

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 қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб 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 қўйидагилар 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.

Ушбу казусга жавоб ёзишдан олдин қўйидаги асосий муаммоларни аниқлаб оламиз.

1. Г.Наврўзова билан 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси тузилиши.
2. Жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллаш

3. МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилганлиги

Казусга жавоб:

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 13-моддасига мувофиқ “Ўзбекистон Республикасида демократия умуминсоний принципларга асосланади, уларга кўра инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни, қадр-қиммати ва бошқа дахлсиз ҳуқуқлари олий қадрият ҳисобланади”.

Демократик ҳуқуқ ва эркинликлар Конституция ва қонунлар билан ҳимоя қилинади.

Ўзбекистон Республикасида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиб, жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахси ва ижтимоий мавқеидан қатъи назар, қонун олдида тенгдирлар.

Дастлаб “Бахт Билол” МЧЖ томонидан мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г.Наврўзова билан 4 ойлик дастлабки синов муддати билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 72,73,74,моддалари талабларига риоя қилинган ҳолда тузилган ёки тузилмаганлигини ўрганишимиз лозим. Меҳнат шартномаси ваколати бор мансабдор шахс томонидан тузилганми, меҳнат шартномаси ёзма шаклига риоя этилганми ёки йўқлигини аниқлашимиз лозим. Меҳнат кодексининг 84-моддаси 2-қисмига кўра, дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади. Меҳнат шартномасида дастлабки синов муддати кўрсатилиб ўтилсагина ходимга нисбатан дастлабки синов қўлланилган бўлади. Дастлабки синов муддати Меҳнат кодексининг 85-моддасига кўра уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди. Меҳнат кодексининг 86-моддасига кўра дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади. Меҳнат кодексининг 86-

моддасига кўра дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Демак, оддий ходимларга қандай тартиб бўлса, дастлабки синовдаги ходимларга ҳам худди шундай тартиб-қоидалар қўлланилади. Дастлабки синовнинг аҳамияти шундаки, унинг натижаси салбий бўлганда, яъни ходим белгиланган вазифаларни бажара олмаган тақдирда иш берувчи уни соддалаштирилган тартибда, яъни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, у билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин бўлади. Дастлабки синов муддати тугагач, иш берувчи фақатгина умумий асосларда ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин бўлади. Умумий асосларга кўра эса иш берувчи ўз хоҳиши билан Меҳнат кодексининг 100-моддасидаги асослардан бири бўлмаса, ходимни ишдан бўшата олмайди. Иш берувчи фақатгина дастлабки синов натижаси салбий эканлиги асоси билан бу даврда ходимни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, у билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин, фақатгина тарафларнинг келишуви билан ушбу муддат қисқартириш мумкин. Дастлабки синов ушбу кодекснинг 84-моддаси 3-қисмига кўра, қуйидаги ходимлар ишга қабул қилинганда иш берувчи уларга нисбатан дастлабки синов қўллашга ҳақли эмас: ҳомиладор аёллар; уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар; корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар (квоталанган иш ўринларидан борган шахслар); ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари; олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинган ходимлар.

Казусдаги иш берувчи Билол Бахт МЧЖ фуқаро Г.Наврўзова билан меҳнат шартномасини синов муддати билан 4 ойга тузган, меҳнат шартномасида қонунда белгиланганга қараганда кўпроқ (уч ойдан ортиқ) синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди ва уч ой тамом бўлгач, қанча муддат синов белгиланганлигидан қатъи назар ходим синовдан ўтган

ҳисобланади, шу сабабли МЧЖ Г.Наврӯзова синов муддатидан ўтган ходим сифатида меҳнат шартномасида кўрсатилган муддат бўйича ишлаш ҳуқуқига эгадир.

Казусдаги иккинчи ҳолат МЧЖ раҳбари Г.Наврӯзовани устидан миждозлар кўпол муомлада бўлаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳаққининг 60 фоиз миқдорда жарима ва қаттиқ ҳайфсан жазосини қўллаган. Ходим меҳнат интизомини бузиши деб баҳоланадиган айбли хатти-ҳаракатлари қуйидаги меъзонларга тўғри келиши керак: уч хатти-ҳаракати ҳуқуққа ҳилоф бўлиши, яъни меҳнат кодекси талабларини, ички меҳнат тартиби қоидаларини, интизом устави талабларини, хизмат (лавозим) йўриқномасини, меҳнат шартномаси шартларини бузган бўлиши керак. Г.Наврӯзова томонидан миждозларга кўпол равишда муомлада бўлмаслик ҳақида МЧЖ томонидан ишлаб чиқилган ички меҳнат тартиб қоидаларида кўрсатилган бўлса ушбу ҳолатда ундан тушунтириш хати олиниб унга интизомий жазо қўллаш мумкин ушбу нозуя хатти-ҳаракат аниқланган вақтда иш берувчи ушбу ҳолатни бир ой ичида қўллаши лозим. Интизомий жазо бериш муддатларига риоя қилинмаганлиги уни бекор бўлишига сабаб бўлади. Ходимни ойлик иш ҳаққини ўттиз фоизига қадар жарима интизомий жазо қўллаш мумкин айрим ҳолларда жамоа шартномасида кўрсатилган бўлса эллик фоизига қадар ҳам қўллаш мумкин. МЧЖ ходим Г.Наврӯзовани ойлик иш ҳаққидан олтмиш фоиз жарима ушлаб қолиш ва бир вақтнинг ўзида ҳам жарима ва қаттиқ ҳайфсан жазоси бериш ҳолати қонунга зид деб ҳисоблайман. Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун фақатгина битта интизомий жазо қўлланилади.

Меҳнат кодексида аввалги меҳнат қонунлари кодексида фарқ қилиб, ҳайфсанни фақат битта тури кўзда тутилган ва “огоҳлантириш”, “қаттиқ ҳайфсан” жазолари олиб ташланган.

Меҳнат Кодексининг 181-моддасига асосан ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи интизомий жазо сифатида ўртача ойлик иш ҳаққининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима

қўллаши мумкин. 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.

Ходимни ойлик иш ҳақини ўттиз фоизига қадар жарима интизомий жазо қўллаш мумкин айрим ҳолларда жамоа шартномасида кўрсатилган бўлса эллик фоизига қадар ҳам қўллаш мумкин.

Иш берувчи томонидан интизомий жазо қонунга асосланган ҳолатда қўланилган ёки йўқлигини аниқлашимиз учун биз корхона ички меҳнат тартиби қоидаларини, интизом устави талабларини, хизмат (лавозим) йўриқномасини, меҳнат шартномаси шартларини ўрганишимиз лозим. Ходим ҳақиқатдан ҳам юқорида келтирилган ҳуқуқий меърий ҳужжатларда кўрсатилган қоидаларни қупол равишда бузса ва бу ҳолат тегишли тартибда аниқланса, интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади. Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди. Интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва ҳуққ-атвори ҳисобга олинади.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса, — содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Казусдаги учинчи ҳолат иш берувчи томонидан ходимни синов муддатини тўртинчи ойида Ковид-19 пандемия даврида меҳнат шартномаси бекор қилиб меҳнат давтарчасини олиб кетишини талаб қилганлиги ҳолати асоссиз, чунки меҳнат шартномасини иш берувчини ташаббуси билан бекор қилиниши Меҳнат кодексининг 100-моддаси билан тартибга солинган. Иш берувчи томонидан ҳар қандай меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлиши шарт асоссиз равишда ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга қонун йул қўймайди. Иш берувчи ходимни асоссиз равишда ишдан бўшатган ва уни ишдан бўшатиш бўйича огохлантирмаган. Ходимларнинг касаба уюшмаси розилиги олинмаган.

100-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг
ташаббуси билан бекор қилиш

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

Қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

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 хилоф 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 эгалиги 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 таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди. (ЎЗР 12.05.2001 й. 220-11-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

Юқоридаги асослар етарли бўлган тақдирда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ходимни огоҳлантириш, огоҳлантириш муддатларига риоя қилиши, меҳнат шартномаси бекор этилаётганда ходимларга бериладиган қўшимча меҳнат кафолатлари эътиборга олиниши лозим деб ҳисоблайман.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумнинг 1998 йилда қабул қилинган 12-сонли Пленум қарорида:

16. Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига оид низоларни ҳал қилишда судлар қуйидагиларни аниқлаши керак:

МК 100-моддасининг 2-қисмида белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги шартлари ва тартибига риоя этилганми;

ходим иш берувчи томонидан тегишли асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилмоқчи бўлганлиги тўғрисида огоҳлантирилган (хабардор этилган)ми, бундай огоҳлантириш ёки хабар беришни талаб қилмайдиган МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-банди бундан мустаснодир;

меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини ходимнинг вақтинча ишга қобилиятсиз ва таътил вақтида бўлган вақтларда бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ҳақидаги МК 100-моддасининг 3-қисми талаблари инобатга олинганми, корхонани бутунлай тугатиш ҳоллари бундан мустаснодир;

алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномаларини бекор қилишда қонунларда белгиланган қўшимча кафолатлар, жумладан, ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан иш берувчининг

ташаббусига биноан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги, корхонанинг бутунлай тугатилиши ҳолларида меҳнат шартномасини бошқа ишга жойлаштириш шarti билан бекор қилиш (МК 237-моддаси 1-қисми) бундан мустаснодир; ўн саккизга тўлмаган шахслар билан фақат маҳаллий меҳнат органлари розилиги бўлганда меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлиги (МК 246-моддаси); касаба уюшмасига ёки бошқа вакиллик органига сайланган ва ишлаб чиқариш ишидан озод этилмаган ҳамда шу органларга сайланган ходимлар сайлангандаги ваколатлари тугагач, икки йил давомида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ва бошқалар ҳисобга олинганми;

Ходим у билан тузилган меҳнат шартномаси менежер лавозими учун тўланадиган иш ҳаққини ярмини тўлаш шarti билан тузилганлиги ва дастлабки синовдан тўлиқ ўтса ойлик иш ҳаққи тўлиқ тўланиши кўрсатилган шarti ҳамда синов даврида бетоб бўлиб қолса меҳнатга лаёқатсизлик даври учун меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўламаслик шarti нотўғри киритилганлиги, хомиладорлиги тўғрисидаги тиббий маълумотни иш берувчига тақдим этган бўлсада иш берувчи уни хомиладорлигини эътиборга олмасдан уни хоҳлаган органга мурожаат этиши мумкинлигини билдирганлиги туфайли иш берувчи томонидан ўз ҳуқуқларини поймол этилган деб ҳисоблайди. Меҳнат кодексининг 86-моддасига кўра дастлабки синов муддати билан тузилган меҳнат шартномаси ходимни дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинганлиги унинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларининг чекланишига ва мажбуриятларига таъсир этмайди. Дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган ходим ҳам корхонанинг бошқа ходимлари учун белгиланган қўшимча кафолат ва имтиёзлардан тўлиқ фойдаланади, корхонада ўрнатилган тартиб-қоидаларга қатъий амал қилиши лозим бўлади. Ходимнинг ҳуқуқларини камситилишига йўл қўйилмайди, ходим меҳнатга лаёқатсизлик даврида ходимга меҳнатга лаёқатсизлик

нафақаси тўланади. Меҳнатга ҳақ тўлаш меҳнат шартномасида ва жамоа шартномасида кўрсатилади. Меҳнат кодексининг 16 моддасига асосан ходим ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида меҳнатга ҳақ тўлашни ягона тариф сеткасини биринчи разряди бўйича белгиланганидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ олиши лозим. Ходим иш берувчига ҳомиладор эканлиги ҳақидаги тиббий маълумотномани тақдим этганида иш берувчи ходимни ўз ташаббуси билан ишдан бўшата олмайди .

154-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари

Иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ушбу Кодекснинг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Иш ҳақи корхона фойда олиш-олмасликдан қатъи назар ходимларга бериладиган тўлов эканлиги билан ҳам ажралиб туради. Жамоа келишуви, бошқа локал актлар ёки меҳнат шартномасида белгиланган ходимнинг иш ҳақи олиш ҳуқуқи корхона ишлаб чиқаришда қандай натижага эришганлигидан қатъи назар талаб қилишга тегишли ва ўз вақтида тўланиши лозимдир.

Хулоса

Хулоса қилиб шуни айтиш мумкинки ушбу казус бўйича иш берувчи Билол Бахт МЧЖ ходим Г.Наврўзовага нисбатан Мехнат қонунчилигидаги ҳуқуқий ҳужжатларга зид равишда иш кўрган.Чунки Билол Бахт МЧЖ Г.Наврўзовани ишга қабул қилишда дастлабки синов муддатини белгилаш бўйича Мехнат Кодексининг 85- моддасига зид равишда иш кўрган. Бундан ташқари Билол Бахт МЧЖ Г.Наврўзовани орадан икки ой ўтиб мижозлар билан қўпол равишда муносабатда бўлганлиги сабабли кўплаб шикоятлар тушаётганлигини важ қилиб унга олтмиш фоиз миқдорида жарима ҳамда каттиқ хайфсан жазоси қўлаган. Бу ерда иш берувчи Мехнат Кодексининг 182-моддасига асосан интизомий жазо қўллаш тартибини бузган. Чунки 182-модданинг 4-бандида хар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўллаш мумкин деб кўрсатилган. Бундан ташқари иш берувчи ходимни ўз ташаббуси билан асоссиз равишда ишдан бўшатиб Мехнат кодексининг 100, 101, 102, 237-моддаси талабларин қўпол равишда бузган ҳисобланади.Бундан келиб чиқадики иш берувчи Билол Бахт МЧЖ ходим Г.Наврўзовага нисбатан меҳнат ҳуқуқларини қўпол равишда бузган деб ҳисоблайман.

Ходим Г.Наврўзова ўз ҳуқуқларини тиклаш мақсадидасудга мурожаат қилса суд уни манфаатлари бўйича уни ишга тиклаб,мажбурий прогуллар учун иш ҳаққи ундириш,моддий ва маънавий зарарни ундириши, ходимнинг ойлик иш ҳаққидан асоссиз равишда ортиқча ундирилган жаримани ундириши лозим деб ҳисоблайман.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1.Ўзбекистон Республикаси Конституцияси

2.Ўзбекистон Республикаси Мехнат Кодекси

3. Ўзбекистон Республикаси Мехнат Кодексига шархлар

4.Олий суд Пленум қарорлари

Веб сайтлар:

1.www.lex.uz