

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menejeri 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 tushayotganligi 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 menejer 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 kiritilganligini 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.

Ushbu muammoli vaziyatga yechim berish uchun quyidagi muammoli holatlarni aniqlab olish lozim.

1. Dastlabki sinov muddati qonunchilikka mosmi?
2. Intizomiy jazo turlari to'g'ri qo'llanilganmi?
3. COVID-19 pandemiyasi paytida ishdan bo'shatish to'g'rimi?
4. Mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanishi kerakmi?

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 1-moddasida<sup>1</sup> “ O'zbekiston Respublikasida mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi” deyilgan.

Birinchi muammoli vaziyatda G. Navro'zova mijozlar bilan ishlash menedjeri lavozimiga ishga qabul qilindi. Unga 4 oylik dastlabki sinov muddati qo'llanilgan. Shu joyda dastlabki sinov sharti nima maqsadda qo'llanilishini ko'rib chiqamiz.

(keyingi o'rinlarda MK) 84-moddasida xodimni ishga layoqatliligini tekshirib ko'rish maqsadida dastlabki sinov sharti qo'llaniladi. Agarda, dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida ko'rsatilmagan bo'lsa, xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilinadi. Demak, ish beruvchi xodimni mehnatga layoqatliligini yoki layoqatsizligini tekshirib ko'rishi va shu asosida ishga qabul qilishi yoki qilmasligi mumkin.

Mehnati qonunchiligiga asosan dastlabki sinov muddati to'g'ri qo'llanilganmi yoki yo'qmi? degan savol yuzaga keladi. (keyingi o'rinlarda MK) 85-moddasida “Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emasligi” ko'rsatib o'tilgan. Ushbu holat yuzasidan vaziyatga huquqiy baho

---

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996-y., 1-songa ilova; Qonun hujjatlari milliy bazasi, 04.12.2020y., 03/20/653/1592-son

beradigan bo'lsak, G. Navro'zovaga nisbatan qo'llanilgan 4 oylik sinov muddati mehnat qonunchiligini buzilishiga olib kelgan.

G. Navro'zovaga dastlabki sinov to'g'ri qo'llanilganmi? degan savolga javobni mehnat qonunchiligi asosida huquqiy baho berish lozim.

(keyingi o'rinlarda MK) 84-moddasiga asosan dastlabki sinov quyidagilarga nisbatan qo'llanilmaydi.

- Homilador ayollarga.
- Uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarga.
- Korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslarga.
- O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarini va oliy o'quv yurtlarini bitiruvchilariga.
- Olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzganlarga.

Mehnat kodeksining ushbu moddasiga asosan G. Navro'zovaga dastlabki sinov qo'llanilmasligi lozim edi. Chunki G. Navro'zova ishga kirayotganida homilador bo'lgan.

Ikkinchi muammoli vaziyatga huquqiy baho berishda intizomiy jazo va uning turlarini aniqlab olish lozim.

Intizomiy jazo - xodim mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi tomonidan qo'llaniladi.

(keyingi o'rinlarda MK) 181-moddasida intizomiy jazoning quyidagi turlari keltirilgan:

1. Hayfsan.
2. Jarima.

Jarimaning ham ikki turi bor; o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz va ellik foizidan oshmagan miqdorda jarima.

3. Mehnat shartnomasini bekor qilish.

Ushbu muammoli vaziyatda ish beruvchi G. Navro'zovaga oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'llagan. Mehnat qonunchiligida intizomiy jazoning qattiq hayfsan degan turi

belgilanmagan. Undan tashqari oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima jazosini qo'llagan. Mehnat qonunchiligida o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan, hamda ichki mehnat tartib qoidasida o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo'lmagan jarima jazosi ko'rsatib o'tilgan bo'lsa, qo'llanilishi mumkin deyilgan. Intizomiy jazo chorasi qo'llanilganida bir varakayiga hayfsan va jarima jazo turlari qo'llanilmaydi. (keying o'rinlarda MK) 182-moddasida har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkin deyilgan. Yana bu haqda O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumi 12-sonli qarorining 31-bandida<sup>2</sup> "Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkinligi ko'rsatib o'tilgan. Undan tashqari, xodimga intizomiy jazo qo'llanilishidan oldin undan yozma ravishda tushintirish xati talab qilib olinishi lozim" deb ko'rsatib o'tilgan.

Uchinchi muammoli vaziyatda ish beruvchi G. Navro'zova bilan mehnat shartnomasini COVID-19 pandemiyasi paytida bekor qilgan. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risidagi"<sup>3</sup> Farmonida koronavirus 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. Karantinga oid choralar amal qilishi davrida ish beruvchilar xodimlarni, ayniqsa homilador ayollarni qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazishlari mumkinligi belgilab qo'yilgan. Mehnat shartnomasi shartlarida ish beruvchi G.Navro'zovaga dastlabki sinov davrida ish haqining yarmini, agarda sinovdan o'tsa to'liq berishini, yana ishlayotgan paytida kasal bo'lib qolsa mehnatga layoqatsizlik nafaqasini to'lab bermasligini ko'rsatib o'tgan. (keying o'rinlarda

---

<sup>2</sup> Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining qarori 1998-yil 17-aprel 12-son

<sup>3</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni Toshkent sh., 2020-yil 19-mart, PF-5969-son

MK) 5-moddasida Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas deyilgan. Ushbu moddaga asosan xodimni ahvolini o'g'irlashtiradigan mehnat shartlari haqiqiy emas. (keying o'rinlarda MK) 86-moddasida Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq tatbiq etilishi belgilab qo'yilgan. Ushbu moddaga asosan G.Navro'zova dastlabki sinov davrida ish haqi to'liq to'lanishi lozim. (keyingi o'rinlarda MK) 285-moddasiga asosan, Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi kasal bo'linganda to'lanadi. Yana shuni nazarda tutish kerakki, (keying o'rinlarda MK) 237-moddasiga asosan, Homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, xodimning talablari to'grimi? Yoki korxona rahbari haqmi?

Birinchi muammoli vaziyatga asosan, G. Navro'zovaga dastlabki sinov qo'llanilmasligi lozim edi. Korxona rahbari uni homiladorligini bilmagan holda qo'llagan bo'lishi ham mumkin. Lekin homiladorligi ayon bo'lganidan so'ng dastlabki sinovni bekor qilishi lozim edi. Dastlabki sinov muddati ham noto'g'ri qo'llanilgan. Ish beruvchi (keyingi o'rinlarda MK) 84-85-86-moddalari talablarini buzgan.

Ikkinchi muammoli vaziyatda intizomiy jazo noto'g'ri qo'llanilgan.

Uchinchi muammoli vaziyatda ish beruvchi (keyingi o'rinlarda MK) 5-moddasi asosida to'g'ri tuzmagan. Undan tashqari (keyingi o'rinlarda MK) 86-237-285-moddalarida belgilab qo'yilgan talablar buzilgan.

G. Navro'zova buzilgan huquqlarini tiklash uchun sudga murojaat qilishi lozim. Agarda, mehnat inspektoriga yoki prokurorga murojaat qilsa, uzoq vaqtni olishi mumkin. Sudga murojaat qilsa, tez hal bo'ladi va sud xarajatlaridan ozod qilinadi. (keyingi o'rinlarda MK) 277-moddasiga asosan, Xodimlar mehnatga doir

huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar bo'yicha sudga murojaat qilganlarida sud xarajatlarini to'lashdan ozod etiladilar.

“O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari xodimlarning mehnat huquqlarini buzganlik uchun ish beruvchi va mansabdor shaxslari javobgar bo'lishi ko'zda tutilgan. Xodimning mehnat huquqlari buzilga taqdirda ish beruvchiga ularni tiklash vazifasi yuklatiladi. Mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganda xodimni ishga tiklash haqida sud chiqargan qarorni darhol ijro etilishi lozim.

Bundan tashqari, ish beruvchi xodimga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgar bo'ladi.

Xodimga yetkazilgan zararni qoplash:

- xodimga majburiy ishlamagan kunlar uchun haq to'lashdan;
- ish beruvchining g'ayriqonuniy harakati ustidan shikoyat bilan bog'liq qo'shimcha harajatlarni to'lash;
- ma'naviy zararni to'lash”<sup>4</sup>.

Xodimning talablari to'g'ri. Korxona rahbari esa xodimga nisbatan nohaqlik qilgan.

---

<sup>4</sup> М. Гасанов Е.Соколов Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари саволлар ва жавоблар. “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи Тошкент - 1999

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996-y., 1-songa ilova; Qonun hujjatlari milliy bazasi, 04.12.2020y., 03/20/653/1592-son
2. Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining qarori 1998-yil 17-aprel 12-son
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni Toshkent sh., 2020-yil 19-mart, PF-5969-son
4. М. Гасанов Е.Соколов Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари саволлар ва жавоблар. "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёт уйи Тошкент - 1999