

## **1-Kazus**

“Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro`zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi. Oradan ikki oy o`tgach, M

MCHJ rahbari uning mijozlar bilan qo`pol muomala qilayotganligi sababli ko`plab shikoyatlar kelib tushayotganligini 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 menedjer 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 hodimning hech bir vajini tinglamasdan, xohlagan organiga murojaat qilishi mumkinligini aytdi.

### **Vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida tahlil qiling.**

Ushbu muammoli vaziyatni amaldagi qonun hujjatlari normalari asosida quydagi savollarga javob yozish orqali tahlil qilib chiqamiz.

1. “Bilol Baxt” MCHJ va ishga qabul qilingan G.Navro`zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan tuzilgan mehnat shartnomasi qonuniymi?
2. MCHJ rahbari tamonidan G.Navro`zovaga nisbatan oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo`llashi huquqqiy asosga egami? Intizomiy jazolarning qo`llanish tartibi.
3. COVID-19 pandemiyasi paytida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va mehnat qonunchiligida homilador va 3 yoshga to`lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi kafolatlar.

1. “Bilol Baxt” MCHJ mijozlar bilan ishlash menedjeri sifatida ishga qabul qilingan G.Navro`zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan mehnat shartnomasi tuzildi. Shuningdek , dastlabki sinov davrida korxona rahbari u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida menedjer lavozimi uchun to`lanadigan ish haqining

yarmini to'lash shartini kiritganligini hamda belgilangan davr ichida kasal bo'lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarni mehnat shartnomasiga kiritilgan. Mehnat kodeksining 85-moddasida dastlabki sinov muddati berilgan. Unga ko'ra dastlabki sinov muddati 3 oydan oshib ketishi mumkin emas. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli "O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan norimativ xujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi qarorda ko'rsatilganidek.<sup>1</sup>

### **Mehnat shartnomasi (kontrakt) shartlarining haqiqiy emasligi**

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

Jumladan, mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda quyidagi shartlar belgilanishi mumkin emas:

mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslari, qonun yo'l qo'yadigan hollar bundan mustasno;

qonun hujjatlari bilan nazarda tutilmagan intizomiy jazolar belgilash;

sinov muddatini Mehnat kodeksi bilan belgilangan eng yuqori muddatdan ortiqcha belgilash;

o'rindoshlik asosida ishlashga qo'shimcha cheklashlar joriy qilish;

qonunda nazarda tutilganidan ortiqcha ish vaqti muddati belgilash;

xodimlar uchun qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan hollarda moddiy javobgarlik joriy etish mumkin emas.

Demak ish beruvchining G.Navro'zova bilan 4 oylik dastlabki sinov muddati bilan tuzilgan mehnat shartnomasi qonunga muvofiq tuzilmagan.

Mehnat Kodeksining 16-moddasida hodimning asosiy mehnat huquqlari keltirib o'tilgan. Ushbu moddaning 2-qism birinchi bandida hodim o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona ta'rif setkasining birinchi

---

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli "O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan norimativ xujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi qarori.

razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olishi belgilab qo'yilgan.

Ushbu moddaning 2-qism yettinchi bandida har bir hodim qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish huquqiga egaligi belgilab qo'yilgan. Demak shunday ekan hodim G.Navro'zova ham hamma hodimlar singari mehnatiga yarasha haq olishga va kasal bo'lib qolganida mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini olishga haqli hisoblanadi.

Mehnat Kodeksining 73-moddasi 3-qismida mahnat shartnomasini tuzish paytida hodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas deb yozib qo'yilgan. Mehnat kodeksining 5-moddasida mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalar shartlarining haqiqiy emasligi deb nomlanadi. Unga ko'ra mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mahnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazrda tutilganga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas deb topiladi. Ish beruvchi tomonidan hodimning yuqorida keltirib o'tilgan qonuniy huquqlariga nisbatan putur yetkazib kiritilgan shartlar hodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining haqiqiy emasligiga olib keladi.

Mehnat Kodeksining 86-moddasida dastlabki sinov davrida hodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq tadbqiq etiladi.

2. MCHJ rahbari G.Navro'zovaga nisbatan uning mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini asos qilib ko'rsatib oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'lladi. Mehnat kodeksining 181-moddasida intizomiy jazolar keltirilib o'tilgan. Unga ko'ra hodimga mehnat intizomi buzilganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

- 1) Hayfsan;
- 2) O'rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima;

- 3) Mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari).

Mazkur Kodeksning 182-moddasida intizomiy jazolarni qo'llash tartibi berilgan. Unga ko'ra:

Intizomiy jazolar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi (82-modda).

Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval hodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Hodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi.

Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin.

Intizomiy jazo berilgani to'g'risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror hodimga ma'lum qilinib, undan tilxat olinadi.

Mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan organ sodir etilgan nojo'ya xatti-harakat qanday vaziyatda yuz berganligini, hodimning oldingi xulq-atvorini mehnatga bo'lgan munosabatini, intizomiy jazoning sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning og'irlik darajasiga qanchalik mos kelishiga mos kelishini, ish beruvchining intizomiy jazo berish tartibiga rioya qilganligini hisobga olib, hodimga nisbatan qo'llanilgan intizomiy jazoni g'ayriqonuniy deb topish va uni bekor qilish to'g'risida qaror chiqarishga haqli. Berilgan muammoli vaziyatda Ish beruvchi xodim G.Navro'zova tomonidan ko'plab shikoyatlar tushganligini asos qilib intizomiy jazo choralari jarima va qattiq hayfsan choralarini qo'llaganligidir. Ish beruvchining birinchi bergan jazosi xaqida to'xtalsak. Ya'ni oylik ish xaqining 60 foiz miqdorida jarima berganligidir. MK 181-moddasining birinchi qismi 2 bandida aytib o'tilganidek, jarima miqdori o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda deyilgan. Agar jarima ichki mehnat tartib qoidalarida nazarda tutilgan bo'lsa, xodimga o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo'lmagan miqdorida jarima jazosini qo'llash mumkin deyilgan. Unda xam xodimning ish xaqidan jarimani ushlab qolish tartibi mehnat kodeksining 164-moddasi 6 bandi bo'yicha, ya'ni ish xaqini xar gal to'lash paytida ushlab qolinadigan xaqning umumiy miqdori xodimga tegishli bo'lgan mehnat xaqining 50 foizdan ortib ketmasligi kerak deyilgan. Mehnat kodeksida o'rtacha oylik ish haqining 50 foizdan ortib ketmasligi kerak deyilgan, ammo ish beruvchi esa oylik ish xaqining 60 foizi miqdorida deb jarima belgilayapdi. Endi ikkinchi intizomiy jazosi ya'ni "qattiq hayfsan" jazo chorasiga e'tibor qaratsak. Mehnat kodeksining 181- moddasida berilgan intizomiy jazo choralarining biri sifatida "hayfsan" deb nom berilgan. Bunda ish beruvchi kodeksini har ikki qismini to'g'ri talqin etmaganligi namoyon bo'lyapdi. Bundan tashqari ish beruvchi xodimga nisbatan bir nojo'ya xatti-harakat uchun bir emas ikkita intizomiy jazo choralarini qo'llayotganligi ham to'g'ri emas. Mehnat kodeksining 182-modda to'rtinchi qismida nazarda tutilganidek; xodimga har bir nojo'ya xatti-harakati uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkinligi aytib o'tilgan. Biz bu vaziyatda MCHJ rahbari tomonidan G.Navro'zovaga nisbatan oylik ish haqining oltmish foizi miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy jazosini qo'llashda mehnat

kodeksida belgilangan intizomiy jazolarning qo'llanish tartibiga amal qilinmagan deyishimiz mumkin.

3. COVID-19 pandemiyasi paytida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va mehnat qonunchiligida homilador va 3 yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi kafolatlar.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969-sonli Farmoni 16-bandida:

“koronavirus infeksiyasi bilan zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan, shuningdek, 14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi (uning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo'lgan hodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi” deyilgan. (hozirgi kunda bu qoida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 09-fevraldagi PF-6165-sonli Farmoni bilan o'zgartirish kiritilgan).<sup>2</sup>

Mehnat kodeksning 237-moddasi birinchi qismida homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilish hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularning albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida qonun hujjatlarida belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan ta'minlagan holda amalga oshiradi.

**Xulosa:** Yuqoridagi vaziyatda G.Navro'zova bilan ish beruvchi tamonidan tuzilgan mehnat shartnomasi qonunga hilof ravishda tuzilgan. Chunki mehnat shartnomasiga kiritilgan quydagi bandlar: 4 oylik dastlabki sinov, ish haqqini yarimini to'lash va kasal bo'lib qolganida mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini olmaslik kabi kiritilgan bandlar mehnat kodeksiga hilof ravishda kiritilgan.

Mehnat Kodeksining 73-moddasi 3-qismida mehnat shartnomasini tuzish paytida hodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas deyilgan.

Ushbu vaziyat yuzasidan hodim G.Navro'zova ish beruvchining xatti-harakatlari yuzasidan sudga murojaat qilishga haqli. Ish beruvchi bunday xatti-harakatlari bilan Mamuriy javobgarlik to'g'risidagi Kodeksning 49-moddasi birinchi qismida ko'rsatilgan huquqbuzarlikni sodir etishda ayblanib javobgarlikka tortishga sabab bo'ladi.

Yuqoridagi vaziyatda G.Navro'zova ish beruvchga o'zining olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim etdi. Ish beruvchi esa

---

<sup>2</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969-sonli Farmoni.

hodimning hech bir vajini tinglamasdan, xohlagan organiga murojaat qilishi mumkinligini aytdi. Ushbu vaziyatda G.Navro`zovaning 6 oylik homiladorligini inobatga olgan holda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin emas .

G.Navro`zovaning 6 oylik homiladorligini inobatga olgan holda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi qonunga xilof hisoblanadi. Jinoyat Kodeksining 148-moddasi 2-qismidagi ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g`ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo`shatilishi ushbu moddada nazarda tutilgan jinoiy javobgarlikka tortilish uchun asos bo`ladi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar.**

1. O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
2. O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi.
3. O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga sharhlar.
4. O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli “O`zbekiston Respublikasi mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo`lgan norimativ hujjatlarni tasdiqlash to`g`risida”gi qaror
5. Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo`jalik yuritish shakllaridan qat`iy nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalari (746-sonli qaror).

### **Internet veb-saytlar**

1. <http://www.Lex.uz>
2. <http://www.Norma.uz>
3. <http://www.gov.uz>