

**Олий маълумотга эга бўлган шахсларни юридик мутахассисликка қайта тайёрлаш курси (2021 йил январь-июнь ойлари) ўзбек гуруҳи тингловчилари учун Меҳнат ҳуқуқи модулидан оралиқ назорат казуслари**

**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 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.**

Хаммамизга маълумки, ҳозирги замонавий дунёда ўз фуқароларини бандлиги, уларни иш билан таъминлаш, меҳнат муносабатларини тартибга солиш ҳар бир давлатнинг олдида турган муҳим вазифалардан бири ҳисобланади.

Мамлакат ҳудудида ишсизлик кўрсаткичлари қанчалик юқори ёки пастлигига қараб, ўша давлатдаги ижтимоий-сиёсий вазият ва давлат фуқароларининг иқтисодий-ҳуқуқий даражаси ўлчанади. Меҳнат муносабатлари Давлат фуқароларининг моддий ва маънавий турмуш даражасини юксалтиришга хизмат қилади.

Меҳнат муносабатлари бу – маълум бир давлатда, иш берувчи ва ходим ўртасидаги ҳуқуқий муносабатлар йиғиндиси. Меҳнат муносабатлари тарихан ўзгарувчан, ижтимоий ва иқтисодий ҳуқуқий ҳодиса бўлиб келгандир. Дунё тарихидаги дастлабки давлатларнинг ҳам меҳнат муносабатларида иш берувчи ва ходим ўртасида ҳуқуқий рағбатлантириш, уларни бузганлик учун маълум бир жавобгарлик белгиланган эди. Турли ижтимоий-иқтисодий тизимларда меҳнат муносабатлари турлича бўлади, шу сабабли ҳам, меҳнат муносабатлари ҳам тарихан ўзгарувчан ҳодисадир. Унинг ҳуқуқий тузилиши ва ривожланиш даражаси ҳам маълум бир тузум, давлатнинг ривожининг турли босқичларида ўзини намоён қилади.

Юқорида келтириб ўтилган 1-казусга келадиган бўлсак, бу ердаги муоммоли вазиятни амалдаги қонун ҳужжат нормалари (Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Президент фармони ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамаси қарорлари, Олий суд пленум қарорлари) асосида таҳлил қиламан.

Асосий қонунимиз, Ўзбекистон Республикасининг Конституциясининг 37-моддасида ҳам “Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир”, деб белгилаб қўйилган.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, 08.12.1992.

Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида, 1, ва 3-моддаларида, мулкчилик шаклидан қатъий назар, бутун Ўзбекистон бўйлаб амал қилиниши айtilган.<sup>2</sup>

Юқорида берилган муоммоли казусни юридик жиҳатдан таҳлил этишда мен аввало миллий қонунчилигимизга мувофиқ эканлигини моддалар билан аниқлаб олишим муҳим ҳисобланади. Бунинг учун казусдаги вазиятга қуйидаги саволларни бераман:

- 1) Иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси амалдаги қонунлар ҳужжатлар асосида тузилганми?
- 2) Иш берувчи томонидан ходимга нисбатан қўлланилган синов муддати асослими?
- 3) Иш берувчи, ходимга нисбатан қўллаган интизомий жазолари қонунларимизга тўғри келадими?
- 4) Миллий қонунчилигимизда хомиладор аёл билан тузилган меҳнат шартномаси нималар дейилган?
- 5) Иш берувчи ўз ташаббусига кўра ходим (хомиладор аёл) билан тузган меҳнат шартномасини бекор қилиши асослими?

Саволларга асосли жавоб топиш учун, мен аввало Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (72, 84, 85, 87, 100, 153, 181, 182, 224 ва 237 моддалари), Ўзбекистон Республикаси Президентининг 5969-сонли фармони, Вазирлар Маҳкамасининг 133-сонли ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 12-сонли қарори бўйича таҳлил қиламан.

Демак, меҳнат шартномаси Меҳнат кодекси (кейинги ўринларда МК) нинг 72-моддасида белгиланганидек, иш берувчи ва ходим ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича амалдаги қонунчилик назарда тутган талаблар асосида, ҳақ эвазига бажариладиган келушувга айтилади.

---

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, 21.12.1995.

Шуни ҳам атиб ўтиш жойизки, иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат шартномаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 133-сонли қарори талаблари асосида ишлаб чиқилган (тузилган) ва тарафлар томонидан имзоланган бўлиши белгиланган<sup>3</sup>.

Шу билан бирга, “Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеждерини ишга олишда, 4 ойлик синов муддати билан ишга олганлигини кўрамиз. Амалдаги қонунчилигимиз кўра, синов (МКнинг 84-моддаси белиланганидек) муддати икки мақсадда тузилади. Булар:

- Ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириш учун;
- Ходимнинг меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришни мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши учун.

Синов муддати ўтиш ҳақида меҳнат шартномасида олдиндан шартлашишга мажбурдирлар (агар олдиндан шартлашилмаган бўлинса, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган ҳисобланади).

Буни ҳам қайд этиб ўтишимиз керакки, МКнинг ушбу моддасида ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслиги кўрсатиб ўтилган.

Демак, Г.Наврўзова (ходим) ҳомиладорлиги ҳақида иш берувчига олдиндан (энг бошида) тиббий хулоса тақдим этганида, дастлабки синов муддатисиз ишга қабул қилиниш ҳуқуқига эга бўлар эди.

Тиббий хулоса тақдим этмаган тақдирда эса, МКнинг 85-моддасида кўра дастлабки синов муддати 3 (уч) ойдан ошиб кетмаслиги ҳақида аниқ кўрсатиб қўйилган.

Шу билан бирга, МКнинг 224-моддасига кўра, ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланиши белгилаб қўйилган. Ҳомиладор аёлни

---

<sup>3</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси 133-сонли қарори, 11.03.1997.

ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт.

МКнинг 87-моддаси ва Олий Суднинг 12-плениум қарори 11-бандида кўрсатиб ўтилган<sup>4</sup>, ҳолатларда меҳнат шартномасининг давом этиши ёки бекор қилиниши мумкин.

МКнинг 153-моддасига биноан, Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлиши ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланиши мумкин эмаслиги аниқ қилиб ёзиб қўйилган.

Казусда, меҳнат шартнома тузилганидан икки ой ўтгач, иш берувчи раҳбари ходимнинг мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли кўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб, ойлик иш ҳақининг 60% (олтмиш фоизи) миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллаган айтиб ўтилган. Лекин МКнинг 181-моддасида, ходимга нисбатан меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи томонидан қуйидаги интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин деб белгилаб берилган. Булар:

- 1) Ҳайфсан;
- 2) Ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.
- 3) Меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Шунингдек, МКнинг 182-моддасида, ходимга нисбатан меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи томонидан интизомий жазо чораларидан фақат биттаси қўлланилиши мумкинлиги ҳақида аниқ қилиб кўрсатиб ўтилган. Интизомий жазони қўллада содир этилган ножўя хатти-

---

<sup>4</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг қарори, 17.04.1998.

ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Казусда, синов муддатининг тўртинчи ойда, COVID-19 пандемияси пайтида иш берувчи Г.Наврўзовани (ходим) меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтган. Агар ходимнинг 14 (ўн тўрт) ёшга тўлмаган фарзанди бор деб таъсаввур қилсак, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 5969-сонли Фармони<sup>5</sup>, 16 бандига асосан, коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланиши;

Бундан ташқари, коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланаши белгилаб қўйилган.

Демак, COVID-19 пандемияси даврида, МКнинг 100-моддасига асосланиб, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиши тўғри бўлмайди.

Қолаверса, МКнинг 237-моддасига кўра, ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар аниқ қилиб белгилаб қўйилган бўлиб, унга кўра, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

---

<sup>5</sup> Ўзбекистон Республикаси Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони коронавирус пандемияси ва глобал инкироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида, ПФ-5969-сон. 19.03.2020.

Мен ушбу казусдан якуний хулоса сифатида шуни айтмоқчиманки; юқорида санаб ўтилган ҳолатларни инобатга олиб, ходимни қонун билан қўриқланадиган ҳуқуқ ва манфаатлари МКнинг бир қанча моддалари қўпол равишда бузилаётганлигини қўришимиз мумкин. Ушбу вазиятда ходим Г.Наврўзова ўзининг Конституциявий ва қонунчилигимизда белгиланган ҳуқуқларини талаб қилиб, Судга мурожаат қилишини маслаҳат берган бўлардим. Чунки одил суд унинг бузилган ҳуқуқларини тиклаши, етказилган моддий ва маънавий зарарини қоплатиб бериши ва қолаверса ўзи ишлаб келган ишига қайтиши мумкин бўлади.

## ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси.  
<https://lex.uz/docs/20596>
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон.
3. Ўзбекистон Республикасининг Президенти 5969-сонли фармони.  
19.03.2020. <https://lex.uz/ru/docs/4770761>
4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Ўзбекистон Республикаси Маҳкамасининг 133-сонли қарори. 11.03.1997. <https://lex.uz/docs/517034>
5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”.
6. Ўзбекистон Республикаси Олий Суди пленуми 12-сонли қарори.  
17.04.1998. <https://lex.uz/docs/1444779>
7. Меҳнат ҳукуқи, Дарслик-2019 Бет-140.
8. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. М.Гасанов, Е.Соколов. Тошкент шаҳри, 1998-1999 йиллар.