tatbiq etilishi;
- 5) ishga qabul qilinayotgan paytda dastlabki sinov shartlari qo'llanilmaydigan vaziyatlar.
- 6) ish beruvchi tomonidan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari.

## **Mushohada qismi**

Mazkur berilgan holatdan anglashiladiki, "Bilol Baxt" MCHJ ga menejer sifatida ishga qabul qilingan G.Navro'zova 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi asosida ishga qabul qilindi. 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 kodeksining<sup>1</sup> 84-moddasi 1-qismiga asosan, xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini 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. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan bo'ladi.

---

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

Bundan tashqari, Mehnat kodeksining 85-moddasiga asosan, dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri hamda xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa paytlar dastlabki sinov muddati tarkibiga kiritilmaydi, ya'ni xodim uzrli sabablar bilan ishda bo'lmagan vaqti sinov muddati vaqtidan chiqarib tashlanadi va sinov muddati ushbu vaqtga uzaytiriladi.

Yuqorida keltirib o'tilgan 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.

Bunday holatda huquqiy baho berishda Mehnat kodeksining 181-moddasiga aytilganidek, xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

A) hayfsan;

B) 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;

C) 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. Intizomiy jazo qo'llanishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilish lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazolash uchun to'siq bo'lolmaydi. xodim sodir etgan har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin. Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasining qo'llanishi uning o'sha xatti-harakati uchun ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlikka tortilishiga hamda aybdorga nisbatan mehnat qonunlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan intizomiy jazo hisoblanmaydigan ta'sir choralari (mukofotdan mahrum etish, yillik ish yakuniga ko'ra beriladigan qo'shimcha rag'batlantirish to'lovlaridan mahrum etish yoki miqdorini kamaytirish) qo'llash imkoniyatini istisno qilmaydi<sup>2</sup>

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'tashimiz lozim va ushbu moddaga 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.

Bundan ko'rinib turibdiki, 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 ko'ra, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan

---

<sup>2</sup> O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining qarori. Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida 31-bandi

bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

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‘risida”gi Yo‘riqnomaga asosan, mehnat daftarchalari xodimlarning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjat bo‘lib, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shaklidan qat’i 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.

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

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 beruvchi mehnat shartnomasining sinov natijasi qoniqarsiz bo‘lingandagina bekor qilishi mumkin. Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida ushbu moddaning 1- qismda nazarda tutilgan ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat taraflarining roziligiga asosan yo‘l qo‘yiladi. 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 beruvchining ish haqining yarmini to‘lash va mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to‘lanmasligi bilan bog‘liq shartlarini ham xodim ahvolini yomonlashtiradigan shartlar deb hisoblashimiz mumkin. Ushbu vaziyatda G.Navro‘zova ish beruvchiga olti oylik homiladorlikni tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etishi masalasiga o‘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.

Agar mehnat shartnomasi ish beruvchi tomonidan g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinsa, ish beruvchi qonuniy tartibda moddiy javobgarlikka tortiladi. Karonavirus 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<sup>3</sup>.

### Xulosa

Ushbu holatda biz shunday xulosa qilamizki birinchi navbatda ish beruvchi tomonidan dastlabki sinov muddatiga amal qilinmagan, ikkinchidan ish beruvchi tomonidan xodimga nisbatan intizomiy jazo g'ayriqonuniy qo'llanilgan, Mehnat kodeksining 84- modda 2- qismiga asosan G.Navro'zovning 6 oylik homiladorlik fakti unga nisbatan dastlabki sinov muddatini noto'g'ri qo'llanilganining yaqqol dalilidir. Bundan tashqari mehnat kodeksining 237- moddasida homilador ayollar 3 yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi korxonani butunlay tugatilishi bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. G.Navro'zovning homiladorligi sababli ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi.

---

<sup>3</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021- yil 9- fevraldagi PF- 6165 sonli 16- bandining 3- xatboshisi

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

- 1.O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 2017-yil, 37-son, 978-modda.
- 2.O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021- yil 9- fevraldagi PF- 6165 sonli 16- bandining 3- xatboshisi
- 3.O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining qarori. Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida 31-bandi