

## **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 олтимиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ хайфсан интизомий жазосини қўлади. 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 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 ўтди. Шу билан бирга у иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий ҳулосани тақдим этди.**

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

**Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.**

**Ушбу вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилишда қуйидаги масалаларга тухталиб аниқлик киритиб утамиз**

- 1. Меҳнат шартномаси тушунчаси**
- 2. Ходим билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов муддати**

- 3. Синов муддати даврида иш хаки белгилаш ва тулаш хакида**
- 4. Дастлабки синов вақтида меҳнат шартномасини бекор қилиш**
- 5. Меҳнат муносабатларида интизомий жазо чораларини қўллаш**
- 6. Пандемия (COVID – 19) шароитида меҳнат шартномасини бекор қилиш**
- 7. Ходимнинг меҳнатга лаёқатсизлик даври**
- 8. Хомиладор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш туғрисидаги нормалар**

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи уртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар қелишуви, шунингдек меҳнат туғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш хақидаги қелишувдир. Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади. Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган тартибда тасдикланадиган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади. Меҳнат шартномаси бир хил қўлга эга бўлган қамида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномаси тарафларнинг қелишуви билан қуйидагича белгиланади:

- иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);
- ходимнинг меҳнат вазифаси – мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;
- ишнинг бошланиш куни;
- меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;
- меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва қўлқўлатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

Мехнат шартномасининг муддати:

- Номуайян муддатга
- Беш йилдан ортик бўлмаган муайян муддатга;
- Муайян ишни бажариш вақтига мулжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати курсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мулжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан асослатирилади. Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳукуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек узи вакил қилган органлар орқали орқали ёки корхонага бошқариш ҳукуқи берилган корхона кенгаши. Бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширилади. Корхона раҳбари корхона мулкдори унга берилган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади. Буйруқ ходимга маълум қилиниб тилхат олинади. Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади<sup>1</sup>.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат кодекси 85 - моддасида ишга қабул қилиш вақтида дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб қетиши мумкин эмас деб курсатиб утилган.

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкин:

- Ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб қуриш;

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.

- Ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Агар меҳнат шартномасида синов муддати тугрисида қўйилмаган бўлса ушбу ходим синов муддатисиз ишга қабул қилинган ҳисобланади. Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тулмаган боласи бор аёллар, қорхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобиданишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тўзилганда, олий ва ўрта- махсус касб – ҳунар коллежини тамомлаганларга уч йилгача меҳнат шартномаси тўзилганда дастлабки синов белгиланмайди.

Юқоридаги маълумотлардан келиб чиқиб, “Билол Бахт” МЧЖ мансабдорлари Г.Наврўзова билан ишга қабул қилиш учун тўзган меҳнат шартномада дастлабки синов муддатини қўллашда қўпол хатога йўл қўйган ва ушбу белгиланган синов муддати юридик қучга эга эмас деб топилиши мумкин.

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва қорхонада ўрнатилган меҳнат шартлари (шу жумладан иш ҳақи ҳам) тулиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

Г.Наврўзова дастлабки синов муддати давридаги иш фаолияти натижаси “Билол Бахт” МЧЖ томонидан қониқарсиз деб топилган бўлса, ушбу ҳолатда қорхона раҳбари синов муддати тугагунга қадар уч қўн олдин ёзма равишда Г.Наврўзовани оғохлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эди.

Меҳнат шартномаси иш берувчи томонидан қонунда ёки тарафлар қилишган оғохлантириш муддати тугамасдан ходимнинг розилигисиз бекор қилиши, ходимнинг талаби бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини гайриқонуний деб топишга асос бўлади<sup>2</sup>. (12 пленум қарори)

---

<sup>2</sup> O‘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.

“Билол Бахт” МЧЖ, Г.Наврозовага бир вақтнинг узида 2 та интизомий жазо чораларини куллашга уринган. Меҳнат кодексининг 182 – моддасига асосан ҳар бир ножуя хатти ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо кулланиши мумкин деб курсатилган. Г.Наврозовага иш берувчи меҳнат интизомини бузганлиги учун бир вақтнинг узида куйидаги жазо чораларидан биттасини куллашга ҳақли:

- Хайфсан;
- Уртача ойлик иш ҳақининг уттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.
- Меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Интизомий жазони қўллаш тартиби Меҳнат кодексининг 182-моддаси билан тартибга солинади. Ушбу моддага асосан Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар томонидан қўлланилади. Жазо қўллашдан олдин ходимдан ёзма тушунтириш хати олинishi керак. Ходим тушунтириш хатини ёзмаслиги уни олдин содир қилган ножуя хатти-ҳаракатлари учун жазо қўлламасликка сабаб бўлмаслиги келтирилган. Ҳар бир ножуя хатти-ҳаракат учун фақат бир марта интизомий жазо қўлланиши керак бундан кўриниб турибдики Корхона ходимга ҳам қаттиқ хайфсан (меҳнат кодексида “қаттиқ хайфсан” деган тушунча йук) ҳам иш ҳақидан жарима қўллашга ваколати йўқ. Бу корхона ходимнинг иш ҳақидан 60 (олтмиш) фоиз миқдорида жарима қилишга ҳаққи йўқ, сабаби меҳнат кодексида назарда тутилишича агар корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари яъни жамоа шартномасида назарда тutilган бўлсагина 50 (эллик) фоизгача иш ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин. Меҳнат кодексининг 164-моддасига асосан иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинadиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50 (эллик) фоизидан ортиб кетмаслиги лозим<sup>3</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19-мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт

---

<sup>3</sup> Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 182-моддаси.

тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармонига асосан коронавирус инфекцияси билан зарарланган, карантинга жойлаштирилган ва 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланганлигини<sup>4</sup> инобатга олган ҳолда “Билол Бахт” МЧЖининг рахбари томонидан Г.Наврўзова билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ёки ушбу ходимдан ишдан бўшаш тўғрисида ариза сўрашга ҳаққи йўқ.

Ходим иш фаолияти давомида бетоб бўлиб қолса, узи яшаб турган ҳудудда жойлашган, шу ҳудудга қарашли бўлган оилавий поликлиникага чиқиб врачлар назоратидан утиши ва соғлигини тиклаш учун даволаш муолажаларини олишга ҳақли. Бунда ходим иш жойини огохлантириши шарт. Ходимнинг даволаш муолажаларини олган кунларига оилавий поликлиника томонидан меҳнатга лаёқатсизлик варақаси тақдим этилади. Корхона ушбу ходимга меҳнатга лаёқатсизлик варақасида курсатилган кунларга қонунда белгиланган тартибда пул тулаб беради.

Ҳомиладор ва ёш боласи бўлган бўлган аёллар, 18 ёшга тўлмаган шахслар, ногиронлар билан банд қилинган бўш иш жойлари ишга қабул қилиш юзасидан тузиладиган меҳнат шартномалари ҳам бир қатор ўзига хос хусусиятларга эга. Корхоналардаги товар-моддий бойликлар, пул ва бошқа қимматликлар билан боғлиқ бўлган моддий жавобгарлик ишлари қабул қилинаётган шахслар билан меҳнат шартномаси тузишнинг бир қатор ўзига хос хусусиятлари мавжуд.

Меҳнат кодексининг 237-моддасида Ҳомиладор ва уч ёшга тулмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишда қарорлар мавжуд. Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди. Корхона тугатилиши ҳолларида эса

---

<sup>4</sup> O`zbekiston Respublikasi prezidentining PF 59-69 sonli “ Karonavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta`sirini yumshatish bo`yicha birinchi navbardagi chora tadbirlar to`g`risida” farmoni. 2020-yil 19- mart.

аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.

### **Фойдаланилган адабиётлар.**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарори
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19-мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармони.
4. Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низом (*рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.*)
5. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik. –Т.: TDYU nashriyoti, 2018. – 547 bet.

### **Фойдаланилган веб сайтлар:**

1. [www.lex.uz](http://www.lex.uz)
2. [www.norma.uz](http://www.norma.uz)



