

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 кўпол 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 ҳулосани тақдим этди.

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

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Kazusimizda eng avvalo muammoli vaziyatlarni aniqlab olishdan boshlasak. Mchj rahbari Navruzovaning eng avvalo **Konstitutciyamizning 37-modddasida kursatilgan**; Har bir shahs mehnat qilish, erkin kasb tanlash hamda adolatli mehnat sharoitida ishlash huquqini buzmoqda. Shuning bilan bir qatorda u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida amaldagi mehnat kodeksiga zid keladigan quyidagi shartlar ko'rsatilgan: dastlabki sinov mudatini 4 oy qilib belgilash, mehnatga tulanadigan ish haqini yarmini belgilash, xodimga nisbatan qo'llanilgan intizomiy jazoning qonunga xilofligi pandemiya sharoitida uning homiladorligini bilgan holda u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini gayriqonuniy bekor qilinishi.

1. Mehnat shartnomasi xodim bilan tog'ri tuzilganmi?
2. Mehnat kodeksi va normativ huquqiy hujjatlar zahirida Ish beruvchi xodimga nisbatan qo'llagan intizomiy jazosini qonuniyligi.
3. Mehnat shartnomasini bekor qilinishidagi rahbar tomonidan yo'l qo'yilgan hato.
4. Huloosa.

1.Mehnat Kodeksining 85-moddasida Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi- deb belgilangan bulsada ish beruvchi xodim bilan 4oy sinov mudati belgilab amaldagi qonunchilikni buzmoqda. Keyingi holatda xodim ishga qabul qilingan menejer lavozimiga to'lanadigan haqning yarmini to'lab berilishi hamda kasal bo'lib qolsa unga mehnatga layoqatsizlik nafaqasi tulanmasligi kursatilgan mehnat shartnomasi bandlari ham **Mehnat Kodeksining 86-moddasida** Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining tatbiq etilishi

Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq tatbiq etilishi belgilangan ya'ni xodim sinov muddati bilan ishga qabul qilinsa ham u boshqa xodimlar bilan teng shartlar asosida ishga qabul qilinishi kerak.

Yo'ldosh Tursunovning O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksiga Sharhlar kitobida 86-modda quidagidek sharhlangan;

Xodimni dastlabki sinov sharti bilan ishga qabul qilinganligi uning mehnat qilish huquqlari sohasida hech bir cheklov yuz berishiga olib kelmaydi va u korxonadagi boshqa xodimlar bilan teng huquqlari sohasida hech bir cheklov yuz berishiga olib kelmaydi va u korxonadagi boshqa xodimlar bilan teng huquqlardan foydalanadi va majburiyatlarni bajaradi.

Dastlabki sinov sharti bilan qabul qilingan xodim ish vaqti va dam olish vaqti, mehnat haqi , kafolatli va kompensatsiya to'lovlari, yillik mehnat ta'tilidan foydalanish , mehnat muhofazasi masalalarida qonun bilan belgilangan barcha huquq va kafolatlardan to'liq foydalanadi.

Xodimni dastlabki sinov davrida ekanligini vaj qilib uning huquqlarini har qanday shaklda cheklash yoki qonunga zid tarzda qo'shimcha majburiyatlar yuklash taqiqlanadi

Korxonaning local me'yoriy xujjatlari (jamoat shartnomasi , Nizom yoki yo'riqnoma) da dastlabki sinov sharti bilan qabul qilingan xodim huquqlarini cheklashi mumkin bo'lgan normalarini nazarda tutilishi ham xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlar deb baholanadi hamda g'ayriqonuniy sanaladi.¹

¹ Yo'ldosh Tursunovning O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksiga Sharhlar.(Ilmiy-amaliy,moddalat bo'yicha sharhlar)-T.Adolat,2015 yil

Shunungdek **Mehnat Kodeksining 16 modda 2** qismiga binoan har bir xodim o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish ko'rsatilganiga qaramay xodimning ahvolini yomonlashtiruvchi shartlarni kiritgan. **Mehnat Kodeksining 73-moddasida** Mehnat shartnomasini tuzish paytida xodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas aytilgan hamda **Mehnat Kodeksining 5-moddasida** mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlarining haqiqiy emasligi ² belgilab qo'yilgan. Ish beruvchining ish haqining yarmini to'lash va mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to'lanmasligi bilan bog'liq shartlarini ham xodim ahvolini yomonlashtiradigan shartlar hisoblanadi va haqiqiy emas deb topiladi. Demak mehnat shartnomasi qo'pol ravishda buzilishlar bilan imzolangan.

2.Kazusda sinov mudatining 2-oyida ko'plab shikoyatlar bois MCHJ rahbari xodimga oylik ish haqining 60 foiz miqdorida jarima hamda qattiq hayfsan intizomiy chorasini qo'laganini ko'ramiz. Bu ham amaldagi qonunchiligimizga zid ravishda qo'llanilganini ko'rishimiz mumkin. **Mehnat Kodeksining 181-moddasiga** asosan, xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

hayfsan;

o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima.

Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarima ushlab qolish ushbu **Mehnat Kodeksning 164-moddasi** talablariga rioya qilingan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi. Ko'rinib turiptiki ish beruvchi xodimga nisbatan qonunda ko'rsatilmagan intizomiy choralar qattiq hayfsan hamda oylik ish haqining 60 foizini ushlab qolishni qo'llagan. Shunungdek **Mehnat Kodeksining 182-moddasida** ta'kidlanganidek: "Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi hamda har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi lozim". Demak MCHJ rahbari xodimlarga intizomiy jazo qo'llashi mumkin bu yoki hayfsan yoki oylik ish haqining 30 foizidan oshmagan miqdorida jarima yoki ichki tartib intizomida kursatilgan xoldagina oylik ish haqining 50 foizigacha ushlab qolishi mumkin edi. Demak bu erda ham ish beruvchi tomonidan qo'pol xatoliklarga yo'l qo'yilgan.

3.Shuningdek, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan dastlabki sinov muddatining to'rtinchi oyida MCHJ rahbari xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilib, unga mehnat daftarchasini olib ketishini aytgan. **Mehnat Kodeksining 97-moddasida** mehnat shartnomasini belgilangan 6 ta asosga ko'ra bekor qilinishi mumkinligi

² O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 2017-yil, 37-son, 978-modda.

ko'rsatib o'tilgan. Lekin kazusimizda rahbar nima sababdan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilayotgani aniq kursatgan bo'lmasada yuqoridagi xodimga qo'lanilgan intizomiy jazolardan kelib chiqib ish beruvchi xodim bilan shartnomani **Mehnat Kodeksining**

100-moddasining 2-qismi 4-bandiga asosan bekor qilgan. Unga xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi asos qilib u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi belgilab qo'yilgan.

Bunda ushbu holat anglashiladiki, ish beruvchi xodimni mijozlar bilan qo'pol muomala qilayotganligi sababli ko'plab shikoyatlar kelib tushayotganligini mazkur moddaning 2-qism 4-bandiga asosan xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzilishi deb hisoblab mehnat shartnomasini bekor qilgan. Lekin O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi plenumining qaroriga ko'ra: "Ish beruvchi xodimning aybli harakatlar sodir etganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi haqida uni kamida uch kun oldin xabardor qilishga majbur. Xodim bilan mehnat munosabatlarini bekor qilishda xodim yozma yoki og'zaki xabardor qilinishi mumkin.

Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismining 4-bandiga ko'ra, xodim o'z vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qo'yilgan bo'lishi kerak.

Shuningdek ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilganda **Mehnat Kodeksining 237-moddasiga** ham amal qilmagan. Ushbu moddaga kora, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 5969-sonli Koronavirus Pandemiyasi va Global Inqiroz Holatlarini Iqtisodiyot Tarmoqlariga Salbiy Ta'sirini Yumshatish Bo'yicha Birinchi Navbatdagi Chora-Tadbirlar To'g'risida Farmonida;

Karantinga oid choralar amal qilishi davrida ish beruvchilar xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazishlari mumkin.

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.

Ya'ni ish beruvchi yuqoridagi toifalarga taluqli bo'lgan xodimlarni "qisqartirishga" tushgani yoki malakasi yetarli bolmagani sababli, hattoki ular o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzgan yoki o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzgan taqdirda ham ishdan bo'shatish mumkin emas. Shu bilan birgalikda xodimga mehnat daftarchasini olib ketishini aytb 402-sonli Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'grisidagi yo'riqnoma talablarini buzgan.

4.Hulosa qilib aytganda "Bilol-Baht" MCHJ rahbari G.Navruzva bilan mehnat shartnomasini imzolaganda ham uni bekor qilganda ham amaldagi mehnat qonunchiligining koplav bandlarini buzgan. Navruzovaning keltirgan barcha asoslari qonuniy. Chunki u bilan dastlabki sinov mudati bilan tuzilgan mehnat

shartnomasi qonunda belgilangandek 3 oy mudatga tuzilib va shu mudat ichida Mehnat qonunchiligiga asosan mehnat shartnomasini bekor qilishdan avval ogohlantirish muddatiga ama qilib ya'ni **Mehnat Kodeksining 87-moddasiga** asosan, dastlabki sinov muddati tugaguniga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchimehnat shartnomasining sinov natijasi qoniqarsiz bo'lingandagina bekor qilishi mumkin. Mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo'l qo'yiladi. Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid bo'lgan munosabatlarni bekor qilish to'g'risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidir.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqidagi qarorida ham dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflar bir-birini yozma ravishda uch kun oldin ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqliligi va uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishlikka faqat taraflar kelishuviga ko'ra yo'l qo'yilishi mustahkamlangan.

Demak, **Mehnat Kodeksining 87-moddasi** va O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqidagi Qarorining tegishli bandlaridan kelib chiqib ish beruvchi G.Navro'zovani mehnat shartnomasini bekor qilishdan uch kun avval yozma ravishda ogohlantirishi lozim edi. Ogohlantirish muddatiga amal qilinmasligi tegishli tartibda mehnat shartnomasini bekor qilinishining g'ayriqonuniy³ deb topilishiga olib keladi. Shuningdek MCHJ rahbari Navro'zivaning

olti oylik homiladorligini tasdiqlovchi tibbiy xulosani taqdim qilishiga ham beetibor bo'lib O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 237-moddasi 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. (etibor bering, 237-modda faqat ish beruvchining tashabbusi bilan ya'ni MK 100-moddasi bilan bekor qilishni taqiqlamoqda, korxonaning butunlay tugatilishi bundan mustasno)⁴ Bundan tashqari, kodeksning 224-moddasida homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlab qo'yilgan. Bunday toifa xodimlar tomonidan mehnat intizomining muntazam ravishda yoki bir marta qo'pol ravishda buzilishi ham mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo'lmaydi. Ish beruvchi mehnat kodeksining 181-moddasi 1 va 2-qismlarida nazarda tutilgan jazolardan birini qo'llash bilan kifoyalanishi belgilangan bo'lsada unga hohlagan joyiga borishini aytgan bu esa **Jinoyat Kodeksining 148-moddasi 2 qismida** kursatilgan: Ayolni homiladorligi yoki shaxsni yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni

³ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining Qarori. Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqidagi 1998-yil 17-aprel. 12-son.

⁴ Muhammadamin Karimjonov. TDYU o'qituvchisi Mehnat huquqi kanali

ishga olishdan g'ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo'shatish talabini buzgan.

Foydalanilgan adabiyotlar: Normativ-huquqiy hujjatlar

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018 y., 03/18/456/0512-son; 10.01.2018 y., 03/18/459/0536-son, 19.04.2018 y., 03/18/476/1087-son.
2. Yo'ldosh Tursunovning O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksiga Sharhlar. (Ilmiy-amaliy, moddalat bo'yicha sharhlar) - T. Adolat, 2015 yil
3. Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risida Yo'riqnoma □ // O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1998 yil 29 yanvarda 402-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan.
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli □ Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilinishini tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida □ gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlar to'plami, 2008 y., 1-2-son, 1-modda, 2009 y., 52-son, 554-modda; 2016 y., 52-son, 597-modda; 2017 y., 24-son, 487-modda.

Internet saytlari

- 1) <http://www.lex.uz>
- 2) <http://www.norma.uz>
- 3) <http://www.gov.uz>