

## **1 - kasus**

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash mendjeri sifatida ishga qabul qilingan G. Navro’zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi. Oradan 2 oy o’tgach, MCHJ rahbari uning mijozlar bilan qo’pol muomala qiloyatganligi sababli ko’plab shikoyatlar kelib tushayotganligi asos qilib ko’rsatib oylik ish haqining 60 foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosi qo’lladi. Dastlabki sinov muddatining 4 –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 quydagilar bilan asosladi: birinchidan, dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzgan mehnat shartnomasida menedjer lavozimi uchun to’lanadigan ish haqining yarmini to’lash shartini kiritganligi, agar dastlabki sinovdan muvaffaqiyatli o’tsa to’liq miqdorda haq to’lash lozimligini, belgilagan davr ichida kasal bo’lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to’lanmasligi bilan bog’liq shartlarni kiritganligini aytib o’tdi. Shu bilan birga u ish beruvchiga o’zining 6 oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosasini taqdim etdi.

Ish beruvchi xodimning xodimning hech bir vajini tinglamasdan, xoxlagan organiga murojat qilishi mumkinligini aytdi.

**Vaziyatni amaldagi qonun xujjatlari normalari asosida tahlil qiling.**

### **Kirish**

Mazkur muammoli vaziyatga huquqiy baho berishda biz quydagi masalalarga to’xtalib aniqlik kiritib o’tamiz :

1.Mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasining dastlabgi sinov sharti bilan tuzilishining ahamiyati;

- 2.Mazkur muammoli vaziyatimizda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida dastlabki sinov muddatining buzilishi masalasi ;
- 3.Mehnat shartnomasida xodimga nisbatan intizomiy jazoni qo'llanishi muvofiqmi ;
4. Xodim mehnatiga haq to'lash qonuniymi va mehnatga layoqatsizlik nafaqasining to'lanish shartlari;
5. Mehnat shartnomasini to'g'ri tuzilganmi;
- 6.Mehnat shartnomasini bekor qilish sharti ish beruvchi tomondan tog'ri qo'llanilganmi;

#### Mushohada qismi

Bizga berilgan kazuaga huquqiy baho beradigan bo'lsak ,“Bilol Baxt”MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G. Navro'zova bilan 4 oylik muddatli mehnat shartnomasi tuzdi. Mehnat shartnomasida dastlabki sinov 2 ta maqsadda tuziladi .

- 1.Xodimning topshirilayotgan ishga layoqatini tekshirib ko'rish;
- 2.Xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishni maqsadga muvofiqligi haqida bir fikirga kelishi ;

Dastlabgi sinov muddati o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi shart. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan bo'ladi MK 84- modda. Shuningdek, qanday xodimlar bilan dastlabki sinov belgilab bolmaydi homilador ayollar 3 yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar ,korxona nomidan ishga yuborilgan shaxslar ,o'rta maxsus ,kasb-hunar hamda oliy o'quv yurtlarini tamomlagan kundan e'tiboran 3 yil ichida birinchi bor ishga kiradigan shaxslar xodimlar bilan 6 oygacha muddatga mexnat shartnomasi tuzilib ,sinov belgilanmaydi MK 84 – moddasi.

MK 85 – moddasida dastlabki sinov muddati 3 oydan ortiq bo'lmاسligi belgilangan, vaqtincha mehnatga qobilyatsizlik davri va uzurli sababga ko'ra xodim ishda bo'lmagan davrlar sinov muddatiga kiritilmaydi. Bizning fikrimizcha bu holatga yuqorida ko'rsatilgan moddalar asosida huquqiy baho beradigan bo'lsak, xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida xatolikka yo'l qo'yilgan. Chunki taraflar o'rtasida tuzilgan sinov muddati 4 oy qilib belgilangan, ammo yuqorida aytib o'tganimizday sinov muddati 3 oydan oshib ketmasli shart. Bu holatda esa mehnat qonunchiligi buzilgan hisoblanadi.

Kazusimizda aytilgandek, xodimning ish faolyati jarayonida 2 oy o'tgach ish beruvhi uning faolyatida mijozlarga nisbatan qo'pol muomalada bo'lishi ustidan ko'plab shikoyatlar kelib tushganligi asos qilinib oylik ish haqining 60 foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'lladi.

Bizning fikrimizcha mazkur holatga huquqiy baho beradigan bo'lsak, MK 181 –moddasiga qaraydigan bo'lsak xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quydagi intizomiy jazolarni qo'llashi mumkin.

1. Hayfsan
2. O'rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ortiq bo'lmagan jarima .

Ichki mehnat tartib qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining 50 foizdan ortiq bo'lmagan jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarima ushlab qolish MK 164 – moddasiga talablariga rivoya qilgan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi.

3. Mehnat shartnomasini bekor qilish (100 – modda 2 –qismining 3 va 4 – bandlari). Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazoni qo'llash taqiqlanadi.

Demak intizomiy jazoni yuqorida aytib o'tilgan 3 ta turlari mavjud bo'lib qattiq hayfsan intizomiy jazo sifatida ko'rsatilib o'tilmagan va amaliyotda umuman foydalanilmaydi. Bizning fikrimizcha ish beruvchining harakatlari

noto'g'ri hisoblanadi chunki u qo'llagan intizomiy jazolar mehnat qonunchiligidan chetga chiqib belgilangan. Intizomiy jazoni qo'llash bu ish beruvchining huquqi hisoblanadi. MK 182- moddasida intizomiy jazoni qo'llashda sodir etilgan nojo'ya xatti - harakatning qay darajada og'ir ekanligi, shu xatti – harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq – atvori hisobga olinadi.

Qonun hujjatlari jamoa shartnomasi ,mehnatga haq to'lash to'g'risidagi nizom va boshqa mahalliy normativ hujjatlarga nisbatan xodimning ahvolini yomonlashtiradigan mehnat shartnomasi shartlari haqiqiy emas deb hisoblanadi .

Mehnat shartnomasini tuzishda quydagi shartlar belgilanishi mumkin emas:

Mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslari ,qonun yo'l qo'yadigan asoslar bundan mustasno ;

Qonun hujjatlari bilan nazarda tutilmagan intizomiy jazolar belgilash ;

Sinov muddatini mehnat kodeksi bilan belgilangan eng yuqori muddatdan ortiqcha belgilash;

Xodim uchun qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan hollarda moddiy javobgarlik joriy etish . <sup>1</sup>Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflar bir - birini yozma ravishda 3 kun oldin ogohlantirib bekor qilinishini haqiqiylikligiga qaralsin. Mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan qonunda yoki taraflar kelishilgan ogohlantirish muddati tugamasdan xodimning roziligisiz bekor qilishi, xodimning talabi bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishini g'ayriqonuniy deb topishga asos boladi .<sup>2</sup> Mehnat kodeksining 100 – moddasi 2 – qismining 3 yoki 4 – bandlari bo'yicha

---

<sup>1</sup>Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11- martdagi 133-son qarori . O'zbekiston respublikasining mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bolgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to'risida

<sup>2</sup> O'zbekiston respublikasi oliy sudi plenumining qarori 12-son 1998- yil 17- aprel .Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarni qo'llanishi haqida 10- band

mehnat shartnomasining bekor qilinishini nafaqat ish beruvchi tomonidan intizomiy jazo muddati va talablari rivoya qilinmagan hollarda balki nojo'ya harakat haqiqatdan ham sodir etilgan holatlar, xodimning oldingi xulq –atvori va uning ishga bo'lgan munosabati hisobga olinmagan holda bekor qilingan degan xulosaga kelgan taqdirda ham g'ayriqonuniy deb topishga haqli. Har bir nojo'ya xatti – harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin<sup>3</sup>. Agar korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari bo'lmasa yoki bu qoidalarni qonunda belgilangan tasdiqlash tartibi MK 174 -moddasi buzilgan bo'lsa yoxud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan xatti – harakatlar ro'yxati ichki tartib qoidalariga aniq sanab o'tilmagan bo'lsa, 100 –modda 2 –qism 4 - bandiga ko'ra xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi. Mehnat shartnomasini bekor qilish vaqtida jamoa kelishuvida xodimni ishdan bo'shatish uchun kasaba uyushmasi yoki vakillik organlari roziligini olish kerak bo'lsa sud tomonidan kasaba uyushmasi yoki vakillik organlari roziligi olingan, olinmaganligiga qaraladi. Bizning fikrimizcha, mazkur muammoli vaziyatda xodimning homiladorligi ayon bo'la turib u bilan mehnat shartnomasini bekor qilyapti. MK 237 – moddasida homilador ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. MK 153- moddasida mehnat haqining miqdori ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonuniy hujjatlar bilan belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan oz bolishi mumkin emas eng ko'p miqdori biror bir tarzda cheklanmagan.<sup>4</sup>

MK 154 –moddasi ish beruvchi o'zining molyaviy holatidan qat'iy nazar, xodimga bajargan ishi uchun haqi belgilangan mehnat haqi shartlariga muvofiq MK 161 –moddasida belgilangan muddatlarda to'lanishi shart. Mehnat shartnomasining taraflar kelishuvi bilan belgilangan mehnat haqi

---

<sup>3</sup> O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi plenumining qarori 12-son 1998- yil 17- aprel. Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarni qo'llanishi haqida 31-bandi

<sup>4</sup> O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi-T.: "Adolat" nash. 2016, 56 b

miqdori jamoa shartnomasi yoki kelishuvida o'rnatilgan miqdordan kam bo'lishi mumkin emas .

Vazirlar Mahkamasining 775 –son qaroriga muvofiq ish beruvchi xodimning yagona tariff setkasida ko'rsatilgan razriyadiga muvofiq to'lashi talab etiladi<sup>5</sup>. Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik quydagi hollarda beriladi :

1 .Vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotsa ya'ni shikastlansa,mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi to'lanadi <sup>6</sup>. Xodim keltirgan tibbiy xulosasiga muvofiq unga nafaqa to'lanadi .

Xulosa qiladigan bo'lsak mazkur muammoli vaziyatda ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi mehnat qonunchiligi asoslariga rioya qilinmagan holda tuzilgan, chunki dastlabki sinov muddati va intizomiy jazo qo'llashda xatolikka yo'l qo'yilgan mehnat qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lash qoidalariga amal qilinmaganligi. Xodim tomonidan homiladorligi to'g'risida ogohlantirishiga qaramasdan , ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini xodim tomonidan qo'pol buzilgan deb topib bekor qilindi . Mehnat kodeksining 16 – moddasiga asosan har bir xodim o'z mehnati uchun mehnatga haq to'lashning yagona tariff setkasi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lishi mumkin emas, xodim o'zining mehnat huquqini himoya qilish maqsadida sudga murojaat qilish huquqiga ega, agar sud tomonidan mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan deb topilsa, ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatish asoslarini ko'rsatish shart hisoblanadi. Katta ehtimol bilan ishga tiklangan xodimga ish beruvchi yetkazgan zararni qoplash majburiyati yuklanadi.

---

<sup>5</sup> O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 16.09.2019 sanasidagi "Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida"gi 775-sonli qarori-www.lex.uz

<sup>6</sup> O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirining 08.05.2002 sanasidagi "DAVLAT IJTIMOY SUG'URTASI BO'YICHA NAFAQALAR TAYINLASH VA TO'LASH TARTIBI TO'G'RISIDA NIZOMNI TASDIQLASH HAQIDA"gi 1136-sonli buyrug'i-www.lex.uz

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI**

- 1.O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi-T.:”Adolat” nash.2016,56 b
- 2.Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11- martdagi 133-son qarori . O'zbekiston respublikasining mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bolgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to'risida
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 16.09.2019 sanasidagi “Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida”gi 775-sonli qarori-[www.lex.uz](http://www.lex.uz)
- 4.O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi plenumining qarori 12-son 1998- yil 17- aprel Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarni qo'llanishi haqida 10- band
- 5.O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirining 08.05.2002 sanasidagi “DAVLAT IJTIMOY SUG'URTASI BO'YICHA NAFAQALAR TAYINLASH VA TO'LASH TARTIBI TO'G'RISIDA NIZOMNI TASDIQLASH HAQIDA”gi 1136-sonli buyrug'i-[www.lex.uz](http://www.lex.uz)