

М. Гасанов
Е. Соколов

**ЎЗБЕКИСТОННИНГ
МЕҲНАТ ТЎҒРИСИДАГИ
ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ**

САВОЛЛАР ВА ЖАВОБЛАР

«Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи
Тошкент — 1999

Масъул муҳаррир — юридик фанлар номзоди
Э. Халилов

Гасанов М., Соколов Е.

Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: Саволлар ва жавоблар // Масъул муҳаррир Э. Халилов. — Т.: «Иқтисодийёт ва ҳуқуқ дунёси», 1999. — 528 б.

1. Автордош.

Мазкур маълумотнома «Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар» туркумининг биринчи нашридир.

Туркумдаги барча китоблар сингари мазкур асарнинг асосий вазифаси бозор шароитларига мослаштирилган, меҳнатта оид муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг янги моделини мустақамловчи, Ўзбекистонда амалда бўлган қонун ҳужжатларини амалий ишда қўлданга ҳодимлар, иш берувчилар ва уларнинг ваколатли органларига ёрдам кўрсатишдаги иборат.

Саволларга жавоблар қисқа, тушунарли услубда баён этилиб, шундай тартибда жойлаштирилганки, маълумотномадан тўғри фойдаланилган тақдирда у китобхонларнинг кенг доирасига, шу жумладан, ҳуқуқий билимга эга бўлмаган шахсларга ҳам ориқча қийинчиликларсиз меҳнатта оид муносабатлар жараёнида тез-тез учраб турадиган саволларни тушуниб етиши ҳамда улар юзасидан керакли маслаҳат ёки тавсиялар олиши, ўз ҳуқуқлари, вазифалари, имтиёзлари ва кафолатларидан хабардор бўлиши, у ёки бу низолни вазият туниганида энг мақбул ечимларни топиши имконини беради.

Маълумотномани тайёрлаш чоғида муаллифлар томонидан 1998 йил 31 августгача бўлган норматив ҳужжатлардан фойдаланилди.

Муқобил хизмат хизматчиларига тааллуқли саволларга жавобларнинг мазмуни Тошкент шаҳар муқобил хизмат бўлимининг бошлиғи билан келишиб олинди.

ББК 67.99(5У)7

© М. Гасанов, Е. Соколов, Тошкент ш., 1998 й.

© «Иқтисодийёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, Тошкент ш., 1998 й.

МАЪЛУМОТНОМАДАН ҚАНДАЙ ФОЙДАЛАНИШ КЕРАК

Маълумотномага киритилган саволлар ва жавоблар олти бўлимга жамланган.

Биринчи бўлимда меҳнат шартномаси (контракт)га доир саволлар жамланган бўлиб, уларга берилган жавобларда контрактга тааллуқли умумий қоидалар тушунтириб берилган, яъни тушунилиши ва аҳамияти, шакли ва мазмуни, шартноманинг тарафлари ва уни тузиш муддатлари, унинг фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги бошқа турдош шартномалардан фарқланиши изоҳланган. Табиийки, буларни билмасдан ва тушуниб етмасдан туриб, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини тўғри қўллаш мумкин эмас.

Иккинчи, учинчи ва тўртинчи бўлимлар тегишли равишда меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишга тааллуқли савол-жавобларга бағишланган. Бу бўлимларда меҳнат муносабатлари жараёнида амалда дуч келинадиган ҳаётий вазиятларни тушунтириб беришга асосий эътибор қаратилган.

Ходимларнинг айрим тоифалари (аёллар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, ўриндошлар, муқобил хизмат қилувчи ходимлар, чет эллик фуқаролар ва бошқалар)ни ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш, улар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ўзига хос хусусиятларга эга бўлганлиги учун маълумотноманинг бешинчи бўлими махсус шу масалаларга бағишланди. Шунинг таъкидлаш лозимки, бу бўлимда фақат ходимларнинг айрим тоифалари билан тузиладиган меҳнат шартномасининг ўзига хос хусусиятларигагина эмас, балки уларнинг меҳнатини тартибга солиш билан боғлиқ бўлган ва амалиётда тез-тез учраб турадиган бошқа айрим ҳуқуқий масалалар ҳам қараб чиқилади.

Ва, ниҳоят, олтинчи бўлимда иш берувчи ва корхона мансабдор шахсларининг меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни тартибга солиб турувчи қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлиги кўриб чиқилади.

Ўз навбатида бирмунча катта ҳажмдаги бўлимлар ўз кичик бўлимларига эга. Шу тартибда гуруҳлаштирилган саволлар ва жавоблар маълумотнома билан ишлагани анча осонлаштиради, юристлар ва юридик амалиёт билан шуғуланувчи шахсларга уларни қизиқтирган саволга жавобни ортиқча қийинчиликсиз қидириб топиш имконини беради. Модомики, маълумотнома китобхонлар кенг доирасига ёрдам кўрсатишга мўлжалланган экан, улардан қандай фойдаланиш хусусидаги мазкур тавсиялар биринчи навбатда ҳуқуқий билим ва тегишли кўникмага эга бўлмаган шахсларга мўлжалланган.

Ўқувчини қизиқтираётган саволга жавоб топиш учун бу савол юқорида санаб ўтилган бўлимларнинг қайси бирига тааллуқли эканлигини аниқлаб олиш муҳимдир.

Айтайлик, ҳомиладор аёл ёки муддатли меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган, уч ёшга тўлмаган болалари бўлган аёл меҳнат шартномасининг муддати тугаганидан кейинги ҳуқуқлари ва кафолатларини билишни истайди.

Вазият ва саволнинг мазмунига қараб, бу саволлар маълумотноманинг икки бўлимига: яъни, тўртинчи — «Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида амалиётда юзага келадиган масалалар» ва бешинчи — «Айрим тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш хусусиятлари» бўлиmlарига бевосита тааллуқли эканлигини аниқлаб олиш мурраккаб эмас.

Шундай экан, китобхонни қизиқтираётган саволга жавобни ҳам тўртинчи, ҳам бешинчи бўлимдан излаш мумкин.

Айтайлик, китобхон дастлаб тўртинчи бўлим мундарижасига мурожаат қилди. Савол муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқлигини ҳисобга олиб, мазкур бўлимдан тегишли «Муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш» сарлавҳали бешинчи кичик бўлимни топамиз. Уз навбағида, уз кичик бўлим параграфларга (қисмларга) бўлинган бўлиб, 5.2-сонли қисм аynи китобхонни қизиқтираётган «Муддати тугаши муносабати билан муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш» вазияти ва саволига бевосита тааллуқли. Бу масала ўнта савол ва жавобни (396 дан 405 гача) ўз ичига олади. Агар рўйхат Сизни қизиқтираётган савол номланмишини сўзма-сўз акс эттирмаса, асло ранжимаслик керак. Бу ҳолда, аввало, саволнинг мазмунига яқин жавоб билан танишиш лозим. Келтирилган вазиятда 404-«Муддати тугаши муносабати билан ҳомиладор аёл ёки уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар билан муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?» саволига жавоб шундай жавоб ҳисобланади.

Мазкур савол жавобидан китобхон фақат иш берувчи, умумий қонда бўйича, муддатли меҳнат шартномаси тузган бошқа ходимлар билан бўлганидек, кўрсатилган аёллар билан ҳам муддати ўтган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга эканлигинигина биллиб олади. Бироқ, умумий қондалан фарқли равишда ҳомиладор аёл ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар билан шартнома унинг бекор қилиниши фақат уларни ҳеч истисносиз ишга жойлаштириш орқалигина мумкин бўлади. Ишга жойлаштириш даврида иш берувчи уларнинг иш ҳақини сақлаб туришга мажбур. Шунга ҳам эътибор бериш керакки, ўша жойнинг ўзида юқорида эслатиб ўтилган бешинчи бўлимдаги 509-саволга ҳавола қилинади. Бўлим мундарижасидан китобхон ўзини қизиқтираётган саволга бирмунча муфассал жавоб топади, чунки унда меҳнат шартномаси қайси кунда бекор қилиниши, кўрсатилган аёллар қандай тартибда ишга жойлаштирилиши, ишга жойлаштириш даврида уларнинг иш ҳақи қанча муддат мобайнида сақланиб туриши, иш берувчи уларни ишга жойлаштириш бўйича ўзига юклатилган мажбуриятни бажармаса, қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкинлиги тушунтириб берилади.

Ўз навбатида, 509-саволга жавобда, шунингдек, илгариги жавобларни тўлдирувчи бошқа саволларга ҳам ишора қилинади.

Муаллифларнинг ишончлари комилки, мазкур китоб ва кўрсатилган туркумдаги бошқа китоблардан мунтазам фойдаланиб берилган тақдирда ҳар бир киши меҳнат муносабатлари жараёнида туғиладиган саволларга қисқа муддатда ва ортиқча қийналмай тегишли жавобларни тона олади.

I. УМУМИЙ МАСАЛАЛАР

1. Меҳнат шартномаси тушунчаси ва унинг аҳамияти

1 *Меҳнат шартномаси нима ва унинг амалий аҳамияти қандай?*

Меҳнат Кодексининг 72-моддасига биноан меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишувини, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Маълумки, 1992 йили Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шартноғларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга эканлиги мустақамлаб қўйилган¹. Шунинг таъкидлаш керакки, айни меҳнат шартномаси меҳнатта бўлган конституциявий ҳуқуқни рўёбга чиқаришнинг асосий ташкилий-ҳуқуқий шакли ҳисобланади. Меҳнатта айни шартнома асосида жалб этиш ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларини ҳисобга олиш йўли билан ҳар бир кишига эркин касб танлаш имконини беради.

Ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси меҳнат бўйича ҳуқуқий муносабатлар юзга келишига асос (юридик факт) ҳисобланади. Меҳнат шартномасининг тарафларининг ҳуқуқлари ва вазифалари келиб чиқиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси — меҳнат ҳуқуқининг негизи бўлиб, меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишни таъминлашда муҳим ўрин эгаллайди. Меҳнат шартномасининг тузилиш чоғида унинг тарафлари меҳнат бўйича келгуси ҳуқуқий муносабатларнинг моделини белгилаб, шартнома имзоланганидан кейин юридик куч касб этиб, ҳам ходим, ҳам иш берувчи учун мажбурий бўлиб қоладиган ниҳоятда хилма-хил шартларни келишиб олади. Қолаверса, фақат тузилган шартноманинг кучи билан унинг тарафлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва қорхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатлар (жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қондалари, мукофотлашлар тўғрисидаги, йиллик иш якунлари бўйича тақдир-

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. — Т.: «Ўзбекистон», 1992 йил, 16-бет.

ловлар хусусидаги низомлар)да кўзда тутилган ҳуқуқларга эга бўладилар ва мажбуриятларни зиммага оладилар.

Шундай қилиб, меҳнат шартномасининг аҳамияти шундаки, у ҳар бир киши томонидан меҳнатга бўлган конституциявий ҳуқуқни рўйга чиқаришнинг асосий ташкилий-ҳуқуқий шакли ҳисобланиб, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларни юзага келтирувчи юридик факт, ҳар бир киши томонидан ишни эркин танлаш ва ходимни меҳнатга мажбур қилишга йўл қўймаслик кафолатидир. Айни меҳнат шартномаси унинг тарафларига меҳнатга оид муносабатларни тартибга солиш соҳасида кенг имкониятлар беради, ходим билан иш берувчининг манфаатлари уйғунлашувига кўмаклашади, меҳнат бозорининг самарали амал қилиши учун зарур шарт-шароитлар яратади.

2 «Меҳнат шартномаси» ва «контракт» тушунчалари фарқ қиладими?

«Меҳнат шартномаси» атамаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида анъанавий тарзда қўлланиб келинган. Лекин тўқсонинчи йилларнинг бошларида «контракт» тушунчаси кенг тарқалди. Дастлабки пайтлари ходимларни ёллашнинг контракт тизими бамисоли меҳнат шартномасига қарши қўйиларди.

Бу тизимнинг амалда қўлланилиши ҳам ижобий, ҳам салбий жиҳатларга эга бўлди.

Бир томондан, одатдаги меҳнат шартномасидан фарқли равишда контрактлар фақат ёзма шаклда тузилардики, бу меҳнатга оид муносабатларнинг ўзига хос мазмунда бўлиши, ходим билан иш берувчи манфаатларини тўлароқ ҳисобга олиши имконини беради.

Бошқа томондан, ўша йиллари норматив ҳужжатлар ва юридик адабиётда контракт муддатли меҳнат шартномасининг бир тури сифатида қараб чиқилардики, бу муддатли меҳнат шартномаларининг қўлланиш доираси жиддий кенгайишга олиб келди, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини камситди, Халқаро меҳнат ташкилотининг (ХМТ) 1982 йилги «Меҳнатга оид муносабатларни тугатиш тўғрисида»ги 166-сон Конвенциясига зид эди.

Буларнинг ҳаммаси Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ҳисобга олинган. «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат қонунилари кодексига ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» 1993 йил 2 сентябрда қабул қилинган Қонун «меҳнат шартномаси» ва «контракт» атамаларини тенглаштирди¹. Киритилган ўзгартиришларга мувофиқ барча

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 10, 372-модда.

меҳнат шартномалари (контрактлари)ни фақат ёзма равишда тузиш талаб қилинади. Бундан ташқари, «контракт» тушунчаси ишнинг муайян муддати билан боғланмасди. У помуайян муддатга ҳам тузилиши мумкин эди.

Уша пайтдан буён «меҳнат шартномаси» ва «контракт» тушунчалари тенг аҳамият касб этди ва синонимлар сифатида ишлатила бошланди.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси¹ ҳам шундан келиб чиқадикки, «меҳнат шартномаси» ва «контракт» тушунчалари ўртасида ҳеч қандай фарқ йўқ. МКнинг 1-моддасида худди шу ҳолатга эътибор қаратилиб, фақат бир мартаба «меҳнат шартномаси (контракт)» сўз бирикмаси қўлланилиб, қуйида бундан буён Кодексда «меҳнат шартномаси» атамаси қўлланилиши тўғрисида изоҳ берилган. Шунинг учун ҳам ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган шартнома — «контракт» ёки «меҳнат шартномаси» деб аталишидан қатъи назар, айни бир нарса тўғрисида сўз бораётганлигини назарда тутиш керак.

Шуни ҳисобга олиб ва қайтариқларга йўл қўймаслик учун мазкур асарда фақат «меҳнат шартномаси» атамаси қўлланилади.

3 *Меҳнат кодексидан назарда тутилган «меҳнат шартномаси»нинг таърифи илгариги Меҳнат қонунлари кодексидан ифодаланган таърифдан қандай фарқ қилади?*

МКнинг 72-моддасида кўзда тутилган меҳнат шартномаси таърифи илгари Меҳнат қонунлари кодексининг 18-моддасида берилган таърифдан жиддий фарқ қилади.

Биринчидан, МКнинг 72-моддасида меҳнат шартномасининг тарафлари бугунги кун воқелиги ва халқаро ҳуқуқий ҳужжатларнинг талаблари ҳисобга олинми, бошқача номланган. Агар илгари амал қилиб келган қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнаткашлар билан корхона, муассаса, ташкилот меҳнат шартномасининг тарафлари бўлсалар, эндиликда Меҳнат кодекси ходим билан иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари ҳисобланишини белгилаб қўйган.

Бунда «иш берувчи» атамаси, мулк шаклидан қатъи назар, фақат корхоналар, муассасалар ва ташкилотларинигина эмас, балки ёлланма ходимлар меҳнатидан фойдаланувчи жисмоний шахсларни ҳам қамраб олади (**8-саволга қаранг**).

Ходим меҳнат шартномасининг бошқа тарафи ҳисобланади. Илгари амал қилиб келган Меҳнат қонунлари кодексидан қўлланилган «меҳнаткашлар» атамаси масаланинг моҳиятини

¹ Бундан буён — МК.

ифодаламасди. Зеро, масалан, якка тартибдаги тadbиркорлик билан шугулланувчи киши ҳам меҳнат қилади ва меҳнаткаши ҳисобланади-ку! Бироқ, якка тартибдаги тadbиркорлик меҳнат ҳуқуқлари меъёрлари билан эмас, балки фуқаролик ҳуқуқи меъёрлари билан тартибга солинади. Бинобарин, Меҳнат кодекси ҳар қандай меҳнатчи эмас, балки фақат ёлғаниб, яъни иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси асосида ишлайдиган киши ходим ҳисобланишига эътиборни қаратади.

Иккинчидан, янги таърифнинг мазмуни бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга оид муносабатларни шартномавий тартибга солиш соҳалари анчагина кенгайишини ақс эттиради, тарафлар келишувининг фақат меҳнат шартномаси тузиш учунгина эмас, балки ходим ишлайдиган шарт-шароитларни белгилаш учун ҳам муҳим аҳамиятга эга эканлигини таъкидлайди.

Учинчидан, МКнинг 72-моддасида меҳнат шартларини тартибга солишда корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларнинг аҳамияти кескин ошишига эътибор қаратилган. Илгари амал қилиб келган Меҳнат қонунилари кодекси меҳнат шартномасини таърифлашда жамоа шартномасида қайд қилинган меҳнат шартларини таъминлашни кўзда тутар ва бошқа локал ҳужжатлар (ички меҳнат тартиби қондалари, мукофотлаш, йиллик иш яқунлари учун тақдирловлар тўғрисидаги низомлар ва бошқалар)да белгилаб қўйилган шартларга риоя этилиши тўғрисида лом-лим демасди. Меҳнат кодекси меҳнат тўғрисидаги қонунилари, шунингдек бошқа норматив ҳужжатларда кўзда тутилган шартларга риоя этиш зарурлигидан келиб чиқади. Бу норматив ҳужжатлар, МКнинг 1-моддасига мувофиқ, фақат жамоа шартномасинигина эмас, балки корхонада амал қилувчи бошқа барча локал ҳужжатларни ҳам ўз ичига олади.

Тўртинчидан, меҳнат шартномасининг илгари амал қилиб келган Меҳнат қонунилари кодексида ифодаланган таърифидан фарқи равишда Меҳнат кодекси тарафларнинг келишуви билан меҳнат шартномасида белгиланган шарт-шароитлар меҳнат тўғрисидаги қонунилари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан бир қаторда иш берувчи учун ҳам, ходим учун ҳам мажбурийдир.

Бинобарин, меҳнат шартномасининг МК 72-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган таърифи илгариги Меҳнат қонунилари кодексида баён этилган ноаниқликлар ва мавҳумликларни бартараф этади, меҳнат шартномаси тушунчасини бозор иқтисодиёти талаблари билан мувофиқлаштиради, меҳнатга оид муносабатларнинг индивидуал-шартномавий ва локал тартибга солиш анча кенгайишини кўрсатади. Бундан ташқари, бу таъриф меҳнат шартномасининг асосий белгиларини ўз ичига олган бўлиб, улар фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги турдош шарт-

номалардан фарқлаш имконини беради (65-68-саволларни муфассалроқ қараи).

4 *Мажбурий меҳнат нима ва амалдаги қонун ҳужжатлари билан унга йўл қўйиладими?*

Эслатиб ўтамиз, яқин замонларда ишга жойлашишдан бош тортганлик учун меҳнатга яроқли кишини маъмурий ва, ҳатто, жиноий жавобгарликка тортиш мумкин эди.

Маъмурий-буйруқбозлик тизими шароитларида амал қилиб келган ходимни меҳнатга мажбурлаш бозор муносабатларининг шаклланишига мувофиқ келмасди. Халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларнинг талабларига, хусусан, Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилги 29-сон «Мажбурий меҳнат тўғрисида»¹ ва 1957 йилги 105-сон «Мажбурий меҳнатни бекор қилиш тўғрисида»²ги Конвенциялари қондаларига мутаносиб эмасди.

1978 йилги Конституциядан фарқли равишда Ўзбекистон Республикасининг 1992 йили қабул қилинган Конституциясида меҳнатнинг умумий мажбурийлиги кўзда тутилмаган.

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йилги Конституцияси 37-моддаси иккинчи қисми билан мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши бир қатор энг муҳим қонунларда ўз ифодасини топди. Чунинчи, Ўзбекистон Республикасининг «Мулкчилик тўғрисида» ва «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунларида ҳар бир киши ўзининг меҳнат қобилиятини тасарруф этишдан иборат алоҳида ҳуқуққа эга эканлиги кўзда тутилган. Иختиёрли равишда ишламаслик маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин эмас.

Худди мана шунинг учун Меҳнат кодекси ходимни уч ойгача бўлган муддатга кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказиш сингари интизомий жазо чорасини назарда тутмайди (**муфассалроқ 182-саволга қараи**). Бутуна эмас, МКнинг 7-моддасига мувофиқ мажбурий меҳнат, яъни бирор-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади ва қонун бўйича жазоланади. Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекснинг 51-моддаси қонунда назарда тутилган ҳолларни истисно этганда, меҳнатга бирор-бир шаклда маъмурий тарзда мажбурлаш учун (**6-саволга қараи**) энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорига жарима солинишини кўзда тутлади.

¹ Халқаро меҳнат ташкилотининг Конвенциялари ва тавсиялари. 2 томлик. — Женева, Халқаро меҳнат бюроси, 1991 йил, 1-том, 197-бет.

² Шу ернинг ўзига, 2-том, 1161-бет.

5 *Амалдаги қонун ҳужжатлари ўқув юртлари битирувчиларининг ишга мажбурий тақсимланишларига йўл қўядими?*

Меҳнат қилишга мажбурлашга йўл қўйиб бўлмаслиги хусусидаги конституциявий қонда қонун ҳужжатларида мустақамланиб, ривожлантирилди. Айни шунинг учун на илгари амал қилган 1992 йилги «Таълим тўғрисида»¹ Қонун, на 1997 йил 29 августда қабул қилиниб, ҳозирда амал қилиб турган Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»² янги Қонун илгари собиқ Иттифоқнинг норматив ҳужжатларида белгиланганидек, ўқув юртлари битирувчиларини ишга тақсимлашнинг мажбурий тартибини кўзда тутмайди.

Бинобарин, 1992 йилдан буён олий ва бошқа ўқув юртларини тугатган шахсларни уларнинг розилигисиз ишга жўнатишга йўл қўйилмайди.

Бу ҳолат олий ўқув юртлари, академик лицейлар ва касб-ҳунар коллежлари битирувчиларини ўз розиликлари билан ишга жойлаштиришнинг ҳозирда кенг қўлланилаётган тартибини инкор этмайди.

Шунингдек, 1997 йил 29 августда қабул қилинган «Таълим тўғрисида»³ Қонуннинг 4-моддаси шартномавий асосларда пули қасб таълими олин имкониятини кўзда тутишига эътиборни қаратиш лозим. Ўқитиш ҳақини тўлаш тўғрисидаги контрактда иш берувчи томонидан ўқиш учун тўланган ҳақ учун шахс олий ўқув юртини битирганидан кейин мазкур корхонада муайян муддат ишлаб бериши шарт қилиб қўйилиши мумкин. Бундай ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши, унда шартнома муддатидан илгари тугатилган тақдирда томонларнинг неустойка тўлаши хусусидаги ўзаро мажбуриятни кўзда тутилиши мумкин (**муфассалроқ 395-саволга қараи**). Шунинг таъкидлаш керакки, бу ҳолда битирувчининг муайян муддат ишлаб бериш мажбурияти шартномага асосланган, шу боис бу ҳолнинг меҳнат қилишга мажбурлаш билан ҳеч қандай алоқаси йўқ.

Ўзбекистонда Меҳнат кодекси қабул қилинишига қадар ҳам меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини Конституцияга, энг янги қонунларга мувофиқлаштириши бўйича катта иш қилинди. Хусусан, 1992 йили қабул қилинган «Таълим тўғрисида»⁴ (унинг биринчи таҳририда) Қонун илгари амал қилиб келган норматив ҳужжатларда кўрсатилган олий, ўрта махсус, ҳунар-техника билим юртлари битирувчиларини ишга мажбу-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, № 9, 342-модда.

² «Халқ сўзи», 1997 йил 30 сентябрь.

рий тақсимлашни назарда тутмасди. Хулоса шуки, 1992 йилдан бошлаб юқорида тилга олинган ўқув юртлари битирувчиларига уларнинг розилигисиз шундай йўлланманинг берилишига уларнинг ҳуқуқларини бузиш сифатида қаралади.

6 *Меҳнатга жалб қилиш шарт бўлган қандай ҳолатлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди?*

Илгари амал қилиб келган қонунлардан фарқли равишда, Меҳнат кодексига мажбурий меҳнатни тақиқлаш тўғрисидаги қонданан чекиниш ҳолатларининг рўйхати биринчи маротаба келтирилган. МК 7-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ қўйидаги ишлар, яъни:

- ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;
- фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;
- суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;
- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди.

7 *Танловдан ўтган ёхуд сайланадиган лавозимга сайланган шахслар билан меҳнат шартномаси тузиш керакми?*

МКнинг 72-моддаси учинчи қисмига мувофиқ таърифларнинг меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан аввал қўшимча ҳолатлар (танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин.

Танловдан ўтиш, шунингдек у ёки бу лавозимга сайланиш асло меҳнат шартномаси тузиш хусусидаги далил бўлмай, балки фақат уни тузишга асос ҳисобланади. Шунинг учун танловдан ўтган шахслар (масалан, олий ўқув юртларининг профессор-ўқитувчилар таркиби) ёхуд сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланган шахслар (акциядорлик жамияти раҳбари, ишлаб чиқаришдан бўшатилган касаба уюшмаси қўмитаси раиси ва бошқалар) билан меҳнатга оид муносабатлар юзага келиши учун меҳнат шартномаси тузилиши шарт.

Яъни, бундай ҳолларда ҳам меҳнатга оид муносабатлар фақат меҳнат шартномаси тузилганидан кейин юзага келади. Бошқача қилиб айтганда, танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ходимга меҳнат шартномаси тузиб ишга тушиш мажбуриятини юкламайди. Танловдан ўтган ёки муайян лавозимга сайланган шахс меҳнат шартномаси тузишни рад этиши мумкин. Масалан, корхонада ўрнатилган меҳнат шароитларидан мазкур шахс кейинчалик хабардор бўлса, агар тарафлар меҳнат шарт-

номаси шартлари бўйича бирор келишувга кела олмасалар (**муфассалроқ 28-саволга қаранг**) ёхуд бошқа сабабларга кўра шартнома тузишни рад этиш мумкин.

Ва фақат шартнома тузилган бўлсагина, ходим шартлашилган ишни бажаришдан бош тортиш ҳуқуқига эга бўлмайди ва тегишли муддатда меҳнат мажбуриятларини бажаришга киришиши керак. Ходимнинг бу мажбуриятни бажармаслиги меҳнат нитизомининг бузилиши сифатида баҳоланади.

2. Меҳнат шартномасининг тарафлари

8 *Ким меҳнат шартномасининг тарафи бўлиши мумкин?*

МКнинг 72-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, ходим билан иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари ҳисобланадилар.

Меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқига эга бўлмаган субъект билан шартноманинг тузилиши, шировардида, меҳнат шартномасининг ҳақиқий эмас деб топилишига олиб келади. Бундан ташқари, меҳнат шартномасини тузиш натижасида юзага келадиган ўзаро ҳуқуқлар ва мажбуриятлар фақат унинг тарафларига тегишли бўлади.

МКнинг 14-моддасига мувофиқ белгиланган ёшга тўлган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнат шартномасининг тарафлари бўлишлари мумкин (**9-саволга қаранг**).

Иш берувчи меҳнат шартномасининг иккинчи тарафи ҳисобланади. МКнинг 15-моддасига мувофиқ:

1) корхоналар, шу жумладан уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари, ўз раҳбарлари тимсолида (**13, 14-саволларга қаранг**);

2) мулкдорининг ўзи айни бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар (**16-саволга қаранг**);

3) қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар (**18-саволга қаранг**) иш берувчилар бўлиши мумкин.

9 *Неча ёшдан бошлаб ишга қабул қилишга йўл қўйилади?*

Умумий қоида бўйича, МКнинг 77-моддасига мувофиқ ходим ўн олти ёшга тўлганидан кейин уни ишга қабул қилишга йўл қўйилади. Шу билан бирга Кодекс бирмунча ёш

шахсларни ишга қабул қилишга йўл қўювчи айрим истисноларни ҳам назарда тутади.

Чунончи: ўн беш-ўн олти ёшли ўсмирларни, билим юрларининг ўқувчиларини эса, ўн тўрт ёшга тўлганларидан кейин фақат ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи (васий, ҳомий) шахснинг ёзма равишдаги розилиги билан ишга қабул қилинишларига йўл қўйилади (**10-саволга қаранг**).

Кодексда кўзда тутилган ходим билан меҳнат шартномаси тузишда йўл қўйилмаган ёшга бўлган талаб ХМТнинг 1973 йилги 138-сон «Энг кам ёш тўғрисида»ги Конвенцияси қоидаларига мувофиқ келади¹.

Шундай қилиб, агар ўн олти ёшга тўлган ходим билан меҳнат шартномаси тузиш учун ходим ва иш берувчи ўртасида тегишли келишув зарур бўлса, ўн беш ёшли ўсмирлар, шунингдек ўқув юрларининг ўн тўрт ёшга тўлган ўқувчиларини ишга қабул қилиш учун бу етарли эмас. Бундайларни ишга қабул қилишга фақат ота-онасидан бири ёки улар ўрнини босувчи (васий, ҳомий) шахснинг ёзма розилиги билангина йўл қўйилади. Бундан ташқари, бир қатор қўшимча шартларга ҳам риоя этилади (**10-саволга қаранг**).

Шунингдек, Меҳнат кодекси ҳеч истисносиз ота-онаси ёхуд унинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилигини кўзда тутишга ҳам эътиборни қаратмоқ керак (**муфассалроқ 488-саволга қаранг**).

10

Қонуи ҳужжатлари ўн тўрт ёшга тўлган шахслар учун ишга қабул қилишнинг қандай қўшимча шартларини назарда тутади?

Ўн тўрт ёшга тўлган ўсмирларни, уларни унумли меҳнатга тайёрлаш мақсадларини кўзлаб ишга қабул қилишга қуйидаги шартларда йўл қўйилади:

— биринчидан, бу ёшда шахслар умумий ўрта таълим олишлари керак;

— иккинчидан, уларнинг ишга киришлари учун ота-оналаридан бирининг ёзма розилиги талаб қилинади (**муфассалроқ 488-саволга қаранг**);

— учинчидан, улар фақат соғлиқлари ва ривожланишларига зарар етказмайдиган енгил ишларни бажариш учун қабул қилинишлари мумкин;

— тўртинчидан, бу ёшда ўсмирлар фақат ўқиндан бўш вақтларда бажариладиган ишларгагина қабул қилинишларига йўл қўйилиши мумкин;

¹ Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенциялари ва тавсиялари. 2 томлик. — Женева, Халқаро меҳнат бюроси, 1991 йил, 2-том, 1709-бет.

— бешинчидан, ўқув йили давомида фақат тўлқ бўлмаган иш вақти шароитларидагина ишга қабул қилиш мумкин. Бу шунини билдирадики, бу ёшдаги шахслар қонунларда тегишли ёшдаги шахслар учун кўзда тутилган энг кўп иш вақтининг ярмидан кўп бўлмаган қисмидагина ишлашлари мумкин (муфассалроқ 495-саволга қаранг).

11 Қонун ҳужжатлари кекса ёшдаги шахслар учун ишга қабул қилишда чеклашларни назарда тутадими?

Амалдаги қонун ҳужжатлари ишга қабул қилишда кекса ёшда бўлганлик билан боғлиқ чеклашларни назарда тутмайди. Шундай сабабга кўра ишга қабул қилишни рад этиш қонунга хилоф деб ҳисобланади, зеро бу ҳол МК 6-моддасининг меҳнатга оид муносабатларда камситишга йўл қўйиш мумкин эмаслиги тўғрисидаги талабини бузади.

Айни пайтда мазкур қонундан ўз хусусиятига кўра малака кўникмаларига кўра, низомлар ва улар замирида ишлаб чиқилган мансаб йўриқномаларига мувофиқ фақат тегишли ёшга тўлгандан кейингина бажарилиши мумкин бўлган ишга (масалан, ёшлар кийимлари моделини намойиш этиш учун манекенчи қилиб) қабул қилиш чоғидаги чеклашлар билан чалқаштирмаслик керак. Бундай чеклашлар МК 6-моддасининг иккинчи қисми мазмуни билан тамомилан мос тушади, унга биноан бундай талаблар билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Бундан ташқари, шунини назарда тутиш керакки, ходимлар саломатлигини сақлаш манфаатларидан келиб чиқиб, МКнинг 214-моддаси иш берувчининг олгини ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёлларни дастлабки тарзда (меҳнат шартномасини тузиш чоғида) ва вақти-вақти билан (иш жараёнида) тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиш мажбуриятини кўзда тутати (82, 83-саволларга қаранг).

12 Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари республика ҳудудидида ишлаётган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этиладими?

Юқорида қайд этилганидек, белгиланган ёшга етган ва иш берувчи билан улар учун белгиланган тартибда меҳнат шартномаси тузган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари каби меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўла оладилар. Бунда шунини таъкидлаш муҳимки, Кодекснинг 11-моддасига

мувофиқ Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонуни ҳужжатлари уларга ҳам татбиқ этилади.

13 *Қандай корхоналар иш берувчи сифатида ҳаракат қилишлари мумкин?*

Мулкчилик шаклидан қатъи назар, ҳар қандай корхона иш берувчи сифатида ҳаракат қилиши имконига эга бўлади.

Хусусий мулк асосида ҳам, жамоа (давлат) мулки асосида ҳам ташкил этилиб, бир мулкдорга ёки умумий мулк ҳуқуқи билан икки ёки ундан ортиқ шахсларга тегишли бўлган тижорат (хўжалик ширкатлари ва жамиятлари, ишлаб чиқариш кооперативлари, қўшма ҳамда унитар корхоналар ва бошқалар) ва нотижорат (жамоат бирлашмалари, жамоат жамғармалари, нотижорат муассасалар ва бошқалар) ташкилотлар ҳисобланган ҳуқуқий шахслар иш берувчилар бўлишлари мумкин. Шуьба корхоналар ҳам иш берувчилар сифатида ҳаракат қилишлари мумкин.

14 *Юридик шахс ҳуқуқига эга бўлмаган алоҳида таркибий бўлинмалар (филиаллар, ваколатхоналар) иш берувчи сифатида ҳаракат қила оладиларми?*

Юридик шахс бўлмаганлар ҳам иш берувчи бўла оладилар. Маълумки, «Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги Қонуннинг 7-моддасига биноан¹ мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар юридик шахс ҳуқуқига эга бўлган шуьба корхоналар ташкил этишлари, шунингдек жорий ва ҳисоб рақамлари очини ҳуқуқига эга бўлган филиаллар, ваколатхоналар ташкил эта оладилар ва уларга доир низомларни тасдиқлашлари мумкин.

Филиаллар ва ваколатхоналар, гарчи юридик шахс ҳуқуқларига эга бўлмасалар ҳам, ўзлари тўғрисидаги низомларда кўзда тутилган ваколатлар доирасида иш берувчилар сифатида ҳаракат қила оладилар. У ёки бу алоҳида таркибий бўлинма тўғрисидаги низом унинг иш берувчи сифатидаги ҳуқуқларини муайян чеклашларни кўзда тутини, фақат муассис-корхона ҳал этиш ҳуқуқига эга бўлган масалаларни олдиндан белгилаб қўйини мумкин. Хусусан, амалда бундай низомлар кўп ҳолларда мазкур корхона раҳбарининг ўринбосарлари, гоҳида эса бошқа масъул ходимлари билан ҳам меҳнат шартномаларини тузиши ва

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1991 йил, № 4, 78-модда; 1993 йил, № 6, 246-модда; 1994 йил, № 11-12, 285-модда.

бекор қилиш унинг раҳбари томонидан эмас, балки мана шу алоҳида таркибий бўлинмани ташкил этган корхона раҳбари томонидан амалга оширилишини кўзда тутати.

15 *Янгидан тайинланган корхона раҳбарини «янги иш берувчи» деб ҳисоблаш мумкинми?*

У ёки бу мулкчилик шаклидаги корхона, шунга корхона ёки алоҳида таркибий бўлинма уларнинг раҳбарлари тимсолида иш берувчи сифатида ҳаракат қилган пайтда қўпчилик шу раҳбарларни иш берувчилар дея хато фикрга борадилар. «Иш берувчи» ва «корхона раҳбари» тушунчаларини фарқлай олмаслик меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг кўпгина меъёрларини нотўғри талқин қилишга ва қўлланишга бинобарин, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишига олиб келиши мумкин. МКнинг 27-моддасига мувофиқ корхонада иш берувчи номидан вакилликни маъмуриятнинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, уларнинг уставлари ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширадилар. Масалан, МКнинг 81-моддасида иш берувчи барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутишга, уларда ишга қабул қилинганлик, бошқа ишга ўтказилганлик ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги маълумотларни қайд этиб боришга мажбурлиги таъкидланган. МКнинг 154-моддасига биноан иш берувчи ходимга бажарган иши учун ҳақни тўлашга, МКнинг 215-моддасига биноан эса, техника хавфсизлиги бўйича ходимларга йўл-йўриқлар бериб боришга мажбур ва ҳоказо.

Келтириб ўтилган барча ҳолларда иш берувчининг кўрсатилган вазифалари, одатда шахсан корхона раҳбари томонидан бажарилмайди, балки мансаб йўриқномаларига мувофиқ, уларнинг бажарилиши тегишли равишда кадрлар хизмати, бухгалтерия, техника хавфсизлиги ходимларига юклатилган.

Бинобарин, агар қонун иш берувчига у ёки бу вазифани юкласа, устав (низом)га ёки мансаб йўриқномасига мувофиқ, кимга юклатилганлигидан қатъи назар, унга рияз этилишни ходим учун кафолатланади. Худди мана шунинг учун корхонада мансабдор шахслар ўзгартирилганида ёки бир раҳбарнинг ўрнини бошқаси эгаллаганида, юз берган ўзгаришлар сабабли улар ходимдан илгариги меҳнат шартномасини, тўла моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномани «раҳбарнинг алмашиши» баҳонасида қайтадан тузишни талаб қила олмайдилар. Барча ҳолларда корхона (алоҳида таркибий бўлинма) иш берувчи ҳисобланиб, унинг ваколатларини қонун ҳужжатлари, устав (низом), мансаб йўриқномаларига мувофиқ мазкур корхона раҳбари ва бошқа мансабдор шахслари амалга оширадилар.

16 *Хусусий корхонада ёлланиб ишловчиларга нисбатан ким иш берувчи ҳисобланади?*

Хусусий унитар корхонанинг эгаси ижрочи директорни ишга қабул қилиши мумкин. Директорнинг ишга қабул қилиш ва шу корхона ходимлари билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш соҳасидаги ваколатлари мулкдор томонидан белгиланади (**113-саволга қаранг**).

Хусусий корхона эгаси ўзи қабул қилган қарорга биноан бу корхонага раҳбарликни мустақил амалга ошириши, шу жумладан ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиши ва бу шартномани бекор қилиши ёхуд бу ваколатларнинг бир қисmini ўз ўринбосарига бериши мумкин.

Бироқ, биринчи ва иккинчи ҳолларда корхона ходимга нисбатан иш берувчи ҳисобланади. Худди мана шунинг учун на янги ижрочи директорнинг ишга қабул қилиниши, на хусусий корхона мулкдорининг ўзгарishi ўз-ўзидан мазкур корхонада ёлланиб ишловчилар билан меҳнат шартномаларини қайта кўриб чиқиш учун сабаб бўла олмайди.

17 *Ўзбекистон ҳудудида жойлашган чет эл корхоналарида қайси давлат қонуллари амал қилади?*

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган чет эл корхоналари иш берувчилар сифатида ҳаракат қилганларида, МКнинг 12-моддасига мувофиқ, бу корхоналар чет эллик юридик ёхуд жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлишидан қатъи назар, уларда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари амал қилади.

18 *Қандай шароитлар мавжуд бўлганида жисмоний шахслар иш берувчи сифатида ҳаракат қилишлари мумкин?*

Айрим жисмоний шахс фақат МКнинг 15-моддаси 3-бандида кўзда тутилган икки шартга рўя қилинганидагина иш берувчи сифатида ҳаракат қила олади.

Биринчидан, агар бу жисмоний шахс ўн саккиз ёшга тўлган бўлса.

Ва, иккинчидан, қонун ҳужжатларида йўл қўйилмаган ҳоллардагина жисмоний шахс иш берувчи бўлиши мумкин. Чунинчи, ўн саккиз ёшга тўлган шахс ёлланма ходимлар меҳ-

нагидан белгиланган тартибда энага, боғбон, ҳайдовчи, котиб ва ш.к. сифатида фойдалана олади. Бунда ходимларнинг ёлланма меҳнати тadbиркорликни амалга ошириш билан боғлиқ бўлиши мумкин эмас. Tadbиркорлик фаолияти билан шуғулланиш тўғрисида сўз борган ҳолларда эса, Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрдаги «Кичик ва хусусий тadbиркорликни ривожлантиришни рағбатлантириш тўғрисида»ги¹ Қонунига ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 14 февралдаги қарори билан тасдиқланган хусусий тadbиркорлик тўғрисидаги низомга² амал қилмоқ керак.

Яна шунга ҳам эътибор бермоқ керакки, кўрсатиб ўтилган норматив ҳужжатларга мувофиқ хусусий тadbиркор ўз фаолиятини ёллаш бўйича бошқа шахслар меҳнатини жалб этиши йўли билан ҳам, ёлланма меҳнатдан фойдаланмасдан ҳам (якка тартибдаги фаолият) амалга ошириш ҳуқуқига эга. Юқорида кўрсатиб ўтилган Низомнинг 1-бандига биноан, ўз фаолиятида ёлланма меҳнатдан фойдаланувчи хусусий тadbиркор юридик шахс сифатида ҳаракат қилади ва корхонасини белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказиши шарт.

19 *Корхона раҳбарини ким ишга қабул қилади?*

МК 82-моддасининг иккинчи қисмига биноан корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхонани бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади.

Масалан, давлат корхонасининг раҳбари, одатда, юқори давлат органи томонидан ишга қабул қилинади. Акциядорлик жамиятининг раиси, агар уставга биноан бу масалани ҳал эт ш кузатув кенгаши ваколатига берилмаган бўлса, бевосита акциядорлар йиғилиши томонидан сайланади.

Хусусий корхона раҳбари (ижрочи директори) билан меҳнат шартномасини шу корхона эгаси тузати ва ҳ.к. (**муфассалроқ 113-саволга қаранг**).

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 12, 252-модда.

² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати ҚТ, 1995 йил, № 2, 45-бет; 1995 йил, № 9, 30-бет.

3. Меҳнат шартномасининг шакли ва мазмуни

20 *Меҳнат шартномасининг ёзма шаклига ўтиш зарурияти нима билан изоҳланади?*

Маълумки, илгари меҳнат шартномаси оғзаки тарзда ҳам, ёзма шаклда ҳам тузилиши мумкин эди. Шартномаларнинг кўпчилиги оғзаки шаклда тузилган. Меҳнат шартномаси ёзма шаклда камдан кам ҳолларда, одатда қонун ҳужжатларида қатъий кўрсатилган ҳоллардагина (хусусий корхоналарга ишга қабул қилиш чоғида, ишга ташкилий қабул чоғида, касаначиларни ишга қабул қилиш чоғида, умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника ва ўрта махсус ўқув юртлари ўқувчилари билан меҳнат шартномалари тузиш чоғида ва бошқаларда) тузилар эди.

Бу нарса шу билан изоҳланадiki, маъмурий-буйруқбозлик тизими шароитларида меҳнат шартномасини расмийлаштириш кўпинча ходимнинг иш жойини, шунингдек касб, малага, ёхуд лавозимини белгилаб қўйиш билангина чекланиларди. Бунинг учун эса тегишли буйруқни чиқаришнинг ўзингина кифоя эди. Меҳнатнинг бошқа кўпчилик шароитлари марказлаштирилган тартибда белгилаб қўйиларди.

Бозор муносабатларига ўтиш чоғида меҳнатга оид муносабатларнинг яқка-шартномавий тартибга солинишини анча кенгайтириш, бинобарин, тарафлар келишиб олган меҳнат шароитларини қайд этиш имконини берувчи меҳнат шартномаси шаклини ҳам ўзгартириш зарурияти пайдо бўлди.

21 *Меҳнат шартномалари қайси пайдан бошлаб ёзма шаклда тузилиши керак?*

Ҳозирги пайтда, МКнинг 74-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси фақат ёзма шаклда тузилиши мумкин, бу ходим билан иш берувчига уни тузиш чоғида эришилган шартларни қайд этиб қўйиш имконини беради.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган «Ёзма шаклдаги меҳнат шартномаси (контракт)ни тузиш бўйича тавсиялар» ва «Меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий нухаси»¹ меҳнат шартномаларини тўғри расмийлаштиришда ходимга ҳам, иш берувчига ҳам салмоқли ёрдам кўрсатишга мўлжалланган.

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати ҚТ, 1997 йил, № 3, 63 ва 67-бетлар.

Шунга эътибор бермоқ лозимки, ёзма равишдаги меҳнат шартномаси доимий ишловчи ходимлар билан ҳам, муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтида ишга қабул қилинувчилар билан ҳам, асосий иш жойига қабул қилиш чоғида ҳам, ўриндошлик билан ишга кириш чоғида ҳам тузилади.

Шуни таъкидлаш керакки, меҳнат шартномасининг мажбурий ёзма шакли ҳали Меҳнат кодекси қабул қилинмасидан илгари, Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 2 сентябрда қабул қилинган ва 1993 йилнинг 3 декабридан кучга кирган Қонуни билан жорий этилган эди¹. Бинобарин, шу санадан бошлаб тузилган барча меҳнат шартномаларига ёзма тус берилиши керак.

Худди мана шу вақтдан бошлаб ходим билан оғзаки меҳнат шартномасининг тузилиши белгиланган тартибнинг иш берувчи томонидан бузилиши сифатида баҳоланади.

22 *Меҳнат шартномасининг ёзма шакли қандай афзалликка эга?*

Меҳнат шартномаси мазмунига ходим билан иш берувчининг ўзаро манфаатлариши ҳисобга олувчи анчагина қўшимча шартларнинг киритилиши ва унинг ўзига хослигини таъминлаши ёзма шаклни афзал қилиб қўйди. Айни ёзма шартнома тарафлар ўз зиммаларига олган вазифаларнинг бажарилишига қаратилган ишончли кафолат ҳисобланиб, келгусидаги ҳар турли англашиловчиликларнинг олдини олади, меҳнат мунозаралари юзга келган тақдирда уларни ҳолис ҳал этиш имконини беради.

Меҳнат шартномаси оғзаки шаклда тузилган тақдирда баъзан у ёхуд бу шартлар юзасидан томонлар қандай битимга келганликларини аниқлаш, бу шартларнинг асл маъносини илғаб олишнинг имкони бўлмасди. Ишга қабул қилиш буйруқ билан расмийлаштирилар, унинг чиқарилишига ходимнинг аризаси асос бўлиб хизмат қиларди.

Бироқ, бундай буйруқ меҳнат шартномасининг аниқ мақсадини кўзламас, унинг кўпгина шартларини қайд эта олмасди. Бугина эмас, ходимни чиқариб қўйилган буйруқ билан таништириш талаб қилинар, унинг мазмунига қараб буйруқнинг тарафлар ўзаро келишини жараснида шартлашиб олишган нарсаларга мувофиқлигини аниқлаш мумкин бўлмасди.

Шундай қилиб, ёзма шаклдаги меҳнат шартномасининг асосий устуниги шундан иборатки, унинг шартлари ягона ҳужжатда қайд қилиниб, у ҳам ходим, ҳам иш берувчи учун мажбурий кучга эга бўлади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 10, 372-модда.

Баён этилганлардан келиб чиқадикки, меҳнат шартномасининг ёзма шакли:

— тарафлар қандай масалалар бўйича битимга келганликларини аниқлаб олиш;

— ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ шартноманинг мазмунига мувофиқ келишлигини текшириб кўриш;

— меҳнат шартномасининг шартлари қонун ҳужжатлари ва корхонада амал қилувчи локал ҳужжатларидагига нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирмаслигини аниқлаш;

— меҳнат шартномасининг тарафлари ўз зиммаларига олган мажбуриятлари бажарилишини таъминлаш;

— юзага келган меҳнат мунозараларининг ҳолис ҳал этиши имконини беради.

23 *Корхонада меҳнат шартномасининг ёзма шаклини ишлаб чиқиш чоғида нималарни ҳисобга олмоқ керак?*

Корхонада меҳнат шартномасининг ёзма шаклини ишлаб чиқиш чоғида бир нарсани ёдда тутиш лозим: меҳнат шартномаси аниқ бир ходим билан тузиладиган ва индивидуал ҳужжатдир. Шунинг учун унинг олдиндан ишлаб чиқилган, барча ҳолларда қўллашга мўлжалланган қандайдир универсал вариантга таяниш мумкин эмас. Меҳнат шартномаси ёзма шаклининг қайси вариантдан (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган намунавий шакл,¹ мазкур китобда таклиф этилган ёки ҳар қандай бошқа вариант) фойдаланилмасин, ушга фақат мазкур корхона хусусиятлари, муайян ходим меҳнат мажбуриятларининг ўзига хослиги, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг манфаатлари ҳисобга олиниб тўлдирилиши талаб қилинадиган тавсия сифатида қаралиши мумкин.

Айни пайтда шунини ҳам назарда тутиш керакки, ҳар қандай меҳнат шартномаси бир қатор умумий талабларга жавоб бериши шарт. Чунотчи, ёзма меҳнат шартномаси унинг зарур шартларини албатта қамраб олмоғи зарур (**29-саволга қараңг**). Меҳнат шартномасига қонун ҳужжатлари ва корxonанинг локал ҳужжатларидагига нисбатан, ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган шартлар киритилмаслиги керак (**43-саволга қараңг**). Меҳнат шартномасини тузиш чоғида МКнинг 74-моддасида назарда тутилган расмийлаштириш талабларига қатъий риоя этилиши лозим.

Меҳнат шартномаси ёзма шаклининг вариантларидан бирини келтирамиз (**мазкур саволга 22-24 саҳифалардаги 1 ва 2-илловаларга қараңг**).

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати ҚТ, 1997 йил, № 3, 67-бет.

___ меҳнат шартномаси

I. Шартнома тарафлари

- 1.1. _____
 (корхонанинг тўлиқ номи) _____ тимсолида
 (раҳбарнинг фамилияси, исми, отасининг исми)
 бир тарафдан (бундан буён — Иш берувчи) ва _____
 (ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми)
 бошқа тарафдан (бундан буён — Ходим), мазкур шартномани ту-
 зиш, қуйидагиларга келишиб олдилар:

II. Шартнома шартлари

- 2.1. Иш жойи. Ходим _____
 (корхонанинг ва корхона таркибий бўлиминининг номи)
 ишга қабул қилинади.
- 2.2. Меҳнат вазифаси _____
 (мутохассислиги (касби), малакаси ёки лавозими)
 хизмат вазифаларни юкланади:
 Асосийлари: _____
 Қўшимчалари: _____
 (дунарлар, лавозимларни ўриндошлик билан бажариш,
 хизмат кўрсатиш доирасини кенгайтириш, ишлар ҳажмини кўпайтириш)
- 2.3. Иш бошланадиган кун _____
 (кун, ой, йил)
- 2.4. Меҳнатга ҳақ тўлаш. Меҳнат вазифаларини тўла бажарган хо-
 димга иш берувчи қуйидагиларни тўлаш мажбуриятини олади:
 1) _____
 (ҳақ тури ва унинг аниқ миқдори ёхуд ЯТЖ _____
 ҳақ тўлаш;
 даражаси ёхуд тушумдан фойзаларда кўрсатилади ва ҳ.к.)
 2) _____
 (мукофотлар, йил якунлари бўйича, кўп йил хизмат
 қилганлиги учун тақдирловлар, устамалар, шу жумладан
 бошқа тўловлар тўлаш.
 қўшимча вазифаларни бажаргани учун)
- 2.5. Дастлабки синов _____
 (белгиланмаган ёки унинг аниқ муддати)
- 2.6. Иш вақтининг тартиби _____
- 2.7. Ҳар йилги меҳнат таътили _____ иш (календарь) кунин,
 шу жумладан: асосий _____ иш (календарь) кунин,
 қўшимча _____ иш (календарь) кунин.

2.8. Тарафларнинг қўшимча мажбуриятлари:

1. Ходим _____
зиммасига олади.
2. Иш берувчи _____
зиммасига олади.
- 2.9. Шартноманинг бошқа шартлари _____

III. Шартнома тарафларининг вазифалари ва жавобгарлиги

3.1. Ходим ва иш берувчи қонун ҳужжатлари билан, корхонанинг локал ҳужжатлари ва мазкур Шартнома билан зиммаларига юкланган вазифаларни бажарадилар.

Уларни бажармаганлик ёки лозим даражада бажармаганлик учун ходим ва иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.

3.2. Шартномавий жавобгарлик:

Иш берувчи _____
Ходим _____

IV. Шартнома шартларини ўзгартириш

Шартномага ўзгартиришлар киритиш санаси	Шартноманинг қайси бандига ўзгартириш киритилган	Ўзгартиришларнинг кучга қириш санаси ёки унинг амал қилиш муддати

4.1. Ўзгартиришларнинг аниқ мазмуни мазкур Шартномага илова тариқасида (25-бетдаги 2-иловага қаранг) расмийлаштирилади. Бир пайтнинг ўзида Шартноманинг бир қанча шартларини ўзгартирилса, уни янгидан расмийлаштириб қайтадан тузиш керак бўлади.

4.2. Шартнома иловасига киритилган ҳар бир ўзгартириш тарафлар томонидан имзоланиб, корхона муҳри билан тасдиқланади.

4.3. Илова (қайта тузилган Шартнома) икки нусхада тузилади ва сақлаш учун тарафларнинг ҳар иккаласига топширилади.

V. Шартнома тарафларининг манзиллари ва имзолари:

Ходим: _____

Иш берувчи: _____

Манзил _____
(сана, имзо)

Манзил _____
(сана, имзо, муҳр)

Шартномасиз ҳақиқий эмас

_____ билан Ходим
(корхонанинг номи)

_____ (фамилияси, исми, отасининг исми)

_____ ўртасида 199__ йил _____ да
_____ ишни бажариш тўғрисида тузилган _____-сон
Меҳнат шартномаси (ихтисоси (касби), мансаби)га

И Л О В А

Тарафларнинг келишуви билан Шартномага қуйидаги ўзгартиришлар киритилди:

1. 199__ йил «__» _____ да Шартноманинг _____-бандига
_____ (шартномага киритилган ўзгартиришлар мазмуни)

Ходим:	Иш берувчи:
_____	_____
_____	_____
(сана, имзо)	(сана, имзо, муҳр)

2. 199__ йил «__» _____ да Шартноманинг _____-бандига
_____ (шартномага киритилган ўзгартиришлар мазмуни)

Ходим:	Иш берувчи:
_____	_____
_____	_____
(сана, имзо)	(сана, имзо, муҳр)

3. ва ҳ.к.

24 *Илгари оғзаки шаклда тузилган меҳнат шартномаларига ёзма шакл берилиши керакми?*

1993 йил 3 декабрдан бошлаб меҳнат шартномасининг мажбурий ёзма шакли жорий этилганидан кейин бундай савол анча кўпроқ бериладиган бўлиб қолди.

Бу саволга тўғри жавоб бериш учун аввало қонунлар аввалги қондаларга ҳам ўз таъсирини ўтказмаслигини унутмаслик керак. Тегишли ҳужжат у қабул қилингангача юз берган ҳуқуқий муносабатларга нисбатан ҳам қўлланилиши учун, Қонуннинг ўзида ёки уни кучга киритиш тўғрисидаги қарорда бу хусусда махсус таъкид зарур бўлади. Модомики, 1993 йил 2 сентябрдаги Қонунда ва уни кучга киритиш тўғрисидаги қарорда бундай таъкид йўқ экан, ёзма шакл фақат 1993 йил 3 декабрдан бошлаб тузиладиган меҳнат шартномаларига нисбатангина мажбурийдир. Бу санагача тузилган шартномалар, улар оғзаки шаклда тузилганига қарамасдан, амал қилаверади. Бу шартномалар ёзма шаклда фақат ходимнинг розилиги билан расмийлаштирилиши мумкин.

25 *Меҳнат шартномасининг мазмуни қандай белгиланади?*

МКНинг 73-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси кўпгина шартларининг мазмуни (28-34, 39-41-саволларга қараи) ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Айни пайтда барча меҳнат шартлари меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига мувофиқ белгиланмаслигини назарда тутмоқ лозим. Бу шартларнинг айримлари бевосита қонун ҳужжатларида кўзда тутилган (26-саволга қараи), бошқалари жамоа битимлари, шунингдек жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиботи қондалари ва корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида (27-саволга қараи) кўзда тутилган. Бу шартларнинг меҳнат шартномаси билан ўзаро боғлиқлиги шунда ифодаланадими, улар:

— биринчидан, фақат меҳнат шартномалари тузилганидан кейин тарафлар учун мажбурий тус олади ва амал қила бошлайди;

— иккинчидан, муҳофаза вазифасини бажаради, чунки ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг улар томонидан белгиланган даражаси меҳнат шартномасини тузиш чо-

гида пасайтирилиши мумкин эмас (МК 73-моддасининг учинчи қисми).

26 Қонун ҳужжатларида қандай меҳнат шaroитлари назарда тутилган?

Меҳнат шартномасини тузиш чоғида тарафлар айрим меҳнат шартларини ишлаб чиқишининг зарурияти йўқ, негаки улар қонун ҳужжатларида назарда тутилган. Меҳнат шартномасига киритилиш-киритилмаслигидан қатъи назар, уларга рўя этилиши ҳам ходим, ҳам иш берувчи учун мажбурийдир.

Хусусан, қонунда кўзда тутилган барча ходимлар учун энг кўп иш вақти (ҳафтасига 40 соатдан кўп бўлмаган) ва балоғатга етмаган ёшлар, I ва II гуруҳ ногиронлари, меҳнат шaroитлари ноқулай ёки алоҳида туста эга ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти муддатини қисқартириш; иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш ва унинг энг кўп муддати; асосий меҳнат таътилишининг энг кам муддати (камида 15 иш куни); ходимларнинг айрим тоифалари учун узайтирилган ва кўшимча меҳнат таътиллари; таътил бериш тартиби; ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш кафолатлари (меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақидан оз бўлмаслиги, иш ҳақини тўлаш муддатларига рўя этилиши, нормал иш шaroитларидан четта чиқилганида меҳнат ҳақининг кафолатланган миқдори, иш ҳақидан ушлаб қолишларнинг чекланиши ва ш.к.); ходимларга мажбурий кафолатланган ва компенсация тўловлари; илтизомий жазо турлари ва уларни қўлланиш тартиби; ходимнинг моддий жавобгарлик турлари ва ходим тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин бўлган ҳолларнинг энг муфассал рўйхати; иш берувчи томонидан ходимга етказилган зарарни қоплаш тартиби ва миқдори; аёллар ва oilавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахслар, балоғат ёшига тўлмаганлар, ногиронлар, ишлаб туриб ўқийётган ходимлар ва бошқалар учун мажбурий кўшимча кафолатлар ва имтиёзлар шундай шарт-шaroитлар сирасига киради.

Меҳнат шартномасининг тарафларига меҳнатга оид муносабатларни индивидуал шартнома тартибда тартибга солиш юзасидан кенг имкониятлар берилиши қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат шaroитларининг аҳамиятини асло камситмайди, зеро уларнинг мақсадларидан бири — кафолатловчи хусусиятга эга эканлигидадир. Бу шунин билдирадики, на чекланган тартибда, на меҳнат шартномасининг тарафлари келишувига биноан меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасини қонун ҳужжатларида кўзда тутилганига нисбатан пасайтирувчи меҳнат шартларини белгилашга йўл қўйилмайди.

Бундан ташқари, ҳатто ходим тегишли равишда расмийлаштирилмасдан ишга қўйилган ва у билан тегишли меҳнат шартлари олдиндан келишиб олинмаган ҳолда ҳам барибир унинг ҳуқуқлари кафолатланади, зеро бу вазиятда ҳам қонун ҳужжатларида белгиланган барча кафолатлар унга дахлдор бўлади.

Бинобарин, қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат шартларини меҳнат шартномасида такрор қайд қилишнинг зарурияти йўқ, чунки ҳар қандай ҳолатда улар меҳнат шартномасини тузган ходим учун ҳам, иш берувчи учун ҳам мажбурий бўлиб қолади.

Бу шартларнинг меҳнат шартномаси мазмунига киритилиши фақат меҳнат шартномасининг тарафлари уларни ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан кўра ёмонлаштирмайдиган даражада аниқлаштириб қўйиш лозимлиги ёки ходим учун уларнинг янада имтиёзлироқ қўлланилиши хусусида бир фикрга келган ҳоллардагина ўзини оқлайди.

Масалан, МК 185-моддасининг иккинчи қисмига биноан меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

27 *Меҳнат шартномасининг мазмунини ташкил этувчи қандай шартлар жамоа келишувлари, шунингдек корхонанинг локал ҳужжатлари билан белгиланади?*

Меҳнат кодексининг 52-моддасига мувофиқ жамоа келишувларида: меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби; нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми; энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутиладиган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар; ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш; ходимлар ҳамда уларнинг oila аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар; давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш; ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлаштириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустақкамлаш тўғрисидаги қондалар назарда тутилиши мумкин.

Жамоа келишувларида бошқа меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қонун ҳужжатларига зид келмайдиган қоидалар ҳам бўлиши мумкин.

Эътиборни шунга қаратмоқ керакки, жамоа келишувларида назарда тутилган шартлар шу келишувни тузган вакилларнинг ходимлари ва иш берувчилари учун мажбурий ҳисобланади. Корхонада локал тартибда (жамоа шартномасида, меҳнатга ҳақ тўлаш, мукофотлаш тўғрисидаги низомларда ва бошқаларда) меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси жамоа келишувларида назарда тутилганига нисбатан оширилиши мумкин.

Юқорида қайд этилганидек, Меҳнат кодекси меҳнатга оид муносабатларни локал ҳолда тартибга солиш доирасини анчагина кенгайтирди.

Иш вақти тартиби ва иш ҳафтасининг тури, меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари ва тизимлари, мукофотлар, устамалар, қўшимча ҳақлар, рағбатлантирувчи тўловлар локал тартибда белгиланади. Корхонанинг иқтисодий имкониятлари ҳисобга олинган ҳолда қонун ҳужжатларида кафолатланганига нисбатан бирмунча имтиёзли меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий шартшароитлар (қўшимча таътиллار, компенсация тўловларининг оширилган миқдори, ходимларни ишлаб чиқаришда, уларнинг болаларини мактабларда ва мактабгача тарбия муассасаларида bepул ёки қисман ҳақ тўланадиган овқатлантириши, бошқа қўшимча кафолатлар ва имтиёзлар) назарда тутилади, бошқа масалалар ҳал этилади.

Бундан ташқари, Меҳнат кодекси илгари марказлаштирилган тартибда белгилаб қўйилган қўпгина масалаларни корхоналарда қабул қилинадиган норматив ҳужжатлар орқали йўлга қўйиши имконини беради. Масалан, меҳнат шартномасини иш берувчинини ташаббуси бўйича бекор қилишни ходимларнинг ваколатли органи билан келишиб олиш зарурияти тўғрисидаги масала жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси билан ҳал қилиниши мумкин. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгилаб қўйилиши мумкин (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-банди).

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи билан қасаба уюнимаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади (МК 203-моддасининг учинчи қисми), ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қилиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг chegarаси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ, лекин қонунда

кафолатланганидан кам бўлмаган миқдори (МКнинг 95-моддаси) белгилаб қўйилади. Ички меҳнат тартиби қондаларида меҳнат мажбуриятларини бузганлик учун ўртача иш ҳақининг 20 дан 40 фойзгача миқдорда жарима солиниши ва шу каби ҳоллар белгилаб қўйилиши мумкин.

Ҳар қандай ҳолатда ҳам локал ҳужжатларда кўзда тутилган меҳнат шартлари ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатлари ва жамоа келишувлари (бошқ, тармоқ, ҳудудий келишувлар)да кўрсатилганидан ёмонлаштириб қўймаслиги керак.

28 *Меҳнат шартномасининг мазмунини ташкил этувчи қандай шартлар тарафларнинг келишуви бўйича белгиланади?*

Ишга қабул қилиш чоғида энг муҳими тегишли буйруқнинг чиқарилиши хусусидаги тасаввур онгимизга кўп йиллар мобайнида ўрнашиб қолди. Меҳнат шартномасининг расмийлаштирилиши кўпинча иш жойини, қасбни, малакани ёхуд лавозимни аниқлаб қўйишдан иборат бўлади деб тушуниларди, меҳнат ҳақи эса қонун ҳужжатларида олдиндан белгилаб қўйилган бўларди. Бирор-бир бошқа шартларни кўрсатиб ўтиришга зарурият йўқ эди, чунки уларнинг ҳаммаси, одатда марказлаштирилган тартибда ҳал этиларди.

Қонун ҳужжатлари тарафларга меҳнатга оид муносабатларини уларнинг ўзаро манфаатлари ва иш берувчининг молжавий-иқтисодий имкониятларидан келиб чиқиб, индивидуаллаштириш имконини берадиган ҳозирги вақтда бу масалага муғлақо бошқача ёндашмоқ лозим бўлади.

Биринчидан, меҳнат шартномасини тузиш чоғида тарафлар МКнинг 73-моддасида кўрсатиб ўтилган зарур шартлар (иш жойи, ходимнинг меҳнат вазифаси, ишнинг бошланиш куни, меҳнат ҳақи миқдори ва ш.к.) бўйича келишувга эришмоқлари керак (**муфассалроқ 29, 40-саволларга қараи**).

Иккинчидан, тарафлар меҳнат шартномасининг мазмунига бошқа (қўшимча) шартларни ҳам, агар улар ходимнинг аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ёмонлаштирмаса, қўйишлари мумкин. Ходим ва иш берувчи келишиб олишлари ҳамда шартномага меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўзда тутилганга қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартларини киритишлари мумкин.

Бундан ташқари, МК 4-моддасининг учинчи қисмига биноан, тарафлар шартнома мазмунига, умуман меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бўлак норматив ҳужжатлар билан ҳал этилмаган масалаларни ҳам қўйиш ҳуқуқига эгадирлар (**41-саволга қараи**).

29 *Меҳнат шартномасининг қайси шартлари зарурий шартлар деб эътироф этилади?*

Меҳнат шартномасини тузиш учун келишувга эришиш мажбурий ҳисобланган шартлар зарурий шартлар деб эътироф этилади.

Меҳнат шартномасининг зарурий шартларини умумий, алоҳида ва бошқа зарурий шартларга бўлиш мумкин.

Умумий зарурий шартлар — ходим номуайян муддатга ёки муддатли меҳнат шартномаси бўйича, асосий ишга ёки ўриндошлик бўйича ишга кираётгани, у шартномада шарглашиб олинган ишни корхонада ёки ўз уйида бажариши ва шу кабилардан қатъи назар, меҳнат шартномасида албатта кўрсатилиши керак бўлган шартлардир. Ҳар қандай меҳнат шартномасини тузиш чоғида келишувга эришилиши мажбурий бўлган умумий зарурий шартларга иш жойи, меҳнат вазифалари, иш бошланадиган кун, меҳнат ҳақининг миқдори тўғрисидаги масалалар киради (муфассалроқ 30, 31, 33, 34-саволларга қараи).

Ходимлар билан меҳнат шартномаларининг айрим турларини тузиш чоғида умумий шартлардан ташқари мажбурий тарзда кўрсатиб қўйиладиган шартлар алоҳида зарурий шартлар ҳисобланади. Масалан, ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш чоғида унда шартнома бўйича ишни тутатиш вақти тўғрисидаги шарт қамраб олиниши керак (муфассалроқ 39-саволга қараи).

Агар ходим меҳнат фаолиятини амалга ошириши учун ҳал этилиши зарур бўлган у ёки бу масалалар (масалан, иш тартибини, иш ҳафтаси турини белгилаш) корхонанинг локал ҳужжатларида тартибга солилмаган ёки корхонада тегишли локал ҳужжатлар йўқ бўлса, бошқа зарурий шартлар меҳнат шартномасида кўрсатиб қўйилиши керак (муфассалроқ 40-саволга қараи).

30 *Иш жойи тўғрисидаги шартлар меҳнат шартномасида қандай кўрсатилади?*

Иш жойи, яъни муайян корхона ёхуд унинг алоҳида таркибий бўлинмаси (филиали, ваколатхонаси ва ш.к.)да ишлаш тўғрисидаги келишув меҳнат шартномасининг зарур шарти ҳисобланади. Меҳнат шартномасида иш жойи тўғрисида аниқ гап бўлиши шунинг учун зарурки, ходим қандай иш берувчи билан меҳнатга онд муносабатларда бўлиши, тузилган шартномага мувофиқ у корхонанинг қайси бўлинмасида ишлаши аниқ маълум бўлиши керак.

Иш жойи тўғрисидаги келишувга келиш чоғида ходим қўидаги ҳолатларга эътиборни қаратмоғи керак: у ишга кирётган корхона белгиланган тартибда рўйхатга олинганми? Меҳнат шартномасида корхонанинг номи ва унинг маъзилли тўғри (устанга мувофиқ) кўрсатилганми?

Иш жойи тушунчасини ишчи ўрни тушунчасидан фарқламақ лозим (**муфассалроқ 198-саволга қаранг**). Агар ходим учун у тегинши касб, малака, лавозим бўйича фақат муайян таркибий бўлинмада (мазкур корхонанинг ўша жойдаги алоҳида бўлмаган ҳар қандай бўлинмасида эмас) ёки фақат муайян механизмда ёхуд агрегатда (масалан, аниқ русумдаги ёки муайян юк кўтариниша мўлжалланган автомобилда) иш бажариши муҳим бўлса, у ҳолда меҳнат шартномасини тузиш чоғида иш берувчи билан бу масала хусусида бир келишувга келиш зарур бўлади. Шундай битимга эришилган чоғда меҳнат шартномасида ходим аини мазкур таркибий бўлинмага ёхуд муайян механизм ёки агрегатда ишлаш учун қабул қилинганлиги кўрсатилиши керак. Бундай вазиятда иш берувчи тарафидан ходимнинг иш жойи тўғрисидаги шартлар ўзгартирилишига фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

31 *Меҳнат шартномасида ходимнинг меҳнат вазифалари хусусидаги шартларни қандай кўрсатиш керак?*

Ходимнинг меҳнат вазифаси, яъни муайян касб (хунар), малака ёхуд лавозимда ишлаши тўғрисидаги шартлар меҳнат шартномасининг зарур шарти ҳисобланиб, у кўп жиҳатдан бошиқа барча меҳнат шартларининг мазмунини белгилаб беради. Меҳнат вазифасини кўпинча меҳнат шартномасининг негизи, меҳнат ҳуқуқига оид муносабатларнинг асосий жиҳати деб аташлари бежиз эмас.

Касб-хунар дегаида фаолиятнинг кенг соҳалари тушунладикки, ходим олган билимлари, иш кўникмалари ва малакасига мувофиқ бу соҳаларда ўз меҳнат қобилиятини ишга солиши мумкин. Касб-хунар меҳнатнинг тақсимот тури (шифокор, муаллим, слесарь, бухгалтер ва ш.к.)ни акс эттиради.

Бироқ ходимнинг меҳнат вазифасини белгилаш учун биргина касб-хунарнинг ўзи етарли эмас. Одатда касб-хунар доирасида бир қатор мутахассисликлар (шифокор-терапевт, математика муаллими, асбобсоз слесарь, ҳисоб-китоб бўлимининг бухгалтери ва ш.к.) фарқланади. Шу айғилганларни ҳисобга олиб, МКнинг 73-моддаси меҳнат вазифасини кўрсатиш чоғида ходимнинг аини мутахассислиги кўрсатилиши кераклигига эътиборни қаратади.

Бир мутахассислик бўйича бажариладиган ишлар ўз мураккаблигига кўра фарқ қилиши муносабати билан меҳнат ва-

зифаси муайян малака билан ҳам тавсифланади, бу хусусият тегишли мутахассислик бўйича ходимнинг амалий ва назарий билим даражасидан далолат беради.

Разряд, тоифа, даража, илмий даража, илмий унвон ва ш.к.лар малака кўрсаткичлари ҳисобланади.

Муайян меҳнат вазифасининг ўзига хослиги фақат ходимнинг ихтисоси ва малакаси билангина эмас, балки мазкур корхона (бўлинма)да таркиб топган меҳнат тақсимоли ва кооперациялашуви асосидаги иш йўналиши билан ҳам белгиланади.

Меҳнат шартномасида меҳнат вазифасининг мазмунининг аниқ кўрсатилиб қолмасдан, балки унинг номланиши ҳам тўғри белгиланиши керак. Бунинг учун Ишчи касбларининг ягона тариф-малака маълумотномаси, Раҳбарлар, мутахассислар, хизматчиларнинг малака маълумотномаси ва бошқа бир қатор ҳужжатларда келтирилган касблар, мутахассисликлар ва лавозимларнинг умум қабул қилинган номлари ҳисобга олинishi керак. Бу нарса қонун ҳужжатлари муайян касб ва мутахассислик бўйича ишлашни муайян имтиёзлар (масалан, ёши бўйича имтиёзли нафақа олиш ҳуқуқи) берилиши билан боғлайдиган ҳолларда айниқса муҳимдир.

Меҳнат шартномасида ходимнинг ихтисоси, малакаси ёхуд лавозимининг номи келтирилганидан кейин у бажарадиган мажбуриятлар доираси тегишли мансаб йўриқномаси билан белгиланиши кўрсатилиши мумкин. Йўриқнома муфассал ва аниқ бўлиши керак. Бу ҳолда ишга қабул қилинаётган киши олдиндан мансаб йўриқномаси билан таништирилиши керак (**муфассалроқ 313-саволга қаранг**).

Ходим билан иш берувчи меҳнат вазифаси мансаб йўриқномаси ёки бажариладиган ишларнинг тавсифномасида кўзда тутилган мезонлардан фарқланиши тўғрисида келишувга эришилган ҳолларда (ходимга қўшимча мажбуриятлар юкланиши, у тегишли лавозим (иш) бўйича вазифаларнинг фақат бир қисмини бажариши, келгусида меҳнат вазифаларининг ўзгариши ва ш.к.), бу ҳол албатта меҳнат шартномасида акс эттирилиши керак.

Мансаб йўриқномалари ишлаб чиқилмаган корхоналарда меҳнат шартномасида фақат ходимнинг ихтисоси, малакаси ва лавозимининг тўғри номи келтирилибгина қолмасдан, балки унинг асосий хизмат вазифалари доираси ҳам белгилаб қўйилиши керак (**32-саволга қаранг**).

32 *Ходимнинг қандай меҳнат вазифалари хизмат вазифаси ҳисобланади?*

Хизмат вазифалари меҳнат шартномаси билан шарт қилиб қўйилган меҳнат вазифаси (ихтисоси, малакаси, лавозими) бўйича ишларни бажариш билан бевосита боғлиқ бўлган меҳнат вазифаларининг таркибий қисмидир (муфассалроқ 311-саволга қаранг).

Ходимнинг хизмат вазифалари, одатда, Ишчи касбларининг ягона тариф-малака маълумотномаси, Раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномаси, (бўлимлар, хизматлар, ходимларнинг айрим тоифалари тўғрисидаги) турли низомлар ҳисобга олинб, корхонада ишлаб чиқилган мансаб йўриқномалари ёки бажариладиган ишларнинг тавсифномалари билан белгиланади.

Ходимнинг хизмат вазифалари бевосита меҳнат шартномасида аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Ходимларнинг хизмат вазифалари корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда ва ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида кўрсатиб қўйилиши уларнинг меҳнат вазифаларини аниқ белгилаб қўйиш имконини беради, бажарилаётган иш учун масъулиятни кучайтиришга, меҳнат низоларининг олдини олишга кўмаклашади.

Афсуски, айрим корхоналарда мансаб йўриқномалари, ишларнинг тавсифномаларини ишлаб чиқишга юзаки ёндашадилар ёхуд уларни умуман ишлаб чиқмайдилар. Меҳнат шартномаларида кўпинча фақат ходим қандай лавозим (иш)га қабул қилинганлиги кўрсатилади, унинг хизмат вазифалари аниқлаштириб қўйилмайди. Бундай ёндашув ножонз, чунки бу ходимнинг хизмат вазифалари доирасига нисмалар кириши тўғрисидаги масалани ҳал этиш чоғида қийинчиликлар келиб чиқишига олиб келади.

33 *Меҳнат шартномасида меҳнат ҳақи миқдори тўғрисида қандай шартлашиб олинади?*

Кўп йиллар мобайнида меҳнат ҳақи миқдорига шартноманинг тарафларининг келишуви бўйича белгиладиган эмас, балки қонун ҳужжатларида кўзда тутилган шартли сифатида қараб келинди. Ва чиндан ҳам, давлат мулкчининг яккаҳокимлиги шароитида ходимнинг меҳнат ҳақи билан боғлиқ масалаларнинг кўпчилиги давлат томонидан марказлаштирилган тартибда изга солинарди. Бу тартибдан ҳар қандай чеклишлар, умумий қоидадан ҳар қандай истиснолар ҳам қонун ҳужжатларида белгилаб қўйиларди.

Ҳозирги вақтда мазкур шарт бўйича келишувга эришиш чоғида шуни назарда тутиш зарурки, ҳар бир ходим меҳнат ҳақининг миқдори унинг шахсий меҳнат ҳиссасига боғлиқ бўлиб, унинг энг кўп миқдори бирон-бир тарзда чекланмайди (МК 153-моддасининг биринчи қисми).

Қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат ҳақи тааллуқли метёрларнинг кўплари ҳеч истисносиз ходимлар учун кафолат хусусиятига эга (масалан, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари энг кам иш ҳақи миқдорини, ишдан ташқари вақтдаги дам олиш ва байрам кунларидаги, тунги ишлар учун меҳнат ҳақи миқдорларини, ишдан бўйиниш нафақаси, компенсация тўловлари ва ш.к.) эканлигига эътиборни қаратмоқ лозим.

Корхоналар меҳнат ҳақининг тури, тизимини, тариф ставкалари, маошлар, мукофотлар миқдорини, рағбатлантирувчи тўловларни, нормал меҳнат шароитларидан чекинилган чоғларда қўшимча тўловларнинг аниқ миқдорини ва шу кабиларни мустақил белгилаш ҳуқуқига эга.

Шартноманинг тегишли графасида меҳнатга ҳақ тўлаш тизими (ишбай, вақтбай ва ҳ.к.) кўрсатилади ва унинг миқдори белгиланади. Бошқа тўловлар (мукофотлар, устамалар, қўшимча ҳақлар, йил якулари бўйича тақдирлашлар ва ш.к.) санаб кўрсатилади. Меҳнат шартномасида корхонада қабул қилинган локал ҳужжатларга ҳавола қилиниши мумкин. Масалан: «Ходимга мукофот корхонада амал қилувчи Мукофотлаш тўғрисидаги низомга биноан тўланади».

Мукофотлаш тўғрисидаги низом айрим масалаларни индивидуал шартномавий тартибга солиш соҳасига (масалан, мукофотнинг аниқ миқдорини ходимнинг маошини (ставкасига) нисбатан фонзларда белгиланиши) киритадиган ҳоллар амалиётда учрайди. Бундай вазиятда тегишли масалалар меҳнат шартномасида тартибга солинган бўлиши керак. Агар корхонада Мукофотлаш тўғрисидаги низом бўлмаса, тарафлар эса уни тўлаш тўғрисида келишиб олсалар, у ҳолда мазкур ходимни мукофотлаш билан боғлиқ барча масалалар (мукофот тўлаш кўрсаткичлари, шартлари, даврийлиги, унинг миқдори ва бошқалар) бевосита меҳнат шартномасининг ўзида белгилаб кўйилиши керак.

Агар меҳнат шартномасида ходимга қўшимча хизмат вазифалари (касблар, лавозимларнинг ўриндошлик йўли билан эгалланиши, бажариладиган ишлар ҳажмининг кўпайтирилиши ва шу кабилар) юкланиши кўзда тутилган бўлса, у ҳолда айни пайтда бу қўшимча вазифаларни бажарганлик учун меҳнат ҳақини тўлаш тартиби ва миқдори белгиланиши зарур.

Меҳнат ҳақининг миқдори тўғрисидаги шарт амалиётда қўшимча ходимга тегишли бўладиган аниқ пул миқдори кўринишида кўрсатилади. Бунга тўла йўл қўйса бўлади, бироқ масаланинг бундай ҳал этилиши чоғида меҳнат ҳақи миқдори-

нинг ҳар қандай ўзгариши, шу жумладан, пулнинг қадрсизланиши билан боғлиқ ўзгаришлар ҳам, меҳнат шартномасига тегишли ўзгаришлар киритишни талаб қилади. Шунинг учун ҳисобга олиб, тарафларнинг келишуви бўйича шартномада ходимнинг меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш имконини берувчи бирмунча барқарор кўрсаткичларни кўзда тутиш мақсадга мувофиқдир. Чунинчи, меҳнатга ҳақ тўлаш Ягона тариф жадвалига мувофиқ амалга оширилса, у ҳолда меҳнат шартномасида мазкур ходимнинг меҳнатига ҳақ қандай малака даражаси (разряд) бўйича тўланиши кўрсатиб қўйилиши керак. Агар меҳнат ҳақини тушумдан фоизларда ёки фойдадан ҳиссаларда тўлаш амалга оширилса, меҳнат шартномасида қанча фоиз ёки қанча ҳисса тегишли меҳнат меъёрини бажарган ходимга тааллуқли эканлиги кўрсатиб қўйилиши керак.

Меҳнат ҳақининг миқдори шунингдек республика ёки бевосита корхонанинг ўзида энг кам иш ҳақи миқдорига қараганда ҳисобда белгиланиши мумкин.

Ходим қаерга ишга кириши ва у қандай мажбуриятни бажаришни ўз зиммасига олаётганлигидан қатъи назар, меҳнат ҳақи тўғрисидаги келишувга эришиш чоғида қуйидаги талаблар ҳисобга олиниши керак.

Биринчидан, ходимга меҳнат ҳақи тўлаш соҳасида қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар мажбурий тартибда берилиши керак: иш берувчи ўзининг молиявий аҳволидан қатъи назар ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ МКнинг 161-моддасида кўзда тутилган муддатларда тўлаши шарт (МКнинг 154-моддаси); муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас (МК 155-моддасининг биринчи қисми); меҳнатга ҳақ тўлаш шартларининг ўзгарилиши фақат МК 156-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилиши мумкин; ходимнинг меҳнат ҳақидан ушлаб қолинишларга фақат қонунда кўзда тутилган ҳоллардагина йўл қўйилиши мумкин (МКнинг 164-моддаси) ва ш.к.

Иккинчидан, МК 154-моддасининг иккинчи қисмига биноан, меҳнат шартномаси тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувда ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Масалан, тармоқ жамоа келишуви ёки корхонадаги жамоа шартномаси тегишли равишда мазкур тармоқ ёки муайян корхона ходимлари учун энг кам меҳнат ҳақи миқдорининг қонун ҳужжатларида кўрсатилганидан бирмунча юқори миқдорини кўзда тутди.

Бу ҳолда ходим билан меҳнат шартномасида мана шу энг кам миқдордан камроқ меҳнат ҳақи кўзда тутилиши мумкин эмас.

34 *Меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни қандай кўрсатилади?*

Ишнинг бошланиш куни, яъни қачон, қайси кундан бошлаб ходим меҳнат вазифаларини бажаришга киришиши кераклиги тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасининг зарур шартларидан бири ҳисобланади.

МК 83-моддасининг биринчи қисмига биноан ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмоғи лозим.

Бинобарин, тарафлар меҳнат шартномасида ходим шартнома имзоланган куни ёки шартнома имзоланганидан кейин, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган ҳар қандай бошқа кундан ишга тушишини кўрсатиб қўйиш ҳуқуқига эгалар.

Меҳнат шартномасини тузиш чоғида тарафлар ходим қачон ишга тушиши кераклигини белгиламаган ҳолдагина қонунда ушбу вақт белгиланади (**36-саволга қаранг**).

Ишнинг бошланиш кунини меҳнат шартномаси кучга кирган кун билан чалқаштирмаслик керак (**муфассалроқ 35-саволга қаранг**).

35 *Ишнинг бошланиш куни меҳнат шартномаси кучга кирган кун билан мос тушадими?*

Ишнинг бошланиш кунини шартнома кучга кирган кундан фарқламоқ зарур, чунки улар, одатда, вақт жиҳатидан бир-бирига мос тушмайди.

Меҳнат шартномасининг кучга кириш вақти қонун ҳужжатларида аниқ белгиланган. МК 83-моддаси биринчи қисмига биноан барча ҳолларда меҳнат шартномаси у имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради. Бироқ бундан шартномада шартлашиб олинган ҳамма шартлар у имзоланган вақтдан бошлаб дарҳол бажарилиши кераклиги келиб чиқмайди. Шартноманинг кучга кириши шартноманинг келишиб олинган шартлари бир тарафлама тартибда ўзгартирилиши мумкин эмаслигини ва уларни шартномада кўрсатилган кундан (яъни, ходим ишга тушиши керак бўлган кундан) бошлаб тарафлар бажаришга мажбур эканлигини билдиради. Худди мана шунинг учун ишнинг бошланиш куни тўғрисидаги шарт, шартноманинг бошқа барча шартлари сингари, у имзоланганидан кейин фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича, меҳнат шартномасига белгиланган тартибда ўзгартириш киритган ҳолда ўзгартирилиши (ишнинг бошланиш санаси бирмунча кейинроқ муддатта ёки бирмунча олдинроққа кўчирилиши) мумкин.

36 *Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни кўрсатилмаган бўлса, ходим қайси кундан ишга тушиши керак?*

МК 83-моддасининг иккинчи қисмига биноан, агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни кўрсатилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзоланган иш кунининг (сменанинг) эртасидан кечикмай ишга тушмоғи лозим.

37 *Агар ходим ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилмасдан туриб, меҳнат вазифаларини бажаришга қўйилган бўлса, ишнинг бошланиш куни қайси кундан ҳисобланади?*

Агар ходим ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг рухсати билан меҳнат мажбуриятларини бажаришга қўйилган, лекин ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилмаган бўлса, кейинчалик, меҳнат шартномасини расмийлаштириш чоғида, унда ходим меҳнат вазифаларини бажаришга киришган кун ишнинг бошланиш куни сифатида кўрсатилган бўлиши керак (муфассалроқ 119, 120-саволларга қаранг).

38 *Тарафлар томонидан ишнинг бошланиш куни тўғрисидаги шартларга риоя қилинмаслик қандай ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқариши мумкин?*

Ходим ёки иш берувчи томонидан ишнинг бошланиш куни тўғрисидаги шартларнинг бажарилмаслиги муайян ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқаради, улар мазкур шарт кимнинг айби билан бузилганлигига боғлиқ ҳолда табақалаштирилади.

Чунончи, агар иш берувчи шартноманинг ишнинг бошланиш куни ҳақидаги шартини бузган бўлса (қонуний асосларсиз ходимни ишга қўймади ёки уни ишга кечикиб қўйди ва ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқни шартномада кўзда тутилганидан бирмунча кеч берди), бу ҳолда ходимнинг ишга қабул қилишни шартномада кўрсатилган кундан бошлаб расмийлаштириш, шунингдек мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги талаби қонуний бўлади. Мазкур вазиятда ходим унга етказилган маънавий зарар учун компенсация тўлаш тўғрисидаги талабни ҳам қўйиши мумкин.

Агар ишнинг бошланиш куни тўғрисидаги шарт ходим томонидан бажарилмаса (масалан, шартнома тузган ходим белгиланган куни корхонага келмаса), бунда, аввало, унинг ишга келмаслик сабабини аниқлаш зарур. Ва, агар ишга келмаслик сабабсиз деб топилса, ходим томонидан иш бошланиш куни тўғрисидаги шарт бузилгани тўғрисида гапириш мумкин.

Бундай ҳолларда амалиётда кўпинча: «Ишга тушмаган сифатида ишдан бўшатилсин» ёки «Шундай одам ишга тушмагани муносабати билан уни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ бекор қилинсин» деган буйруқ пайдо бўлади. Айрим раҳбарларнинг чалғиши шундай буйруқлар чиқарилишига сабаб бўлади, чунки улар ходим ишга тушмаган мазкур ҳолатда у билан меҳнатга оид муносабатлар ҳали юзага келмади, деб ўйлайдилар.

Шуни ёдда тутиш керакки, шартномада белгиланган ишнинг бошланиш кунидан бошлаб шартнома тузган шахс мазкур корхонанинг ходими ҳисобланади ва у билан меҳнатга оид муносабатларни фақат қонуний асосларда бекор қилиш мумкин.

Бундай ходимнинг ҳатто у шартномага мувофиқ меҳнат вазифаларини бажаришга киришиши керак бўлган биринчи куни узрли сабабсиз ишга чиқмаслигини ҳам меҳнат интизомини бузиш сифатида баҳолаш керак. Бу нарса ходим билан меҳнат шартномасини кўрсатилган тартибда МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3 ёки 4-бандлари бўйича бекор қилишгача бўлган интизомиёв жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

39 *Меҳнат шартномасининг айрим турларини тузиш чоғида қандай шартлар зарур ҳисобланади?*

Ҳар қандай меҳнат шартномасида кўрсатилиши керак бўлган умумий зарур шартлардан (иш жойи, меҳнат вазифаси, меҳнат ҳақи миқдори ва ишнинг бошланиш куни) ташқари, меҳнат шартномасининг айрим турларини (муддатли, ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисидаги ва бошқалар) тузиш чоғида, тарафлар шартномада айрим бошқа шартларни ҳам албатта акс эттиришлари керак. Бу шартлар ҳам барча меҳнат шартномалари учун эмас, балки уларнинг фақат мазкур тури учун зарур ҳисобланади.

Чунончи, муддатли меҳнат шартномасини тузиш чоғида фақат ишнинг бошланиш кунинигина эмас, балки унинг тугаш вақтинини ҳам албатта кўзда тутиш керак бўлади. Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати (яъни, тугаш вақти) кўрсатилмаган бўлса, у ҳолда шартнома номуайян муддатга тузилган ҳисобланади (МК 75-моддасининг иккинчи қисми).

Ўриндошларни ишга қабул қилиш чоғида меҳнат шартномасида ўриндошлар учун қонун ҳужжатларида кўзда тутилган энг кўп иш вақтининг доирасидаги иш вақтининг муддати албатта белгилаб қўйилган бўлиши керак ва ш.к. (549-саволга қараиш).

40 *Локал ҳужжатлари бўлмаган корхоналарда меҳнат шартномасини тузиш чоғида қандай шартларни зарур деб ҳисоблаш керак?*

Агар корхонада тегишли локал ҳужжатлар (жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, сменалик графиклари ва ш.к.) қабул қилинмаган ва бунинг натижасида ходимлар меҳнат фаолиятларини амалга оширишлари учун зарур бўлган масалалар ҳал этилмаган бўлса, бу масалаларни ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ҳал этиш керак.

Масалан, МКнинг 120-моддасига мувофиқ, иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси) ва иш вақти режими (кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиши ва тугаши вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашинуши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, ходим ва иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

Бинобарин, корхонага ишга кираётган ҳар қандай ходим ўзи иш вақтининг қандай тартиби бўйича меҳнат қилиши ва унинг учун иш ҳафтасининг қандай тури белгиланганлигини билиши керак. Агар мазкур корхонада тегишли локал норматив ҳужжатлар бўлмаса, бу масалалар меҳнат шартномасида албатта ҳал қилиниши керак. Бу ҳолда иш ҳафтасининг тури ва иш вақтининг тартиби меҳнат шартномасининг зарур шартлари сифатида қаралиши керак.

41 *Тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасининг мазмунига қандай қўшимча шартлар киритилиши мумкин?*

Агар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлардаги нисбатан олганда ходимнинг аҳволини ёмонлаштириб юбормаса, тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасига турли қўшимча шартлар киритилиши мумкин.

Бу шартлар шунинг учун қўшимча шартлар деб аталади-ки, тарафлар уларни меҳнат шартномасининг мазмунига киритишлари ҳам, киритмасликлари ҳам мумкин. Бироқ, тарафлар бу шартларни шартномага киритиш тўғрисида келишувга эришган бўлсалар, у ҳолда зарурий шартларга ўхшаб уларни ходим ҳам, иш берувчи ҳам бажариши даркордир.

Бундан ташқари, меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишда қўшимча шартларнинг роли ғоят муҳим бўлиб, улар меҳнат шартномасининг мазмунини индивидуаллаштиради, тарафларнинг манфаатларини ҳисобга олиш имконини беради.

Ишга қабул қилиш чоғида синов белгилаш, бир йўла бир неча касбда (лавозимда) ишланг, малакани муттасил ошириб бориш, иш вақти ва дам олиш вақтининг индивидуал тартиби, йиллик асосий ва қўшимча таътиллارнинг қонун ҳужжатларида кўрсатилган муддатини кўпайтириш, мазкур ходим учун қўшимча имтиёзлар тўғрисидаги шартлар ва ҳоказолар қўшимча шартлар сирасига киради.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра, меҳнат шартномасида, келишувга эришиш имконияти қонунда белгиланган қўшимча шартлар (ишга қабул қилиш чоғида синаб кўриш, тўла бўлмаган иш вақти шароитида ишлаш, муддатли меҳнат шартномаси муддатидан илгари бекор қилинган ҳолда неустойка тўлаш ва бошқалар)гина эмас, балки қонун ҳужжатларида кўрсатиб қўйилмаган, лекин тарафларнинг фикрига кўра кўзда тутиш мақсадга мувофиқ бўлган бошқа шартлар ҳам (хизмат сафарига жўнатилмайдиган иш, дала ҳовлиси ажратиш, болаларни мактабгача тарбия муассасаларига жойлаштириш ва бош-қалар) кўрсатиб қўйилиши мумкин.

42

Локал тартибга солиниш соҳасига тааллуқли қандай масалалар меҳнат шартномаси мазмунига киритилиши мумкин эмас?

Умумий қоида бўйича (МК 4-моддасининг учинчи қисмига қаранг), корхонанинг локал ҳужжатларида ҳал этилмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафлари томонидан ҳал этилиши мумкин, ҳатто айрим ҳолларда (одагда, тегишли локал ҳужжатлар бўлмаганда) ҳал этилиши зарур (**40-саволга қаранг**).

Бироқ, бу қоидалан истиснолар ҳам бор. Шунга ҳам эътиборни қаратмоқ лозимки, Меҳнат кодексига мувофиқ фақат корхонанинг тегишли локал ҳужжатларида ҳал этилиши мумкин бўлган масалалар ҳам бор, бу эса ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолати ҳисобланади. Бу кафолатга риоя этмаслик ва бундай масалаларнинг меҳнат шартномасида тартибга солиниши ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларидагига нисбатан

ёмонлаштириб қўяди, бинобарин, МК 5-моддасига биноан шартноманинг тегишли шартлари ҳақиқий эмас, деб эътироф этилади (муфассалроқ 43-саволга қаранг).

Буни қуйидаги мисолларда далиллаб ўтамиз. Меҳнат кодексига биноан, аynи корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида (ходим билан тузилган меҳнат шартномасида эмас) иш берувчи меҳнат интизомини бузувчига ходимнинг ўртача иш ҳақининг 20 фоизидан кўпроқ, лекин 40 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳуқуқига эга бўлган ҳоллар белгиланиши мумкин, бир марта содир этганлиги учун ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйиладиган қўпол бузишлар, рўйхати тасдиқланади.

Агар юқорида кўрсатилган масалалар қоидаларда ҳал қилинмаган бўлса, у ҳолда иш берувчи меҳнат интизомини бузган ходимга фақат ўртача иш ҳақининг 20 фоиздан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима сола олади, ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлик учун МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига биноан бекор қилинишига умуман йўл қўйилмайди.

Бинобарин, Меҳнат кодекси ходимнинг манфаатларини қўлаб, корхонанинг локал ҳужжатларида тартибга солинмаган масалалар меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича ечилиши мумкинлиги тўғрисидаги умумий қондалан муайян чеклинишларни белгилайди. Бу чеклинишлардан ҳар қандай четга чиқишлар фақат қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ҳоллардагина мумкин. Чунончи, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига мувофиқ бир марта содир этилганлиги учун корхона раҳбари билан меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинишига йўл қўйиладиган қўпол равишда бузишлар рўйхати корхона мулкдори (у вакил қилган орган) томонидан раҳбар билан тузилган меҳнат шартномасида кўзда тутилиши мумкин.

43 *Меҳнат шартномасининг қайси шартлари ҳақиқий эмас деб эътироф этилади?*

Ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатлардагидан ёмонлаштирувчи шартлар ҳеч қандай ҳолатда меҳнат шартномасига киритилмаслиги керак. Агар бундай шартлар ходим билан тузилган меҳнат шартномасига барибир киритилган бўлса, МКнинг 5-моддасига мувофиқ, улар ҳақиқий эмас деб эътироф этилади.

Чунончи, ҳатто ходимнинг розилиги билан ҳам ходимга қонун ҳужжатларида кафолатланганидан кам муддатли таътил бериш, Кодексида белгиланган энг кўп муддатдан ортиқ (яъни,

уч ойдан кўпроқ) узайтирилган синов муддати белгилаш; иш вақтининг узунлигини қонун ҳужжатларида кафолатланганидан кўпга чўзиш; ходимга МКнинг 202-моддасида кўзда тутилмаган ҳолларда тўла моддий жавобгарликни юклаш; қонун ҳужжатларида кўзда тутилмаган интизомий жазоларни қўлланиш мумкинлиги тўғрисидаги ва ш.к. шартларни меҳнат шартномасига киритиш мумкин эмас.

Фақат қонун ҳужжатларига нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган эмас, балки унинг аҳволини жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, меҳнат ҳақи, мукофотлаш, йиллик иш якунлари бўйича тақдирлов тўғрисидаги низомлар ёки корхонада амал қилувчи бошқа локал ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштирадиган шартлар ҳам ҳақиқий эмас деб эътироф этилади.

Меҳнат шартномаси шартларининг ҳақиқий эмас деб эътироф этилиши бу шартлар юридик кучга эга эмаслигини ва ходим учун у кўзда тугган ноқулай шартларни юзага келтириб чиқариши мумкин эмаслигини билдиради.

Шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, меҳнат шартномаси шартларининг ҳақиқий эмас деб эътироф этилиши иш берувчининг тегишли равишда қонун ҳужжатларида, жамоа келишувиде, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида кўзда тутилган кафолатлар ходимга берилишини таъминлаш мажбуриятини келтириб чиқаради.

МКнинг 5-моддасида қайд қилинган меҳнат шартномасининг шартларини ҳақиқий эмас деб эътироф этиш тўғрисидаги қонда меҳнат ҳуқуқлари юридик кафолатларининг энг муҳим кафолатларидан бири ҳисобланиб, ҳатто ходим (одатда ҳуқуқдан хабарсизлик ёки иш берувчининг таъсири остида) шундай шартларни меҳнат шартномасига киритишга рози бўлганида ҳам унинг манфаатларини ҳимоя қилишга даъват этилган.

44 *Меҳнат шартномасига иш вақтидан ташқари бажариладиган ишларга ходимни жалб этиш учун унинг розилиги тўғрисидаги шартларни киритиш қонуний бўладими?*

Меҳнат кодексига мувофиқ иш берувчи муайян юридик хатти-ҳаракатларни (таътилнинг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисмини кейинги иш йилига кўчирили (МКнинг 143-моддаси); ходимни иш вақтидан ташқари бажариладиган ишларга жалб қилиш ва бошқалар) фақат ходимнинг розилиги билан амалга ошира олади.

Кўрсатилган ҳолларда сўз ходимни ишдан ташқари бажариладиган ишларга жалб қилиш, таътилни кейинги иш йилига кўчирилиш ва ш.к. заруратлар юзага келган ҳар бир муайян вази-

ятда унинг розилигини олиш тўғрисида боради. Худди мана шунинг учун меҳнат шартномасида зарурат туғилганида ходимнинг иш берувчи бу масалаларни ўз билганича ҳал қилишга қарши эътироз билдирмаслиги қайд қилиб қўйилиши мумкин эмас. Бундай шарт ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида кафолатланганига нисбатан ёмонлаштиради, бинобарин МКнинг 5-моддасига кўра ҳақиқий эмас деб эътироф этилиши керак.

Шуни таъкидлаш керакки, суд амалиёти ҳам меҳнат шартномасининг меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўзда тутилган «ҳар бир ҳолатда ходимнинг розилиги»ни «иш жараёнида юз бериши мумкин бўлган барча ҳолатлар учун бир марталик розилик» билан алмаштириш тўғрисидаги шартни ҳақиқий эмас деб, эътироф этилиши кераклигидан келиб чиқади.

45

Меҳнат шартномасининг Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари ёки Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон ратификация қилган конвенцияларига нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирувчи шартлари ҳақиқий эмас деб эътироф этиладими?

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси халқаро ҳуқуқ нормаларининг устуңлиги қондасини мустаҳкамлаб қўйди. Бу асосий конституциявий қонда Меҳнат кодексига ўзифодасини тоиди.

МКнинг 10-моддасига биноан, агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган Конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қондалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қондалари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган Конвенцияси қондалари меҳнатга оид муносабатлар бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган ҳолатларда ҳам қўлланилади.

Бу айтилганлар меҳнат шартномаси мазмунига у ёхуд бу шартларни кўниш чоғида ҳам ҳисобга олиниши керак. Модомики, МКнинг 5-моддасига мувофиқ, Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ёки бошқа норматив ҳужжатларига нисбатан шартноманинг ходим аҳволини ёмонлаштирувчи шартлари ҳақиқий эмас деб эътироф этилар экан, бу ҳолда, равшанки, миллий қонун ҳужжатларига нисбатан устуворликка

эга бўлган халқаро шартномалар ва конвенцияларга нисбатан олганда ходимнинг аҳволини ёмонлаштирувчи шартлар ҳам ҳақиқий эмас деб эътироф этилиши керак.

Шундай қилиб, халқаро ҳуқуқ нормаларининг устуворлиги қондасига меҳнат шартномаси мазмунининг мослашуви шунда намоён бўладики, шартнома ходимнинг аҳволини халқаро андозаларга нисбатан ёмонлаштирувчи шартларни қўймаслиги керак. Агар шундай шартлар барибир шартномага киририлган бўлса, улар ҳақиқий эмас ҳисобланади. Бундай ёндашув Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Устави қондаларига тўла мувофиқдир.

Бунда эътиборни шунга қаратиш муҳимки, сўз Халқаро Меҳнат Ташкилотининг айна Ўзбекистон ратификация қилган конвенциялари хусусида боряпти.

4. Меҳнат шартномасининг муддати

46 *Меҳнат шартномаси қандай муддатга тузилиши мумкин?*

МКнинг 75-моддасига биноан меҳнат шартномалари:

- номуайян муддатга;
- беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;
- муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

47 *Қандай меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб эътироф этилади?*

Меҳнат шартномаси, агар унда ишнинг шартнома бўйича тугаш муддати белгилаб қўйилмаган бўлса, номуайян муддатга тузилган деб эътироф этилади. Бу ҳолда ходим доимий ишга қабул қилинган ҳисобланиб, у билан меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасининг муддати ўтгани муносабати билан бекор қилиниши мумкин эмас (МКнинг 105-моддаси).

48 *Қандай меҳнат шартномаси муддатли ҳисобланади?*

Шартнома бўйича ишнинг тугаш вақти кўрсатилган меҳнат шартномаси муддатли ҳисобланади. Ўз навбатида муддатли меҳнат шартномалари яна икки турга бўлинади. Улар:

- беш йилдан кўп бўлмаган муайян муддатга;
- муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

49 *Муддатли меҳнат шартномаси қандай хусусиятларга эга?*

Шундай хусусиятлар сирасига:

– муддатли меҳнат шартномасини фақат МКнинг 76-моддасида кўзда тутилган ҳолларда тузиш мумкинлиги (**муфассалроқ 54-саволга қаранг**);

– шартномани тузиш чоғида унинг амал қилиш муддати аниқ белгилаб қўйилиши (**муфассалроқ 61-саволга қаранг**). Яъни муддатли меҳнат шартномасида фақатгина ишнинг бошланғич кўни эмас, балки унинг тугатилиш вақти ҳам белгилаб қўйилиши керак (МК 75-моддасининг иккинчи қисми);

– муддатли меҳнат шартномасини тузиш чоғида у муддатидан илгари бекор қилинган ҳолатда МКнинг 104-моддасида кўзда тутилган тартибда неустойка тўлашни кўрсатиб қўйиш мумкинлиги (**муфассалроқ 392, 395-саволларга қаранг**);

– шартнома муддати ўтганлиги муносабати билан тарафлардан ҳар бирининг меҳнатга оид муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқи (**муфассалроқ 396-саволга қаранг**);

– агар шартноманинг муддати ўтганидан кейин бир ҳафта мобайнида тарафларнинг биронтаси ҳам уни бекор қилишни талаб қилмаса, муддатли меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган шартномага айланиши (**муфассалроқ 400-саволга қаранг**) киради.

50 *Амалдаги қонун ҳужжатлари «вақтинча» ва «мавсумий» ишларга қабул қилинадиган ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиш имкониятини кўзда тутадими?*

Меҳнат кодекси, илгари бўлганидек, ишга вақтинча ва мавсумий қабул қилинадиган ходимлар билан «алоҳида» меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кўзда тутмайди. Бинобарин, 1996 йил 1 апрелдан, яъни Меҳнат кодекси амалга киритилиши билан, илгари қўлланилган вақтинча ва мавсумий ишга қабул қилинган ходимларнинг меҳнат шартларини тартибга солувчи ва бошқа ходимларга нисбатан уларнинг меҳнат ҳуқуқларини бир қатор чеклашларни кўзда туғувчи норматив ҳужжатлар ўзининг юридик кучини йўқотди.

Ҳозирги вақтда Меҳнат кодекси шундан келиб чиқадикки, агар ходим билан қисқа муддатга ёки муайян мавсум мо-

байнига меҳнат шартномаси тузилган бўлса, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг муддатли меҳнат шартномаси тузган ходимларга қўлланиладиган умумий қоидалари (дам олиш кунлари ишга жалб қилишнинг умумий тартиби, меҳнат шартномасининг ходим томонидан ҳам, иш берувчи томонидан ҳам бекор қилиниши, меҳнатта оид муносабатларни бекор қилиш чоғида фойдаланилмаган таътил учун компенсация тўлаш ва ш.к.) унга ҳам жорий этилиши керак. Қисқа муддатга ёки мавсум даврига ишга қабул қилинган ходимлар учун муайян ўзига хосликлар белгиланган ҳолларда улар тегишли қонунларида тўғридан-тўғри кўрсатишган. Бундай ўзига хосликлардан бири, масалан, МК 84-моддасининг учинчи қисмида кўзда тутилган бўлиб, унга биноан меҳнат шартномаси олти ойгача бўлган муддатга тузилган шахсларни ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синов белгиланмайди.

51 *Кодекснинг қайси талаблари умумий ҳисобланиши, қайсилари фақат муддатли меҳнат шартномалари-га жорий этилишини қандай аниқлаб олиш керак?*

Меҳнат кодексининг муайян моддасида «меҳнат шартномаси» атамаси қўлланилган вақтда, бу мазкур модданинг талаби умумий хусусиятга эга бўлиб, номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаларига ҳам, барча муддатли меҳнат шартномаларига ҳам жорий этилади. Агар у ёки бу меъёрда «муддатли меҳнат шартномаси» (масалан, Меҳнат кодексининг 99-моддаси биринчи ва олтинчи қисмларида; 100-модданинг биринчи қисмига, 104-моддага ва бошқаларга қаранг) атамасидан фойдаланилса, у ҳолда бу норманинг талаблари беш йилдан кўп бўлмаган муайян муддатга ҳам, муайян ишни бажариш вақтига тузилган шартномаларга ҳам жорий этилади. Аниқлик киритиш зарурати тузилган ҳолларда муддатли меҳнат шартномасининг қандай хили хусусида сўз бораётганлиги Кодекснинг моддаларида тўғридан-тўғри кўрсатилади (масалан, МК 105-моддасининг учинчи қисмига қаранг).

52 *Беш йилдан кўп бўлмаган муайян муддатга тузиладиган меҳнат шартномасининг муайян ишни бажариш вақтига тузиладиган муддатли меҳнат шартномасидан фарқи нимада?*

Меҳнат кодекси муайян муддатга тузилган муддатли меҳнат шартномасининг энг узоқ давом этиш даврини белгилаб қўйган. Бундай шартнома беш йилдан ортиқ муддатга тузилиши мумкин эмас. Муайян муддатга тузилган меҳнат шарт-

номасининг энг кам давом этиши эса белгиланмаган. Бундан келиб чиқадики, мазкур шартнома МКНинг 75-моддасида белгиланган энг узоқ муддат (беш йил) доирасида ҳар қандай муддатга тузилиши мумкин.

Муддатли меҳнат шартномасини муайян ишнинг бажарилиш вақтига тузиш чоғидаги ҳолат мутлақо бошқа. Бу ҳолда Меҳнат кодекси бундай шартноманинг энг кам муддатини кўзда тутмаслигидан ташқари, балки унинг давом этишини қандайдир энг кўп аниқ муддат билан ҳам чекламайди. Бу нарса шу билан изоҳланадики, муддатли меҳнат шартномасининг муайян ишни бажариш вақтидаги давом этиши ходим амалта ошириш учун қабул қилинган ишнинг якунланиш вақтига боғлиқ бўлади ва амалда беш йилдан кам ҳам, ортиқ ҳам давом этиши мумкин.

Шундай қилиб, муайян ишни бажариш даврига меҳнат шартномасини ходим қабул қилинаётган иш муддатли хусусиятга эга бўлган ва мазкур ходим корхонага фақат шу ишнинг якунланишигача зарур бўлган ҳолларда (қозонхона операторини иситиш мавсумига, рассомни — таъмирлаш ишлари тугагунигача қабул қилиш ва ш.к.) тузиш керак.

53

Муддатли хусусиятга эга бўлган ишни бажариш учун қабул қилинаётган ходим билан ҳамisha муайян ишни бажариш вақтига меҳнат шартномаси тузиш керакми?

Муддатли хусусиятга эга бўлган ишга қабул қилинаётган ходим билан муддатли меҳнат шартномасининг қайси хилини (муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтига) тузиш мақсадга мувофиқ эканлигини аниқлаб олиш учун мазкур конкрет ҳолда шартнома бўйича ишнинг чўзилишини аниқ белгилаш учун нима нарса — муайян ишни якунлаш ёки аниқ муддат ўтиши муҳим эканлигини белгилаб олиш зарур.

Масалан, корхонада янги ишлаб чиқариш биносини қурилиш-монтаж ташкилоти билан пудрат ишлари учун шартнома тузмасдан, ўз кучлари билан қуриш ва монтаж қилишни амалга оширишга қарор қилинган эди. Бу вазифани бажариш учун корхона ходимлари сони (штат рўйхати)га муайян ўзгаришлар киритилди ва қурилиш-монтаж ишларини бажариш учун зарур ходимлар (муҳандислар, усталар, созловчилар, пайвандчилар ва бошқалар) қабул қилинди. Модомики, бу ходимлар қабул қилинаётган иш муддатли хусусиятга эга ва улар корхонага айни ишлаб чиқариш биносини қуриш ва монтаж қилиш якунлагунигача зарур экан, улар билан муайян ишлар бажарилгунигача бўлган даврга муддатли шартнома тузиш мақсадга мувофиқдир. Бунинг устига меҳнат шартномаси ва унга

биноан ишга қабул қилиш тўғрисида чиқарилаётган буйруқда шартноманинг муддати туташи боғлиқ қилиб қўйилган аниқ ҳолатлар (қурилиш-монтаж ишларининг якунланиши, муайян иншоотнинг фойдаланишга топширилиши ва ш.к.) кўрсатиб қўйилиши керак. Кўрсатилган ҳолатлар юзага келиши билан МКнинг 104-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги туфайли ходимлар билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилиниши мумкин.

Юқорида келтирилган ҳолда ходимлар билан муддатли меҳнат шартномасининг қайси хилни тузиш масаласини ҳал қилиш учун энг асосийси тегишли ишнинг тугалланиши ҳисобланади. Худди мана шунинг учун улар билан муайян ишларнинг бажарилиш вақтига меҳнат шартномасини тузиш мақбулдир.

Бошиқа мисол келтирамиз. Илмий ходимлар муайян муддатга режалаштирилган ва молдиялаштирилган конкрет илмий тадқиқотни ўтказиш учун қабул қилинган эдилар. Бу мисолда ҳам, юқорида баён этилганидек, бажариш учун ходимлар қабул қилинаётган иш муддатли хусусиятга эга. Бироқ, бу вазиятда илмий ходимлар билан муайян ишнинг бажарилиш вақтига меҳнат шартномаси тузилишини мақсадга мувофиқ деб бўлмайди, чунки бундай шартнома муддатининг ўтиши билан боғлиқ ҳолатлар (тегишли илмий тадқиқотнинг бажарилиши) юзага келмаслиги мумкин. Ахир, бирор-бир сабабга кўра илмий иш тегишли муддатда тугалланмаслиги, унинг молдиялаштирилиши эса бу муддат туташи билан тўхтатилиши ёки кескин камайтирилиши эҳтимолдан узоқ эмас.

Модомики, бу мисолда шартнома бўйича ишнинг чўзилишини аниқ белгилаш учун шундай ишнинг айни муддати асосий аҳамиятга эга экан, ходим билан беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга меҳнат шартномаси тузиш тўғри бўлади. Агар тегишли муддат тутаганидан кейин мазкур илмий тадқиқотни давом эттириш зарурати туғилса, меҳнат шартномасини янги муддатга қайтадан (беш йил доирасида) тузиш мумкин. Унинг конкрет муддати илмий тадқиқотни молдиялаштириш муддатига боғлиқ бўлади.

54 *Қандай ҳолларда иш берувчи ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқига эга?*

Меҳнат кодекси муддатли меҳнат шартномалари тузишни умуман тақиқламайди (амалиётда уни четлаб ўтиб бўлмайди), балки қандай ҳолларда ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкинлигини аниқ белгилаб беради.

Меҳнат кодексининг 76-моддасига мувофиқ:

— бажарилажак ишнинг хусусиятларини (муфассалроқ 55-саволга қarang);

— уни бажариш шартларини (муфассалроқ 56-саволга қараи);

— ходимнинг манфаатларини (муфассалроқ 57-саволга қараи) ҳисобга олган ҳолда номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаса;

— қонунда назарда тутилган ҳолларда (муфассалроқ 58-саволга қараи) муддатли меҳнат шартномалари тузилади.

Бунда шунга алоҳида эътиборни қаратиш керакки, МКнинг 76-моддасида келтирилган ҳоллар рўйхати мукамал бўлиб, ҳам умумий, ҳам идоравий қўшимча қонун норматив ҳужжатлари билан, шунингдек локал ёки индивидуал-шартномавий тартибда кенгайтирилиши мумкин эмас.

Ходим билан МКнинг 76-моддасида назарда тутилмаган ҳолларда муддатли меҳнат шартномалари тузилиши шартнома муддати тўғрисидаги шартлар ҳақиқий эмаслиги эътироф этилишига олиб келади (муфассалроқ 60-саволга қараи).

55

Ходим билан муддатли меҳнат шартномаларини тузиш қачон бажарилажак ишлар хусусияти билан боғлиқ қилиб қўйилган?

Иш берувчига ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузишга имкон берувчи ҳоллардан бири бажарилажак ишларнинг хусусияти ҳисобланади.

Шу муносабат билан бажарилиши учун ходим қабул қилинаётган иш муайян муддат ўтиши билан объектив сабабларга кўра давом эттирилиши мумкин бўлмай қолиши, яъни бу иш муддатли хусусиятга эгалити аввалдан маълум бўлган ҳолларда муддатли меҳнат шартномаси тузишни асосли деб эътироф этиш керак. Хусусан, ўт ёқувчини иситиш мавсумига, расомни — таъмирлаш ишлари тугагунгача, илмий ходимни — муайян муддатга режалаштирилган ва молиялаштирилган аниқ талқи-қотни бажариш учун ишга қабул қилиш шундай ҳоллар сирасига киради.

56

Қандай ҳолларда «бажарилажак ишни бажариш шартлари ҳисобга олиниб» ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин?

Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузишнинг зарурати бажарилажак ишни бажариш шартлари билан белгиланиши мумкин.

Бундай вазиятда бажарилиши учун ходим қабул қилинаётган иш долмий хусусиятга ҳам эга бўлиши мумкин, бироқ уни бажариш шартлари ходимни номуайян муддатга ишга қабул

қилиш имконини бермайди, балки у билан айни муддатли меҳнат шартномаси тузиш заруриятини шарт қилиб қўяди. Масалан, бола туғиш ва уни тарбиялаш муносабати билан таътилда бўлган аёлнинг ишга чиқиш вақтигача, ходим касал бўлган, у таътилда, малака оширишда бўлган вақтларда, ходим вақтинча ишда бўлмаган, унинг иш жойи сақланган бошқа ҳамма ҳолатларда ишга қабул қилиш пайтида муддатли меҳнат шартномаси тузилади.

57 *Муддатли меҳнат шартномасини тузишдан ходимнинг ўзи қачон манфаатдор бўлиши мумкин?*

Иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузишга бўлган ҳуқуқини муайян доиралар билан чеклаб (ишнинг муддатли хусусияти, унинг бажарилиши шартлари), Меҳнат кодекси ходимнинг ўзи манфаатдор бўлган ҳар қандай ҳолда шундай шартнома тузиш имкониятига йўл очади.

Мазкур ҳолда ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишнинг имконияти йўқлиги муайян сабабга кўра ходимнинг ўзи айни муддатли меҳнат шартномаси тузилишидан манфаатдорлиги билан изоҳланади.

Масалан, ёшга доир пенсия олиб турган шахслар муддатли меҳнат шартномаси тузилишидан манфаатдор бўлишлари мумкин, чунки йилда икки ой давомида уларнинг ишлашлари олинаётган пенсия миқдорига таъсир кўрсатмайди.

Кўпинча мазкур ишнинг бажарилиши талабаларни фақат ўқув юртини битиргуналаригача қаноатлангирса, улар муддатли меҳнат шартномалари тузишдан манфаатдор бўладилар. Фарзанди мактабгача тарбия муассасасида бўлган она ўша муддатга шу ерга ишга кириш ёки ҳарбий хизматчининг рафиқаси — турмуш ўртоғи мазкур жойда хизматни ўтаб турган муддатда ишлаш истагини билдириб, шундай илтимос билан мурожаат қилиши мумкин ва ҳ.к.

Турли низолар келиб чиқишининг олдини олиш учун иш берувчи муддатли меҳнат шартномасини тузишдан айни ходим манфаатдорлигини исботловчи ишончли далилларга эга бўлиши зарур. Тажриба кўрсатадики, тарафлар имзолаган шартнома ҳамisha ҳам муддатли меҳнат шартномаси имзоланишидан ходимнинг ўзи манфаатдорлигига етарли далил ҳисобланмайди. Бу ҳол ходимни иш берувчига тегишли илтимоснома билан мурожаат қилишга ундаган сабаблар шартномада қайд этилмаслиги билан изоҳланади. Бундан ташқари, гоҳида ходим муддатли меҳнат шартномасини имзолашга мажбур бўлганлигини, акс ҳолда уни ишга қабул қилишда рад жавоби берилиши аниқ бўлганлигини айтади. Айтилганларни ҳисобга олиб ва меҳнат низолари юзага келишининг олдини олиш учун айни

муддатли меҳнат шартномаси тузилишидан манфаатдор бўлган ходим тегишли ариза ёзиб, иш берувчига шундай илгимос билан муурожаат қилишга даъват этган сабабларни баён қилиши мақсадга мувофиқдир.

58 *Ўзбекистон Республикасининг қайси қонунарида ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш имконияти назарда тутилган?*

Шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, Ўзбекистон Республикасининг айрим қонунарида қандай ҳолларда ходимларнинг қандай тоифаси билан муддатли меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўйилиши аниқ белгилаб қўйилган.

Чунончи, «Ўзбекистон Республикасида қорхоналар тўғрисида»ги Қонуннинг 16-моддасига биноан қорхона раҳбари билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Қорхонанинг бошқа мансабдор шахслари, шу жумладан раҳбарнинг ўринбосарлари билан ҳам, мазкур Қонун асосида муддатли меҳнат шартномаларини тузишга йўл қўйилмайди.

Кўпинча амалиётда шундай савол туғилади: «Қонуннинг 16-моддасига асосланиб, қорхона ҳисобланмайдиган муассасалар ва ташкилотларнинг раҳбарлари билан муддатли меҳнат шартномалари тузиш мумкинми?»

Шуни билиш керакки, муассасалар ва ташкилотларнинг раҳбарлари билан меҳнат шартномаси умумий асосларда тузилиши керак, зеро «Ўзбекистон Республикасида қорхоналар тўғрисида»ги Қонуннинг амал қилиши уларга жорий этилмайди.

Бундан ташқари:

— ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашишни истаган шахслар билан (Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 6-моддаси);

— муқобил хизмат хизматчилари билан (Ўзбекистон Республикасининг «Муқобил хизмат тўғрисида»ги Қонунининг 5-моддаси);

— ходимларнинг бошқа тоифалари билан, агар бевосита қонунда назарда тутилган бўлса, муддатли меҳнат шартномалари тузилишига йўл қўйилади.

59 *Илмий ва педагог ходимлар билан қандай ҳолларда муддатли меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўйилади?*

Эслатиб ўтамизки, 1992 йили давлат таълим муассасаларининг барча педагог ходимлари, 1993 йили эса — илмий-

тадқиқот, лойиҳа-конструкторлик ташкилотларининг ходимлари мuddатли меҳнат шартномалари тизимига ўтказилган эди.

Меҳнат кодексининг амалга киритилиши илгари қабул қилинган бир қатор қонун ҳужжатларини у билан мувофиқлаштиришни тақозо этди. Бу ҳол педагоглар ва илмий ходимларни мuddатли меҳнат шартномалари бўйича ишга қабул қилишни тартибга солувчи норматив ҳужжатларга ҳам тўла тааллуқли эди.

Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 17 майдаги 179-сон қарори¹га биноан Ҳукуматнинг 1993 йил 19 июндаги «Илмий-тадқиқот, лойиҳа ва конструкторлик ташкилотларининг ходимларни ёллашнинг контракт тизимига ўтиши тўғрисида»ги қарори бекор қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Конституциявий судининг 1997 йил 17 июндаги қарори² билан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 24 августдаги қарорига биноан тасдиқланган «Педагог ходимлар билан меҳнат шартномалари тузишнинг контракт шакли тўғрисида Низом» Конституцияга зид эканлиги эътироф этилди. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 7 августдаги қарори билан юқорида зикр этилган Низом ўз кучини йўқотганлиги эътироф этилди.

Конституциявий суднинг қарориди асосли равишда таъкидланадики, мuddатли меҳнат шартномасини фақат аниқ белгиланган ҳолларда тузиш мумкинлиги тўғрисидаги Меҳнат кодексиди мустаҳкамланган, норма умумий хусусиятга эга бўлиб, барча ходимларга, шу жумладан педагогларга ҳам татбиқ этилади. Бошқа ҳолларда педагог ходимлар билан мuddатли меҳнат шартномасини тузиш МКнинг 76-моддаси талабларига ва, бинобарин, Конституциянинг Конституция ва қонунлар устуворлиги мустаҳкамлаб қўйилган 15-моддасига мувофиқ эмас.

Шундай қилиб, илмий-тадқиқот, лойиҳа, конструкторлик ташкилотларининг/ходимлари, шунингдек педагоглар билан, қолган бошқа барча ходимлар каби, мuddатли меҳнат шартномасини фақат МКнинг 76-моддасиди назарда тутилган ҳолларда тузиш мумкин (**54-саволга қараи**). Кўрсатиб ўтилган ходимлар билан МКнинг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмасдан мuddатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуққа хилоф ҳисобланади (**муфассалроқ 60-саволга қараи**).

Юқориди айтилганлар педагоглар ва илмий ходимларни ишга қабул қилиш чоғиди муайян хусусиятлар белгиланишини истисно қилмайди. Чунинчи, Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил 29 августдаги «Таълим тўғрисида»ги³ Қонунининг 5-моддасига биноан педагог ходимларни олий ўқув юрт-

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати ҚТ, 1996 йил, № 5, 15-бет.

² «Халқ сўзи», 1997 йил 19 август.

³ «Халқ сўзи», 1997 йил 30 сентябрь.

ларига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган Низомга мувофиқ таълов асосида амалга оширилади.

60 *Ходим билан асоссиз равишда муддатли меҳнат шартномасини тузишнинг ҳуқуқий оқибатлари қандай?*

МКнинг 76-моддаси талаблари ҳисобга олинмасдан муддатли меҳнат шартномасини тузиш ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларидагига нисбатан ёмонлаштиради, шунга биноан, МКнинг 5-моддасига биноан унинг ҳақиқий эмаслиги эътироф этилиши керак. Бунда меҳнат шартномасининг ўзи ҳақиқий эмас деб эътироф этилаётганлиги тўғрисида тасаввур туғилмаслиги керак. Мазкур ҳолда сўз мазкур шартноманинг муддатига тааллуқли фақат бир шартнинг ҳақиқий эмаслиги тўғрисида бормоқда. Бу вазиятда ходим бириктириш кундан бошлаб шартнома бўйича номуайян муддатга ишга қабул қилинган ҳисобланади. Суд амалиёти айни шу нуқтага назардан келиб чиқади. Хусусан, агар муддатли шартнома ходим билан МКнинг 76-моддасида назарда тутилмаган ҳолларда тузилган бўлса, судлар бунда шартноманинг муддати ўтиши муносабати билан унинг бекор қилинишини қонунга хилоф деб эътироф этадилар (муфассалроқ 54-саволга қараиш).

61 *Муддатли меҳнат шартномасида ишнинг тугаш вақтини аниқ белгилаб қўйиш қандай амалий аҳамиятга эга?*

Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиладиган барча ҳолларда тарафлар ишнинг тугаш вақтини аниқ белгилаб қўйишлари керак. Бу муддатли меҳнат шартномаси учун зарур шарт ҳисобланади. МКнинг 75-моддаси иккинчи қисмига биноан, агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, у ҳолда шартнома номуайян муддатга тузилган ҳисобланади. Ҳатто, агар шартномада унинг муддатли хусусиятга эга эканлиги назарда тутилиб, бироқ шартнома бўйича ишнинг тугаш вақти белгиланмаган бўлса, бу ҳолда ҳам ходим биринчи кундан бошлаб шартнома бўйича номуайян муддатга ишга қабул қилинган ҳисобланади.

Шартнома муддатининг тугаш вақти аниқ белгиламинишнинг зарурлиги, шунингдек, қонуннинг бошқа талаблари билан ҳам боғлиқ. Чунинчи, МК 105-моддасининг иккинчи қисмига биноан, агар муддат тугганидан кейин ҳам меҳнатта оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса,

шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади. Бу парса шартноманинг тугаш вақти нотўғри белгиланганлиги, тарафлар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган муддат ўтказиб юборилишини келтириб чиқариши мумкинлигини билдиради.

62 *Шартнома муддатининг тугаш санаси (вақти)ни қандай қилиб тўғри белгилаш мумкин?*

Шартнома бўйича ишнинг тугаш вақтини шартномада:

- аниқ календарь санаси;
- у амал қилишининг умумий муддати;
- шартнома бўйича иш тугашидан далолат берувчи ҳолатларнинг бошланишини кўрсатиш орқали белгилаш мумкин.

Агар ишнинг тугаш вақти календарь сана етиб келиши билан боғланса, у ҳолда шартномада ишнинг бошланиши билан шартнома муддати тугайдиган йил, кун ва ой (масалан, иш бошланадиган кун — 1997 йил 6 декабрь, иш тугайдиган кун — 1999 йил 30 декабрь) кўрсатилиши зарур. Шунга ўхшаб, меҳнат шартномасининг муддати ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда ҳам кўрсатилиши керак. Масалан, «ишлаб чиқиш учун (аниқ илмий мавзу кўрсатилди) 1997 йил 6 декабрдан 1999 йил 30 декабргача (таркибий бўлимининг номи) муҳандис-конструктор лавозимига қабул қилинсин».

Шартнома муддатининг тугаш вақти иккинчи усулда белгиланганида, шартномада у амал қиладиган аниқ давр (масалан, 6 ой, 2 йил, 5 йил ва ш.к.) кўрсатилиши зарур. Бу ҳолда шартнома муддатининг ўтиш вақти МКНинг 13-моддасида назарда тутилган тартибда белгиланади. Бу тартибга биноан йил, ой, ҳафта билан ҳисобланган муддат иш муддатининг сўнгги йили, оyi, ҳафтасининг тегишли кунida ўтган ҳисобланади.

Масалан, шартнома 20 майда олти ой муддатга тузилди. Унинг тугаш куни (шартнома бўйича сўнгги иш куни) 20 ноябрга тўғри келади. Агар сўнгги иш куни иш қилинмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейинги иш куни муддат тугайдиган кун ҳисобланади.

Шартнома муддатини аниқ сана ёки давр билан белгилаш имконияти бўлмаган ҳолларда, унинг тугаш вақтини муайян ҳолатлар юзага келиши билан боғлайдилар.

Шартнома бўйича иш тугайдиган санани олдиндан белгилаш мумкин бўлмаганида, шартнома бўйича иш тугайдиган вақтни айни шу тартибда белгилаш керак бўлади. Масалан, «иситиш мавсуми тугагунигача қозонхона операторлигига қабул қилинсин», «бола туғиш ва уни тарбиялаш муносабати билан

таътилда бўлган ходим ишга чиққунпача қабул қилинсин». Тегишли равишда иситиш мавсуми тутаган кун ва мазкур ходим ишга чиққан кун шартнома муддатининг ўтин вақти ҳисобланади.

63

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини муддатли меҳнат шартномасига айлантириб қайта тузиш мумкинми?

МК 75-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини муайян муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб фақат ходимнинг розилиги билан қайта тузиш мумкин.

Ўз навбатида, ҳатто агар шундай зарурат узрли сабаблар билан (масалан, ишловчи пенсионерлар йилда икки ой мобайнида пенсияни тўла миқдорда олишлари учун) боғлиқ бўлганида ҳам, ходим иш берувчидан шартномани шундай тарзда қайта тузишни талаб қилиш ҳуқуқига эга эмас.

Модомики, бундай қайта тузиш чоғида шартноманинг муддатига тааллуқли фақат биргина парти ўзгарар экан, илгаринги меҳнат шартномасига ўзгартириш киритилишининг ўзи старддир. Бу ўзгариш тегишли буйруқни чиқариш учун асос бўлади.

Шартномани номуайян муддатдан муайян муддатга қайтадан тузиш чоғида баъзан иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини ўз хоҳиши бўйича бекор қилиш тўғрисида ариза беришга мажбур қилади, кейин эса шу ходимни муддатли меҳнат шартномаси шартларида яна ўша ишга қабул қилади. Эътироф этиш керакки, тажрибада учрайдиган бундай ҳолатлар ғайриқонунийдир (**муфассалроқ 64-саволга қаранг**).

64

Пенсионер пенсиясини тўла миқдорда олиши учун ишлаб турган пенсионер билан шартноманинг муддати тўғрисидаги шарт ўзгартирилишини қандай расмийлаштириш керак?

Маълумки, 1996 йилнинг 1 январидан бошлаб Ўзбекистон Республикасининг ҳудудида ишлаб турган пенсионерларга давлат пенсиялари улар ишлаб турган жойларида қуйидаги миқдорларда тўланмоқда:

– Улуғ Ватан уруши ногиронлари ва иштирокчилари, шунингдек уларга тенглаштирилган шахсларга, Улуғ Ватан уруши йилларида ҳарбий хизматни ўтаган ёки фронт орқасида ишлаган шахсларга, I ва II гуруҳ ногиронларига, шунингдек Чернобиль фалокати оқибатида зарар кўрган шахсларга – таъинланган пенсиянинг 100%и;

қолган бошқа ҳамма пенсионерларга, пенсионер тўлиқ ёки тўлиқ бўлмаган иш кунда бандлигидан қатъи назар, белгиланган пенсиянинг 50%и.

Календарь йили мобайнида икки ойгача бўлган муддатга тузилган муддатли меҳнат шартномаси билан ишдаётган пенсионерларга пенсия уларнинг истиқомат жойларида тўла миқдорда тўланади.

Шу муносабат билан: илгари доимий ишга қабул қилинган ва иш берувчига календарь йили мобайнида икки ой пенсиясини тўлиқ миқдорда олишига тааллуқли илтимос билан мурожаат қилган пенсионер билан муддатли меҳнат шартномасини қандай расмийлаштириш керак, деган савол амалиётда тез-тез учраб туради.

Таъкидлаш керакки, шартнома муддатининг ўзгартирилиши ёлғиз унинг шартларидан бирини ўзгартиришдан иборат бўлиб, бу ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини мутлақо талаб қилмайди. Шу муносабат билан айрим раҳбарларнинг, гоҳида эса ижтимоий таъминот органлари айрим мансабдор шахсларининг муддатли меҳнат шартномаси тузишни истаган пенсионер номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ўз хоҳишига кўра бекор қилиниши тўғрисида ариза бериши, кейин эса муддатли меҳнат шартномаси бўйича яна ишга кириши тўғрисидаги талаблари мутлақо гайриқонуний эканлигини эътироф этиш керак. Бундай талаблар Меҳнат кодексининг 96 ва 99-моддаларига тўғридан-тўғри зиддир.

Ишлаб турган пенсионерлар билан шартнома муддати тўғрисидаги шартни ўзгартириш МК 96-моддасининг еттинчи қисми талабларига мувофиқ расмийлаштирилиши керак, унда меҳнат шартларини ўзгартиришни расмийлаштириш тартиби баён этилган.

Шуни ҳисобга олиб, ишлаб турган пенсионер билан меҳнат шартномасига киритилган ўзгартириш учун асос бўлган шартнома муддати тўғрисидаги шартни ўзгартириш тўғрисидаги буйруқни қуйидаги таҳрирда баён этиш мумкин:

«1 тоифали муҳандис Т. Алиев, 1998 йил 01.02 дан 1998 йил 01.04 гача муддатли меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ҳисоблансин.

Асос: Меҳнат шартномасининг бандига киритилган ўзгартириш».

Агар пенсионер ишга 1993 йил 3 декабр гача оғзаки меҳнат шартномаси бўйича қабул қилиниб, кейинчалик бу шартномага унинг розилиги билан ёзма шакл берилмаган бўлса, мазкур буйруқни чиқариш учун ишлаб турган пенсионернинг тегишли аризаси асос ҳисобланади.

Шартнома муддати тугаши билан тарафлар меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришни хоҳлаган ҳолларда ҳам ишлаб турган пенсионер билан муддати ўтиши муносабати билан

меҳнат шартномасини бскор қилмаслик ва уни яна номуайян муддатга ишга қабул қилмаслик керак, чунки МК 105-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, агар муддат тугаганидан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафларнинг бирортаси бир ҳафта давомида унинг бскор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Шу билан бирга Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1995 йил 20 декабрда рўйхатга олинган, кейин ўзгартириш ва қўшимчалар киритилган «Ишлаб турган пенсионерларга пенсия тўлаш тартиби»га биноан иш берувчилар пенсионерлар билан муддатли меҳнат шартномаларини тузганлиги ва уларнинг муддати ўтганлиги тўғрисида ижтимоий таъминот бўлимларига ахборот беришга мажбурдирлар.

Агар пенсионер ишлашни давом эттирса, у ҳолда шартнома муддати тугаши билан унга иш жойидан тайинланган пенсиянинг фақат 50%и тўланади.

Шу муносабат билан юқорида келтирилган ҳолда шартномага ўзгартириш киритиш ва тегишли буйруқ чиқариш керак. Буйруқ қуйидагича баён этилиши мумкин:

«1 тоифали муҳандис Т. Алиев, 1998 йил 02.04 дан бошлаб номуайян муддатга тузилган шартнома бўйича ишляпти деб ҳисоблансин.

Асос: Меҳнат шартномасига киритилган ўзгартириш».

5. Меҳнат шартномасининг турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқи

65 Меҳнат шартномасидан ташқари яна қандай шартномалар инсоннинг меҳнат фаолияти билан боғлиқ?

Тажрибада «меҳнат келишувлари» деб номланувчи фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномаларнинг айрим турлари шундай шартномалар сирасига кирди. Улар инсоннинг меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлганлиги учун кўпинча уларни ҳато равишда меҳнат шартномаси деб қабул қилишади, ёки, аксинча, меҳнат шартномасини меҳнат келишувлари билан алмаштиришадикки, бу, табиийки, номақбул оқибатларга олиб келиши мумкин.

У ёки бу даражада инсоннинг меҳнат фаолияти натижалари билан боғлиқ фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар қаторига қуйидагилар кирди:

— пудрат шартномаси бўйича бир тараф (пудратчи) иккинчи тараф (буюртмачи)нинг топшириғига биноан маълум

бир ишни бажариш ва унинг натижасини буюртмачига белги-ланган муддатда топириш мажбуриятини олади, буюртмачи эса, иш натижасини қабул қилиб олиш ва бунинг учун ҳақ тўлаш мажбуриятини олади. Агар қонун ҳужжатларида ёхуд тарафлар келишувида бошқача тартиб назарда тутилган бўлма-са, ишни бажариш учун пудратчи таваккал қилади (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 631-моддаси);

– ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш шартномаси бўйича иж-рочи буюртмачининг топириши билан ашёвий шаклда бўлма-ган хизматларни бажариш (муайян ҳаракатларни қилиш ёки муайян фаолиятни амалга ошириш), буюртмачи эса бу хизмат (алоқа хизмати, тиббиёт, ветеринария, маслаҳат, аудиторлик ва ҳ.к.) учун ҳақ тўлаш мажбуриятини олади (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 703-моддаси);

– топириқ шартномаси бўйича бир тараф (вакил) ик-кинчи тараф (топириқ берувчи)нинг номидан ва унинг ҳисо-бидан муайян юридик ҳаракатларни содир этиш мажбурияти-ни олади. Вакил тузган битим бўйича ҳуқуқ ва мажбуриятлар бевосита топириқ берувчида вужудга келади (Ўзбекистон Рес-публикаси Фуқаролик кодексининг 817-моддаси);

– мол-мулкни ишончли бошқариш шартномаси бўйича бир тараф (бошқарувнинг муассиси) иккинчи тарафга (ишонч-ли бошқарувчига) мол-мулкни муайян муддатга ишончли бошқарувга топиради, иккинчи тараф эса ушбу мол-мулкни бош-қарувнинг муассиси ёки у кўрсатган шахс (фойда олув-чи) манфаатларини кўзлаб бошқариш мажбуриятини олади (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 849-мод-даси).

Мазкур шартнома акциядорлик жамияти (унинг қўзатув кенгаши) билан, агар акциядорлар умумий йиғилиши (қўза-тўв кенгаши)нинг қарори билан жамият ижроия органининг ваколатлари бошқарув компаниясига (бошқарувчига) берил-са, ижорат ташкилоти ёки алоҳида талбиркор ўртасида тузи-лади;

– буюртма шартномаси, масалан, муаллифлик шартно-маси тайёр асар учун ёки муаллиф яратишни ўз зиммасига олган асар учун тузилиши мумкин (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1067-моддаси).

66

Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалардан фарқлашнинг амалий аҳамияти қан-дай?

Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалардан фарқлашнинг амалий аҳамияти шундаки, меҳ-нат шартномаси асосида юзата келувчи муносабатлар меҳнат

хуқуқи нормалари, фуқаролик-хуқуқий тусдаги шартномалар асосида юзага келувчи муносабатлар эса — фуқаролик хуқуқи нормалари билан тартибга солинади. Улар бир-биридан жиддий равишда фарқ қилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларини айти меҳнат шартномасини тузиш билан боғлайди. Чунончи, МКнинг 16-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси тузган ҳар бир ходим куйидаги асосий ҳуқуқларига эга бўлади:

— ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

— муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار бериш орқали таъминланган дам олиш;

— хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шaroитларда меҳнат қилиш;

— касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

— иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

— касба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

— қаританда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисида маҳрум бўлганда ва қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

— ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

— жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш.

Ходимларнинг санаб ўтилган барча асосий меҳнат ҳуқуқларини шартли равишда икки гуруҳга бўлиш мумкин.

Биринчи гуруҳга фақат меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган шахслар фойдаланадиган ҳуқуқлар киради. Бу ҳуқуқлар фуқаролик-хуқуқий тусдаги шартномалар асосида юзага келиши мумкин эмас. Чунончи, фуқаролик-хуқуқий тусдаги шартномалар бўйича бир марталик тошшириқларни бажарган шахслар меҳнатлари учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан оз бўлмаган ҳақ олиш, муддатлари чегараси белгиланган кафолатланган иш кунини, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари олиш, жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш, меҳнатга вақтинча лаёқатсизлиги учун нафақа олиш ва бошқа ҳуқуқлардан фойдаланмайдилар.

Фақат меҳнат шартномалари тузган шахсларга эмас, бошқаларга ҳам жорий этиладиган ҳуқуқлар иккинчи гуруҳни ташкил этади. Бироқ, уларнинг мазмуни ва уларни амалга ошириш тартиби бевосита мазкур шахс иш берувчи билан тузган меҳнат шартномасига асосан ишлаётгани (ёки ишлагани) билан боғлиқдир. Чунончи, амалдаги қонун ҳужжатларига кўра, ҳар бир киши қариганида ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқидан фойдаланади. Ҳатто агар киши меҳнат стажига эга бўлмаса, бироқ у муайян ёшга етса ва яшаш учун маблағ манбаига эга бўлмаса, бу ҳолда ҳам унга тегишли нафақа белгиланади.

Бироқ, Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 3 сентябрдаги «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни иккинчи бобига мувофиқ ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқи муайян меҳнат стажидан ташқари мавжудлиги билан боғланади. Меҳнат шартномаси бўйича ишланган вақт пенсия белгилаш учун зарур бўлган меҳнат стажига қўшилади ва ходимнинг меҳнат дафтарчасида қайд қилинади. Фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича бир марталик ишларни бажариш эса меҳнат дафтарчасини тақдим этмасдан туриб амалга оширилади, унга ёзилмайди ва иш стажига қўшилмайди.

Ҳар бир киши, шунингдек, ўзининг соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрни қоплашини талаб қилиш ҳуқуқига эга. Бироқ, Меҳнат кодекси алоҳида қоидаларни қайд қилмадики, уларга биноан иш берувчи томонидан ходимнинг соғлиғига ёки мол-мулкига, у меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан етказилган зарарни қоплаш амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 44-моддасига мувофиқ ҳар бир шахсга ўз ҳуқуқ ва эркинликларини суд орқали ҳимоя қилиш кафолатланади¹. Бироқ, меҳнат шартномаси асосида юзага келувчи меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бир қатор хусусиятларга эга ва меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган махсус тартибда амалга оширилади.

67 *Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалардан қандай фарқлаш керак?*

Тажрибада кўпинча ҳамма нарса у ёки бу шартнома қандай номланганлигига боғлиқ дея, ҳаёт фикрга борадилар, агар ходим билан иш берувчи ўртасидаги шартнома «меҳнат шартномаси (контракт)» деб аталган бўлса, бу ҳолда муносабатлар Меҳнат кодекси ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади, агар у «меҳнат кели-

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, — Т.: «Ўзбекистон», 1992 йил, 17-бст.

шуви» деб номланган бўлса, у ҳолда фуқаролик ҳуқуқи нормалари қўлланилади дея ҳисоблайдилар.

Шуни унутмаслик керакки, номланишининг ўзи меҳнат шартномасини турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқлаш учун асос бўлиб хизмат қила олмайди, чунки амалиётда юридик атамалар гоҳида нотўғри қўлланилади. Шунинг учун гумонли ҳолатларда у ёки бу шартноманинг чинакам хусусиятини фақат унинг мазмунини таҳлил қилиш асосидагина белгилаш мумкин.

Меҳнат шартномасининг таърифидан (МКнинг 72-моддаси) кўринадикки, уни аралаш фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқлаш имконини берувчи асосий белгилар:

- ходимнинг аниқ меҳнат вазифасини бажариш, яъни муайян мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича ишлаши;
- ходимнинг ички меҳнат тартибига бўйсунishi;
- унинг ўзи меҳнат қилаётган корхона меҳнат жамоасига қўшилишидан иборат ҳисобланади.

Шундай қилиб, меҳнат шартномаси бўйича ходим ҳамisha муайян мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича ишларни (меҳнат вазифасини) бажаради. Бинобарин, меҳнат шартномаси бўйича, фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномаларда бўлганидек, индивидуал-аниқ топшириқ натижаси эмас, балки меҳнат жараёнининг ўзи мажбуриятларнинг объекти ҳисобланади. Худди мана шунинг учун, агар ходим муҳандис, ҳуқуқий маслаҳатчи, шифокор, муаллим, сотувчи, боғбон, фаррош ва ш.к. сифатида ишга қабул қилинар экан, у қанча вақт мобайнида меҳнат қилишидан қатъи назар, у билан меҳнат шартномасини тузиш керак.

Агар жисмоний шахс билан қандайдир бир марталик топшириқ (бир марталик маслаҳат, мева ва сабзавотлар йиғимтерими, дераза ойналарини ювиш ёки биноларни тозалаш, нусха кўчириш машинкасини созлаш ва ш.к.)ни бажариш тўғрисида келишувга эришилган бўлса, бу ҳолда фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартнома юзага келади.

Меҳнат шартномасининг ўзига хос белгиси ходимнинг корхонанинг ички меҳнат тартибига бўйсунishi, яъни унга белгиланган иш тартибига риоя этиш мажбуриятларининг юкланиши, маҳсулот ишлаб чиқариш нормасини бажариш, ишлаб чиқариш технологиясини бузишларига йўл қўймаслик ва шу кабилардан иборат ҳисобланади. Меҳнат шартномаси бўйича ишловчи ходим иш берувчи ва бевосита раҳбарларнинг буйруқ ва фармойишларини бажариши шарт, чунки булар у билан тузилган меҳнат шартномасидан келиб чиқади. Ходим қонун ҳужжатлари, меҳнат шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ёки корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари билан ўзига юкланган меҳнат мажбуриятларини бажармаганлиги (бузганлиги) учун унга нисбатан интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича эса, ижрочи корхонада ўрнатилган тартибга бўйсунмайди, балки ишни ўзи ташкил этади, уни ўз таваккалчилиги билан бажаради, меҳнат муҳофазасини ўзи ташкил этади. Унинг меҳнати-га фақат меҳнатнинг ашёлашган пировард натижаси (майший буюртма предмети, сурат ва бошқалар) ёки бажарилган топшириқ учун ҳақ тўланади.

МК 19-моддасининг биринчи қисмига биноан ўз меҳнати билан корxonанинг фаолиятида меҳнат шартномаси асосида иштирок этувчи унинг барча ходимлари корхона меҳнат жамоасини ташкил этадилар.

Меҳнат шартномаси тузган ходимлар ўзлари меҳнатга оид муносабатларда бўлган корxonанинг меҳнат жамоасига қўшиладилар. Фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар асосида корхонада бир марталик топшириқларни бажарётган шахслар эса, шу корхона меҳнат жамоасининг аъзолари ҳисобланмайдилар ва тегишли ҳуқуқлардан фойдаланмайдилар.

Меҳнат шартномасининг бу белгиси қонунлар ҳужжатларини тўғри қўлланиш учун билиш зарур бўлган муайян ҳулосаларни таърифлаш имконини беради. Корxonанинг штат рўйхати ёки ходимлар сонига мувофиқ назарда тутилган лавозимларга қабул қилинадиган барча ходимлар билан фақат меҳнат шартномасини тузиш керак. Улар билан фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар тузишга йўл қўйиб бўлмайди.

Қонун ҳужжатларини қўлланишда хатоликларнинг олдини олиш, ҳар бир аниқ ҳолатда ҳуқуқнинг қайси соҳаси (меҳнат ёки фуқаролик) нормаларини қўлланиш кераклигини аниқлашга фақат шартноманинг ҳуқуқий табиатини белгилаш маҳорати ёрдам бериши мумкин. Бунда, юқорида таъкидланганидек, шартноманинг номидан эмас, балки унинг ҳақиқий мазмунидан келиб чиқмоқ керак.

68 *Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги турдош шартномалардан фарқлай билмаслик қандай оқибатларга олиб келиши мумкин?*

Меҳнат шартномасини турдош фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалардан фарқлай билмаслик, гоҳида эса шундай фарқларни истамаслик кўпинча ходимларнинг ҳуқуқлари чеклаб қўйилишига, зиддиятли вазиятларнинг туғилишига олиб келади.

Тажрибада қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб бузилиб, фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномаларни бир марталик иш ёки топшириқни бажариш тўғрисида эмас, балки муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишлаш учун тузиш ҳоллари учрайди. Бунда шартномага иш ҳақи ёки маош

тўлаш, ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсуниб ва ш.к. шартлар киритилади. Айрим раҳбарларнинг меҳнат шартномасининг фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар билан алмаштиришига интилишлари кўпинча иш берувчиларнинг ўз ходимлари олдидаги масъулиятни зиммасидан соқит қилиш, ходимларга меҳнат қонун ҳужжатларида белгиланган кафолатлар (йиллик таътиллар бериш, касаллик варақасига ҳақ тўлаш, иш вақтидан ташқари, байрам ва дам олиш кунларидаги ишларни компенсациялаш, иш вақтининг муддатларини чегаралаш, қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш ва ш.к.)ни беришдан ҳалос бўлиш нияти билан изоҳланади. Бироқ бундай ёндашувга йўл қўйиш мумкин эмас. Агар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни амалга оширувчи орган ёки меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган ходимга қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган кафолатлар меҳнат шартномаси фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартнома билан асоссиз алмаштирилганлиги муносабати билан берилмаганлигини аниқласа, бу ҳолда шу орган иш берувчига тегишли кафолатлар (ишдан ташқари вақтда бажарилган ишлар, вақтинча ишга лаёқатсизлик варақаси учун ҳақ тўлаш, таътил бериш, меҳнат дафтарчасига қайд қилиш ва ш.к.)ни ходимга бериш мажбуриятини юқловчи қарор қабул қилади (протест киритади, фармойиш беради ва ш.к.).

Чунончи, О. ишдан ташқари бажарган ишлари учун ҳақ тўлатиш даъвоси билан автобаза устидан туман судга мурожаат қилди. Жавобгарнинг вакили О. билан «меҳнат келишув» тузилган бўлиб, унга мувофиқ О. тўрт ой мобайнида қоровуллик ишини бажариши кераклигини баҳона қилиб, унинг талабларига рози бўлмади. Суд қарориди О. бир марталик топшириқни бажариш учун эмас, балки автобаза қоровулининг муайян вазифаларини бажариш учун қабул қилинганлиги асослаб берилди. Шу туфайли у билан айни меҳнат шартномаси тузиш керак эди. Шундан келиб чиқиб, суд О.нинг ишдан ташқари вақтларда бажарган ишлари учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги талабини асосли деб тонди.

Шунингдек, ходимларнинг юридик билимсизлиги ҳоҳида фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича бир марталик ишни бажараётган шахс шундай иш даврини унинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйишларини, унга йиллик таътил беришларини, меҳнатга вақтинча лаёқатсизлик варақасини, ишдан ташқари вақтларда бажарилган ишларнинг ҳақини тўлашларини ва ш.к.ларни талаб қилилишига олиб келишига ҳам эътиборни қаратмоқ лозим.

Шу сабабга кўра, корхона раҳбарлари фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар тузган шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нормаларини қўллаган ҳоллар оз

эмас. Яъни, уларни интизомий жазога тортади ёки бундай шартномаларни меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган асослар бўйича бекор қиладики, бу ҳоллар қонунга хилофдир.

II. ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ

1. Умумий қоидалар

69 *«Ишга қабул қилиш» ва «меҳнат шартномасини тузиш» тушунчалари битта маънони англатадими?*

«Меҳнат шартномасини тузиш» атамасидан амалдаги қонун ҳужжатларида ҳам кенг, ҳам тор маънода фойдаланилади. Кенг маънода «меҳнат шартномасини тузиш» «ишга қабул қилиш» тушунчаси билан бир хил. Меҳнат кодекси олтинчи бобининг иккинчи параграфи номланишида бу атамдан айни шундай маънода фойдаланилади.

Тор маънода меҳнат шартномасини тузиш деганда ходим билан иш берувчи ўртасида шартнома шартлари бўйича келишувга эришилгани ва уни расмийлаштириш зарурлиги назарда тутилади. Бу атама ишга қабул қилиш босқичларидан бирини белгилаш учун шундай маънода қўлланилади (**70-саволга қараг**).

70 *Ишга қабул қилиш жараёни қандай босқичларни ўз ичига олади?*

Ишга қабул қилиш жараёнини шартли равишда уч босқичга бўлиш мумкин:

- ишга жойлашнинг чоғида танишнинг маросими;
- меҳнат шартномасини тузиш;
- ишга қабул қилишнинг тўғрисида буйруқ чиқарилиши.

Ишга қабул қилишнинг ҳар учала босқичига хос хусусият шундан иборатки, ҳали меҳнатга оид муносабатлар юзага келмасидан олдинроқ қонун ҳужжатлари ишга кирувчи ва иш берувчига муайян ҳуқуқларни кафолатлайди ва уларга тегишли мажбуриятларни юклайди.

Бинобарин, ишга қабул қилиш жараёни ишга кирувчи билан иш берувчининг шунчаки эркин хатти-ҳаракати эмас, балки хатти-ҳаракатнинг қонун ҳужжатлари билан тартибга солинадиган муайян қоидаларидир.

71 *Ишга қабул қилишда ҳар бир босқичнинг мазмуни қандай?*

Танишиш маросими ишга қабул қилишнинг муҳим босқичи ҳисобланади, чунки меҳнатга оид муносабатларнинг келажаги кўп жиҳатдан унинг тўла ва сифатли бўлишига боғлиқ. Худди шунинг учун уни тўғри ўтказишдан ходим ҳам, иш берувчи ҳам манфаатдордир.

Танишиш маросими:

— бир томондан — ходим бошланаётган иш ва меҳнат шартларининг хусусиятлари тўғрисидаги маълумотларни олишидан;

— иккинчи томондан — иш берувчи томонидан ходимнинг ишчанлик фазилатлари, қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолларда эса — у қабул қилинаётган ишни лозим даражада бажариш учун зарур бўладиган соғлиғининг аҳволи тўғрисида ҳам маълумотларни олишидан иборат бўлади.

Танишиш маросими ходимга унинг манфаатларига жавоб берадиган энг мақбул ишни, иш берувчига эса — ишчанлик фазилатлари бўйича керакли ходимни танлаб олиш имконини беради.

Бироқ, агар танишиш маросими жараёнида олинган маълумотлар тўғри танланганига тарафларнинг ишончи етарли эмаслиги кўринса, удар олдиндан синаб кўриш тўғрисидаги шарт билан меҳнат шартномасини туза оладилар.

Бу ҳолда, синов муддати мобайнида, ходим ҳам, иш берувчи ҳам қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш хусусида узил-кесил қарор қабул қилишлари мумкин (**135-саволга қараи**).

Меҳнат шартномасини тузиш, яъни ходим билан иш берувчи тарафларидан унинг барча шартлари бўйича келишувга эришилганлиги ишга қабул қилишнинг асосий, бош босқичи ҳисобланади. Шунинг билан муҳимки, агар тарафлар меҳнат шартномасининг барча зарур ва қўшимча шартлари бўйича келишувга эришмасалар, у тузилмайди. Ходим билан иш берувчи ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси керакли тарзда расмийлаштирилиши ва тарафлар томонидан имзоланиши керак.

Тузилган меҳнат шартномаси асосида ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш, шунингдек у билан ходимни тилхат олган ҳолда таништириш иш берувчининг вазифаси ҳисобланиб, ишга қабул қилиш маросимини якунлайди.

Ишга қабул қилиш чоғида меҳнатга оид муносабатлар юзата келгунигача қонун ҳужжатлари ишга кирувчи ва иш берувчига муайян ҳуқуқлар бериб, уларга тегишли мажбуриятлар юклайди. Чунончи, ишга қабул қилиш чоғида ходим корхонада бўш иш жойларининг мавжудлиги, бўлажак ишнинг хусусияти, мазкур иш жойидаги ва умуман корхонадаги меҳнат шартлари тўғрисидаги аниқ ахборотларни талаб қилиш ҳуқуқига эга, иш берувчи эса, шундай ахборотларни бериши, яъни ишга кирувчи уни мансаб йўриқномаси, корхонада амал қиладиган локал ҳужжатларнинг мазмуни билан таништириши керак. Ходимни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи бунга ёзма шаклда жавоб бериши, унда бу рад жавобининг сабаблари баён этилиши керак.

Ишга қабул қилиш чоғида иш берувчи ишга қабул қилиш чоғида зарур бўладиган ҳужжатларни талаб қилиш ҳуқуқига эга, ходим эса тегишли равишда шундай ҳужжатларни тақдим этиши (**101-саволга қаранг**), қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда тиббий кўриқдан ўтиши (**82, 83-саволларга қаранг**), иш берувчининг бошқа қонуний талабларини бажариши (танловдан ўтиши (**7, 91-саволларга қаранг**), 14 дан 16 ёшгача бўлган шахслар ишга қабул қилинаётганида ота-онасидан бирининг ёзма розилигини олиши ва бошқалар) керак.

2. Ишга қабул қилишни рад этиш

2.1. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги

Меҳнат кодексига мустаҳкамланган ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги нормалар меҳнат қилиш ҳуқуқининг муҳим кафолатидир.

Ишга қабул қилишни рад этиш ғайриқонуний ҳисобланадиган ҳоллар МКнинг 78-моддасида келтирилган. Уларни уч гуруҳга бўлиш мумкин.

Биринчи гуруҳ ўз ичига ишга қабул қилиш чоғида иш берувчи томонидан МК 6-моддасининг меҳнатга оид муноса-

батларда камситишпа йўл қўйиб бўлмаслиги тўғрисидаги талаблари бузилган ҳолларни ўз ичига олади (муфассалроқ 74-саволга қараңг).

Иккинчи гуруҳга оширилган ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган, иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат шартномасини тузишга мажбур шахсларни ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этишлар кирадн (муфассалроқ 75, 76-саволларга қараңг).

Ва, ниҳоят, учинчи гуруҳ иш берувчи шахсан ўз зиммасига ишга жойлаштириш мажбуриятини олган шахсларни ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этишларни қамраб олади (муфассалроқ 78-саволга қараңг).

74 *Ишга қабул қилиш чоғида камситиш деганда нима тушунилади?*

Меҳнатга оид муносабатларда камситишни тақққлаш МКнинг 6-моддасида назарда тутилган. МК 78-моддасининг иккинчи қисми мазмунига кўра, МКнинг 6-моддаси талаблари тўлиқ ҳажмда ишга қабул қилиш жараёнига ҳам жорий этилади. Бинобарин, ишга қабул қилиш чоғида жинси, irqи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий ва лавозим даражаси, динга муносабати, эътиқоди, жамоат ташкилотларига мансублиги, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик фазилатлари ва улар меҳнатининг натижалари билан боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатларга боғлиқ ҳолда ҳуқуқларни бирор-бир даражада бевосита ёки билвосита чеклаш ёхуд бевосита ёки билвосита имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди.

75 *Амалдаги қонун ҳужжатлари ходимларнинг қандай тоифалари учун ишга қабул қилиш чоғида қўшимча кафолатларни назарда тутуди?*

Ишга қабул қилиш чоғида оширилган ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун қўшимча кафолатлар белгиланган. Чунончи, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунда иш берувчи белгиланган квота ҳисобидаги иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи юборган шахсларни ишга қабул қилишга рад жавоби беришга ҳақли эмаслиги назарда тутилади. Ишга жойлашишда алоҳида қийинчиликларга дуч келувчи, улар учун иш жойларини квоталаш амалга ошириладиган шахсларга: ногиронлар, балоғат ёшига етмаганлар ва бошқа айрим ходимлар (ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп бола-

ли ота-оналар; умумтаълим мактаблари ва бошқа ўқув юртларини тугатган ёшлар ва ўсмирлар; Куролли Кучлар, ИИВ қўшинлари, Миллий хавфсизлик хизмати қўшинлари сафидан захирага чиқарилганлар; пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар; қамоқ жойларидан озод қилинган ёки суд қарори билан мажбурий даволанишга юборилган шахслар) киради (МК 68-моддаси биринчи қисми).

Бундан ташқари, МКнинг 224-моддасига мувофиқ, ҳимнадорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш тақиқланади.

76 *Захирага бўшатишган ёки истеъфога чиқарилган ҳарбий хизматчилар учун ишга жойлаштиришда қонун ҳужжатлари қандай кафолатларни назарда tutади?*

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим захирага бўшатишган ёки истеъфога чиққаннан кейин, башарти Куролли Кучлар сафидан, ИИВ қўшинларидан ёки Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидан бўшатишган кунидан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлаштириш масаласида иш берувчига муружаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлаштириш ҳуқуқига эга. Бу ҳолда корхонада бўш ўрин бўлган тақдирда иш берувчи ишга қабул қилишни рад этиш ҳуқуқига эга эмас (МК 68-моддасининг иккинчи қисми).

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходимлар учун ва ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмасдан захирага бўшатишганнинг ёки истеъфога чиққанлиги муносабати билан корхонага қайтиб келган ходимлар учун ишга жойлаштириш бобида оширилган кафолатлар белгиланган (МК 68-моддасининг учинчи қисми). Иш берувчи бундай ходимга айни у ҳарбий хизматга чақирилганига (киргунига) қадар бажариб турган ишига қабул қилишда рад жавоби беришга ҳақли эмас. Агар ҳарбий хизматга чақирилган ходим лавозимига бошиқа ходим қабул қилинган бўлса ҳам бу кафолат таъминланиши керак. Кейинги ходимга иш берувчи мазкур корхонада бошқа ишни таклиф қилиши керак, бу таклифга рад жавоби олинган ёки шундай иш бўлмаган тақдирда — МК 106-моддасининг иккинчи банди бўйича у билан меҳнат шартномасини бекор қилиши керак (муфассалроқ 411, 412-саволларга қаранг).

Корхона тугатилганда ҳарбий хизматдан бўшатишган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, бундай ворис бўлмаса, маҳаллий меҳнат органи амалга оширади (МК 68-моддасининг тўртинчи қисми).

Агар иш берувчи уларни ишга жойлаштириш имконияти йўқлигини исботлаган тақдирдагина кўрсатилган ҳолларда

Куролли Кучлардан бўшатирилганларга рад жавоби берилиши мумкин. Бу ҳолатда кўрсатилган шахсларни ишга жойлаштириш, МК 68-моддасининг бешинчи қисмига биноан, маҳаллий меҳнат органига юклатилади, у, бундан ташқари, зарур ҳолларда уларни касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

Ишга жойлаштириш бўйича ҳарбий хизматчилар учун белгиланган кафолатлар, шунингдек муқобил хизматта чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади (МК 68-моддасининг олтинчи қисми).

77

Давлат органларидаги ёхуд ходимларнинг ваколатли органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимлар сайланма лавозим бўйича ваколатлари тугаганидан кейин ишга жойлаштириш чоғида қандай кафолатларга эга бўладилар?

МКнинг 69-моддасига биноан давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйилган лавозимдаги ваколатлари тугаганидан кейин иш берувчи аввалги иши (лавозим)ни бериши, у бўлмаган тақдирда эса — аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим)ни бериши керак.

Сайлов ваколатлари тугаганидан кейин аввалги лавозим (иш)ни бериш, у бўлмаган тақдирда — унга тенг лавозим (иш) бериш мажбуриятни иш берувчи зиммасига ходимларнинг ваколатли органларига сайлаб қўйилганлиги туфайли ишлаб чиқаришдаги ишдан озод қилинган собиқ ходимларга нисбатан ҳам юклатилади (МКнинг 25-моддаси).

78

Таклиф қилинган ходимга ишга қабул қилишда рад жавоби бериш тўғрими?

Иш берувчининг у ёки бу ходимни ишга жойлаштириш бўйича ўз зиммасига олган мажбуриятлари турлича ифодаланиши мумкин.

Чунончи, масалан, иш берувчи ўз корхонасида ишлаш учун таклиф қилган шахсга меҳнат шартномасини тузишда рад жавоби беришга ҳақли эмас. Таклиф қилганлик факти кўпинча амалиётда иш берувчининг таклиф қилинган ходимга берилган тегишли хати билан тасдиқланади.

Ишга таклиф қилиш олдиндан меҳнат шартномасини тузиш кўринишида ҳам ифодаланиши мумкин. Масалан, 20 август кунини тузилган меҳнат шартномасига биноан ходим шу йилнинг 2 сентябридан бошлаб ишга тушиши керак. Кўрсатилган ҳолатда иш берувчи ҳар қандай вазиятда ҳам ходимга

шартномада келишиб олинган кунни ишга тушишни рад этиш ҳуқуқига эга эмас. ва 2 сентябрдан кечикмасдан мазкур ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариши керак.

Ишга қабул қилиш факти бошқа далиллар билан ҳам тасдиқланиши мумкин. низо келиб чиққан тақдирда улар суд томонидан тегишли тарзда баҳоланиши лозим.

Айни вақтда шуни қилиб қўйиш керакки, иш берувчининг ходимни ишга қабул қилиш мажбурияти ходимни аниқ ишга таклиф этиш шахсий хусусиятга эга бўлган ҳолдагина келиб чиқади. Реклама йўли билан, матбуот, радио, телевидение, аҳолини иш билан таъминлаш хизмати ва ҳоказолар орқали ишга таклиф қилишлар мазкур ҳолатга тааллуқли эмас.

79

Ходимда маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган ишга йўланма бўлмаганлиги сабабли унга ишга қабул қилишда рад жавоби бериш мумкинми?

Бу саволга салбий жавоб берилиши керак. МК 78-моддасининг ишга қабул қилишда гайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйиб бўлмаслигини назарда тутувчи талаблари иш берувчига қабул қилишни сўраб мустақил мурожаат этган ходимларга ҳам, маҳаллий меҳнат органлари ишга жойлашиш учун йўллаган шахсларга ҳам тенг даражада жорий этилади. Ходимнинг мустақил равишда ишга кириш имкониятини чекловчи ҳар қандай қарорлар Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига, Меҳнат кодексига, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунга, бошқа бир қатор энг муҳим қонунларига зид бўлиб, шу муносабат билан улар гайриқонунийдир.

Чунончи, прокурорнинг 1997 йил 15 майдаги протести бўйича Навоий шаҳрининг ҳокими ходимларни ишга жойлаштириш фақат меҳнат органларининг йўлланмалари бўйича амалга оширилишини назарда тутувчи, ўзи илгари қабул қилган қарорни бекор қилди. Протестда ушбу қарор МК 57-моддасининг иккинчи қисмига зид эканлиги асосли таъкидланди, унга биноан ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эгадир.

Яна шуни таъкидлаш керакки, мустақил ишга жойлашиш имкониятига қандайдир чеклашлар белгилаш ходимнинг ишни эркин танлашга бўлган конституциявий ҳуқуқининггина эмас, балки иш берувчининг ишчанлик фазилатларига кўра зарур ходимни танлаб олишга бўлган ҳуқуқини ҳам чеклаб қўяди, бозор иқтисодиёти талабларига мос бўлиб тушмайди.

Маҳаллий меҳнат органлари мос ишни ўзлари қидириб топишларига қурби етмайдиган шахсларга кўмаклашишга даъ-

ват этилган. Бу органлар ишга жойлашиш учун ходим албатта ўтиши лозим бўлган тўралик идорасига айланиб қолмаслиги керак.

2.2. Ишга қабул қилишни қонуний рад этиш

80 *Қандай ҳолларда ишга қабул қилишда рад жавоби бериш қонуний ҳисобланади?*

Меҳнат кодекси, юқорида айтилганидек, ишга қабул қилишда ғайриқонуний рад этишга йўл қўйиб бўлмаслигини назарда тутади. Агар иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини тузишга қонуний асосларда рад жавоби берса, бу ҳолда унинг ҳаракатлари қонуний деб эътироф этилиши керак.

Ишга қабул қилишда рад жавоби берилишининг қонунийлиги хусусидаги масалани тўғри ҳал қилиш учун ҳар бир аниқ ҳолатни синчиклаб таҳлил қилиш, мазкур ходимни ишга қабул қилиш рад этилиши учун асос бўлиб хизмат қилган ҳақиқий сабабларни аниқлаб чиқиш керак.

Ишга қабул қилишининг рад этилиши:

— агар қонун ҳужжатларига мувофиқ иш берувчи ходимни рад этиши керак бўлса (**81-саволга қараи**);

— иш берувчи зарур ишчанлик фазилатларига эга бўлган яхши ходимни танлаб олиш ҳуқуқини рўёбга чиқараётганида (**89, 90-саволларга қараи**);

— меҳнат шартномасини тузишга тўсқинлик қилувчи ҳолатлар мавжуд бўлган бошқа ҳолларда (**92-саволга қараи**) қонуний бўлади.

Баён этилганлардан иш берувчи бир хил ҳолларда ходимни ишга қабул қилишни рад этишга мажбур, бошқа ҳолларда эса — ҳуқуқли экани келиб чиқади.

81 *Қандай ҳолларда иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишга мажбур, ходим эса бу ишга киришга ҳуқуқли эмас?*

Қонун ҳужжатлари ишга қабул қилишда бир қатор чеклашларни назарда тутадики, уларга риоя этиш иш берувчи учун ҳам, ходим учун ҳам мажбурийдир.

Чунончи, МКнинг 225 ва 241-моддаларига биноан, меҳнат шароити ноқулай ишларда аёллар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланади. Бундай ишларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1996 йил 2 апрелдаги қарори билан тасдиқланиб, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил

28 майда 248-рақам билан рўйхатга олинган, юкларни кўтариш ва ташиш чоғида аёллар ва ўсмирлар учун йўл қўйилмайдиган энг кўп оғирликларнинг санитария нормалари Ўзбекистон Республикасининг Бош санитария вази томонидан 1996 йил 19 мартда тасдиқланган (**муфассалроқ 487, 494, 511 ва 512-саволларга қараңг**).

Иш берувчи, шунингдек қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ёшга етмаган шахсларга ҳам ишга қабул қилишда рад жавоби беришга мажбур (**9-саволга қараңг**).

Ўн олти ёшгача бўлган ўсмирлар билан уларнинг ота-онасидан бири ёхуд уларнинг ўрнини босувчи шахснинг розилигисиз меҳнат шартномасини тузишга йўл қўйилмайди (**488-саволга қараңг**).

МКнинг 79-моддасига биноан ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади (**84, 85-саволларга қараңг**).

Агар мазкур ишнинг бажарилишига қонун ҳужжатларида мувофиқ фақат махсус билим ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларнинг қўйилиши мумкин бўлса, ишга кирувчида маълумоти ва тайёргарлигини тасдиқловчи ҳужжатлар бўлмаган тақдирда иш берувчи ишга қабул қилишни рад этади (**110-саволга қараңг**).

Тиббий-меҳнат эксперт ва тиббий-маслаҳат комиссияларининг ҳулосаларига мувофиқ мазкур иш зарарли бўлган, худди шунга ўхшаб, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда дастлабки мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ёки шундай кўрикдан ўтишдан бош тортган шахсларга иш берувчи ишга қабул қилишда рад жавобини бериши керак (**82-саволга қараңг**).

Суд қарорига кўра тегишли лавозимларни эгаллаш ва муайян ишларни бажариш ҳуқуқидан маҳрум этилган шахслар тегишли лавозимлар (ишлар)га қабул қилинишига йўл қўйилмайди (**муфассалроқ 87-саволга қараңг**).

Қонун ҳужжатлари иш берувчи ишга қабул қилишда рад жавоби бериши керак бўлган бошқа ҳолларни ҳам (агар ишга қабул чоғида қонун ҳужжатларида мувофиқ талаб қилинадиган ҳужжатлар ходим томонидан тақдим этилмаса, ўн саккиз ёшга етмаган шахсларни ўриндошлик бўйича қабул қилиш тақиқланиши ва ш.к.) назарда тутадн.

82 *Қандай ҳолларда ходимнинг соғлиғини текшириш ишга қабул қилишнинг зарур шarti ҳисобланади?*

Ходимларнинг айрим тоифаларини ишга қабул қилиш учун уларнинг соғлиғини текшириш зарур шарт ҳисобланади. Бу шартнинг бажарилмаслиғи ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш сифатида баҳоланади.

МКнинг 214-моддасига биноан иш берувчи меҳнат шарт-номасини тузиш чоғида қуйидаги ходимларни:

- ўн саккиз ёшга тўлмаганларни;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёлларни;
- ногиронларни;
- меҳнат шариоити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганларни;
- озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ ишларда банд бўлганларни;

– умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимларини дастлабки тарзда тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт.

Меҳнат шариоити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 1992 йил 27 июлдаги 400-сон буйруғи билан белгилаб қўйилган.

Бинобарин, МКнинг 214-моддасида ва номи зикр этилган Буйруқда кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилиш чоғида иш берувчи мазкур иш соғлиғи бўйича уларга тўғри келишига ишонч ҳосил қилиши керак.

Кўрсатилган ҳолларда иш берувчи тиббий кўриқдан ўтмаган шахсни ишга қабул қилишга, ишга кирувчи эса бундай кўриқдан ўтишни рад этишга ҳақли эмас.

Иш берувчининг бошқа ҳолларда ишга қабул қилиш чоғида тиббий кўриқдан ўтиш тўғрисидаги талаби асоссиз, шу сабабга кўра ишга қабул қилишни рад этиш эса — ғайриқонуний ҳисобланади.

83 *Тиббий кўриқлар дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан қандай тартибда ўтказилади?*

Ходимларни ишга кириш (бошқа ишга ўтказиш) чоғида мажбурий бўлган дастлабки тарздаги ва вақти-вақти билан ўтказиладиган тиббий кўриқлардан ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 1992 йил 27 июлдаги 400-сон Буйруғи билан тасдиқланган тегишли Йўриқномада белгилаб қўйилган.

Умумий қоидага кўра, ходимларнинг тиббий кўриги тиббий-санитария қисмлари (идоровий поликлиникалар), улар бўлмаганида — тегишли корхона фаолият майдонида жойлашган ҳудудий даволаш-профилактика муассасалари томонидан

ўтказилади. Бундай кўрикларни ўтказиш вақти жамоа шартномалари (битимлари), тартиби эса — ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Тиббий кўриқдан ўтиши лозим бўлган ходимлар контингентини санитария-эпидемиология станцияси иш берувчиларнинг вакиллари ҳамда ходимларнинг ваколатли органи билан ҳамкорликда Соғлиқни сақлаш вазирлигининг юқорида эслатиб ўтилган буйруғининг 1 ва 2-иловаларига мувофиқ олдинги йилнинг 1 декабридан кечиктирмасдан (Йўриқноманинг 9-банди) белгилайди. 1 ва 2-иловаларда тегишли равишда ноқулай омиллар ва меҳнат шароити зарарли бўлган ишларнинг рўйхати келтирилган.

Иш берувчи тиббий кўриқдан ўтиш учун юборилган шахсларни текширувдан ўтувчининг фамилияси, исми, отасининг исми, туғилган йили, меҳнат вазифалари, шунингдек агар у ноқулай меҳнат шароитида, зарарли омиллар таъсирида ишласа, шу маълумотларни акс эттирувчи йўлланмалар бланкалари билан таъминлаши керак **(75-бетга қаранг)**.

Кўриқдан ўтувчи шахснинг тасдиқловчи ҳужжат ва ҳарбий билети (қайд қилиш гувоҳномаси)ни кўрсатади (Йўриқноманинг 10-банди).

Мазкур иш соғлиғининг ҳолатига кўра ходимга тўғри келмаслиги хусусидаги хулоса уч кундик муддат ичида йўлланма берган иш берувчига юборилади (Йўриқноманинг 23-банди).

Ўзбекистон Республикасининг «Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида»ги Қонуни 17-моддасининг тўртинчи қисмига биноан, иш берувчилар ўз ходимлари мажбурий тиббий кўриқлардан белгиланган тартибда вақтида ўтишлари ва мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаган шахсларни ишга қўйиш туфайли фуқароларнинг соғлиқларига етказилган зарарли оқибатлар учун жавоб берадилар¹.

84

Қариндош-уруғларнинг биргаликда хизмат қилишлари чекланиши сабабли ишга қабул қилишни рад этиш чоғида қандай ҳолатларни ҳисобга олмоқ лозим?

МКнинг 79-моддасига мувофиқ, ўзаро яқин қариндош ёки қандайдир бундай бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, № 9, 128-бет.

Мазкур модда мазмунидан келиб чиқадики, қуйидаги ҳолатлар ҳисобга олинган тақдирда, қариндош-уруғларнинг биргаликда хизмат қилишлари чекланиши сабабли ишга қабул қилишни рад этиш қонуний бўлади:

**Дастлабки мажбурий тиббий кўрикдан ўтишга
Йўллама**

Фамилияси _____

Исми _____

Отасининг исми _____

Туғилган йили _____

Иш жойининг тавсифномаси _____

(ҳодим меҳнат мажбуриятларини бажарадиган нарсаларга доир
(нарсалардаги) ноқулай омиллар ёки иш тури)

Корхона раҳбарининг
имзоси, муҳр

Тиббий комиссия хулосаси:

касб бўйича _____

контактда _____

ноқулай меҳнат шароитида _____

(соғлиғига тўғри келмайдиган ҳолатлар мавжуд ёки йўқ)

Тиббиёт муассасаси раҳбарининг имзоси, муҳр.

– биринчидан, МКнинг 79-моддасида санаб ўтилган қариндош-уруғлар рўйхати мукамал бўлиб, кенгайтирилиши мумкин эмас;

– иккинчидан, кўрсатилган тақиқлаш фақат биргаликдаги хизмат бевосита бўйсунуш ёки бир қариндош бошқаси томонидан назорат қилиниши билан боғлиқ бўлиб, буни кўрсатилган ходимларнинг бир корхонада биргаликда ишлаши билан чалкаштириш мумкин эмас. Бевосита бўйсунушлик ёки назорат қилишлик бор-йўқлиги тўғрисидаги масалани мазкур корхона штат таркиби, унинг бўлимлари ва бўлинмалари тўғрисидаги низомлар ва мансаб йўриқномалари ёрдамида ҳал қилиш мумкин;

– учинчидан, кўрсатилган тақиқлаш фақат давлат корхоналарига жорий этилади. Мулкчиликнинг бошқа турларидаги корхоналар учун бу масалада ҳеч қандай чеклашлар назарда тутилмаган. Бинобарин, нодавлат корхоналарнинг уставлари ёхуд бошқа локал ҳужжатлари билан бундай чеклашларни белгилаш ғайриқонуний ҳисобланади.

Қариндош-уруғларнинг биргаликдаги хизматларини чеклаш тўғрисидаги қондалардан мустасно бўлган давлат корхоналари ходимларининг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорида 3-иловада назарда тутилган¹.

Мазкур рўйхатга қуйидагилар киритилган:

- 1) чет элдаги дипломатия хизмати ходимлари;
- 2) қишлоқ хўжалик корхоналари ва ташкилотларида, шунингдек қишлоқ жойларида жойлашган қишлоқ хўжалиги соҳасидаги илмий-тадқиқот муассасаларида ишлайдиган қишлоқ хўжалиги мутахассислари;
- 3) темир йўл транспорти линия корхоналари, шунингдек «Ўзбекистон темир йўллари» давлат-акциядорлик темир йўл компаниясининг йўл қурилиш-монтаж ва ихтисосланган трестларининг механизациялашган колонналари ва бошқа кўчма тузилмаларининг қурилиш-монтаж ва кўприксозлик посэдлари ходимлари, бу корхона ва ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари;
- 4) алоқа эксплуатация корхоналари ва ташкилотлари ходимлари;
- 5) соғлиқни сақлашнинг даволаш-профилактика корхоналари ва санитария-профилактика муассасалари ходимлари;
- 6) барча ўқув ва тарбия муассасаларидаги педагог ходимлар, ўқитувчилар, библиографлар ва кутубхоначилар;
- 7) театрлар, бадийи жамоалар ва студияларнинг артистлари, рассомлари ва созандалари;
- 8) илмий муассасалар, шунингдек сейсмик станция ходимлари;
- 9) Гидрометеорология бош бошқармаси тармоқ ташкилотларининг ходимлари;
- 10) дала геология экспедициялари, партнялари, отрядлари ва участкаларининг ходимлари;
- 11) қишлоқ жойларида ишловчи ўрмон ва сув хўжалиги мутахассислари, халқ таълими ходимлари, тиббиёт ходимлари, маърифат муассасаларининг ходимлари;
- 12) умум фойдаланишидаги автомобиль йўлларидан фойдаланилишини амалга оширувчи йўл ташкилотларининг ходимлари, бу йўл ташкилотларининг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари;

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҚТ, 1997 йил, № 3, 70-бет.

13) қурилиш-монтаж ва кўприксозлик поездлари, механизациялашган колонналар ва бошқа кўчма махсус қурилиш тузилмалари ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари;

14) дарё флоти кемаларининг сузувчи таркиблари ходимлари ва дарё транспорти эксплуатация корхоналари ва ташкилотлари ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари;

15) магистрал қувурлар қурилиши ва нефть ҳамда газ конларини ободонлаштиришни амалга оширувчи қурилиш, қурилиш-монтаж ва бошқа ихтисослашган бошқармалар участкаларнинг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ҳамда кассирларидан ташқари;

16) ҳавза ва қўл балиқчилиги хўжаликлари, балиқчилик заводлари, урчитиш-кўпайтириш хўжаликлари ва балиқ питомникларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

86

Ҳомиладор аёлларни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни аниқ ҳолатларни ҳисобга олган ҳолда ишга қабул қилишни рад этиш қонуний бўладими?

Юқорида қайд этилганидек, ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб ишга қабул қилишни рад этиш ғайриқонуний ҳисобланади. Бироқ, бундан шундай аёлларни қабул қилишни умуман рад этиш мумкин эмас, деган фикр келиб чиқмаслиги керак. Ишга қабул қилишни рад этишнинг ҳақиқий сабаби ҳомиладорлик ёки болалари борлиги эмас, балки масалан, аёл қабул чоғида талаб қилинадиган ҳужжатларни тақдим этмаслиги, унинг мазкур лавозим эгаллаши (мазкур ишни бажариши)ни учун қонунга мувофиқ зарур бўладиган махсус маълумоти йўқлиги ёки иш берувчи ишга қабул қилишни рад этиши **(81-саволга қараг)** керак бўладиган бош-қа ҳолатларнинг мавжудлигидан иборат бўлса, уларни ишга қабул қилишни рад этиш қонуний бўлади.

Балоғат ёшга етмаганлар, ногиронлар ва корхона учун белгиланган квота ҳисобида ишга юборилган бошқа шахсларга нисбатан ҳам масала шу тариқа ҳал этилиши керак.

Муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан суд ҳукми билан маҳрум қилинган шахсни қандай ишга қабул қилиш рад этилиши керак?

Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 45-моддаси суд ҳукми билан асосий жазо тариқасида бир йилдан беш йилгача муддатга, қўшимча жазо тариқасида — бир йилдан уч йилгача муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилиш сингари жазо қўлланилиши имкониятини назарда тутди. Иш берувчига муайян ҳуқуқдан маҳрум қилинган шахсни кўрсатилган муддатлар мобайнида ишга қабул қилиш тақиқланади. Шунга эътиборни қаратиш муҳимки, шахс умуман у ёки бу корхонада ишлаш ҳуқуқидан эмас, балки муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян иш тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этилади. Бинобарин, суд ҳукмида кўрсатилмаган бошқа турдаги ишга мазкур шахс умумий асосларда кириш ҳуқуқига эга. Ходимнинг муайян ҳуқуқдан маҳрум этилиши хусусида меҳнат дафтрасига тегишли ёзув қайд қилинади.

Демак, суд ҳукми бўйича муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этилган шахсни ишга қабул қилишда рад жавоби берилиши, агар:

- ходимга у суд ҳукмига биноан бажариши (эгаллаши) тақиқланган иш (лавозим)га қабул қилиш рад этилган бўлса;
- ҳали ходим муайян ҳуқуқдан маҳрум этилган муддат ўтмаган бўлса, қонуний бўлади.

Ишга қабул қилишнинг белгиланган чеклашларига риоя қилмасликнинг ҳуқуқий оқибатлари қандай?

Юқорида таъкидланганидек (81-саволга қаранг), ишга қабул қилишнинг белгиланган чеклашларига риоя қилиш тўғрисидаги талаблар тенг даражада ҳам иш берувчига, ҳам ходимга тааллуқлидир. Бу шунни билдирадики, юқорида келтирилган ҳолларда иш берувчи ходимни шундай ишга қабул қилиш, ўз навбатида ходим эса — шундай ишга киришга ҳақли эмас.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган чеклашларни бузиб ишга кирган ходим билан меҳнат шартномаси белгиланган тартибда бекор қилиниши мумкин (**муфассалроқ 421-саволга қаранг**).

Иш берувчининг меҳнатга онд муносабатларни бекор қилиш мажбурияти йўл қўйилган бузилиш унга маълум бўлган вақтдан бошлаб юзага келади.

Бундай чеклаш борлигини олдиндан билган ёки тегишли органлар (прокурор, ҳуқуқий ёки меҳнат техник нозири)нинг ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш хусусидаги талабини бажармаган иш берувчи қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортилиши мумкин.

89 *Иш берувчи қандай ҳолларда ишга қабул қилишни рад этиш ҳуқуқига эга (лекин мажбур эмас)?*

Меҳнат соҳасида бозор муносабатларининг шаклланиши ходимга ўзига қўл келадиган ишни танлаб олиш, иш берувчига эса — яхши ходимни танлаб олиш ҳуқуқи бериб қўйилишини назарда тутати. Бошқача қилиб айтганда, иш берувчи талабгорлар орасидан мазкур ишни бажариш учун энг мос ходимни танлаб олиш ҳуқуқига эга.

Шунинг учун иш берувчи ўзининг яхши, зарур ишчанлик фазилатларига эга ходимни танлаб олиш ҳуқуқини у ёки бу тарзда рўёбга чиқараётганида ишга қабул қилишни рад этиши қонуний ҳисобланади.

90 *Иш берувчи ўзининг энг яхши ходимни танлаб олиш ҳуқуқини қандай рўёбга чиқариши мумкин?*

Ишга қабул қилиш чоғида тақдим этиладиган ҳужжатлар билан танилиш жараёнида ходим тўғрисида муайян хулосалар чиқарилиши мумкин. Иш берувчи тегишли касб бўйича катта иш тажрибасига ёки бажариш учун қабул қилинаётган ишга тааллуқли бўлган иш қобилиятлари — компьютерда ишлаш, бир неча касблар бўйича ишларни бажариш, чет тилларни билиш ва бошқа фазилатларга эга бўлган ходимга ишга қабул қилиш чоғида устуңлик бериш ҳуқуқига эга. Бунда санаб ўтилган фазилатларнинг ҳаммаси бажариш учун ходим қабул қилинаётган ишга дахлдор бўлиши шарт.

Масалан, аэропорт маълумотлар бюросига ишга қабул қилиш пайтида иш берувчи тегишли лавозимга даъвогар икки ходимдан бири — давлат тилидан ташқари рус ва инглиз тилларини ҳам билувчи талабгорни афзал кўриши тамомил асослидир.

Амалиётда меҳнат шартномаси тузилишидан аввал одатда ходимнинг корхона раҳбари ёки у киришни мўлжаллаётган таркибий бўлинма раҳбари билан суҳбатлашуви бўлиб ўтади.

Ходимларнинг айрим тоифалари (масалан, олий ўқув юртарларининг педагог ходимлари)га келганда, қонун ҳужжатларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлаган низомга мувофиқ ишга қабул қилиш чоғида танлов ўтказилиши назарда тутилган.

91 *Лавозимларни эгаллаш учун корхонада ташкил этилган танловнинг ўтказилиши қонунийми?*

Кейинги йилларда вақтли матбуотда корхона у ёки бу лавозимларни эгаллаш учун танлов ўтказиши эълон қилинган хабарлар тез-тез кўриниб қолмоқда. Бу қанчалик қонунийлиги хусусидаги савол шу муносабат билан туғилди.

Бу саволга МК 72-моддасининг учинчи қисмидан жавоб топиш мумкин. Унга биноан тарафларнинг меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувидан олдин ходим танловдан ўтказилиши мумкин. Бинобарин, қонун ҳужжатлари бундай танловлар ўтказилишига йўл қўяди.

Айни пайтда шунга ҳам эътиборни қаратмоқ лозимки, бундай танловлар ўтказилишининг қонуний бўлишлиги учун муайян қоидаларга риоя этилиши керак.

Биринчидан, танловни ўтказиш тартибини локал тартибда аниқ белгилаб қўйиш керак.

Иккинчидан, бундай танловни ўтказишдан мақсад даъвогарлар орасидан энг яхши ходимни танлаб олиш учун уларнинг ишчанлик фазилатларини аниқлашдан иборат бўлиши керак.

Учинчидан, муайян лавозимларни эгаллашнинг танлов тартиби тўғрисида корхонада қабул қилинган низом ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларидагидан ёмонлаштириб юборувчи талабларни ўз ичига олмаслиги керак. Хусусан, у камситиш тусидаги чораларни назарда тутмаслиги лозим. Чунончи, низомга ҳомиладор аёллар, ногиронлар ва оширилган ижтимоий ҳимояга муҳтож бошқа шахсларнинг ҳуқуқларини чеклашни назарда тутувчи нормаларнинг киритилиши ғайриқонуний бўлади.

Ишга қабул қилишда корхонада тасдиқланган низомга мувофиқ, танловдан ўтмаган ходимга рад жавоби бериш қонуний деб ҳисобланади.

92 *Тарафлар меҳнат шартномасининг шартлари бўйича келишувга келмасалар, ишга қабул қилишда рад жавоби берилиши қонуний бўладими?*

Ходим билан иш берувчи меҳнат шартномасининг шартлари бўйича келишувга келмаганларида, ишга қабул қилишда рад жавоби берилиши қонунийлигини эътироф этмоқ керак (28-саволга қараи). Бир қатор ҳолларда бевосита Меҳнат кодексининг моддаларида бундай ҳолатга эътибор қаратилган. Масалан, МК 203-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ, агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса,

ходим эса бундай шартнома тузинга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Агар тарафлар меҳнат ҳақининг миқдори, бажариладиган ишнинг ҳажми ёки мазмуни, иш мазкур корхонанинг фақат муайян таркибий бўлинмасида бажарилиши, ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синовни белгилаш ёки синов муддати давом этиши, тўлиқ бўлмаган иш вақти шароитларида ишлаш, таътил муддатини қонун ҳужжатларида белгиланганидан ортиқча узайтириш, шунингдек меҳнат шартномасининг бошқа шартлари тўғрисида келишса олмасалар, бу ҳолларда ҳам ходимни ишга қабул қилишнинг рад этилишини қонуний деб ҳисоблаш керак.

93

Ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан ёмонлаштириб қўювчи шартлар шартномага киритилишига у рози бўлмаганлиги муносабати билан ишга қабул қилиш рад этилган бўлса, уни қонуний деб ҳисоблаш мумкинми?

Иш берувчининг меҳнат шартномаси мазмунига мазкур ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасини қонулар ва бошқа норматив ҳужжатлар (жамоа келишуви, жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ва ш.к.)да белгиланганидан пасайтирувчи шартларни киритиш истаги ва ходимнинг бунга рози бўлмаслиги оқибатида ишга қабул қилишнинг рад этилишини қонуний деб ҳисоблаш мумкин эмас. Масалан, меҳнат шартномасига уч ойдан ортиқ синов муддати, қонун ҳужжатларида ёки жамоа шартномасида белгиланган энг кам иш ҳақидан пастроқ меҳнат ҳақи, иш ҳафта-сининг 40 соатдан ортиқ давом этиши ва ш.к. киритилишини олиш мумкин.

94

Корхонада бўш ўрин бўлмаганида ишга қабул қилишни рад этиш қонунийми?

Ходим киришни мўлжаллаётган иш корхонада бўлмаса, иш берувчи ишга қабул қилишни рад этиб жавоб беришга ҳақли. Бироқ, оширилган ижтимоий муҳофазага муҳтож ва маҳаллий меҳнат органи томонидан шу корхона учун белгиланган квота ҳисобига ишга жойлашиш учун юборилган шахсларга бўш ўринлар йўқлиги туфайли ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин эмас. Бу шу нарса билан изоҳланадики, иш берувчи квоталанган иш ўринларини сақлаб туришга мажбур ва бу ўринларга улар учун тайинланмаган ходимларни қабул қилмаслиги керак.

2.3. Ишга қабул қилиш рад этилишини асослаш ва ишга кирувчининг бундай рад жавоби устидан шикоят қилиш ҳуқуқи

95 *Ишга кирувчи иш берувчидан ишга қабул қилишни рад этишнинг сабаблари асосланган ёзма жавоб талаб қилишга ҳақлими?*

МК 78-моддасининг учинчи қисми иш берувчи зиммасига ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб уч кунлик муддат ичида ёзма жавоб беришни юклайди.

Бинобарин, ишга кирувчи рад этиш сабабларидан қатъи назар, иш берувчидан бундай рад этиш сабаблари асосланган ёзма жавоб беришни талаб қилишга ҳақлидир (96-саволга қараи).

96 *Ишга қабулни ёзма рад этишни қандай расмийлаштириш керак?*

МКнинг 78-моддаси мазмунидан кўринадикки, ишга қабул қилишни рад этиш асослови:

- албатта ёзма шаклда тузилиши;
- ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланиши;
- ишга қабул қилиш рад этилган ходимга ёзилиши;
- ходимни қандай иш (лавозим)га қабул қилиш рад этилганлигини ақс эттириши;
- қабул қилишни рад этишга асос бўлиб хизмат қилган аниқ сабабларни кўрсатиб бериши керак.

Кўрсатилган талаблардан келиб чиқиб, ишга қабул қилишни ёзма рад этиш асослови шаклининг қуйидаги вариантини тақлиф қилиш мумкин (83-бетга қараи).

97 *Асословда ишга қабул қилишни рад этишнинг қонунийлиги тўғрисида далолат берувчи қандай сабаблар кўрсатилиши мумкин?*

Қуйидаги сабаблардан бири мавжуд бўлган тақдирда ишга қабул қилишни рад этиш асосли ҳисобланади:

- 1) мазкур корхонада бўш ишчи ўринлари (бўш лавозимлар) йўқлиги;

(фамилия, исм-шариф бош ҳарфлари)	
Сизнинг _____	_____ га ишга қабул қилиш
(лавозим, иш тури)	
тўғрисидаги илтимосингизни _____	_____ (рад этиш сабаблари)
муносабати билан қондириш имконияти топилмади.	
Корхона раҳбари _____	_____ (фамилия, исм-шариф бош ҳарфлари)
_____ (имзо, муҳр, сана)	

2) ишга кираётган шахс томонидан ишга қабул вақтида қонун ҳужжатларига биноан талаб қилинадиган ҳужжатларнинг тақдим этилмаслиги, масалан:

— ишга кирувчининг шахсини тасдиқловчи ҳужжатлар (паспорт, туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотнома — ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун, истиқомат учун берилган гувоҳномалар — чет элликлар учун, фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг гувоҳномалари — фуқаролиги бўлмаган шахслар учун);

— ҳарбий билет ёки ҳарбий қисм ҳисобида турганликни ифодаловчи гувоҳнома — тегишпинча ҳарбий хизматга мажбурлар ёки ҳарбий хизматга чақирилувчилар учун;

— меҳнат бўйича ҳудудий орган томонидан берилган меҳнат фаолияти ҳуқуқини тасдиқловчи ҳужжат (чет эл фуқаролари учун);

— асосий иш жойидан маълумотнома (ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш вақтида);

— ўқиш жойидан маълумотномалар (ўн тўртдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчилар учун);

— тегишли маълумотга эгаллик ёки муайян ишни бажариш ҳуқуқини берувчи ҳужжатлар (қонун ҳужжатларига биноан бажариш учун фақат махсус маълумот ёки махсус тайёрларликка эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ишларга кираётганда);

3) шахсни тасдиқловчи ҳужжатда тегишли қайд (рўйхатга олиш)нинг йўқлиги ёки ҳужжатнинг ҳақиқий эмаслигидан далолат берувчи паспорт режимини бошқача бузишлар мавжудлиги;

4) ота-онасидан бирининг розилиги йўқлиги (ўн олти ёшга тўлмаган шахсларнинг ишга кириши чоғида);

5) ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномани тузишга рози бўлмаслиги (пул ёки бошқа товар

қимматликлари билан боғлиқ ишга қабул қилиш чоғида, мазкур корхона жамоа шартномасига биноан);

6) ходимнинг меҳнат шартларига рози бўлмаслиги (меҳнат ҳақи, иш вақтининг тартиби, синов муддати ва бошқалар);

7) ишга қабул қилиш чоғида тиббий кўрикдан ўтиши қонун ҳужжатларида мажбурий қилиб белгиланган шахсларга нисбатан дастлабки тиббий кўрик натижаларининг қониқарсизлиги;

8) танловнинг қониқарсиз натижалари;

9) бир-бирларига яқин қариндош-уруғ ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг биргаликдаги хизматлари тақққланиши (давлат корхонасига кирувчилар учун шундай сабаб мавжуд бўлган тақдирда);

10) суд ҳукмига биноан муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш тақққланганлиги;

11) қонун ҳужжатларига мувофиқ ишга қабул қилишни рад этиш қонуний бўлган бошқа сабабларнинг мавжудлиги.

98 *Ишга қабул қилишни рад этишни асословда қандай сабаблар кўрсатилмаслиги керак?*

Иш берувчи жинси, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкний ёки мансаб ҳолати, динга муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ишга кирувчининг ишчанлик фазилатлари билан боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатларга боғлиқ қилиб қўядиган сабаблар ишга қабул қилишни рад этиш учун сабаб бўлиб хизмат қила олмайди.

Булардан ташқари, иш берувчи куйидаги сабаблар бўйича ишга қабул қилишни рад этишга ҳақли эмас:

— меҳнат вазифаларини бажариши тўғрисида олдинги иш жойидан берилган қониқарсиз фикр-мулоҳазалар муносабати билан (илгариги иш жойида ходимнинг интизомий жазога тортилганлиги, меҳнат интизомини бузганлик учун у билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги ва ш.к.);

— турмушдаги номуносиб хулқ-атвори муносабати билан;

— илгари судланганлиги ёки яқин қариндош-уруғларининг судланганлиги муносабати билан;

— қариллиги муносабати билан;

— ишга қабул қилиш чоғида ходим қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳужжатларни тақдим этишни рад қилганлиги муносабати билан (илгариги иш жойидан тавсифнома ёки меҳнат шарт-номасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ, таржимаи ҳол, энг кейинги машғулот тури тўғрисида маълумотнома ва ш.к.);

— ҳомиладорлиги ёки қармоғида ёш болалари борлиги муносабати билан;

— мазкур ишга қабул қилиш чоғида тиббий кўрикдан ўтиш қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган бўлса, шундай кўриклан ўтиш рад этилиши муносабати билан;

— ходимнинг ҳуқуқларини қонун ҳужжатлари ёки меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганидан пасайтирувчи меҳнат шартларининг меҳнат шартномасига киритилишига ходимнинг рози бўлмаслиги муносабати билан;

— ходимда маҳаллий меҳнат органининг йўлланмаси йўқлиги ва бошқа сабаблар муносабати билан.

99 *Ишга қабул қилишни рад этиш ғайриқонуний деб топилган тақдирда қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин?*

Ишга қабул қилиниши ғайриқонуний равишда рад этилган деб ҳисобловчи шахс бундай рад этиш устидан шикоят қилишга, шу жумладан судга шикоят қилишга ҳаққидир.

Иш берувчининг асосли далиллар келтирилган асослов беришни рад этиши ходимнинг ишга қабул қилишни рад этиш устидан шикоят қилишига тўсиқ бўла олмайди.

Агар суд даъво аризасини асосли деб топса, иш берувчини мазкур ходим билан меҳнат шартномасини тузишга, ходимга ишга мажбурий чиқмаган кунлари учун иш ҳақи тўлашга, бундан ташқари, ходимнинг шу саъй-ҳаракатлар билан боғлиқ сарф-харажатларини, шунингдек ишга қабул хусусида ғайриқонуний рад жавоби берилган лавозим (иш) бўйича ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ходимга етказилган маънавий зарарни қоплашга мажбур қилишга ҳаққидир.

Айни пайтда ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этган иш берувчини интизомий, моддий, айрим ҳолларда эса, маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиш мумкин.

100 *Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилган шахсни ишга қабул қилишни қайси вақтдан расмийлаштириш ва мажбурий ишга чиқмаган вақти учун ҳақ тўлаш керак?*

Ишга қабул қилишни рад этиш ғайриқонуний деб топилган ҳолда:

— иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган ходим билан — ишни бошлаш тўғрисида шартномада келишиб қўйилган санадан бошлаб, агар бундай сана белгиланмаган бўлса — шартнома имзоланганидан кейинги иш (смена) кунидан бошлаб;

— бошқа ҳолларда — ходим иш берувчига ишга қабул қилишни сўраб ариза берган кундан бошлаб мажбурий иш-

ланмаган вақт учун ҳақ тўланиши, ишга қабул расмийлаштирилиши керак. Бунда шуни назарда тутиш керакки, иш берувчининг кафолат хати бўйича ишга таклиф қилинган шахсни қабул қилиш мажбурияти фақат шу хатда кўрсатилган муддат мобайнида сақланиб қолади. Агар шу муддат ўтганидан кейин мазкур ишга бошқа ходим қабул қилинса, бу ҳолда илгари таклиф қилинган шахсни ишга қабул қилишни рад этиш қонуний деб ҳисобланиши керак.

3. Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар

101 *Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қандай ҳужжатларни тақдим этиши зарур?*

Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатларнинг рўйхати МКнинг 80-моддасида кўрсатилган. Ишга кираётган шахс:

— паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса — туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

— меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

— ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишсиз ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

— қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этишга мажбур.

102 *МКнинг 80-моддасида назарда тутилмаган ҳужжатларни тақдим этишни ишга кираётган шахсдан талаб қилиш мумкинми?*

Агар қонун ҳужжатларида ишга қабул қилиш вақтида тақдим этилиши назарда тутилган бўлса, ишга кираётган шахслардан МКнинг 80-моддасида назарда тутилмаган ҳужжатларни талаб қилиш қонуний деб ҳисобланади.

• Чунончи, масалан, Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасига хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги Низомга¹ биноан иш берувчи чет эл фуқароларидан ишга кириш вақтида меҳнат бўйича ҳудудий орган томонидан унинг номига махсус тасдиқланган шаклда берилган меҳнат фаолиятини тасдиқловчи ҳужжатни талаб қилиши керак (527-саволга қараг).

Ун беш ёшгача бўлган ишга кираётган шахслардан иш берувчи ўқув жойидан маълумотномани талаб қила олади, чунки амалдаги қонун ҳужжатлари (МКнинг 77-моддаси) бу ёшда фақат ўқувчиларни ишга қабул қилишга йўл қўяди.

103

Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар рўйхатини корхонанинг ички меҳнат тартиби қондаларида ёхуд бошқа локал ҳужжатларида кенгайтириш мумкинми?

Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатларнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган рўйхати мукамал бўлиб, локал тартибда кенгайтирилиши мумкин эмас.

Биобарин, корхонанинг ички меҳнат тартиби қондаларига ўриндошлик йўли билан ишга кираётганлардан асосий иш жойларидан рухсатнома-маълумотнома тақдим этиш, махсус билимларни талаб қилмайдиган ишга кириш вақтида — маълумоти тўғрисидаги ҳужжатларни, илгариги иш жойидан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги хусусидаги буйруқнинг нухасини, хизмат тавсифномасини ва шу қабиларни талаб қилиш ғайриқонуний деб ҳисобланиши керак.

104

Ишга кирувчидан шахсини тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этиш қандай мақсадларда сўралади?

Ишга кирувчидан паспорт ёхуд унинг ўрнини босадиган ҳужжат тақдим этиш:

- ишга кирувчининг шахсига ишонч ҳосил қилиш;
- ходимнинг ёшини аниқлаш (105-саволга қараг);
- унинг ҳарбий хизматга муносабатини белгилаш;
- қайд (прописка) қилинганликка ишонч ҳосил қилиш мақсадини кўзлайди.

Шахсни тасдиқловчи ҳужжатлар амалдаги қонун ҳужжатлари томонидан уларга қўйиладиган (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1994 йил 23 декабрдаги Фармони билан

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати ҚТ, 1995 йил, № 10, 60-бет.

тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида паспорт тизими тўғрисидаги Низом», «Хорижий шахсларга, фуқаролиги бўлмаган шахсларга Ўзбекистон Республикасида яшаш учун гувоҳнома ва фуқаролиги бўлмаган шахс гувоҳномаси тўғрисидаги Низом»¹ ва бошқалар талабларига) жавоб бериши керак.

Шуни назарда тутиш керакки, «Ўзбекистон Республикасида паспорт тизими тўғрисидаги Низом»нинг 42-моддаси паспортсиз фуқароларни ёки паспорти ҳақиқий бўлмаган, шунингдек қайдсиз (рўйхатдан ўтмай) яшаётган фуқароларни ишга қабул қилганлик учун мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини назарда тутди.

105

Ишга қабул қилиш вақтида ходимнинг ёшینی унинг шахсини тасдиқловчи ҳужжати бўйича аниқлаш нима учун керак бўлади?

Ишга кираётган шахснинг ёши тўғрисидаги маълумотлар иш берувчига:

— шахс ишга қабул қилиш учун белгиланган энг кам ёшга тўлган-тўлмаганлигини аниқлаш;

— ўн олти ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишда қонун ҳужжатлари билан белгиланган бир қатор қўшимча шартларни (ота-онасидан бирининг ёзма розилигини олиш, 14 ёшдан 15 ёшгача бўлган ўсмирларни ишга қабул қилиш вақтида ўқиш жойидан маълумотнома сўраб олиш ва бошқаларни) бажариш;

— қандай ишга киришидан қатъи назар, агар у 18 ёшга тўлмаган бўлса ёки умумий белгиланган пенсия ёшига етган бўлса (аёлларга — 55 ёш, эркекларга — 60 ёш) қирувчиларнинг мажбурий тиббий қўриқдан ўтишни ташкил этиш;

— МК 241-моддасининг ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан меҳнат шaroити ноқулай ишларда, шунингдек улар учун белгилаб қўйилган нормадан ортиқ юк кўтаришлари ва ташишлари билан боғлиқ ишларда фойдаланишни тақиқлаш тўғрисидаги талабга риоя этиш учун зарур.

106

Ўн олти ёшгача бўлган ишга қирувчилардан қандай мақсадларда турар жойидан маълумотнома тақдим этиш талаб қилинади?

Меҳнат кодекси ўн олти ёшга тўлмаган, ҳали паспорти бўлмаган шахсларни ишга қабул қилишга йўл қўяди. Туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома уларнинг шахсини тас-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 4, 48-модда.

диқловчи ҳужжат ҳисобланади. Бу ҳужжатда қайд қилинганлик белгиси бўлмаганлиги муносабати билан Кодекс ишга қираётган ўсмир томонидан турар жойидан маълумотнома тақдим этилишини назарда тутлади. Бу маълумотнома фақат мазкур шахс тегишли манзил бўйича ҳақиқатан ҳам қайд қилинганлиги ва яшаб туришини тасдиқлайди.

107 *Чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ишга қабул қилиш вақтида шахсни тасдиқловчи қандай ҳужжатларни тақдим этишлари керак?*

Паспорт ёки фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг гувоҳномаси тегишинча чет элликлар ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг шахсини тасдиқловчи ҳужжатлар ҳисобланади. Бундан ташқари, чет элликлар ҳам, фуқаролиги бўлмаган шахслар ҳам ишга қабул қилиш вақтида Ўзбекистон Республикасида истиқомат қилиш гувоҳномасини кўрсатишлари керак.

Чет элликлар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар учун истиқомат қилиш гувоҳномаси, шунингдек фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг гувоҳномаси муҳофаза воситасига эга махсус бланкаларда тайёрланиб, Ўзбекистон Республикаси Гербига эга бўлади. Истиқомат қилиш гувоҳномаси 16 саҳифали, фуқаролиги бўлмаган шахс гувоҳномаси — 8 саҳифали бўлиб, улар Ўзбекистон Республикаси ички ишлар органлари томонидан ўзбек, рус ва инглиз тилларида тўлдирилади.

108 *Ишга қираётган шахсдан меҳнат дафтарчаси ҳаммаша ҳам талаб қилинадими?*

Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлардан бири меҳнат дафтарчаси ҳисобланади.

Биринчи марта, шунингдек ўриндошлик бўйича ишга қираётган шахслар меҳнат дафтарчасисиз қабул қилинадилар. Ўриндошлик бўйича ишга қираётган ходим меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этади (**муфассалроқ 548-саволга қаранг**). Меҳнат дафтарчаси ходимнинг вақтинча ишга яроқсизлик учун нафақа миқдорини белгилаш, пенсия тайинлаш ва ш.к. учун зарур бўлган меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади.

Бундан ташқари, меҳнат дафтарчасидаги маълумотларга қараб муайян касб бўйича иш стажининг муддатини аниқлаш мумкин.

Шу билан бирга МК 81-моддасининг учинчи қисмига биноан ходимнинг меҳнат дафтарчасига у билан меҳнат шарт-

номасини бекор қилиш асослари (сабаблари) ёзилмаслигига эътиборни қаратиш керак (муфассалроқ 465-саволга қаранг).

109

Қандай ҳолларда ишга қабул қилиш вақтида ишга кирувчи ҳарбий билети ёки ҳарбий хизматга чақирилувчининг гувоҳномасини кўрсатиши керак?

Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуннинг 35-моддаси¹ мазмунидан шундай талаб келиб чиқади. Унга биноан ишлаб ёки ўқиб турган ҳарбий хизматга мажбурлар ва ҳарбий хизматга чақирилувчиларнинг шахсий ҳисоби идоровий мансублиги, мулк шакли ва ҳўжаликни юритиш шарт-шароитларидан қатъи назар корхоналар, муассасалар ва ўқув юртлари томонидан юритилади.

Ходимнинг ҳарбий хизматга муносабати унинг паспортдаги тегишли белги бўйича белгиланади.

Ҳарбий хизматга муносабатига боғлиқ ҳолда қуйидаги ҳужжатларни иш берувчи талаб қилиши, ишга кирувчи эса кўрсатиши керак:

— ҳарбий хизматга мажбур шахс ишга қабул қилинаётган бўлса — ҳарбий билет;

— ҳарбий хизматга чақирилувчи ишга қабул қилинаётган бўлса — ҳарбий хизматга чақирилувчининг гувоҳномаси.

Ишга қабул қилиш чоғида ушбу қондаларга риоя қилинмаганлик учун қонун ҳужжатлари иш берувчига нисбатан ҳам, ишга кирувчига нисбатан ҳам маъмурий жавобгарликни назарда тутати. Кўрсатилган ҳужжатларни тақдим этмаган шахсларни ишга қабул қилишни рад этиш қонуний деб саналади.

110

Нима учун ва қандай ҳолларда ишга кирётган шахсдан маълумоти тўғрисидаги ҳужжатларни кўрсатиш талаб қилинади?

Қонун ҳужжатларига мувофиқ бажарилишига фақат махсус маълумот ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш вақтида ишга кирувчи олий ёки ўрта махсус ўқув юртини битирганлик тўғрисидаги дипломи, мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берувчи гувоҳномани ёхуд бўлак тегишли ҳужжатни тақдим этиши керак. Ишга кириш вақтида бундай ҳужжатлар талаб қилинадиган ходимлар сирасига тегишли ҳужжатларсиз фаолияти қонун

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, № 10, 401-модда.

ҳужжатларида тақиқланган, масалан, барча транспорт турларининг ҳайдовчилари, педагоглар, тиббиёт ходимлари ва ш.к. киради.

Маълумотга қўйиладиган талаблар, шунингдек у ёки бу ишни бажариш учун зарур бўлган бошқа малака талаблари бир қатор қонунларда (масалан, Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 29 августда қабул қилинган «Фуқаролар соғлигини сақлаш тўғрисида»¹ Қонуннинг 41-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил 29 августдаги «Таълим тўғрисида»² Қонунининг 5-моддасига қаранг), малака маълумотномалари, малака маълумотномаларига кирмаган тавсифномалари, марказлаштирилган тартибда тасдиқланган бошқа ҳужжатларда (Ўзбекистон Республикаси Давлат бошқаруви органлари ва корхоналарида юридик хизмат тўғрисида низом, Ўзбекистон Республикасида бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботи тўғрисида низом, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги Давлат меҳнат ҳуқуқи инспекцияси тўғрисида низом ва бошқаларда) белгилаб қўйилган.

Шунингдек, айрим ҳолларда қонун ҳужжатлари ходимнинг касбий фаолиятнинг муайян турлари билан шугулланиш ҳуқуқини фақат тегишли маълумот борлиги билангина эмас, балки айрим қўшимча шартлар билан ҳам боғлашга эътиборни қаратмоқ лозим. Чунончи, Ўзбекистон Республикасининг «Фуқаролар соғлигини сақлаш тўғрисида»ги Қонуни 41-моддасининг 3-қисмига мувофиқ ўз касби бўйича уч йилдан кўп вақт ишламаган тиббиёт ва фармацевтика ходимлари тегишинча фаолиятга тегишли ўқув муассасаларида қайта тайёргарликдан ўтгандан кейин ёки Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг аттестация комиссиялари томонидан ўтказиладиган аттестация асосида қўйиши мумкин.

Модомки, аниқ ишни бажариш учун маълумот ёки маҳсус тайёргарликнинг мавжудлиги малака маълумотномалари, низомлар (малака тавсифномалари) ва ш.к. билан тасдиқланиши мумкин экан, бу ҳолларда ҳам иш берувчи ишга кирувчидан тегишли тасдиқловчи ҳужжат (диплом, гувоҳнома ва бошқалар)ни кўрсатишни талаб қилишга ҳақлидир.

Бинобарин, ишга кирувчи тегишинча маълумотга, маҳсус тайёргарликка ёки қонун ҳужжатларига мувофиқ мазкур ишни бажариши учун зарур бўлган даражадаги тажрибага эга бўлмаса, ишга қабул қилишни рад этишни тамомила қонуний деб ҳисобламоқ керак.

Айни пайтда иш берувчининг ходим даъво қилаётган иш маҳсус билимларни талаб қилмаган пайтда ишга кирувчидан

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, № 9, 126-модда.

² «Халқ сўзи», 1997 йил 30 сентябрь.

маълумоти тўғрисидаги ҳужжатларни кўрсатиш тўғрисидаги талаби ғайриқонуний деб ҳисобланади. Бундан ташқари, амалдаги қонун ҳужжатлари бир қатор ҳолларда малака талабларида кўзда тутилган махсус тайёргарликка ёки иш стажига эга бўлмаган, бироқ ўзларига топширилган иш вазифаларини сифатли ва тўлиқ ҳажмда бажариш учун етарли амалий тажриба ва қобилиятга эга бўлган шахсларни ишга қабул қилишга йўл қўяди. Бироқ, бу тартиб бажариш учун қонун ҳужжатларига мувофиқ фақат махсус маълумоти ёки махсус тайёргарлиги бўлган шахслар (шифокорлар, педагоглар, ҳайдовчилар ва ш.к.) қўйилиши мумкин бўлган иш турларига жорий этилмайди.

4. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш

111 *Ишга қабул қилиш қандай расмийлаштирилади?*

МК 82-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ ишга қабул қилиш барча ҳолларда иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси буйруқ чиқариш учун асос бўлиб хизмат қилади. Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади ва ходим ҳамда ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсининг имзолари билан тасдиқланиб, имзолаш санаси кўрсатиб қўйилади. Мансабдор шахсининг имзоси имзонинг ҳақиқийлиги ва қонунийлигини тасдиқлайдиган корхона муҳри билан тасдиқланади.

112 *Ходим билан тузилган шартномани корхонанинг мансабдор шахсларидан қайси бири имзолашга ҳақли?*

Иш берувчи номидан меҳнат шартномасини фақат корхонанинг ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган мансабдор шахси имзолаши мумкин. Одатда, мулкдор томонидан ўзига бериб қўйилган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиб, уларни имзоловчи корхона раҳбари шундай мансабдор шахс ҳисобланади.

Чунончи, масалан, илҳомга биноан болалар боғчасининг мудирини болалар боғчасининг хизмат қилувчи ходимлари қаторидати шахсларни ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга. Бу боғчанинг бошқа ходимлари (катта тарбиячи, мусиқа раҳбари, тарбиячилар ва ш.к.)ни ишга қабул қилиш бевосита туман таълим бўлими мудирини томонидан амалга оширилади. Бинобарин, хизмат кўрсатувчи ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиш ва буйруқни имзолашни иш берувчи номидан болалар боғчасининг мудирини,

шу боғчанинг бошқа ходимлари билан меҳнат шартномаси тузиш ва ишга қабул қилиш юзасидан буйруқни имзолашни — бевосита туман таълим бўлимининг мудирини амалга оширадилар.

Корхона раҳбари қонун ҳужжатларида бошқа тартиб назарда тутилмаган бўлса, ишга қабул ва меҳнат шартномаларини бекор қилиш борасида ўзига берилган ваколатларнинг бир қисmini ўринбосарига бериш, ўринбосар меҳнат шартномаларини имзолайдиган ва ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқлар чиқарадиган ходимлар доирасини белгилаб қўйиш ҳуқуқига эга.

Шундай қилиб, корхонада ходимларни ишга қабул қилиш ҳуқуқига корхона мулкдори томонидан ўзига берилган ваколатлар доирасида — раҳбар, шунингдек, ходимлар билан меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш борасидаги ваколати корхона раҳбари томонидан белгиладиган раҳбар ўринбосари эгадирлар.

Аниқ қим меҳнат шартномасини имзолаб, мазкур ходимни муайян корхона, муассаса, ташкилотга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқни чиқариши хусусидаги саволга айрим қонун ҳужжатлари (вазирликлар, идоралар, қонценрлар тўғрисидаги низомлар), ички меҳнат тартиби тўғрисидаги қоидалар, мансаб йўриқномалари ва бошқа ҳужжатлардан жавоб топиш мумкин.

113 *Корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини ким тузади ва имзолайди?*

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мол-мулки эгасининг ҳуқуқи ҳисобланиб, бевосита унинг ўзи томонидан, шунингдек у вакил қилган органлар орқали ёхуд корхонани бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёки бошқа органлар орқали амалга оширилади. Бинобарин, агар, масалан, хусусий унитар корхонанинг мулкдори бу корхонани бошқаришни бошқа шахс амалга ошириши хусусида қарор қилса, айни мулкдорнинг ўзи шу корхона раҳбари этиб тайинлаган ходим билан меҳнат шартномасини тузади ва имзолайди.

Жамоа мулкчилигига асосланган корхоналарда ҳам раҳбарни ишга қабул қилиш ҳуқуқи корхона мулкдорига тегишлидир. Масалан, акциядорлик жамиятларида — акциядорларнинг умумий йиғилишига (агар корхона раҳбарини ишга қабул қилиш унинг уставида кузатув кенгаши ваколатига берилмаган бўлса), ишлаб чиқариш кооперативларида шу кооператив аъзоларига, чекланган ва қўшмача масъулиятли жамиятларда — шу жамият иштирокчиларига тегишлидир. Корхона раҳбари (бошқарув раиси, директор ва ш.к) билан меҳнат шартномасини тегишинча акциядорлар, кооператив аъзолари, жамият иштирокчиларининг умумий йиғилиши вакил қилган шахс имзолайди. Масалан,

акциядорлик жамиятларида акциядорлар умумий йиғилишини олиб боровчи, одатда кузатув кенгашининг раиси шундай шахс ҳисобланади. Давлат корхоналарининг раҳбарини ишга қабул қилиш ҳуқуқига мазкур корхона тасарруфида бўлган тегишли давлат органи эга бўлади. Давлат корхонаси раҳбари билан меҳнат шартномасини ва унинг ишга тайинланганлиги тўғрисидаги буйруқни вазирлик, идора, концерн тўғрисидаги низомларга мувофиқ ёхуд бўлак ҳужжат билан шундай ҳуқуқ берилган мансабдор шахс имзолайди.

114 *Меҳнат шартномасини имзолашга қандай талаблар қўйилади?*

Шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, мазкур саволга жавобда баён этилган меҳнат шартномасини ёзма шаклда расмийлаштиришга қўйилган талабларнинг айримлари бевосита МКнинг 82-моддасида ифодаланган, бошқалари бўлак ҳужжатлардан келиб чиқали ёхуд амалиётда шарт қилиб қўйилган.

Биринчидан, юқорида кўрсатилганидек, меҳнат шартномаси ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши керак. Бундан ташқари, ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс имзоси корхона муҳри, аниқроғи, девонхона ёки кадрлар бўлимининг муҳри билан эмас, балки молдиявий ҳужжатлар тасдиқланган муҳр билан тасдиқланмоғи керак.

Меҳнат шартномасида у имзоланган сана ва тарафларнинг аниқ манзиллари кўрсатилиши керак. Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусxada тузилиб, сақлаш учун тарафларнинг ҳар бирига топширилади. Одатда меҳнат шартномаси икки нусxada тузилади. Бироқ, бир қатор ҳолларда шартномани кўпроқ нусxada расмийлаштириш зарурати ҳам (масалан, шартноманинг у ёки бу шартлари ходим томонидан бажарилишини ходим ишга қабул қилинаётган таркибий бўлима раҳбари назорат қилиши керак бўлганида) туғилиши мумкин.

Тажриба кўрсатадики, меҳнат шартномасини расмийлаштириш чоғида бошқа талабларга ҳам риоя этилиши керак, хусусан:

- шартномада қамраб олинган шартлар турлича тушунилишига йўл қўймаслик учун улар аниқ баён этилиши керак;
- шартнома мағни тўғрилаштар, чизиб-ўчиришлар, тузатишлардан холи бўлиши керак;
- шартномада тўлдирилмаган, бўли графалар қолмаслиги керак.

Яхшиси, шартнома фақат тарафлар келишиб олган шартларнигина ўз ичига олгани маъқул. Бироқ, агар корхонада мазмуни муайян ходим билан шартнома тузиш вақтида тўлдирилмаган меҳнат шартномасининг олдиндан тайёрланган блан-

каларидан фойдаланилса, тўлдирилмаган графасига чизиқ тортилиши ёки шартномада мазкур шарт йўқлигини билдирувчи бошқа белги қўйилиши керак.

115 *Шартноманинг иш берувчида қоладиган нусхаси қаерда сақланиши керак ва шартноманинг ходимга берилган нусхаларини ҳисобга олиш қандай амалга оширилади?*

Иш берувчида қоладиган шартнома нусхаси қаерда сақланиши кераклигини қонун ҳужжатлари белгиламайди. Уни корхонанинг ходимларига тааллуқли бошқа ҳужжатлар билан (буйруқлар, буйруқларга асослар ва ш.к.) бирга сақлаш мақсадга мувофиқдир.

Иш берувчи имзоланиб, муҳр билан тасдиқланган шартнома нусхасини ходимга бериши керак. Турли низоларнинг олдини олиш ва тасдиқланган меҳнат шартномасининг ҳисобини олиб бориш учун кадрлар бўлимларида меҳнат шартномаларини рўйхатга олиш журнали юритилиши мақсадга мувофиқ бўлиб, уларда қуйидаги графалар бўлиши керак:

- ходимнинг фамилияси, исми шарифи;
- шартнома имзоланган сана;
- ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқнинг санаси ва рақами;
- ходимнинг касби, малакаси ёки лавозими;
- таркибий бўлинманинг номи;
- ишни бошлаш санаси;
- шартнома муддати;
- шартнома нусхаси олинганлиги хусусида тилхат;
- эслатма.

Айрим корхоналарда меҳнат шартномасининг иккинчи нусхаси олинганлиги тўғрисида ходим Т-2 варақасининг «Алоҳида белгилар» графасига имзо чекади.

116 *Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқни расмийлаштиришга қандай талаблар қўйилади?*

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади. Шартноманинг ўзи каби, буйруқни ҳам ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс имзолайди. Буйруқнинг мазмунини ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига аниқ мос тушиши керак.

Бинобарин, ходим иш берувчининг ҳуқуқ ва вазифаларининг белгилловчи асосий ҳужжат меҳнат шартномаси ҳисобланади. Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ тарафлар шарт-

лашиб олган нарсаларнигина қайд қилади. Бироқ у буйруқнинг аҳамиятини асло камситмайди. Унинг асосий вазифаси корхонанинг мансабдор шахслари томонидан шартнома шартлари (ходимга айна шартномада назарда тутилган ишнинг берилиши, тарафлар шартлашиб олган миқдорда иш ҳақи тўлаши ва бошқалар) бажарилишини таъминлашдир.

МК 82-моддасининг бешинчи қисмига мувофиқ ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади. Қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ билан танишиш чоғида ходим у меҳнат шартномасига қанчалик мослигини текширади. Агар қабул тўғрисидаги буйруқ меҳнат шартномасининг мазмунига зид келса, ходим иш берувчидан буйруқни шартномага мослаштиришни талаб қилиши, рад жавоби олинган тақдирда — иш берувчининг хатти-ҳаракати устидан шикоят қилиши мумкин.

117 *Ходимдан ишга қабул қилишни сўраб ариза бериш талаб қилинадими?*

Амалдаги қонун ҳужжатлари ходим томонидан ишга қабул қилиш тўғрисида ёзма ариза берилишини назарда тутмайди, зеро буйруқ чиқарилиши учун ариза эмас, балки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос ҳисобланади. Бироқ буни ходимни иш берувчига ёзма ариза билан мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этиш сифатида асло тушунмаслик керак, зеро иш берувчига қандай шаклда (оғзаки ёки ёзма) мурожаат этиш масаласини ходимнинг ўзи ҳал қилади. Шунинг учун ходимнинг ишга қабул қилиш тўғрисидаги аризасини қабул қилишни ёки рўйхатга олишни рад этиш ёки аксинча, ходимдан ариза беришни талаб қилиш ғайриқонуний деб эътироф этилиши керак.

Ходимнинг ёзма ариза беришдан манфаатдорлиги турли ҳолатлар билан шарт қилиб қўйилиши мумкин. Маълумки, ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда ходимнинг талаби бўйича иш берувчи уч кунлик муддатда унга рад этиш сабабларининг ёзма асословини бериши керак (**95-саволга қараг**). Ходим ўзининг иш берувчига оғзаки мурожаати жавобсиз қолиши мумкинлиги ёки кейинчалик, низои ҳал этиш чоғида иш берувчи мазкур ходим унга мурожаат қилмаганлигини айтиши мумкинлигидан хавфсирганида, ёзма ариза бериш яхшироқдир.

Айрим ҳолларда ходимнинг ёзма ариза беришидан иш берувчи манфаатдор бўлади. Масалан, агар муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг манфаатларини кўзлаб тузилса, унда ходим билан муддатли шартнома тузилишининг асосли эканлиги хусусида низо келиб чиққан тақдирда айна иш берувчи шундай шартнома тузилишида ташаббус

ва манфаатдорликни аслида ходимнинг ўзи намоён қилганлигига далиллар тақдим этиши керак бўлади. Шартнома берилгунигача ходим томонидан уни муддатли меҳнат шартномаси бўйича ишга қабул қилишни сўраб берилган ариза шундай далил ва тегишли асос бўлиши мумкин.

118 *Ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибига риоя этилиши учун ким жавоб беради?*

Қонун ҳужжатларида белгиланган ишга қабул қилиш тартибига риоя этилиши иш берувчининг вазифаси ҳисобланади. Ишга қабул қилишни зарур даражада расмийлаштирмаслик (яъни, ёзма меҳнат шартномаси ёки буйруқнинг йўқлиги, буйруқнинг шартнома мазмунига мос келмаслиги, уларсиз ишга қабул қилишга йўл қўйилмайдиган ҳужжатларнинг йўқлиги, ходим томонидан қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳужжатларни тақдим этишни талаб қилиш, шартноманинг ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган ва корхона муҳри билан тасдиқланган нусхасини ходимга бермаслик ва ш.к.) иш берувчи томонидан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши сифатида баҳоланади.

Қорхонанинг ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахслари қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда жавобгар бўладилар (**муфассалроқ 584-594-саволларга қаранг**). Ишга қабул қилиш қоидалари ходимнинг айби билан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шугулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилиш тўғрисидаги ҳукминини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ш.к.) бундан мустаснодир.

119 *Агар ишга кирувчи мазкур ишга қабул қилишни зарур даражада расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган бўлса, меҳнат шартномаси тузилган ҳисобланадими?*

Амалиётда шундай ҳоллар юз берадики, корхона раҳбари ёки унинг кўрсатмаси билан қорхонанинг бошқа мансабдор шахси меҳнат шартномасини ёзма шаклда расмийлаштирмасдан ва тегишли буйруқни чиқармасдан туриб ходимни ишга қўядилар. Яъни, ходим амалда тегишли мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича ишларни бажаришга киришади, ишга қабул қилиш эса юридик жиҳатдан зарур тарзда расмийлаштирилмаган бўлади.

Шуни билиб қўйиш керакки, Меҳнат кодекси ишга қабул қилишни тегишинча ва ўз вақтида расмийлаштириш вазифасини иш берувчига юклайди, шунинг учун унинг бажарилиши ходим учун ноқулай оқибатларни келтириб чиқармаслиги керак. Шу муносабат билан МК 82-моддасининг олтинчи қисми ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилганлигини назарда тутди. Бунда эътиборни шунга қаратмоқ муҳимки, юқорида айтилган ҳолда фақат ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ишлашга рухсат берилган ҳоллардагина жорий этилади.

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс ижозати билан ишлашга рухсат этилиши шуни билдирадики, мазкур шахс корхонада ходимларни тегишли равишда расмийлаштирмасдан туриб ишга қабул қилинишини биларди ёки билиши керак эди. Чунончи, амалда (кўпинча йирик корхоналарда) ходимларга цех бошлиқларининг кўрсатмасига биноан ишлашга рухсат этадилар, кейин эса, муайян вақт ўтгач, ишга қабул қилишни расмийлаштирадилар (меҳнат шартномасини имзолайдилар, тегишли буйруқ чиқарадилар). Ишлашга шундай рухсат этилишини мансабдор шахс ижозати билан амалга оширилган деб ҳисоблаш керак.

Бўлим (цех, участка ва ш.к.) бошлиғи томонидан корхона раҳбари имзолаган ишга таклиф қоғози бўйича тегишли равишда расмийлаштирмасдан ишлашга рухсат этилишини ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс ижозати билан ишлашга рухсат этиш сифатида ҳам баҳоламоқ керак.

Шунга қарамадан низо келиб чиққан тақдирда ҳар бир аниқ ҳолда бу масала юзасидан узил-кесил қарорни меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган қабул қилади.

120

Тегишли равишда расмийлаштирмасдан ишлашга рухсат этилган ходим билан меҳнат шартномаси кейинчалик қандай расмийлаштирилади?

Меҳнат шартномаси тузилиши билан ходимга амалда ишлашга рухсат этилишини эътироф қилиш иш берувчини ишга қабул қилишни тегишли равишда расмийлаштириш (яъни, ходим билан ёзма меҳнат шартномасини имзолаш, ишга қабул тўғрисида буйруқ чиқариш, у билан тилхат олган ҳолда ходимни таништириш) мажбуриятидан халос қилмайди. Бунда буйруқда ҳам, шартномада ҳам, ходим меҳнат вазифаларини бажаришга киришганидан кейин қанча муддат ўтгач улар расмийлаштирилаётганлигидан қатъи

назар, ходим ишни бажаришига рухсат этилган иш бошлангач санаси кўрсатилиши керак.

Масалан, В.га 3 майдан қурилиш ташкилотига омбор ишчиси сифатида ишлашга рухсат этилган. Бироқ уни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ чиқарилиб, унда фақат 29 май ишга қабул қилиш санаси сифатида кўрсатилганки, шу муносабат билан айни шу санадан В.нинг меҳнатига ҳақ тўлана бошланган. Суд В.нинг унинг ишига 3 майдан бошлаб ҳақ тўлаш хусусидаги даввосни қаноатлантириб, иш берувчига меҳнат шартномаси ва ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқни айни 3 майдан, яъни амалда ишлашга рухсат этилган кундан бошлаб расмийлаштириш вазифасини юклади.

121

Меҳнат шартномаси ўз вақтида расмийлаштирилмаслиги қандай ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқариши мумкин?

Ишга қабул қилишнинг ўз вақтида ва тўғри расмийлаштирилиши ҳам ходим, ҳам иш берувчи манфаатларига мосдир. Чунончи, меҳнат шартномасини расмийлаштирмасдан туриб ишлашга рухсат этилиши кейинчалик ходим томонидан шартноманинг оғзаки шаклда эришилган шартларининг инкор этилишига ёки унга ҳатто ўз вақтида, бироқ ишга рухсат этилиши олдидан оғзаки шаклда келишиб олинган шартларни (ишга қабул қилиш чоғидаги синов, муддатли меҳнат шартномаси тузилиши ва бошқалар тўғрисида) ҳам киритиш мумкин бўлмаслигига олиб келиши мумкин.

Масалан, тарафлар оғзаки шаклда ходим 3 ойлик дастлабки синов шarti билан қабул қилинганлиги хусусида келишиб олинди, бироқ ёзма шартнома фақат ходим ишга тушганидан кейин имзоланди. Ходим унга киритилган дастлабки синов тўғрисидаги шарт ўзини қониқтирмаслигини сабаб қилиб, бу шартномани имзолашни рад этди.

Мазкур вазиятда иш берувчи ўз айби билан анча мураккаб ҳолатга тушиб қолди, чунки МКнинг 82-моддасига биноан ишга қабул қилишни тегишли равишда расмийлаштириш вазифаси иш берувчига юкланган. Бу мажбуриятини бажармасдан, у ўзини ходим тегишли равишда расмийлаштирмасдан туриб, ишга қўйилишигача тарафлар нималар тўғрисида келишиб олишганлигини далиллаш имкониятидан маҳрум қилиб қўйди. Ходим меҳнат вазифаларини бажаришга киришмасдан аввал тарафлар келишиб олган барча шартлар ёзма шаклдаги меҳнат шартномасида албатта қайд қилиниши кераклиги қонун ҳужжатларида белгиланганлигини ҳисобга олиб, суд далиллашнинг бошқа воситаларини эътиборга олмасликка ҳақли.

5. Ишга қабул қилишда дастлабки синов

122 *Ишга қабул қилишда дастлабки синов шартни мажбурий ҳисобланадими?*

Бу саволга салбий жавоб бериш керак. Дастлабки синов тўғрисидаги келишув меҳнат шартномасининг қўшимча шартни ҳисобланади. Бинобарин, тарафлар синовни мақсадга мувофиқ деб топганларида, уни меҳнат шартномасига киритадилар. Меҳнат шартномасининг тарафлари ишга қабул қилиш чоғида синов тўғрисида келишувга эришмаганлари ҳолда (масалан, ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс ходимни синов муддати билан ишга қабул қилишни хоҳлайди, ходим эса синовсиз ишга қабул қилишни талаб қилади ёки шартнома тарафлари синов муддатининг аниқ даври ҳусусида шартлаш олмаганларида) меҳнат шартномаси тузилмайди. Бунда ушбу ҳолда ходимни ишга қабул қилишни рад этиш қонуний деб ҳисобланиши керак (**92-саволга қаранг**).

123 *Дастлабки синов шартини меҳнат шартномаси, буйруқ ва меҳнат дафтарчасида акс эттириш керакми?*

Агар ходим дастлабки синов билан ишга қабул қилинса, бу шарт синов муддатининг чўзиллиш даври албатта кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасига киритилиши керак. Шартномада шундай ишора бўлмаган тақдирда ходим синов муддатисиз қабул қилинган деб ҳисобланади.

Синов шартни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилиши керак.

Модомики, бундай буйруқ ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилар экан (МК-82-моддасининг тўртинчи қисми), унда шунингдек фақат синов бошланганлиги фактининг ўзинигина акс эттирмасдан, балки унинг аниқ даври ҳам кўрсатилиши лозим.

Ходимнинг меҳнат дафтарчасида унинг ишга қабул қилинганлиги ҳусусидаги қайд синов шартни кўрсатилмасдан қилинади.

124 *Меҳнат кодекси дастлабки синовни ҳуқуқий тартибга солишда қандай янги жиҳатларни назарда тутади?*

Илгариги Меҳнат қонунлари кодекси ҳам ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синовни белгилаш мумкинлигини

назарда тутарди. Бироқ Меҳнат кодекси мазкур масалани ҳуқуқий тартибга солишга жиддий тузатишлар киритди. Яъни:

— синовнинг мақсадлари бошқача белгиланди;

— унинг муддатлари ўзгартирилди (**125-саволга қаранг**);

— синов белгиланиши мумкин бўлмаган ҳоллар рўйхати ўзгартирилди (**130-саволга қаранг**);

— синов даврида ҳам иш берувчи, ҳам ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг соддалаштирилган тартиби қайд қилинган (**135-саволга қаранг**).

Илгариги тартибдан асосий фарқ шундан иборатки, меҳнат шартномаси тарафларининг тенглиги қоиласига асосланиб, Меҳнат кодекси фақат ходимнинг топширилаётган ишга мувофиқлигини текшириб кўриш (илгари бўлганидек) мақсади билангина эмас, балки ходимга синов даврида мазкур иш унга мос келиш-келмаслигига ишонч ҳосил қилиш ва уни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги хусусида бир қарорга келиш имконини берип учун ҳам мазкур шарт келишиб олинishiни биринчи маротаба назарда тутди. Яъни, эндиликда ходим, агар мазкур иш ёки уни бажариш шартлари ўзини қаноатлантирмаса, синов даврида ўз ташаббусига кўра (МК 87-моддасининг биринчи қисми) соддалаштирилган тартибда меҳнат шартномасини бекор қила олади (**133-саволга қаранг**).

125 *Дастлабки синов муддатининг энг узоқ давом этиши муддати қанча?*

Эслатиб ўтамизки, 1988 йилнинг март ойигача бўлган кўп йиллар мобайнида илгари амал қилган Меҳнат қонунилари кодекси синов даври ишчилар учун олти иш кунидан, хизматчилар учун — ўн икки иш кунидан, масъул ходимлар учун — йигирма тўрт иш кунидан ошмаслиги кераклигини назарда тутарди.

Синовнинг шўхотда қисқа муддатли экани тамомилла самарасиз эди, чунки кўпинча ходим топширилган ишни уддалай олаётгани ёки уддалай олмаётганлигини аниқлаш имконини бермасди. Бундан ташқари, ҳуқуқий амалиёт тажрибасида хизматчилардан қайсыларини масъул ходимлар сирасига киритиш хусусидаги савол анча мураккаблиқлар келтириб чиқарарди.

1988 йилнинг мартда илгариги Меҳнат қонунилари кодексига ўзгартиш ва қўшимчалар киритилди. Уларга мувофиқ синов даври қайта кўриб чиқилди. Унга кўра, ходимни ишга қабул қилиш чоғида синов муддати уч ойдан, айрим ҳолларда эса, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилгани бўйича — олти ойдан ошмаслиги назарда тутилган эди.

Бу ўзгартишларга биноан агар ходим касаба ташкилоти бўлмаган корхонага ишга кирса, бу ходим учун фақат уч ой

доирасида синов муддатини белгилаш мумкин бўларди. Агар корхонада касаба уюшмаси кўмитаси бўлса, унда касаба уюшмаси кўмитасининг розилиги билан синов муддати олти ойгача узайтирилиши мумкин эди. Бундан касаба уюшмаси кўмитаси, яъни ходимлар манфаатини ҳимоя қилишга даъват этилган орган иш олиб бораётган корхоналарда ходим ёмон аҳволга тушиб қоларди.

Ҳозирги вақтда МК 85-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Синов муддатининг уч ой доирасидаги аниқ даври ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

126 *Меҳнат шартномасига киритилган дастлабки синов шarti қандай ҳолларда ҳақиқий эмас деб ҳисобланади?*

Агар тарафлар ишга синов билан қабул қилиниш хусусида шартлашган бўлсалар, унда меҳнат шартномасида синовнинг аниқ муддати кўрсатилиши керак.

МКнинг 85-моддасига мувофиқ агар меҳнат шартномасида дастлабки синов муддати уч ойдан ортиқ белгиланган бўлса, бу ҳолда дастлабки синов шarti ҳақиқий эмас деб ҳисобланиши керак, зеро бу шарт ходимнинг аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларидагига нисбатан ёмонлаштириб қўяди.

Амалда шундай ҳоллар учрайдики, меҳнат шартномасида ходим дастлабки синов билан ишга қабул қилинганлиги айтилади, лекин унинг аниқ даври кўрсатилмайди. Бундай вазиятда ходим ишга синовсиз қабул қилинган деб ҳисобланишини билиб қўйиш керак.

Шундай қилиб, агар ходимни ишга қабул қилиш чоғида уч ойдан ортиқ синов муддати белгиланган ёки унинг муддати кўрсатилмаган бўлса, бу ҳолда синов шarti ҳақиқий эмас деб ҳисобланиши, ходим эса синовсиз ишга қабул қилинган деб эътироф этилиши керак.

Бундан ташқари, агар МК 84-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ ишга қабул қилиш чоғида ходимларнинг синов белгиланмайдиган тоифалари учун у белгиланган бўлса, бундай ҳолда ҳам синов шarti ҳақиқий эмас деб эътироф этилади, ходим эса синовсиз қабул қилинган ҳисобланади (**130-саволга қаранг**).

127 *Қайси даврлар синов муддати бўлиб ҳисобланмайди?*

МК 85-моддасининг иккинчи қисмига биноан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабаб-

ларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар (ҳарбий йиғинларда бўлганлик, донорлик вазифаларининг бажарилиши, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, ҳолис сифатида суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга чақирилиш, суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат оқловчиси, жамоат бирлашмаси ва меҳнат жамоасининг вакили сифатида иштирок этиш, ўқув таътилида, иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилда бўлиш ва бошқалар) синов муддатига киритилмайди.

Кўрсатилган ҳолларда синов муддатининг даври узилишидан кейин ҳам давом этади, лекин юқорида кўрсатилган сабабларга кўра узилишгача ва ундан кейинги синов умумий даври тарафлар меҳнат шартномасида шартлашиб олган муддатдан ортиб кетмаслиги керак. Масалан, тарафлар шартлашган синов муддати 20 июнда тугайди. Аммо синов муддати даврида ходим 10 календарь куни мобайнида касал бўлганлиги муносабати билан дастлабки синовнинг тугаш муддати 30 июнга кўчирилади.

Шундай қилиб, умумий қондага кўра, синов муддатига фақат ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни бажарган давр киритилади.

128 *Ишда бўлмаган қандай даврлар меҳнат шартномасида шартлашилган синов муддатидан чиқарилмайди?*

МК 85-моддасининг иккинчи қисми мазмунидан ҳулоса чиқариш мумкинки, меҳнат шартномасида келишилган иш ходим ва иш берувчига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бажарилмаган даврлар дастлабки синов муддатига қўшилмайди. Бироқ, агар меҳнат шартномасида келишилган ишнинг бажарилмаслиги бевосита ходим ёхуд иш берувчига боғлиқ бўлса, бундай даврлар дастлабки синов муддатидан чиқарилмайди. Масалан, ишлаб чиқариш зарурати ёхуд бекор туриб қолиниши муносабати билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган давр; ходим узрли сабабларсиз ишга чиқмаган давр (прогул).

Шундай қилиб, синов даврида ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилганлиги ёки ишда узрли сабабларсиз ишда бўлмаганлигига асосланиб, синов муддатини узайтириш мумкин эмас. Шу билан бирга шуни таъкидлаш лозимки, дастлабки синов даврида ходимнинг узрли сабабларсиз ишда бўлмаслиги унинг томонидан меҳнат интизомининг бузилиши сифатида баҳоланади ва унга нисбатан бундай ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишигача бўлган интизомий жазо қўлланилиши учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин (муфассалроқ 134-саволга қараг).

Ходим ишга қабул қилинганидан кейин унинг розилиги билан дастлабки синовни белгилаш ёки муддатини узайтириш мумкинми?

Юқорида таъкидланганидек, дастлабки синов шарти тарафлар томонидан фақат ишга қабул қилиш вақтидагина келишиб олинishi мумкин.

Ишга қабул қилинганидан кейин синов белгиланиши ёки ҳатто Кодексда назарда тутилган энг узоқ муддат доирасида ҳам унинг муддатини узайтириш агар бундай белгилаш ёки узайтириш ходимнинг розилиги билан амалга оширилган бўлса ҳам, ғайриқонуний деб ҳисобланади.

Масалан, ходим ишга синовсиз қабул қилинди. Бир ҳафтадан кейин тарафлар келишиб, меҳнат шартномасига бир ойлик синов муддати шартини киритишди.

Ёки ходим бир ойлик синов муддати билан ишга қабул қилинди. Бир ҳафтадан кейин тарафлар келишиб, меҳнат шартномасига дастлабки синов муддатини икки ойга чўзиш тўғрисида ўзгартиш киритишди.

Билиб қўйиш керакки, биринчи ҳолда ҳам, иккинчи ҳолда ҳам синов муддатини белгилаш ёки узайтириш ходимнинг розилигига қарамасдан, қонуний эмас деб топилиши керак.

Кўрсатилган ҳолларда синов шартини қонуний эмас деб топиш шу билан изоҳланадики, МКнинг 84-моддаси фақат ишга қабул қилиш вақтида дастлабки синов белгиланишини назарда тутди. Юқорида келтириб ўтилган мисолларда ходим ишга тузгунигача қабул қилиш жараёни тугалланган. Иш жараёнида синов белгилашни, ҳатто шартнома тарафларининг келишуви билан бўлса ҳам, амалдаги қонун ҳужжатлари назарда тутмайди. Бундай шартнинг меҳнат шартномасига киритилиши эса қонун ҳужжатларига нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштиради.

Ишга қабул қилиш чоғида қандай ходимлар учун дастлабки синов белгиланмайди?

Илгари амал қилган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда синов белгиланиши мумкин бўлмаган ходимларнинг Меҳнат кодексига назарда тутилган доираси анча қисқартирилган.

Ҳозирги вақтда, МК 84-моддасининг учинчи қисмига биноан, ишга қабул қилишда қуйидагиларга синов белгиланмайди:

1) ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар;

2) корхона учун белгиланган квота ҳисобидан ишга юборилган шахслар;

3) меҳнат шартномаси олти ойгача муддатга тузилган ходимлар.

Шунингдек, муқобил хизмат хизматчилари ишга қабул қилинаётганларида ҳам дастлабки синов белгиланмайди.

131 *Бошқа, масъулиятлироқ ишга ўтказиш чоғида дастлабки синовни белгилаш мумкинми?*

Бошқа ишга ўтказиш, шунингдек меҳнат шартларини ўзгартириш чоғида ҳатто ходимнинг розилиги билан ҳам синов белгиланишига шу оддий сабабга кўра йўл қўйилмайдик, Меҳнат кодекси фақат ишга қабул қилиш чоғида унинг белгиланишига йўл қўяди.

Агар бошқа, масъулиятлироқ ишга ўтказиш чоғида ходим мазкур ишга мос келиш-келмаслигига, ходим эса ўз навбатида — бу иш унга мос келиш-келмаслигига ишонч ҳосил қилиш зарурати юзага келса, бу ҳолда тарафлар МК 93-моддасига асосан ходимни вақтинча шу ишга ўтказиш хусусида келишувга келиш имконига эгадирлар.

Бошқа ишга вақтинча ўтказиш муддати тугаши билан, МК 95-моддасининг иккинчи қисмига асосан, иш берувчи ходимга илгариги ишини беришга ёки ходимнинг розилиги билан илгари у вақтинча ўтказилган ишга доимий ўтказиб қўйишга мажбурдир.

132 *Синов даврида ходимга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талаблари жорий этиладими?*

Шунга эътиборни қаратмоқ керакки, айрим раҳбарлар агар ходимни ишга қабул қилиш вақтида синов белгиланган бўлса, у ҳолда шу даврда ходим «алоҳида ҳолатда» бўлади, деб хато фикрга борадилар. Гоҳида айни шундай янглишиш натижасида айрим корхоналарда синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини чеклаш ҳоллари юз беради: уларнинг ишга қабул қилиниши тегишинча расмийлаштирилмайди; меҳнат ҳақи борасида чеклашлар белгиланади, қонун ҳужжатларида назарда тутилган иш вақтининг энг кўп муддатига риоя қилинмайди ва ш.к.

Билиб қўйиш керакки, дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонуң ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади (МК 86-моддаси). Бошқача айтганда, синов муддати давомида ходимга куйидагиларда назарда тутилган қоидалар қўлланилиши керак:

— қонун ҳужжатларида (иш вақти муддатини чеклаш, дам олиш ва байрам кунларининг берилиши, қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақидан оз миқдорда меҳнат ҳақи тўланишига йўл қўйилмаслиги, ҳар ярим ойда камида бир марта меҳнат ҳақи тўланиши, ходимга уни асосий ишдан бошқа ишга ўтказилиши муносабати билан кафолатлар берилиши (МКнинг 165, 166, 167-моддалари), фақат қонун ҳужжатларида назарда тутилган интизом жазоларни қўлланиш мумкинлиги ва ш.к.);

— жамоа келишувларида (бош, ҳудудий, тармоқ келишувлари);

— корхонада амал қилувчи локал ҳужжатларда (иш ҳафтасининг тури, ҳар кунги иш вақтининг аниқ муддати, унинг бошланиш ва тугаш вақти, дам олиш ва овқатланиш учун танаффуснинг узун-қисқалиги, иш кунлари ва ишланмайдиган кунларнинг алмашилиши, сменадан сменага ўтиш тартиби, корхонада белгиланган мукофотлар, қўшимча ҳақлар, устамалар, ишдан ташқари вақтда бажариладиган ишлар, дам олиш ва байрам кунлари, тунги пайтдаги ишлар учун меҳнат ҳақининг аниқ миқдорлари ва ш.к.).

Дастлабки синов даври ходимнинг меҳнат стажига, шу жумладан ҳар йилги таътил ҳуқуқини берувчи стажга киритилади.

133 *Синов натижаларининг қониқарсиз деб топилиши учун нималар асос бўлиб хизмат қилиши мумкин?*

Фақат синов натижаси қониқарсиз бўлган ҳолдагина, яъни фақат ходим у бажариши учун қабул қилинган ишни уддалай олмаётганлигини тасдиқловчи фактлар бўлган вақтдагина, МКнинг 87-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига қўра бекор қилиш мумкин.

Бунда ходим меҳнат шартномаси билан шартлашилган ишни қандай сабабга қўра уддалай олмаётганлигини белгилаш мумкин. Агар бу интизомсизлик, масъулиятсизлик, эътиборсизлик ва ш.к., яъни айбли гайриҳуқуқий хатти-ҳаракатлар ёки ҳаракатсизлик натижасида юз бераётган бўлса, буни ходим томонидан кейин келиб чиқувчи барча оқибатлари билан меҳнат вазифаларининг бузилиши сифатида баҳоламоқ керак бўлади (**134-саволга қаранг**).

Агар ходим ўз ишини билимлари, кўникмалари, тажрибаси, ишчанлик фазилатлари етишмаслиги, соғлиғининг ҳолати туфайли уддалай олмаётган бўлса, синовнинг қониқарсиз натижаси уддалай олмасига хулоса чиқариш мумкин. Ходим ишлаб чиқариш нормаси ёки иш ҳажмининг бажармаслиги, ишдаги брак, унинг сифати пастлиги, миждозларнинг асосли шикоятлари, текширишлар далолатномалари, у ишлаётган бўлинма раҳба-

рининг рапортлари ва ҳоказолар у ишни эшлай олмаётганлигини тасдиқлаши мумкин. Агар меҳнат низои келиб чиққан тақдирда, иш берувчи ходим ҳақиқатан ҳам топширилган ишни уддалай олмаётганлигини исботловчи ишонарли далиллар келтирмаса, у ҳолда мазкур асос бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши гайриқонуний деб топилиши керак.

134

Синов муддати мобайнида ходим корхонада белги-ланган ички меҳнат тартибини бузса, синов натижасини қониқарсиз деб топиш мумкинми?

Меҳнат интизомини бузиш ходим синовдан ўта олмаганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши учун ҳеч ҳам асос бўлиб хизмат қила олмайди, чунки, юқорида таъкидланганидек, синовнинг вазифаларидан бири ходимнинг у бажариш учун қабул қилинган меҳнат вазифаларига мувофиқлигини аниқлашдан иборатдир.

Чунончи, синов муддати даврида ходим йўл қўйган про-гул, ишга маст ҳолда келиш ёки корхона ички тартибини бош-қача тарзда бузиш уни, масалан, слесарь, токарь ва ш.к. иш-ларга номувофиқ сифатида тавсифлай олмайди, чунки айни пайтда у яхши мутахассис бўлиши, яъни у меҳнат шартномаси ўзига юклаган вазифаларни тез ва сифатли бажариши эҳтимо-ли йўқ эмас.

Шунинг учун, агар синов даврида ходим меҳнат интизо-мини бузса, уни интизомий жазога тортиш, ҳатто МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3 ва 4-бандлари бўйича у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин.

Бироқ юқорида кўрсатиб ўтилган интизомни бузишлик ходим билан меҳнат шартномасини дастлабки синовнинг қони-қарсиз натижалари муносабати билан бекор қилиш учун сабаб бўла олмайди (МК 87-моддаси).

135

Меҳнат кодексига синов даврида ходимнинг ташаб-буси билан ва иш берувчининг ташаббуси билан меҳ-нат шартномасини бекор қилишнинг қандай хусуси-ятлари назарда тутилган?

Дастлабки синов эндиликда фақат иш берувчи томо-нидан ходимнинг бажариладиган ишга мувофиқлигини тек-шириш учунгина эмас, балки ходим томонидан меҳнат шарт-номасида келишилган ишни давом эттиришнинг мақсадга му-вофиқлиги тўғрисида бир қарорга келиши учун ҳам белгила-нишидан келиб чиқиб, Меҳнат кодексига синов муддати туга-гунига қадар осонроқ тартибда меҳнатга оид муносабатларни

бекор қилишни назарда тутади. Бунда, агар илари амал қилган Меҳнат қонунлари кодекси синов даврида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг осонлаштирилган тартибни татбиқ этиш ҳуқуқини фақат иш берувчига берган бўлса, ҳозир амал қилаётган Меҳнат кодекси меҳнат шартномаси тарафларини тенг даражага қўйиб, ходимга ҳам шундай ҳуқуқ беради. Меҳнат шартномасининг ҳар бир тарафи, МК 87-моддасининг биринчи қисмига биноан, дастлабки синов даврида иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қила олади. Уч кунлик муддатни қисқартиришга фақат меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра йўл қўйилади. Юқорида кўрсатилган огоҳлантириш тартиби, меҳнат шартномасини синов даврида бекор қилиш ташаббуси тарафларнинг қайси бирига тегишли эканлигидан қатъи назар, қўлланилади. Синов даврида иш берувчининг ташаббуси билан ва ходимнинг ташаббуси билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг фарқи шундаки, ходимдан меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга хоҳиш йўқлигини иш берувчига тушунтириб ўтириш талаб қилинмайди. Иш берувчи эса фақат мазкур ходимнинг у бажариш учун қабул қилинган ишга ижтимофиқлигини тасдиқловчи фактлар мавжуд бўлганидагина синов натижалари бўйича меҳнат шартномасини бекор қила олади (**133-саволга қараг**).

МКнинг 87-моддасида назарда тутилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг осонлаштирилган тартиби фақат синов муддати мобайнида қўлланилади. Агар синов муддати даврида тарафларнинг ҳеч бири меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида гап очмаса, у ҳолда шартноманинг амал қилиши давом этади. Бу ҳолда ҳеч қандай қўшимча буйруқ чиқарилмайди. Меҳнат шартномасининг кейинчалик бекор қилинишига фақат умумий асосларда йўл қўйилади.

136

Синов муддати даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати қандай ҳисобланади?

МК 13-моддасининг биринчи қисмига биноан МК 87-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган уч кунлик муддат шартнома тарафларидан бирининг меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш нияти борлиги тўғрисида огоҳлантирганидан кейинги кундан бошлаб ҳисобланиши керак. Чунончи, агар меҳнат шартномасининг тарафи 12 майда огоҳлантирилган бўлса, 15 май шартнома бўйича сўнгги иш куни бўлади. Муддатнинг сўнгги куни ишланмайдиган (байрам) кунга тўғри келса, у ҳолда шундан кейинги биринчи иш куни огоҳлантириш муддати тугайдиган кун ҳисобланади.

137

Синов муддати даврида қайси кун тарафлар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришга ҳақли бўлган энг кейинги кун ҳисобланиши керак?

Бундай огоҳлантириш тарафлар томонидан келишилган синов муддатидан камидан уч кун илгари қилиниши керак. Чунончи, агар синов муддати 30 июнь кунини тугаётган бўлса, у ҳолда 27 июнь меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш мумкин бўлган кун ҳисобланади. Дастлабки синов муддати 30 июнча белгиланган бўлишига қарамасдан, мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида 27 июндан кейин огоҳлантириш беришга йўл қўйилмайди. Мазкур ҳолда меҳнат шартномасини МКнинг 87-моддасига биноан фақат агар тарафлар огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида келишиб олганларидагина, бекор қилиш мумкин бўлади.

Бордию, бундай келишувга эришилмаса, у ҳолда меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси бўйича фақат МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослар мавжуд бўлгандагина бекор қилиниши мумкин, ходим эса меҳнатга оид муносабатларни ўз ташаббусига кўра умумий тартибда иш берувчини бу ҳақда икки ҳафта аввал ёзма равишда огоҳлантириб қўйиб бекор қила олади (МКнинг 99-моддаси).

138

Синов даврида меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш чоғида ундан ишни давом эттириш хоҳиши йўқлигининг сабабини тушунтириб бериш талаб қилинадими?

Меҳнат кодексининг ходимнинг синов даврида меҳнат шартномасини соддалаштирилган тартибда бекор қилишдан иборат устувор ҳуқуқини эътироф этади. Бунда қонун ҳужжатлари ходимга меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришни хоҳламаслик сабабларини тушунтириб бериш вазифасини юкламайди. Меҳнат шартномасини синов даврида бекор қилишга қарор қилган ходимнинг ягона вазифаси иш берувчини бу ҳақда уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантириб қўйишдан иборат. Бунинг устига иш берувчи шундай аризани қабул қилишни рад этиши мумкин эмас. Ариза берилгандан кейин уч кун ўтгач ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, у билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, меҳнат дафтарчасини беришга ва ҳисоб-китоб қилишга мажбур. (Ходимнинг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиши иш берувчи томонидан кечиктирилишининг ҳуқуқий оқибатлари хусусида 237-саволга қаранг.)

Иш берувчи томонидан синов даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида олдиндан огоҳлантириш меъёрига риоя қилинмаган ҳолда қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин?

Ходимнинг синов даврида меҳнат шартномасини унинг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги аризаси бўлган ҳолда иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартномасини уч кун ёки тарафларнинг келишуви бўйича белгиланган бошқа муддат ўтмасдан олдин бекор қилишга ҳақли эмас. Бу талабнинг бажарилмаслиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг гайриқонуний деб топилишига, ходимнинг илгариги ишига тикланишига ва унга етказилган зарарнинг қопланишига олиб келиши мумкин (**муфассалроқ 585-саволга қарап**).

Агар синов даврида меҳнат шартномасининг ходим ташаббусига кўра бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш муддати ўтиб, меҳнатга оид муносабатлар давом этаётган бўлса, у ҳолда ходимнинг аризаси юридик кучини йўқотади ва меҳнат шартномасининг мазкур асос бўйича кейинчалик бекор қилиниши фақат ходим томонидан ишдан бўшаш хоҳиши тасдиқланган ҳолдагина мумкин бўлади.

Иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни огоҳлантирмасдан, синовнинг қониқарсиз натижаси муносабати билан ёки уч кунлик ёхуд тарафларнинг келишувига биноан қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтганига меҳнат шартномасининг бекор қилиниши меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши сифатида қаралиши керак. Бироқ, агар мазкур асосга кўра, меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунчиликнинг бошқа барча шартларига риоя этилган бўлса, бундай бузилиш ўз-ўзидан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг гайриқонуний деб топилишига олиб келмайди. Суд амалиётида қабул қилинганидек, бундай меҳнат низоларини ҳал қилиш чоғида суд иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини бирмунча кейинроққа кўчириш, шунингдек шу вақт учун ходимга ҳақ тўлаш вазифасини юкловчи қарор чиқаради. Чунончи, агар меҳнат шартномаси, синов натижаларининг қониқарсизлиги муносабати билан, ходим огоҳлантирилмасдан 4 июлда тутатилиб, қонунчиликнинг бошқа барча шартларига риоя этилган бўлса, унда шартномани бекор қилиш санаси 7 июлга кўчирилиши керак.

Шу билан бирга қайд этиш керакки, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини кўчиришга фақат меҳнат шартномасида шартлашилган синов муддати доирасида йўл қўйилиши мумкин. Масалан, агар меҳнат шартномаси ходим огоҳлантирилмасдан туриб 20 майда бекор қилиниб,

синов муддати 22 майда тугаётган бўлса, унда шартномани бекор қилиш санасини кўчиришга йўл қўйилмайди. Бу ҳолда синовнинг қониқарсиз натижаси муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши керак, зеро меҳнатга оид муносабатлар мазкур асосларда фақат меҳнат шартномасида назарда тутилган синов муддати доирасида бекор қилиниши мумкин.

140

Ходим синов муддати даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ўзи берган аризани қайтариб олиши мумкинми?

МК 87-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ қонунда ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича белгиланган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Бинобарин, агар синов даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш ташаббуси ходимдан чиққан бўлса, унда ходим умумий қоида бўйича уч кунлик огоҳлантириш муддати мобайнида ўзи берган аризани қайтариб олишга ҳақли. Мабодо ходимнинг илтимосига кўра иш берувчи меҳнат шартномасини ходим томонидан ариза берилганидан кейин ўтадиган уч кунга қараганда бирмунча эртaroқ муддатга бекор қилишга розилик берган бўлса, унда фақат тарафлар шартлашиб олган муддат мобайнида ариза қайтариб олиниши мумкин.

Ўз аризасини қайтариб олиш ходимни тарафлар томонидан келишилган дастлабки синов муддати ўтганигача такрорий равишда иш берувчини уч кун олдин огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

141

Агар ходим синов муддати мобайнида ўзи вақтинча ёки доимий ўтказилган ишни уддалай олмаса, синов натижаларини қониқарсиз деб топиш мумкинми?

Юқорида таъкидланганидек, ходим айна у бажариши учун қабул қилинган ишни уддалай олмаётган бўлса, синовнинг қониқарсиз натижаларига кўра иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қила олади.

Шунинг учун синов даврида ходим вақтинча ёки доимий равишда бошқа, қабул қилиш чоғида шартлашилмаган ишга ўтказилган бўлса ва бу ишни уддалай олмаса, бу ҳол синовдан ўтмаган сифатида у билан меҳнат шартномасини бекор қилишга сабаб бўла олмайди.

Чунончи, уч ойлик синов муддати билан автобазага механикка қабул қилинган П. бир ойдан кейин унинг розилиги билан хавфсизлик техникаси муҳандиси қилиб бошқа ишга ўтказилган эди. Бу ишга ўтказилганидан бир ярим ой кейин у билан меҳнат шартномаси МКнинг 87-моддасига биноан (синов натижаси қониқарсиз) бекор қилинди.

Суд меҳнат шартномаси бекор қилинишини гайриқонуний деб топди, чунки ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синов хавфсизлик техникаси муҳандислигига мувофиқликни эмас, балки механик лавозимига мувофиқликни текшириб кўриш учун белгиланган эди.

142

Синов муддати даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш хусусидаги огоҳлантириш қандай шаклда қилиниши керак?

Синов муддати даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш хусусидаги огоҳлантириш ёзма шаклда амалга оширилиши керак (МК 87-моддасининг учинчи қисми).

Ходим ўзининг меҳнат шартномасини синов даврида бекор қилиш нияти (мўлжали) борлиги тўғрисида иш берувчини ёзма ариза бериб огоҳлантиради.

Бундай ариза ходимнинг меҳнат шартномасини ўз хоҳиши бўйича бекор қилиш тўғрисидаги аризасига қўйиладиган умумий талабларга жавоб бериши керак (МКнинг 99-моддаси).

Фарқ фақат шундан иборатки, меҳнат шартномасини синов даврида ўз хоҳиши бўйича бекор қилишга қарор қилган ходим иш берувчини бу хусусда икки ҳафта олдин эмас, балки уч кун олдин огоҳлантириб қўйиши керак.

Агар меҳнат шартномаси синовнинг қониқарсиз натижаси муносабаги билан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинаётган бўлса, у ҳам, юқорида таъкидланганидек, ўзининг меҳнатга оид муносабатларини бекор қилиш нияти борлиги тўғрисида ходимни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб қўйиши керак. Бундай огоҳлантиришнинг мумкин бўлган вариантлари қуйидагича бўлиши мумкин (**142-саволга яловага қаранг**).

Иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш вақтида назарда тутилганидек огоҳлантириш муддати ўрнига компенсация тўланишига мазкур ҳолда йўл қўйилмайди.

Иш берувчининг мазкур асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти борлиги тўғрисида ёзма хабарномадаги ходим имзоси ва у огоҳлантирилган вақтдаги сананинг кўрсатилганлиги ходим огоҳлантирилганлигини тасдиқлаши мумкин. Ходимнинг огоҳлантириш хабарномасини имзолашни рад этиши далолатнома билан расмийлаштирилиши мақсадга мувофиқдир.

**Синов натижаси қониқарсизлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида
огоҳлантириш
(МК 85-моддасининг тўртинчи қисми)**

(огоҳлантирилаётган ходимнинг исми-шарифи, эгаллаб турган лавозими)

Ушбу билан 199__ йил «__» __ да тузилган
__-сон меҳнат шартномасида тарафлар шартлашган
синов натижаси қониқарсизлиги муносабати билан меҳнатга
оид муносабатларни давом эттириш имконияти йўқлиги тўғри-
сида огоҳлантираман.

Корхона раҳбари _____
(имзо, муҳр)

Огоҳлантиришни олдим _____
(имзо, сана)

III. МЕҲНАТ ШАРТЛАРИНИ ЎЗГАРТИ- РИШ, БОШҚА ИШГА ЎТКАЗИШЛАР, ИШ ЖОЙИНИ ЎЗГАРТИРИШ

143 «Меҳнат шартномасини ўзгартириш» атамаси ни- мани аниқлатади?

Меҳнат шартномаси бўйича ишловчи ҳар бир киши-
нинг меҳнат фаолияти ҳаминша муайян мутахассислик, малака
ёхуд лавозим бўйича ишларни (меҳнат вазифасини) бажариш
билан боғлиқ бўлиб, муайян меҳнат шартларида ва аниқ иш
жойида кечади. Айтиб ўтилган омиллардан исталганини, ҳатто
биттасини ўзгартириш меҳнат шартномасини ўзгартиришни
билдиради.

Бинобарин, «меҳнат шартномасини ўзгартириш» умумлаш-
ган атама бўлиб:

- меҳнат шартлари;
- ходимнинг меҳнат вазифаси (бошқа ишга ўтказиш);
- иш жойи ўзгартирилишини ўз ичига олади.

Айни шунинг учун Меҳнат кодекси олтинчи бобининг бош-
қа ишга ўтказишларни ҳуқуқий тартибга солишга, меҳнат шарт-
лари ва иш жойини ўзгартиришга бағишланган учинчи пара-
графи «Меҳнат шартномасини ўзгартириш» деб номланган.

1. Меҳнат шартларини ўзгартириш

1.1. Меҳнат шартларини ўзгартиришнинг умумий тартиби

144 *Меҳнат шартлари деганда нималар тушунилади?*

МКнинг 88-моддасига мувофиқ меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади.

145 *Меҳнат шартлари қандай тартибда ўзгартирилади?*

МК 88-моддасининг тўртинчи қисмига биноан меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

Белгиланиш тартибига боғлиқ ҳолда уларни уч гуруҳга ажратиш мумкин:

— қонун ҳужжатлари томонидан марказлаштирилган тартибда белгиланадиган, яъни Меҳнат кодекси ва Ўзбекистон Республикасининг бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган шартлар (муфассалроқ 26-саволга қаранг);

— жамоа келишувлари ёки корхонанинг локал ҳужжатлари (жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, Меҳнат ҳақи тўғрисида низом ва ш.к.)да қайд қилинган шартлар (муфассалроқ 27-саволга қаранг);

— меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича белгиланадиган шартлар (муфассалроқ 28-саволга қаранг).

Умумий қоида (МК 88-моддасининг бешинчи қисми)га кўра, меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади (муфассалроқ 146, 147, 148-саволларга қаранг).

146 *Қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнат шартлари қандай тартибда ўзгартирилади?*

Биринчидан, меҳнат шартлари, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда ўзгартирилиши мумкин-

лигини назарда тутувчи умумий қонда (МК 88-моддасининг бешинчи қисми)дан келиб чиқиб, хулоса чиқариш мумкинки, қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнат шартларини тегишли қонун ҳужжатларини қабул қилиш билан ўзгартириш мумкин. Бунда қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш қонуний бўлишлигини аниқлаш учун:

— илгариги меҳнат шартлари қандай қонун ҳужжати билан белгиланганлигини;

— янги қонун ҳужжати қачон ва ким томонидан қабул қилинганлиги ёки илгари амал қилган қонун ҳужжатларига ўзгартириш киритилганлигини;

— қачондан бошлаб ва қандай тартибда янги меҳнат шартларининг жорий этилиши назарда тутилаётганлигини аниқлаб олиш зарур бўлади.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат шартларини кўриб чиқиладиган тартибда ўзгартириш фақат Конституция ва қонуннинг устуворлиги қондасига риоя қилинган тақдирдагина қонуний бўлади.

Иккинчидан, МК 4-моддасининг иккинчи қисмига биноан жамоа келишувлари, шунингдек корхонанинг жамоа шартномалари ёки бошқа локал ҳужжатлари ёхуд ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасида ходимлар учун қонун ҳужжатларидагига нисбатан кўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари белгиланиши мумкин.

Бинобарин, қонун ҳужжатлари томонидан белгиланган меҳнат шартлари жамоа келишувиде, шунингдек локал ёки индивидуал-шартномавий тартибда ходим учун қулай тарафга ўзгартирилиши (қисқартирилган иш вақтини белгилаш, қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳақ тўланадиган узайтирилган ёки кўшимча таъгилилар, қонун ҳужжатларида назарда тутилганига нисбатан оширилган энг кам иш ҳақи миқдори, ишдан ташқари вақтда, дам олиш ва байрам кунлари, тунги вақтда бажарилган ишлар учун Меҳнат кодексиде белгиланганига нисбатан оширилган ҳақ тўлаш ва ш.к.) мумкин.

Айни пайтда шуниси эсда тутиш керакки, меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади (МКнинг 5-моддаси).

Демак, на жамоа келишувиде, на жамоа шартномаси ёки корхонанинг бўлак локал ҳужжатларида, на иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишув бўйича қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат шартлари ходим учун ноқулай томонга ўзгартирилиши (иш вақтини қонунда қайд қилинган энг юқори даражадан узайтириш, қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан оз миқдорда ҳақ тўлаш, қонун ҳужжатларига мувофиқ унга тегишли бўлганидан қисқа

муддатли таътил берилиши, ишдан ташқари вақтда, дам олиш ва байрам кунларида, тунги вақтда бажарилган ишлар учун Меҳнат кодексига кафолатланганидан кам миқдорда ҳақ тўлаш ва ш.к.) мумкин эмас.

Мабодо жамоа келишуви, корхонанинг локал ҳужжатлари ёки меҳнат шартномаси билан барибир ходимнинг аҳволи қонун ҳужжатларидагига нисбатан ёмонлаштириб қўйилган бўлса, бу ҳужжатларнинг тегиншли шартлари ҳақиқий эмас, яъни юридик кучга эга эмас деб топилади, яъни иш берувчи ходимга қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат шартларини яратиб бериши керак.

Шундай қилиб, қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат шартлари ходимлар меҳнат ҳуқуқларининг кафолати сифатида намоён бўлади ва на локал тартибда, на меҳнат шартномаси тарафлари келишувига кўра ходим учун ноқулай томонга ўзгартирилиши мумкин эмас.

147

Жамоа келишуви ёхуд локал тусдаги норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат шартлари қандай тартибда ўзгартирилади?

Кўпгина меҳнат шартлари жамоа келишувлари (бош, тармоқ, ҳудудий тусда), шунингдек корхонанинг локал ҳужжатлари (жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнатга ҳақ тўлаш, мукофотлаш тўғрисидаги низомлар ва ш.к.) билан белгиланади. Кўрсатилган норматив ҳужжатларнинг ҳар бири ўзининг тасдиқланиш тартибига эга. Чунончи, МКнинг 40-моддасига биноан жамоа шартномаси, башарти уни умумий йиғилишда (конференцияда) ишгирок этаётганларнинг эълиқ фоиизидан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқуланган ҳисобланади. МКнинг 174-моддасига биноан ички меҳнат тартиби қоидалари иш берувчи томонидан ходимларнинг вақолатли органи билан келишилган ҳолда тасдиқланади ва ш.к. Кўрсатиб ўтилган ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат шартлари (МК 88-моддасининг бешинчи қисми) у ёки бу норматив ҳужжат тасдиқланиши учун назарда тутилган тартибда ўзгартирилиши мумкин.

Бунн меҳнат шартларидан бири — иш ҳафтасининг турини ўзгартириш мисолида кўриб чиқамиз. МК 120-моддасининг биринчи қисмига биноан иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

Айтайлик, бир корхонада иш ҳафтасининг тури ички меҳнат тартиби қоидалари билан, бошқасида эса — жамоа шартномаси билан белгиланган.

Модомки, бу локал ҳужжатларни тасдиқлаш тартиби бир хил эмас экан, демак уларда назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш тартиби ҳам фарқ қилади.

МКнинг 174-моддасига биноан ички меҳнат тартиби қоидалари иш берувчи томонидан ходимларнинг ваколатли органи билан келишиб тасдиқланади. Бинобарин, корхонада беш кунлик иш ҳафтаси ўрнига олти кунлик иш ҳафтасини ёки аксинча тарзда, жорий этиш учун иш берувчи ходимларнинг ваколатли органи билан келишиб қоидаларга тегишли ўзгартиришлар киритиши керак бўлади.

Мазкур меҳнат шarti жамоа шартномасида назарда тутилган корхонада иш берувчи учун ваколатли орган розилигини олиш етарли эмас, бунинг учун меҳнат жамоаси йиғилиши (конференцияси)да ишгирок этаётган ходимлар 50 фоиздан кўпрогининг маъқуллаши керак бўлади, чунки жамоа шартномаси аynи шу тартибда маъқулланади. Агар жамоа шартномасида ўзгартириш киритишнинг бошқа тартиби назарда тутилмаган бўлса, шу тартиб бўйича иш кўрилади.

Жамоа шартномаси ёхуд корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида меҳнат шартларини ўзгартиришнинг қонунийлиги тўғрисидаги масалани ҳал қилиш чоғида:

— тегишли локал ҳужжатга ўзгартиришлар киритилган-киритилмаганлиги ёки илгари амал қилгани ўрнига янги локал ҳужжат қабул қилинган-қилинмаганлигини;

— мазкур локал ҳужжатга ўзгартириш киритиш (қабул қилиш)нинг белгиланган тартибига риоя қилинган-қилинмаганлигини;

— локал тартибда белгиланган янги меҳнат шартлари ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатлари ва жамоа келишувидига нисбатан ёмонлашгирмаслигини аниқлаб олиш зарур.

148

Меҳнат шартномаси тарафлари келишувига биноан белгиланган меҳнат шартлари қандай тартибда ўзгартирилади?

Меҳнат кодекси меҳнат шартномаси тарафларига меҳнатга оид муносабатларни индивидуал-шартномавий тартибга солиш учун кенг имкониятлар беради.

Юқорида таъкидланганидек, аynи меҳнат шартномаси тузилганлигига кўра, меҳнат шартномаси мазмунига киритилган-киритилмаганлигидан қатъи назар, қонун ҳужжатларида назарда тутилган жамики меҳнат шартлари ходимга нисбатан жорий этилади. Шунга ўхшаш тартибда, меҳнат шартномаси

тузилганлиги туфайли корхонанинг локал ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат шартлари, имтиёзлар ва кафолатлар ҳам ходимларга нисбатан жорий этилади.

Шунинг учун «корхонада ходимлар учун белгиланган меҳнат шартлари» ва «ходимга белгиланган меҳнат шартлари» тушунчалари унчалик яқин тушунчалар эмас. Гап шундаки, корхонада белгиланган меҳнат шартлари ҳамма ҳолларда ҳам у ёки бу ходимга дахлдор бўлавермайди.

Маълумки, тарафларнинг келишувига биноан тарафлар меҳнатга оид муносабатларни индивидуаллаштиришга ҳақлидирлар, яъни ходим билан иш берувчи меҳнат шартномасида корхонада белгиланганидан бўлакча иш вақти тартибини, қонун ҳужжатлари ва корхонанинг локал ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда давомлироқ таътил ва корхонада белгиланганидан фарқ қилувчи меҳнат шартларини келишиб олишлари мумкин. Меҳнат шартномасида қайд этилган барча шартлар ходим учун тарафларнинг келишувига биноан белгиланган ҳисобланади.

Умумий қоидага кўра, меҳнат шартномасида тарафлар шартлашиб қўйган меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича йўл қўйилади. Шунини билиб қўйиш керакки, бу қонда меҳнат шартномасига мазкур корхонанинг локал ҳужжатларида назарда тутилган у ёки бу шартлар киритилганида ҳам жорий этилади.

Бир корхонада беш кунлик иш ҳафтаси ички меҳнат тартиби қоидаларида, бошқасида эса — ҳар бир ходим билан меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган мисолда меҳнат шартларини ўзгартириш тартибини кўриб чиқайлик.

Корхонани беш кунликдан олти кунлик иш ҳафтасига ўтказиш учун биринчи ҳолда ички меҳнат тартиби қоидаларига белгиланган тартибда ўзгартириш киритиш кифоя. Бу ўзгартишлар ҳар бир ходим билан меҳнат шартномасига тузатиш киритилишини талаб қилмайди, зеро меҳнат шартномасида ходим билан иш берувчи ҳар бирларига қонун ҳужжатлари ва локал ҳужжатлар юклайдиган вазифаларни бажаришлари шарт қилиб қўйилган.

Иккинчи ҳолда — мазкур шарт меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилганида, беш кунликдан олти кунлик иш ҳафтасига ўтказиш учун ҳар бир ходим билан меҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришлар киритилиши талаб қилинади.

Худди шунингдек локал ҳужжатларда ҳал этилган меҳнат шартларини меҳнат шартномасига киритиш мақсадга мувофиқ эмас.

Шундай қилиб, тарафлар томонидан меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган меҳнат шартлари ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартирилиши мумкин.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартлари ўзгартиришнинг қонунийлиги тўғрисидаги масалани ҳал қилиш чоғида:

— шартнома тарафлари томонидан меҳнат шартномасини ўзгартириш тўғрисида келишувга эришилган-эришилмаганлигини;

— ходим билан тузилган меҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришлар киритилган-киритилмаганлигини;

— меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига мувофиқ янги меҳнат шартларини қайси муддатларда жорий этиш назарда тутилганлигини;

— шартномада назарда тутилган янги меҳнат шартлари ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида, жамоа келишувига, шунингдек жамоа шартномаси ёхуд корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида назарда тутилганидан ёмонлаштириб юбормаслигини аниқлаш зарур.

149 *Меҳнат шартномасининг тарафлари бир томонлама тартибда меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлими?*

Ходимнинг меҳнат фаолияти муайян шартларда амалга оширилади. Бу шартларнинг бир хиллари қонун ҳужжатларида назарда тутилган, бошқалари корхонанинг локал ҳужжатлари ва меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгиланади. Кейингиларини иш берувчи ходимнинг розилиги билан ўзгартира олади. Меҳнат шартларини ўзгартиришнинг умумий қонидаси шундай, бу эса ходимнинг меҳнат ҳуқуқларига риоя қилинишининг муҳим кафолатидир. Бу қонданан истисно МК 88-моддасининг олтинчи қисмида қайд этилган: унга биноан меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан меҳнат шартларини ўзгартиришга МКнинг 89 ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

МКнинг 89-моддаси қандай ҳолатларда иш берувчи ходимнинг рбзилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли эканлигини назарда тутати (**муфассалроқ 152-саволга қараи**).

МКнинг 90-моддасида ходим қачон иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақли, иш берувчи эса бу талабни қаноатлантиришга мажбур бўладиган ҳоллар кўрсатиб берилган (**муфассалроқ 163-саволга қараи**).

Худди мана шунинг учун қонунда иш берувчи билан ходим фақат истисно тарихида, муайян ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирдагина, меҳнат шартларини бир тарафлама тартибда ўзгартира олишлари назарда тутилган. Мабодо бундай ҳолатлар мавжуд бўлмаса, тарафларнинг келишувига биноан меҳнатнинг шартномавий шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги умумий қонда қўлланилиши керак.

Булар корхона мулкдори алмашган, у қайта ташкил этилган, идоровий мансублик ўзгарган пайтда илгариги меҳнат шартлари сақланиши мумкин бўлмаган ҳолларга ҳам тўла ҳажмда жорий этилади. Улар фақат МКнинг 89-моддасида назарда тутилган сабаблар мавжуд бўлган чоғда ва тартибда ходимнинг розилигисиз ўзгартирилиши мумкин (**муфассалроқ 150, 151-саволларга қараи**).

1.2. Иш берувчининг ташаббусига биноан меҳнат шартларини ўзгартириш

150 *Иш берувчи қандай ҳолларда ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли?*

Мазкур саволга жавоб бериш учун аввало, МКнинг 89-моддасида қандай меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида сўз бораётганлигини эслатиб ўтиш зарур.

Узил-кесил тасдиқлаш мумкинки, МКнинг 89-моддасида қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат шартлари назарда тутилаётгани йўқ, чунки улар корхонада қонун ҳужжатларида биноан жорий этилади ва ходим билан иш берувчининг хоҳишидан қатъи назар, қонун ҳужжатлари билан ўзгартирилиши мумкин (**муфассалроқ 146-саволга қараи**).

Бинобарин, бу моддада сўз фақат корхонада локал тартибда белгиланиши мумкин бўлган ва меҳнат шартномасини тузиш вақтида тарафлар шартлашиб оладиган шартлар хусусида боради. Иш берувчи бу шартларни ходимнинг розилигисиз фақат МК 89-моддасининг биринчи қисмидаги ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирдагина ўзгартиришга ҳақли. Бошқача айтганда, иш берувчи меҳнат шартини ўзгартиришлар фақат технологиядаги, ишлаб чиқариши ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар билан боғлиқ бўлган ёхуд ходимлар миқдорининг ўзгаришини келтириб чиқарган иш (маҳсулот, хизматлар) ҳажми қисқариши ёки ишларнинг хусусияти ўзгариши туфайли келиб чиққан ҳолларда ходимнинг розилигисиз меҳнат шартини ўзгартириш ҳуқуқига эгадир (**муфассалроқ 152-саволга қараи**). Агар иш берувчи юқорида кўрсатилмаган бошқа сабабларга кўра меҳнат шартини ўзгартирган бўлса, бу ҳолда унинг ҳаракатлари ғайриқонуний ҳисобланади. Шунинг учун иш берувчининг бир тарафлама тартибда меҳнат шартини ўзгартиришининг қонунийлигини текшириш чоғида биринчи навбатда уни тегишли қарор қабул қилишга рағбатлангирган сабабларни аниқлаш зарур бўлади.

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартирган тақдирда Меҳнат кодекси ходимлар учун қандай кафолатларни назарда тутуди?

Меҳнат кодекси иш берувчи томонидан ходимнинг розилигисиз меҳнат шартлари ўзгартирилган тақдирда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоялашга қаратилган бир қатор кафолатларни назарда тутуди. Бундай кафолатларга:

— меҳнат шартларини ходимнинг розилигисиз, фақат МК 89-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда ўзгартириш мумкинлиги (**муфассалроқ 152-саволга қаранг**);

— иш берувчининг ходимларнинг айрим гуруҳлари учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида қасаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг корхонадаги бошқа ваколатли органи билан олдиндан маслаҳатлашиб олиш мажбурияти (**муфассалроқ 153-саволга қаранг**);

— иш берувчининг меҳнат шартларининг бўлажак ўзгариши тўғрисида ходимни камида икки ой олдин, ёзма равишда тилхат олиб, огоҳлантириб қўйиш мажбурияти (**муфассалроқ 154, 155-саволларга қаранг**);

— ходимнинг янги меҳнат шартларида ишлашни рад этиш имконияти (**муфассалроқ 159-саволга қаранг**);

— янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни ходим рад этиши муносабати билан у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари белгилаб қўйилиши (**муфассалроқ 161-саволга қаранг**);

— иш берувчининг ходимлар катта гуруҳи учун меҳнат шартларининг ноқулай ўзгариши чоғида маҳаллий меҳнат органига ахборот бериш мажбурияти;

— иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан ходимнинг судга шикоят қилиш ҳуқуқи;

— иш берувчига улар учун илгариги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини далиллаб кўрсатишдан иборат оғир вазифанинг юкланиши киради.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг камайиши ходим учун қандай ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқариши мумкин?

Юқорида (150-саволга қаранг) таъкидланганидек, агар бундай ўзгаришлар сабаблари технологиядаги, ишлаб чиқа-

риш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқаришидан иборат бўлса, иш берувчи ўз ташаббусига биноан меҳнат шартларини фақат шу ҳолда ўзгартиришга ҳақлидир. Мазкур масала муҳим амалий аҳамиятга эга, чунки, агар меҳнат низосини кўриб чиқиш мобайнида меҳнат шартларининг ўзгариши иш берувчи томонидан юқорида кўрсатилганидан бошқа сабаблар муносабати билан амалга оширилганлиги аниқланса, бундай ўзгартириш суд томонидан ғайриқонуний деб топилади ва иш берувчига илгариги меҳнат шартларини тиклаш вазифаси юкланади. Бинобарин, иш берувчи корхонада технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берганлиги ёхуд иш ҳажмлари қисқариши содир бўлганлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар тақдим этишга мажбурдир.

Умуман корхона ёхуд унинг таркибий бўлинмалари ишини такомиллаштириш мақсадларида амалга ошириладиган тадбирлар, шу жумладан ўша ҳажмдаги ишларни кам сонли ходимлар бажариши билан боғлиқ тадбирлар ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар далили бўлиши мумкин.

Корхонанинг ишлаб чиқариш турини ўзгартириши, янги маҳсулот ишлаб чиқаришга ўтиши ва ш.к.лар ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлардан далолат бериши мумкин.

Шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, юқорида кўрсатилган сабаблар турли хил ҳуқуқий оқибатларга олиб келиши мумкин. Баъзи ҳолларда технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши ходимдан у эга бўлган мутахассислик ва малака бўйича фойдаланиш имконияти бўлмаслигини юзага келтирди ва бунинг оқибатида бундай ходим билан меҳнат шартномаси ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши муносабати билан МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига биноан бекор қилиниши мумкин (271-саволга қаранг).

Бошқа ҳолларда технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши илгариги мутахассислик ва малака билан ишлаш сақланиб қолгани ҳолда фақат ходимларнинг меҳнат фаолияти ўтадиган шартларнинг ўзгаришига (меҳнат ҳақи тизими ва миқдори, имтиёзлар, корхонанинг иш тартиби, таътилларнинг муддати ва ш.к.) олиб келиши мумкин.

Бунга шунга эътиборни қаратмоқ муҳимки, меҳнат низоси келиб чиққан тақдирда иш берувчи янги меҳнат шартларини ўрнатишга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқаришигича сабаб бўлмаганлигини, балки бу ҳолатлар (сабаблар) ходим учун илгариги меҳнат шартларини сақлаб қолиш

имкониятини бермаслигига ҳам ишонарли далиллар келтириши керак бўлади.

Айни пайтда шуни назарда тутиш керакки, технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишни ўзгартириш ёки иш ҳажмларини қисқартириш масаласи соф ишлаб чиқариш масаласи ҳисобланади.

Шундай қилиб, меҳнат низоосини кўриб чиқувчи суд иш берувчи томонидан меҳнат шартларини ходим розилигисиз ўзгартирилишининг қонунийлигини баҳолаш вақтида корхонада чиндан ҳам илгариги меҳнат шартларини сақлаб қолишга имкон бермайдиган технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгариш ёки иш ҳажмларининг қисқариши юз берган-бермаганлигини аниқлаши керак. Бироқ, бу орган корхонада технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишни ўзгартириш, иш ҳажмларини қисқартириш тўғрисидаги қарор қабул қилинишининг мақсадга мувофиқлиги хусусидаги соф ишлаб чиқариш масаласини кўриб чиқишга қилишиб кетмаслиги керак.

153

Меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида иш берувчининг ходимлар вакиллик органи билан олдиндан маслаҳатлашувининг мазмуни қандай?

МК 89-моддасининг иккинчи қисми иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан маслаҳатлашиб олишини назарда тутлади.

Бундай маслаҳатлашувнинг ўтказилиши иш берувчининг ходимлар вакиллик органи билан ўзаро ҳамкорлигининг янги, илгари амал қилган қонун ҳужжатларида маълум бўлмаган шакли ҳисобланади.

Маслаҳатлашиб олишнинг моҳияти шундаки, иш берувчи касаба уюшмаси кўмитасига ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органига меҳнат шартларини ўзгартиришга тайёргарлик кўрилаётганлиги ва бунинг натижасида мазкур корхона ходимлари учун юзага келувчи оқибатлар тўғрисида ахборот беради. Тақдим этилган ахборотни ўрганиб чиқиб, касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи иш берувчига ўзининг фикрини етказди ва ходимлар манфаатларини ҳимоялашга қаратилган таклифлар киритади. Маслаҳатлашув энг мураккаб масалалар бўйича ҳам ходим, ҳам иш берувчи манфаатларини ҳисобга оладиган келиштирувчи қарорлар ишлаб чиқиш учун иш берувчи вакил қилган шахслар билан ходимлар вакиллик органининг учрашувларини, қўшма мажлисларини ўтказишни тақозо қилиши мумкин.

Маслаҳатлашув жараёнида вакиллик органи иш берувчига меҳнат шартларини ўзгартиришнинг ходимлар учун ноқулай оқибатларини юмшатишга қаратилган аниқ чора-тадбирлар таклиф қилишга ҳақлидир.

Маслаҳатлашув жараёнида ходимларнинг вакиллик органи томонидан билдирилган фикрлар гарчи иш берувчи учун мажбурий бўлмаса ҳам, бироқ уларнинг ҳисобга олиниши кўпинча оқилона ечим топишга, корхонада зиддиятли вазиятларнинг олдини олишга, меҳнат низоларини бартараф этишга имкон беради. Бундан ташқари, шунини ҳам унутмаслик керакки, агар иш берувчи ходимларнинг вакиллик органи фикрига қулоқ солмаса ва қонун ҳужжатларини, жамоа шартномасини ёки корхонада амал қилувчи бошқа локал норматив ҳужжатларни бузувчи қарор қабул қилса, у ҳолда тегишли вакиллик органи иш берувчининг ҳаракатлари устидан судга мурожаат қилишга қадар тарзда арз қилишга ҳақлидир.

Ходимларнинг қайси тўифаларига нисбатан бундай маслаҳатлашув ўтказилиши тўғрисидаги масалани корxonанинг жамоа шартномасида ҳал қилиш мақсадга мувофиқдир. Олдиндан маслаҳатлашиб олишлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига яқинда киритилганлигига қарамасдан, ҳозирнинг ўзида кўпгина корxonаларнинг жамоа шартномаларида, агар меҳнат шартларини ўзгартириш оширилган ижтимоий муҳофазага муҳтож шахслар (ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар, ногиронлар, ёлғиз ва кўп болали оналар ва ш.к.)га, шунингдек мазкур корхонада узоқ муддат ишлаган шахсларга дахлдор бўлса, бу ўзгартиришлар хусусида, албатта, олдиндан маслаҳатлашиб олиниши лозимлиги назарда тутилмоқда.

Ходимларнинг вакиллик органи бундай маслаҳатлашувни ўтказиш жараёнида меҳнат шартларининг қутилаётган ўзгартиришлари чиндан ҳам технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар иш ҳажмларининг қисқариши билан шарт қилиб қўйилганлигига ва айни пайтда меҳнат шартларини ўзгартиришнинг қонунда назарда тутилган тартибга риоя қилинаётганлигига ишонч ҳосил қилса, улардан қутилган мақсадга эришилган деб ҳисоблаш мумкин.

154 *Меҳнат шартларини бўлажак ўзгартириш тўғрисида ходимни огоҳлантириш қандай мақсадларда амалга оширилади?*

Меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги огоҳлантиришни МКнинг 102-моддасида назарда тутилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш хусусидаги огоҳлантиришдан фарқламоқ керак. Биринчи ҳолда огоҳлантиришнинг мақсади ходимни корхонада янги меҳнат

шартлари жорий этилишидан хабардор қилинб, унга бу шартларда ишлашга розилиги ёки рози бўлмаслиги хусусида қарор қабул қилиш учун вақт беришдан иборат.

Иккинчи ҳолда ходим огоҳлантириш даврида меҳнат шартномасининг бекор қилинишига тайёрлана олиши ва янги иш излаш учун имконга эга бўлиши учун иш берувчининг у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида огоҳлантирилади. Биринчи ва иккинчи ҳоллардаги огоҳлантиришлар мақсадларининг фарқи шу даврда назарда тутилган ҳуқуқлар ва кафолатларнинг мазмунини белгилайди, яъни:

— меҳнат шартларини бўлажак ўзгартиришлар тўғрисидаги огоҳлантириш муддати компенсация билан алмаштирилиши мумкин эмас;

— бу даврда ходимга иш излаш учун ҳафтада бир кун бўш вақт берилмайди;

— огоҳлантириш муддати меҳнат шартномасининг бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш вақтида назарда тутилганидек, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида ёхуд ходим томонидан давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш даврида ўзгартирилмайди.

155 *Иш берувчи меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида ходимни қандай тартибда огоҳлантириши керак?*

МК 89-моддасининг учинчи қисмига биноан иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Бу муддат ўтгунича янги меҳнат шартларининг жорий этилиши фақат ходимнинг розилиги олинган ҳолдагина мумкин бўлади. Агар бундай розилик бўлмаса, у ҳолда иш берувчи ходим огоҳлантирилган вақтдан бошлаб икки ой мобайнида унинг учун илгариги меҳнат шартларини сақлашга мажбур.

Огоҳлантириш мазмунида илгари белгиланган айни қайси меҳнат шартлари ўзгартирилиши, жорий этиладиган янги меҳнат шартларининг аниқ мазмуни кўрсатилган бўлиши керак.

Шунингдек, бу огоҳлантиришда ходимга агар у янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этса, бу ҳолда у билан меҳнат шартномаси мажбуран бекор қилинишини тушунтириш ҳам мақсадга мувофиқдир.

Агар ходим меҳнат шартларини бўлажак ўзгартиришлар тўғрисидаги огоҳлантиришни имзолашни рад этса, бунда иш берувчи ходим меҳнат шартларини бўлажак ўзгартиришлар хусусида ҳақиқатан ҳам огоҳлантирилгани, бироқ огоҳлантириш хатини имзолашни рад этганлигини тасдиқловчи далиллар

тўплаб қўйиши керак. Бундай рад этиш махсус тузилган далолатнома, гувоҳларнинг тушунтиришлари ва бошқа омиллар билан тасдиқланиши мумкин (муфассалроқ 158-саволга қаранг).

155-саволга илова

Меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида огоҳлантириш

(огоҳлантирилаётган ходимнинг исми-шарифи, эгаллаган лавозими)

Ушбу билан огоҳлантираманки, _____

(меҳнат шартларини ўзгартиришнинг сабаби кўрсатилади)

муносабати билан корхонада (пехда, бўлимда, участкада) 199__
йил «__» _____ дан бошлаб _____

_____ жорий этилади.

(янги меҳнат шартларининг мазмуни)

Шунга боғлиқ равишда меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш учун янги меҳнат шартларида ишни давом эттириш ва меҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришлар киритишга Сизнинг розилигингиз зарур.

Янги меҳнат шартларида меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга розилигингиз тўғрисида Сиз мени тегишли ариза билан хабардор қилишингиз зарур.

Сизга маълум қиламанки, янги меҳнат шартларида ишлаш рад этилган тақдирда моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашнинг ушбу огоҳлантириш хатининг орқа томонида баён этилган қўшимча кафолатлари берилиб, меҳнат шартномаси МК 89-моддасининг тўртинчи қисмига биноан бекор қилиниши мумкин.

Корхона раҳбари _____

(имзо, муҳр)

Иккинчи нусхасини олдим _____

(ходимнинг имзоси, сана)

Эслатма. Янги меҳнат шартларида ишлаш рад этилиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши вақтида моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари (МК 89-моддасининг тўртинчи қисми) сифатида меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига биноан бекор қилиш вақтида назарда тутилган кафолатларнинг ўзини кўрсатиши зарур (259-савол иловасига қаранг).

156

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз икки ойлик огоҳлантириш муддати ўтгунигача меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақлими?

Икки ойлик огоҳлантириш муддати ўтгунигача ходимнинг розилигисиз янги меҳнат шартларининг киритилиши иш берувчи томонидан меҳнат қонунининг бузилиши сифатида баҳоланади.

Агар иш берувчи огоҳлантириш кунидан бошлаб икки ой ўтгунигача янги меҳнат шартларини ходимнинг розилигисиз жорий этса, ходим янги меҳнат шартларида ишлашни рад этиб, тегишли огоҳлантириш муддати ўтгунича илгариги шартларда ишлашни талаб қилишга ҳақлидир. Бундай рад этиш ходимнинг ҳуқуқи бўлганлиги учун бу ходим томонидан меҳнат вазифаларининг бузилиши сифатида баҳоланиши мумкин эмас.

157

Иш берувчи ходимнинг розилиги билан икки ойлик огоҳлантириш муддати ўтгунигача янги меҳнат шартларини жорий этишга ҳақлими?

Ходимнинг розилиги билан огоҳлантириш кунидан бошлаб икки ойлик муддат ўтгунигача ҳам янги меҳнат шартлари жорий этилиши мумкин.

Масалан, 1 январда ходим цехда 1 мартдан бошлаб икки сменали иш тартиби ўрнига уч сменали иш тартиби жорий этилиши хусусида огоҳлантирилган эди. Бироқ, ходим икки ойлик огоҳлантириш муддати ўтгунигача, 20 январдан бошлаб уч сменали иш тартибига ўтилишига розилик берди. Бу ҳолда иш берувчи илгариги меҳнат шартини (ишнинг икки сменали тартибини) 20 январгача сақлаб туришга мажбур.

158

Ходимнинг янги меҳнат шартларида ишлашни рад этиши қандай расмийлаштирилади?

Меҳнат кодекси ходимнинг янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этиши қандай шаклда (оғзаки ёки ёзма) расмийлаштирилишини назарда тутмайди. Бироқ, бундай рад этишни ёзма равишда расмийлаштириш шубҳасиз афзалроқ. Яна шуни таъкидлаш керакки, ходимнинг янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этишини ёзма расмийлаштиришнинг турлича вариантлари бўлиши мумкин.

Чунончи, айрим корхоналарда иш берувчи томонидан ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш учун

комиссия тузилиб, унинг таркибига иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари вакиллари кирадилар. Янги меҳнат шартлари жорий этилишидан аввал ушбу комиссия ходим бу шартларда ишни давом эттиришга рози ёки рози эмаслигини аниқлайди. Ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этган тақдирда унга бу ҳақда иш берувчини ёзма ариза билан огоҳлантириш тақлиф қилинади, бундай аризани ёзиш рад этилган тақдирда эса, тегишли далолатнома тузилиб, комиссия аъзолари томонидан имзоланади.

Бошқа корхоналарда меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида ходимни огоҳлантириш билан бир пайтда унга бланк (ёхуд алоҳида, ёхуд огоҳлантириш хатига қорешок (қирқим) кўринишида) топширадилар, ходим ўзининг янги шартларда ишни давом эттириш ёхуд рад этиш нияти хусусида унга белги қўяди ва тўлдирилган бланкни иш берувчига топширади. Агар ходим огоҳлантириш муддати тугагунигача иш берувчига тўлдирилган бланкни топширмаса, у ҳолда янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришга розилиги аниқланади. Мазкур вазиятда шундай ишни рад этиш ҳам тегишли далолатнома билан расмийлаштирилади.

159

Ходим янги меҳнат шартларида ишни бажаришни рад этган тақдирда қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин?

Иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилган тақдирда ходим янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришга рози бўлиш ёхуд рад этиш хусусида бир қарорга келиши мумкин. Ҳатто ходим янги меҳнат шартларида ишлашни рад этишга қарор қилган ҳолда ҳам меҳнат шартларини бўлажак ўзгартириш тўғрисидаги огоҳлантиришнинг бутун муддати мобайнида у ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунушига ва ўз хизмат вазифаларини тегишинча бажаришга мажбур. Корхонада янги меҳнат шартлари жорий этилгунигача ходимнинг ишни давом эттиришни рад қилиши келиб чиқувчи барча оқибатлари билан ходимнинг меҳнат вазифаларини бузиши сифатида баҳоланади.

Агар огоҳлантириш муддати тугаганидан кейин корхонада янги меҳнат шартлари жорий этилган бўлса, бундай ҳолда ходим бу шартларда ишлаш таклифини рад этиши мумкин. Шу каби рад этиш ходимнинг ҳуқуқи бўлиб, унинг томонидан меҳнат интизоми бузилиши сифатида қаралиши керак эмас.

Янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этган шахс билан меҳнат шартномаси, огоҳлантириш муддати тугаганидан кейин, янги меҳнат шартда ишлашни

давом эттириш рад этилганлиги муносабати билан МК 89-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ бекор қилиниши мумкин. Бунда шуни назарда тутиш зарурки, меҳнат шартномасининг бу асосга кўра бекор қилиниши корхонада янги меҳнат шартлари жорий этилганлиги туфайли эмас, балки ходимнинг ўзи бу шартларда ишлашни рад этганлиги муносабати билан амалга оширилади. Бинобарин, меҳнат шартномасини МК 89-моддаси тўртинчи қисмига мувофиқ бекор қилиш фақат янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришни ходим рад этганлиги чиндан ҳам содир бўлган ҳолдагина қонуний деб топилади (**158-саволга қараңг**).

Агар меҳнат низосини ҳал этиш вақтида ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришга рози эканлигига қарамасдан меҳнатга оид муносабатларни МК 89-моддасининг тўртинчи қисмига кўра бекор қилинганлиги аниқланса, у ҳолда мазкур асосга биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб топилади.

160

Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан (МК 89-моддасининг тўртинчи қисми) қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қандай тартибини назарда тутуди?

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш янги меҳнат шартлари жорий этилиши тўғрисида шахсан ёзма огоҳлантириш берилган вақтдан бошлаб камида икки ой ўтганидан кейин амалга оширилади. Бу асос меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишига дахлдор эмас, зеро у ходимнинг ўз қарорига боғлиқ бўлади. Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, унга фақат ходим янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришга ўз розилигини бермаган ҳолдагина йўл қўйилади. Шу муносабат билан меҳнат шартномасини МК 89-моддасининг тўртинчи қисми бўйича бекор қилиш чоғида касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошиқа вакиллик органининг розилиги талаб қилинмайди. Бундай розилик жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

Шуни назарда тутиш зарурки, меҳнат шартномасини МК 89-моддаси тўртинчи қисми бўйича бекор қилиш фақат агар янги меҳнат шартларининг жорий этилиши ҳақиқатан ҳам технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар туфайли келиб чиқади ёхуд ишларнинг ҳажмлари қисқариши бунга сабаб бўлади, кўрсатилган ўзгаришлар туфайли илгариги меҳнат шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмай қолади ва ходим ҳақиқатан ҳам янги меҳнат шартларида иш-

лашни давом эттиришни рад этган тақдирдагина асосли бўлади. Бу талаблардан исталганига риоя қилмаслик мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишни ғайриқонуний деб топилишига ва ходимнинг илгариги меҳнат шартлари сақланган аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги талаби қондирилишига олиб келади.

Амалиётда шундай ҳоллар ҳам учрайдики, меҳнат шартномасини МК 89-моддаси тўртинчи қисми бўйича бекор қилиш қонунийлигининг юқорида санаб ўтилган шартларига риоя қилинган бўлади, лекин иш берувчи қонуннинг (МК 89-моддасининг учинчи қисми) меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин мажбурий тарзда ёзма равишда (тилхат олиб) огоҳлантириб қўйиш тўғрисидаги талабини бажармайди.

Таркиб топган суд амалиётига мувофиқ қонунни бу тариқа бузишнинг оқибатлари суд қарори қабул қилинадиган вақтга келиб меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида ходимни огоҳлантиришнинг икки ойлик ёки тарафларнинг келишувига биноан қисқартирилган муддати ўтган-ўтмаганлигига боғлиқ бўлади.

Айтайлик, ходим билан меҳнат шартномаси МК 89-моддасининг тўртинчи қисми бўйича огоҳлантириш муддати ўтмасидан олдин ходимнинг бу муддатни ўзгартиришга розилигисиз бекор қилинган эди, бироқ суд қарорини чиқариш вақтига келиб огоҳлантириш муддати тамом бўлди. Бу ҳолда суд, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш қонунийлигининг бошқа барча шартларига риоя қилинганлигини аниқлаб чиқиб, меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш санасини огоҳлантириш муддати тегишлинча тутаيدиган кунга кўчириш ва ходимга бу вақт учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги масалани ҳал қилади. Агар суд қарори чиқариладиган вақтгача огоҳлантиришнинг қонунда белгиланган ёки ходим билан келишув бўйича белгиланган муддати ҳали ўтмаган бўлса ва ходим бу муддатни қисқартиришга ўз розилигини бермаса, судлар бундай ходимни илгариги меҳнат шартлари билан ишга тиклаш тўғрисида қарор чиқарадилар. Суднинг бундай қарори иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтганидан кейин ходим билан меҳнат шартномасини МК 89-моддасининг тўртинчи қисмига биноан мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг белгиланган тартибига риоя қилган ҳолда бекор қилиш имкониятидан маҳрум этмайди.

Янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттириш рад этилганлиги муносабати билан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қонун хужжатларида моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай кафолатлари назарда тутилган?

Меҳнат кодекси илгариги Меҳнат қонунлари кодексида фарқли равишда, янги меҳнат шартларида ишни давом эттириш рад этилганлиги муносабати билан у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш вақтида ходимни моддий қўллаб-қувватлаш кафолатларини анча кенгайтирди. Агар илгари мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга фақат икки ҳафталик нафақа тўланган бўлса, эндиликда МКнинг 109-моддасига мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни МК 89-моддасининг тўртинчи қисмига биноан бекор қилиш вақтида ходимга бир ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатилш нафақаси тўланиши керак. Бундан ташқари, МКнинг 67-моддасига биноан ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда бир ойлик ишдан бўшатилш нафақаси ҳисобга олинган ҳолда иш қидираётган даврда икки ой мобайнида ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади. Агар меҳнат шартномаси кўриб чиқиляётган асосга биноан бекор қилинган ходим у бекор қилинганидан кейинги ўн календарь кун и мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш изловчи шахс сифатида рўйхатдан ўтса ва ишга жойлаштирилмаса, бу ҳолда у маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган маълумотнома бўйича илгариги иш жойида учинчи ой ҳам ўртача иш ҳақи сақланишига ҳақли бўлади.

Янги меҳнат шартлари асосида ишлашга рози бўлган ходим кейинчалик бу шартлар асосида ишни бажаришни рад эта оладими?

Агар икки ойлик огоҳлантириш муддати ўтганидан кейин ходим янги меҳнат шартлари асосида ўз хоҳиши билан ишлашга киришган бўлса, бунда у кейинчалик бу шартлар асосида ишлашни рад эта олмайди. Узрли сабабларсиз бундай рад этиш ходим томонидан меҳнатга оид мажбуриятларни бузиш сифатида баҳоланиши керак.

Айни пайтда шуни таъкидлаш керакки, агар янги меҳнат шартлари жорий этилганидан кейин ходим бу шартлар унга маъқул келмаслиги хусусида бир қарорга келса ва шу муносабат билан у мазкур корхонада ишни давом эттиришни хоҳла-

маса, ходим меҳнат шартномасини ўз ташаббусига биноан, МК 99-моддасига мувофиқ, бекор қилиши мумкин (218-саволга қаранг).

1.3. Меҳнат шартларини ходим манфаатларини кўзлаб, иш берувчи учун мажбурий тарзда ўзгартириш

163

Қандай ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра ишга белгиланган меҳнат шартларини ўзгартиришга мажбур?

Меҳнат кодекси муайян ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда ходим меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қила оlishини, иш берувчи эса бу талабни қондиришга мажбур эканлигини назарда тутати.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги талаблари асосли эканлиги тўғрисидаги масалани ҳал қилиш вақтида:

— ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилиш ҳуқуқи қайси қонун ёки меҳнат хусусидаги норматив ҳужжатда назарда тутилганлигини;

— мазкур ҳолда ходим меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақлилигини;

— мазкур ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилиши мумкин бўлган шахслар доирасига кириш-кирмаслигини;

— ходим қайси меҳнат шартлари қандай доираларда ўзгартирилишини талаб қилишга ҳақли эканлигини аниқлаб чиқиш зарур бўлади.

Чунончи, МКнинг 229-моддасига мувофиқ иш берувчи учун ҳомиладор аёлнинг ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг уларга тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгилаш тўғрисидаги таклифлари мажбурий ҳисобланади. Иш берувчи, шунингдек, оиланинг бетоб аъзосини нафариш қилиш билан банд бўлган шахсга тиббий хулосага мувофиқ тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгилашга мажбур (МК 229-моддаси).

МК 251-моддасининг биринчи қисмига биноан умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли ўқиётган ходимлар учун ўқув йили даврида, бир иш кунига қисқартирилган иш ҳафтасини ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш кунини қисқартирилган бўлса) қишлоқ жойлардаги умумтаълим мактабларида ўқиётганлар учун эса, икки иш кунига

қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади.

Бинобарин, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда кечки умумтаълим мактабига ўқишга кирган ходим иш берувчидан ўзи учун қисқартирилган иш вақти белгилашни талаб қилишга ҳақли, иш берувчи эса ходимнинг бу талабини қондиришга мажбур.

Қонун ҳужжатлари оширилган ижтимоий муҳофазага муҳтож ходимлар айрим тоифаларининг меҳнат шартини ўзгартиришга бўлган ҳуқуқини қайд этади. Масалан, корхона ходимига иккинчи гуруҳ ногиронлиги белгиланган, бироқ ТМЭКнинг меҳнат тавсиясига мувофиқ, у бажарадиган иш соғлигининг ҳолатига кўра унга зарарли эмас. Мазкур ҳолда иш берувчи бундай ходимга меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати, ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил бериши (МК 220-моддаси), шунингдек ТМЭК тавсияларига мувофиқ бош-қа меҳнат шартларини ўзгартириши керак.

Келтириб ўтилган мисолларда ходимларнинг меҳнат шартномасини тузиш пайтида келишилган меҳнат шартларини ўзгартиришга тааллуқли талаблари қонун кучига кўра иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади.

Ходим қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда ҳам меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

164 *Локал ҳужжатларда меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақли бўлган ҳолатларни назарда тутиш мумкинми?*

МК 90-моддасининг биринчи қисмига биноан ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилиш ҳуқуқи қонун ҳужжатларида белгиланганидан ташқари, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномаларида ва корхонада қабул қилинган бошқа локал ҳужжатларда назарда тутилиши мумкин. Айрим корхоналарнинг жамоа шартномаларида иш берувчи эркакларга хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига биноан қисқа, бекор қилиниш тўғрисида огоҳлантирилган ходимларга ва ш.к.ларга ишланган вақт учун мутаносиб меҳнат ҳақи тўланадиган тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириш мажбурийтиги ўз зиммасига олади.

Ходимларнинг меҳнат шартларини ўзгартиришга бўлган юқорида кўрсатилган ҳуқуқларига мазкур корхонада ўрнатилган қўшимча кафолатлар сифатида қараш керак бўлади. Уларнинг берилиши ҳам қонун ҳужжатларида қайд этилганлари сингари мажбурийдир.

165 *Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги илтимоси қандай тартибда қараб чиқилиши керак?*

МК 90-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги аризаси иш берувчи томонидан уч кундан кечиктирмай кўриб чиқилиши керак. Кўрсатилган уч кунлик муддатни ходим ариза берганидан кейинги кундан бошлаб ҳисоблаш керак. Ходимнинг илтимоси рад этилган ҳолда иш берувчи рад этишнинг сабабини кўрсатиши шарт.

166 *Ходим ўзининг меҳнат шартларини ўзгартиришга доир илтимоси иш берувчи томонидан рад этилиши устидан шикоят қилиши мумкинми?*

Меҳнат кодекси (МК 16-моддасининг иккинчи қисми) ҳар бир ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимояланишини, шу жумладан суд тартибида ҳимояланишини қайд қилади. Агар ходим ўзининг меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги илтимосини қондириш қаноатлантирилмаганлигини асоссиз деб ҳисобласа, у қонунда белгиланган тартибда шикоят қилиши мумкин. Ходимнинг кўрсатилган талаблари қондирилишини рад этилиш сабабларини маълум қилмаслик бундай рад этиш устидан шикоят қилиш учун тўсиқ бўла олмайди.

2. Бошқа ишга ўтказишлар

2.1. Бошқа ишга ўтказишларнинг умумий тартиби

167 *Бошқа ишга ўтказиш деганда нима тушунилади?*

«Бошқа ишга ўтказиш» тушунчасининг ойдинлаштирилиши муҳим амалий аҳамиятга эга, чунки бошқа ишга ўтказишни меҳнат шартномасини бошқа ўзгартиришлардан (меҳнат шартларини, иш жойини ўзгартиришдан) фарқлаш имконини беради, бу эса меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини тўғри қўлланиш учун зарурдир.

Меҳнат кодекси бошқа ишга ўтказиш деганда ходимнинг меҳнат вазифаси ўзгартирилишини, яъни унга бир корхона доирасида бошқа мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича иш топширилишини тушунади.

168 *Меҳнат кодексига бошқа корхонага ўтказиш назарда тутилганми?*

Бошқа ишга ўтказишга фақат бир корхона доирасида йўл қўйилишига эътиборни қаратмоқ керак. Меҳнат кодекси илгари амал қилган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда, ходимнинг унинг розилиғи билан бошқа корхонага ўтказилишини меҳнат шартномасини бекор қилишга асос сифатида назарда тутмайди. Бу ҳол шу билан изоҳланадими, бошқа корхонага ўтказиш чоғида меҳнатга оид муносабатларнинг тарафи — иш берувчи ўзгаради ва ходим билан янги меҳнат шартномаси тузилади. Шунинг учун бундай ўтказилиш илгариги меҳнат шартномасини ўзгартириш сифатида қаралмаслиги керак.

Бинобарин, агар ходим бошқа корхонада ишни давом эттириш таклифини қабул қилган бўлса (ҳатто бу корхоналар бир бирлашма таркибига кирса ҳам), илгариги иш жойи бўйича меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган асосларга кўра (ўз хоҳиши, тарафларнинг келишуви ва ш.к.) бекор қилиниши мумкин.

169 *Илгари бошқа корхонага ўтиш пайтида ходимнинг узлуксиз меҳнат стажи сақланиб қоларди. Бу масала ҳозирги вақтда қандай ҳал этилади?*

Биринчи навбатда шунини қайд этиш керакки, амалдаги қонун ҳужжатлари «uzlukсиз меҳнат стажи» тушунчасини марказлаштирилган тартибда белгиланган бирор-бир имтиёз берилиши билан асло боғламайди. Эндиликда фақат умумий меҳнат стажи эътиборга олинадими, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақанинг миқдори, пенсия олиш ҳуқуқи ва унинг миқдори ва ҳоказолар унинг давом этиш муддатига боғлиқдир. Бу нарса «uzlukсиз меҳнат стажи» тушунчасини унутиш ва амалиётдан чиқариб ташлаш кераклигини асло билдирмайди. Корхоналарда узлуксиз меҳнат стажи, илгари бўлганидек, муҳим амалий аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Масалан, муайян корхонада қабул қилинган локал ҳужжатлар иш ҳақи, мукофотлар, йил якунлари бўйича тақдирловлар ва ш.к.лар миқдорини айтиш ундаги узлуксиз меҳнат стажининг давом этиш муддати билан боғлаши мумкин.

Хозирда кўпинча корхоналарнинг локал ҳужжатлари мана шу ҳужжатларда назарда тутилган қўшимча кафолатлар ва имтиёзлар (ўн учинчи маош, устамалар, мазкур корхонадаги иш стажи учун таътил муддатини узайтириш)ни олиш учун зарур бўладиган узлуксиз меҳнат стажига шу корхонага ишга қабул қилинишдан олдинги иш вақти қандай ҳолларда қўшиб ҳисобланиши белгиланган. Одатда, иш берувчи томонидан таклиф қилинган ходим олдинги иш жойида меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга берилган таклифнома-хатда кўрсатилган муддат ўтгунигача ўзи таклиф этилган ишга кирган вазият ҳам шундай ҳолларга киритилади.

Агар мазкур корхонада узлуксиз меҳнат стажига эга бўлган ходимларга тегишли имтиёзларни назарда тутувчи локал ҳужжатларда имтиёзларни таклиф қилинган ходимларга бериш масаласи ҳал қилинмаган бўлса, иш берувчининг шундай имтиёзларни бериш мажбурияти ходимга берилган таклифнома-хатда ёки меҳнат шартномасида қайд этиб қўйилиши мумкин.

170

Корхонанинг бошқа манзилда жойлашган, ажралиб чиқмаган таркибий бўлинмасида ўша меҳнат вазифалари бўйича ишлаш топширилиши бошқа ишга ўтказиш деб ҳисобланадими?

Меҳнат кодекси, илгари амал қилган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда, корхонанинг бошқа манзилда жойлашган (манзилни ўзгартирган), ажралиб чиқмаган таркибий бўлинмасида ўша меҳнат вазифалари бўйича иш топширилишини бошқа ишга ўтказиш сифатида қараб чиқмайди.

Агар манзил ўзгарса, лекин ходим ўша корхонада қолса ва илгариги мутахассислиги, малакаси ёхуд лавозими бўйича ишни давом эттирса, меҳнат шартларининг ўзгариши юз беради. Бинобарин, ходимнинг мазкур корхонанинг бошқа манзилда жойлашган, ажралиб чиқмаган таркибий бўлинмасига ўтишига умумий қоидага биноан фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкин. Бунда аввало меҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришлар киритилиши, кейин эса шу асосда ходимни бошқа манзилга ишга юбориш тўғрисида буйруқ чиқарилиши керак.

Манзилни ўзгартириш ходимнинг розилиги билангина мумкинлиги тўғрисидаги умумий қоидадан фақат бошқа манзилга ишга юборишга мазкур корхонада технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда амалга оширилаётган ўзгаришлар билан боғлиқ бўлган ҳоллардагина истиснога йўл қўйилади.

Шундай истисноларга, хусусан, кўрсатилган сабаблар муносабати билан:

– умуман корхона ёки унинг ажралиб чиқмаган таркибий бўлинмаси бошқа манзилга кўчиб ўтиши;

– корхонанинг штат рўйхатига ўзгартиришлар киритилиб, лавозимларнинг бир қисми корхонанинг бошқа манзилда жойлашган, ажралиб чиқмаган таркибий бўлинмасига берилиш ҳолларини киритиш мумкин.

Юқорида санаб ўтилган ҳолатларда манзилни ўзгартириш МКнинг 89-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилади (**муфассалроқ 150-саволга қараиш**). Бошқача айтганда, иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Огоҳлантириш муддати тугаши билан ходим бошқа жойда ишлашга рози бўлишга ёки ишни давом эттиришни рад этишга ҳаққидир. Ходим бошқа жойда ишлашни рад этган ҳолда у билан меҳнат шартномаси, МК 89-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан, мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг белгиланган тартибига риоя қилинган ҳолда бекор қилиниши мумкин. Бунда ходимга ўртача ойлик маошдан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади ва унга МКнинг 67-моддасида назарда тутилган моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари берилади.

Яна шуни ҳам таъкидлаш лозимки, ходим бошқа манзилга ўтиши чоғида унга кўчиб ўтиш, мол-мулкни ташиб келтириш ва янги жойда ўрнашни бўйича харажатлар қонун ҳужжатларида кафолатланганидан кам бўлмаган миқдорда, иш берувчи билан келишилган ҳолда эса, кўчиб ўтиш муносабати билан ходим қилган бошқа сарф-харажатлар ҳам қопланади.

171

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб қила оладими?

МК 177-моддасининг иккинчи қисмига биноан иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб қилишга ҳақли эмас. Айни мана шунинг учун меҳнат низолари юзага келишининг олдини олиш мақсадида ходимнинг меҳнат вазифалари аниқ белгиланган бўлиши ва меҳнат шартномасини тузиш чоғида ходимга етказилиши лозим.

Ходимга меҳнат шартномасида келишилганидан ташқари, янги, қўшимча хизмат вазифаларининг юкланиши (масалан, мутахассисликлар (лавозим)ни ўриндошлик тартибиде бажариш, хизмат доирасини, бажарадиган иш ҳажмини кенгайтириш ва ш.к.)ни ҳам меҳнат вазифаларининг ўзгариши сифати-

да қараб чиқиш керак. Бундай ўзгаришга ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шунинг учун илгари якка тартибда меҳнат қилган корхона ходимининг турли мутахассисликлар бўйича вазифалар бажарилиши талаб қилинадиган комплекс бригада таркибига киритилишини бошқа ишга ўтказилиш сифатида қараб чиқиш керакки, бунга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Айни пайтда шунга қайд этиш муҳимки, агар ходимнинг меҳнат вазифалари унинг розилиги билан кенгайтирилган ва меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган экан, у ҳолда кейинчалик узрли сабабларсиз шартлашилган ҳар қандай мутахассисликлар бўйича вазифаларни бажаришни рад этиш ходим томонидан меҳнат интизомини бузиш сифатида қараб чиқилади.

Амалиётда ходим бир ишга қабул қилиниб, аслида иш берувчининг розилиги билан бошқа ишни бажарадиган ҳоллар оз эмас. Савол туғилади — иш берувчининг ходим ҳужжат бўйича расмийлаштирилган ишни бажаришни талаб қилиши бошқа ишга ўтказиш ҳисобланадими? Билиб қўйинг керакки, бундай вазиятларда иш берувчининг ходим расман қабул қилинган иш бўйича вазифаларни бажаришни талаб қилишини ҳам бошқа ишга ўтказиш сифатида кўриб чиқиш лозим. Бунинг изоҳи МК 82-моддасининг олтинчи қисми талабларидан келиб чиқади. Унга биноан ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлаш рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганингидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

172 *Ходимнинг бошқа ишга ўтказилишга розилиги қандай шаклда ифодаланиши керак?*

Илгари амал қилган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда, маълумки у бундай розиликнинг оғзаки шаклда ҳам, ёзма шаклда ҳам олиниши мумкинлигига йўл қўярди. Меҳнат кодекси ходимнинг бошқа ишга ўтказилишга розилигини фақат ёзма равишда расмийлаштиришни талаб қилади. Агар тарафлар бошқа ишга доимий ўтказишни келишиб олсалар, у ҳолда ходимнинг бунга розилиги меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгаришлар кўринишида у тузилган пайтдаги тартибда расмийлаштирилади. Агар бошқа ишга ўтказилиш вақтинчалик бўлса, бу ҳолда розилик ходимнинг уни вақтинча бошқа ишга ўтказиш илтимос қилинган аризаси тариқасида ифодаланади. Фақат агар ходим билан меҳнат шартномаси ёзма равишда тузилмаган бўлса (масалан, 1993 йилнинг 3 декабригача ишга қабул қилинганлар билан), ходим-

нинг бошқа ишга доимий равишда ҳам, вақтинча ҳам ўтказилиши тегишли ёзма ариза билан тасдиқланиши керак.

173

Агар иш берувчи ходимни бошқа ишга ўтказилишга розилик беришга «мажбур» қилган бўлса, қандай оқибатлар келиб чиқиши мумкин?

Ходимнинг бошқа ишга ўтказилишига розилиги кўнгилли бўлиши керак. Шу муносабат билан эътиборни шунга қаратмоқ керакки, меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар фақат ходимнинг бошқа ишга ўтказилишига тегишли тарзда расмийлаштирилган (доимий ўтказилиш чоғида — меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар, вақтинча ўтказилиши чоғида — ходимнинг тегишли аризаси мавжудлиги) розилиги бор-йўқлигининггина аниқламайдилар, балки ходимнинг уни бошқа ишга ўтишга «мажбур» қилганликларига доир даъволарининг тўғрилигини ҳам текширадilar.

Агар иш бўйича текширишлар давомида ходимнинг бошқа ишга ўтказилишига розилиги, масалан, у эгаллаб турган лавозимни қисқартириш, меҳнат шартларини ёмонлаштириш, тўқима асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш дўқпўписаси остида, алдамчилик оқибатида, ходимнинг чалғиш ёхуд уни янги иш бўйича меҳнат вазифалари билан олдиндан таништирмасдан туриб олинганлиги аниқланса, бу ҳолда бошқа ишга ўтказиш ғайриқонуний деб ҳисобланади. Бу ҳолда ходимнинг илгариги ишига тиклаш ва иш берувчи томонидан меҳнат қилишдан ғайриқонуний тарзда маҳрум қилиниши оқибатида етказилган зарарни қоплаш тўғрисидаги талаблари қондирилиши керак.

174

Ходим ўтказилган ишини амалда бажаришга киришганлигини унинг розилиги деб ҳисоблаш мумкинми?

Ходим фақат янги иш бўйича меҳнат вазифаларини бажаришга киришганлигига қараб, унинг розилиги хусусида хулоса чиқариш мумкин эмас. Амалиётда ходим ўзининг бошқа ишга ўтказилишини рад этиш ҳуқуқидан беҳабарлиги ёки бошқа сабабларга кўра иш берувчининг фармойишини бажарадиган ва ўзи ўтказилган жойда иш бошлайдиган ҳоллар оз эмас. Бироқ, бу нарса ходимнинг бошқа ишга ўтишга розилигини асло билдирмайди ва уни бошқа ишга бундай ўтказилиш устидан то суд тартибигача шикоят қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилиб қўймайди. Айни пайтда шуни назарда тутмоқ керакки, бошқа ишга ўтказишнинг тегишли тарзда расмийлаштирмаслик ҳам ишга ҳам бошқа ишга ўтказиш ходимнинг розилигисиз амалга оши-

рилганлигини билдиравермайли. Бошқа ишга ўтказилишига ходимнинг розилиги тегишли тарзда расмийлаштирилмаган бўлса (бошқа ишга доимий ўтказилиш чоғида меҳнат шартномасига ўзгартириш киритилмаган ёки бошқа ишга вақтинча ўтказилиш чоғида ходимнинг тегишли аризаси йўқ бўлса), лекин ходим бошқа ишни ўз ихтиёри билан бажаришга киришган ва иш берувчининг ҳаракатидан шикоят қилмаган бўлса, у ҳолда бошқа ишга бундай ўтказилиш қонуний деб ҳисобланиши мумкин.

175

Иш берувчи бошқа ишга ўтказиш чоғида ходимни янги иш бўйича меҳнат вазифалари билан таништиришга мажбурми?

МКнинг 178-моддасига мувофиқ, ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим. Иш берувчи бу талабни ходим ишга қабул қилинаётганида ҳам, бошқа ишга ўтказилаётганида ҳам бажариши керак. Бинобарин, бошқа ишга ўтказилишининг қонунийлигини баҳолаш вақтида ходим олдиндан бу иш билан таништирилган-таништирилмаганлигини, яъни ўзи нимага розилик бераётганлигини билган-билмаганлигини аниқлаш керак бўлади.

Ходим бажариш учун ўтказилаётган иш бўйича унинг асосий хизмат вазифалари меҳнат шартномасида акс эттирилиши керак. Агар меҳнат шартномасида мазкур ходим хизмат вазифаларининг доираси мансаб йўриқномаси билан белгиланишига ҳавола қилинган бўлса, бу ҳолда ходим йўриқнома билан меҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришлар киритилгунигача таништирилиши керак.

Агар ходим янги хизмат вазифалари билан тегишли тарзда таништирилиб, уларни бажаришга ўз ихтиёри билан киришган бўлса, бу нарса бошқа ишга ўтказилишининг қонунийлигидан далолат берувчи асосий омишлардан бири деб ҳисобланади.

176

Иш берувчи бошқа ишга ўтказишда ишга қабул қилиш вақтида риоя этилиши мажбурий бўлган қоидаларни бажариши керакми?

Бошқа ишга ўтказиш вақтида иш берувчи, айримларидан ташқари (**177-саволга қаранг**) ишга қабул қилиш вақтида қонун ҳужжатларида назарда тутилган қоидаларга риоя этиши керак.

Шунингдек, ишга қабул қилиш вақтидаги сингари, агар ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ бажариш учун тиббий

кўриқдан ўтилиши зарур бўлган ишга ўтказилаётган бўлса (**муфассалроқ 82, 83-саволларга қаранг**), иш берувчи тиббий кўриқ ўтказилишини ташкил этиши керак. МКнинг 213-моддасига биноан иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шартномалари тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак. Бошқа ишга ўтказиш чоғида иш берувчига хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғиндан сақланиш ва меҳнат муҳофазасининг бошқа қоидалари бўйича ходимга йўл-йўриқ бериш вазифаси юкланади. Иш берувчи меҳнат муҳофазаси бўйича ходимларни ўқитишни ва уларнинг билимларини текширишдан ўтказишни ташкил этиши керак. Бунда шуни назарда тутиш керакки, меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитилмаган, йўл-йўриқ берилмаган ва билимлари текширилмаган шахсларни ишга қўйиш ман этилади. МКнинг 241, 295-моддаларига биноан меҳнат шартномаси ноқулай ишларда, шунингдек йўл қўйилмаган энг юқори нормадан оғир юкларни кўтариш ва ташиш билан боғлиқ ишларда хотин-қизлар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланади. Бинобарин, аёл ёки ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ уларнинг меҳнатидан фойдаланишга, ҳатто улар шундай ишга ўтишга розилик берган бўлсалар ҳам, йўл қўйилмайдиган ишларга ўтказилишлари мумкин эмас (**487, 494, 511, 512-саволларга қаранг**).

Агар мўлжалланаётган ишга, қонун ҳужжатларига мувофиқ фақат махсус маълумот ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахслар (шифокорлар, педагоглар, ҳайдовчилар ва ш.к.) қўйилиши мумкин бўлса, у ҳолда бундай ишга тегишли билим ва тайёргарликка эга бўлмаган ходимнинг ўтказилишига йўл қўйилмайди. Устига устак, ишга қабул қилиш чоғидаги сингари, бошқа ишга ўтказилганига ҳам ходим у зарур маълумотга ёки тайёргарликка эга эканлигини тасдиқловчи ҳужжат (диплом, мазкур ишнинг бажариш ҳуқуқини тасдиқловчи гувоҳнома ва ш.к.) тақдим этиши керак (**110-саволга қаранг**).

Бошқа ишга ўтказиш чоғида, шунингдек Меҳнат кодекси 79-моддасининг ўзаро яқин қариндош ёки қудда-андда бўлган шахсларнинг бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишларини тақиқловчи талабига риоя этилиши керак (**84, 85-саволларга қаранг**).

Суд ҳукмига биноан ходимга бир йилдан беш йилгача муайян фаолият билан шугулланиш ёки муайян фаолият билан шугулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилиш сингари жиноий жазо чораси қўлланилиши мумкин. Бинобарин, бундай ходим суд ҳукмида кўрсатилган лавозимга (ишга) ўтказилиши мумкин эмас (**87-саволга қаранг**).

Бошқа ишга ўтказиш чоғида Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 26 мартдаги 161-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботи тўғрисида»ги Низомнинг 26-банди талабларини ҳисобга олиш зарур. Унга биноан ходимларни пул ёки товар қимматликларига қараш билан боғлиқ моддий жавобгар лавозимларга ўтказиш корхонанинг бош бухгалтери билан келишиб амалга оширилади (537-саволга қаранг).

МКнинг 77-моддасига мувофиқ, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахсларни, шунингдек умумтаълим мактаблари, хунар-техника, ўрта махсус ўқув юр்தларининг ўқувчиларини ўн тўрт ёшга тўлганларидан кейин ишга қабул қилиш фақат ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахс (васий, ҳолий) нинг розилиги билан амалга оширилади. МК 77-моддасининг талабларига юқорида кўрсатилган ўсмирларни бошқа ишга ўтказиш чоғида ҳам риоя қилмоқ керак (488-саволга қаранг). Шундай қилиб, баён этилганлардан хулоса чиқариш мумкинки, бошқа ишга ўтказиш вақтида иш берувчи, одатда, қонун ҳужжатларига биноан ишга қабул қилиш чоғида назарда тутилган талабларга риоя этиши керак.

177

Ходимиш бошқа ишга ўтказиш чоғида ишга қабул қилиш вақтида белгиланган қайси қондалар қўлланилмаслиги керак?

Ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибидан фарқли равишда бошқа ишга ўтказиш чоғида ҳатто тарафларнинг розилиги билан ҳам дастлабки синов белгиланиши мумкин эмас, чунки бундай синов МКнинг 84-моддасига биноан фақат ишга қабул қилиш пайтида белгиланиши мумкин (122, 131-саволларга қаранг).

Бошқа доимий ишга ўтказиш чоғида, шунингдек МК 78-моддасида назарда тутилган ишга қабул қилишнинг ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги қоида ҳам қўлланилмайди. Шунинг учун ходим иш берувчидан уни бошқа бўш лавозимга, ҳатто агар бу ишни бажариш учун тегишли маълумот, махсус кўникма ва тайёргарликка эга бўлган ҳолда ҳам, ўтказишни талаб қилишга ҳақли эмас.

Чунончи, корхона директори қабулхонасининг котибаси бўлиб ишлаётган З. раҳбарга ўзини ўрни бўшаган бухгалтер лавозимига ўтказишнинг сўраб ёзма ариза билан мурожаат этди. Аризаси рад этилганлигини ғайриқонуний ҳисоблаб, З. судга бўш лавозимга ўтказиш қонунга хилоф равишда рад этилганлиги тўғрисида даъво аризаси билан мурожаат қилиб, судга ўзи тегишли маълумотга ва бухгалтерлик иш стажига эга эканлигини тасдиқловчи ҳужжатларни тақдим этди.

Суд бошқа ишга ўтказишни рад этиш меҳнат шартномаси тарафларидан ҳар бирининг ҳуқуқи ҳисобланишини, chunkи амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа доимий ишга ўтказилиш фақат тарафларнинг келишувига биноан мумкинлигини кўрсатиб, 3.нинг даъво аризасини қондиришни рад этди.

178

Ходим вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган, таътилга чиққан ёки узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган даврларда бошқа ишга ўтказишга йўл қўйиладими?

Амалдаги қонун ҳужжатлари бу, масалан, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қилингани сингари, бундай ўтказишга йўл қўйиб бўлмаслиги тўғрисида аниқ тақиқловчи нормани назарда тутмайди. Бироқ, бу ҳолда «ман этилмагани — руҳсат этилгани» қондасига амал қилиш мумкин эмас. Юқорида тушунтириб ўтилганидек, бошқа ишга ўтказиш иш берувчидан олдиндан муайян талбирларни амалга оширишни (яъни, ходимнинг розилигини олиш, уни янги меҳнат вазифалари доираси билан таништириши, бир қатор ҳолларда ходим саломатлигининг аҳволини текшириши ва ш.к.) талаб қилади. Мазкур саволга жавоб беришда айни ана шундан келиб чиқиш керак бўлади. Яъни, агар иш берувчи бошқа ишга ўтказишга ходимнинг розилигини олган, уни янги хизмат вазифалари билан таништирган, янги иш унинг соғлиғига зид келмаслигига ишонч ҳосил қилган бўлса, агар бошқа ишга бундай ўтказиш ходим ишда бўлмаган вақтида амалга оширилган бўлса, бу ҳолда ҳам юқорида кўрсатилган сабабларга биноан қонуний деб топилиши мумкин.

179

Бошқа ишга ўтказишлар қандай муддатларга амалга оширилиши мумкин?

Бошқа ишга ўтказиш амалга оширилган муддатларга боғлиқ ҳолда вақтинча ва доимий равишда ўтказишларга бўлинади.

Бошқа ишга доимий ўтказиш пайтида у амалга оширилган муддат кўрсатилмайди. Бошқа ишга доимий ўтказишларнинг ҳаммасига фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шунинг қайд қилиш муҳимки, бу қонданан истиснолар қилинмайди.

Бошқа ишга вақтинча ўтказиш пайтида бундай ўтказишнинг аниқ муддати албатта кўрсатилади. Бу муддат тугаши билан ходимга илгарини иши берилиши керак. Вақтинча бошқа ишга ўтказишларнинг кўпчилиги ходимнинг розилиги билан

амалга оширилади, фақат ишлаб чиқариш зарурати туғилган ҳолларда ва бўш қолинган пайтларда иш берувчи ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказиши мумкин (181, 184-саволларга қаранг).

Яна шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, доимий ва вақтинча бошқа ишга ўтказишларни расмийлаштириш тартиби ўзаро жиддий фарқ қилади (203, 204-саволларга қаранг).

180 *Бошқа ишга ўтказиш пайтида ходим билан иш берувчи қандай масалалар бўйича битимга келишлари керак?*

Умумий қоида бўйича бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан амалга оширилади. Бу қоида, агар қонун ҳужжатларида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, ҳам доимий, ҳам вақтинча бошқа ишга ўтказишларга жорий этилади ва барча ҳолларда қўлланилади (муфассалроқ 181-саволга қаранг).

Бошқа ишга ўтказиш вақтида ходим билан иш берувчи мутахассисликни, малакани, лавозимни ва бошқа ишга ўтиш муносабати билан меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида бир битимга келишлари керак. Тарафлар ходим ўзи ўтказишган ишни бажаришга киришиши керак бўлган сана ҳусусида ҳам шартлашиб олишлари керак. Тарафларнинг келишувига биноан вақтинча ўтказишда, бундан ташқари, бундай ўтказиш муддати тўғрисидаги шарт кўрсатиб ўтилади.

181 *Умумий қоидага кўра бошқа ишга ўтказишларга тарафларнинг келишувига биноан йўл қўйилади. Кодекс бу қоидадан истисноларни назарда тутадими?*

Бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан амалга оширилишини назарда тутар экан (180-саволга қаранг), Меҳнат кодекси бу қоидадан истиснолар мумкинлигини ҳам кўрсатиб ўтади.

Бундай истисноларнинг биринчи гуруҳига ишлаб чиқариш манфаатларига афзаллик берилган ҳоллар кирди. МҚнинг 95-моддасига биноан, иш берувчи ходимни унинг розилигисиз фақат вақтинча ва ишлаб чиқариш зарурияти мавжуд бўлган ёхуд бекор туриб қолинган ҳоллардагина бошқа ишга ўтказишга ҳақлидир. Бунда иш берувчи бошқа ишга бундай ўтказишларнинг белгиланган тартиби ва муддатларига қатъий риоя қилиши, шунингдек ходимга қонунларда ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган кафолатларни, шу жумладан, меҳнат ҳақи соҳасидаги кафолатларни таъминлаши керак (муфассалроқ 183-саволга қаранг).

Иш берувчига фавкулудда ҳолларда ходимни вақтинча унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш имкониятининг берилиши шу билан изоҳланадигани, бу ҳолларда тегишли чораларни кўрмаслик корхона фаолиятига салбий таъсир кўрсатиши, олинандиган фойданинг камайишига олиб келиши ва пировард натижада ходимларнинг аҳволи ёмонлашувига сабаб бўлиши мумкин.

Бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан амалга оширилишига доир умумий қоидадан истисноларнинг биринчи гуруҳини ходимнинг манфаатларига афзаллик берилиб, у иш берувчидан бошқа ишга ўтказишни талаб қилишга ҳақли бўлган ҳоллар ташкил этади. Иш берувчи эса, корхонада шундай иш мавжуд бўлган ҳолда ходимнинг тегишли талабини қондириши керак.

Чунончи, Меҳнат кодекси объектив ҳолатларга кўра (саломатлигининг аҳволи, аёлнинг ҳомиладорлиги ёки унинг икки ёшга тўлмаган боласи борлиги, шгатнинг ўзгариши, ходимнинг бажариладиган ишга номувофиқлиги, илгариги шу ишни бажариб келган ходимнинг мазкур ишга тикланиши ва бошқалар) ходим илгариги, меҳнат шартномасида шартлашиб олинган ишни бажара олмаганида, иш берувчида эса унга бошқа иш бериш имконияти бўлган ҳолларда иш берувчининг ходимнинг ижтимоий ҳимояланишини таъминлаш мақсадларини кўзлаб, уни бошқа ишга ўтказиш мажбуриятини назарда тутлади. Бунда шунини назарда тутиш керакки, фақат вақтинчалик бошқа ишга ўтказишлар ходим учун мажбурий эканлигидан фарқли равишда, иш берувчи учун мажбурий бўлган бошқа ишга ходимни ўтказишлар ҳам вақтинча, ҳам доимий тусга эга бўлиши мумкин. Масалан, МК 218-моддасининг биринчи қисми иш берувчининг ходимларни соғлигининг ҳолатига кўра тиббий хулосага мувофиқ, уларнинг розилигига биноан енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқарини омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга вақтинча ёки муддатини чекламай ўтказиш мажбуриятини назарда тутди.

2.2. Иш берувчининг ташаббусига биноан бошқа ишга вақтинча, ходим учун мажбурий ўтказишлар

182

Амалдаги қонун ҳужжатлари интизомий жазо тартибида бошқа ишга вақтинча ўтказишларга йўл қўядими?

Илгариги Меҳнат қонунлари кодекси 1993 йилнинг декабригача меҳнат интизомини бузганлик учун ходимни интизомий жазо тартибида бошқа кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказиш имкониятига йўл қўяр эди. Мазкур норма Халқаро меҳнат

ташкilotининг «Мажбурий меҳнат тўғрисида»¹ 1930 йили қабул қилинган 29-сон ва «Мажбурий меҳнатни бекор қилиш тўғрисида»² 1957 йилда қабул қилинган 105-сон конвенцияларига зид эди.

Бундан ташқари меҳнат интизомини бузганлик учун ходимнинг розилигисиз уни кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказиш Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг мажбурий меҳнат қўлланишни тақиқловчи 37-моддаси иккинчи қисмининг мазмунига зид келарди. Шунинг учун 1993 йил 2 сентябрдаги «Ўзбекистон Республикасининг МҚКга ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги Қонун³ бу чорани интизомий жазолар рўйхатидан чиқариб ташлади.

Меҳнат кодекси ҳам ходимни меҳнатта мажбурлашга йўл қўйиб бўлмаслигидан келиб чиқади. МК 7-моддасининг биринчи қисмига биноан мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.

Шундай қилиб, ҳозирги вақтда ходим меҳнат мажбуриятлари қандай бузилишига йўл қўйганлигидан қатъи назар, иш берувчи бунинг учун интизомий жазо тартибида уни бошқа ишга ўтказишга ҳақли эмас.

183

Меҳнат кодексда розиликсиз бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимлар учун қандай кафолатлар назарда тутилган?

Шуни билиб қўйиш керакки, Меҳнат кодекси иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни бошқа ишга мажбурий ўтказишлар чоғида унинг манфаатларини ҳимоялашга қаратилган бир қатор кафолатларни назарда тутати. Бундай кафолатларга:

— фақат ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш ҳолларидагина ходимнинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказиш мумкинлиги;

— саломатлигининг аҳволига кўра ходимга тўғри келмайдиган ишга бундай ўтказишларга йўл қўйилмаслиги;

— бундай ўтказишлар чоғида ходимнинг илгариги иш жойидаги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдордаги меҳнат ҳақи тўланиши;

¹ Халқаро меҳнат ташкilotининг конвенция ва тавсиялари. 2 томда. — Женева, Халқаро меҳнат бюроси, 1991 йил, 1-т., 197-бет.

² Уша жойда, 2-т., 1161-бет.

³ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 10, 372-модда.

— ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш муносабати билан ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари ва бошқа ишга ўтказишнинг энг узоқ чўзиладиган муддатлари тўғрисидаги масалаларни жамоа шартномасида (агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органлари билан келишувга мувофиқ) ҳал қилиш имконияти ва мазкур масалалар бўйича иш берувчи томонидан бир тарафлама қарорлар қабул қилинишига йўл қўйилмаслиги;

— ишлаб чиқариш зарурияти ёхуд бекор туриб қолиш муносабати билан бошқа ишга ўтказилган пайтларда ходимнинг қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан локал хусусиятдаги ҳужжатларда назарда тутилган кафолаатлар берилишини талаб қилиш ҳуқуқи;

— бошқа ишга асосланмаган ҳолда ўтказиш устидан ходим томонидан шикоят қилиш, шу жумладан суд тартибида шикоят қилиш, имконияти киради.

184

Ишлаб чиқариш зарурияти ва бўш туриб қолиш муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш қандай тартибда амалга оширилади?

Илгари бундай ўтказишлар билан боғлиқ барча масалалар марказлаштирилган тартибда қаттиқ изга солинган эди. Яъни, Меҳнат қонунлари кодексини ишлаб чиқариш заруриятининг намунавий рўйхатини ўз ичига олган, ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш муносабати билан бошқа ишга ўтказишлар муддатини ҳам, унинг ўзи ва ходимлар меҳнат ҳақининг аниқ миқдорларини ҳам белгилар эди. Ҳозирда амал қилаётган Меҳнат кодексини бу масалаларнинг ҳаммасини ҳал қилишни локал тартибга солиш соҳасига киритди. Чунончи, МК 95-моддасининг учинчи қисмига биноан — жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ҳолда:

— ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари **(185-саволга қаранг)**;

— ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш ҳолларида бошқа ишга ўтказишнинг энг кўп муддати **(186-саволга қаранг)**;

— бундай ўтказишлар чоғида меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари **(187, 188-саволларга қаранг)** белгиланади.

Агар корхонада ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш муносабати билан бошқа ишга ўтказишларнинг муддатлари кўрсатилган тартибда белгиланмаган бўлса, у ҳолда иш берувчи фақат ходимнинг розилиги билан уни бошқа ишга ўтказишга ҳаққиндир.

Меҳнат кодексига қайд этиб қўйилган ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари ва ишлаб чиқариш зарурияти ҳамда бекор туриб қолиш муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказилиш муддати иш берувчи томонидан яқка тартибда белгиланмаслиги, балки жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса — ходимларнинг вакиллик органлари билан келишувга биноан ҳал қилиниши тўғрисидаги қоида меҳнатга оид муносабатлар чоғида ходимларнинг манфаатларини ҳимоялашга қаратилган муҳим кафолат ҳисобланади.

Ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш муносабати билан бошқа ишга ўтказишларнинг Меҳнат кодексига белгиланган изга солиш тартибининг асосий афзаллиги шундаки, бу масалани ҳал қилиш чоғида у ходимларнинг ўзларига бу масалани ҳал қилишда ишгирок этиш имкониятини тўғдиради, ходимларнинг вакиллик органига унга юклатилган ҳимоялаш вазифаларини амалга ошириш учун барча зарур шароитларни яратиб беради, муайян корхонанинг ўзига хослигини ҳисобга олиш имкониятини яратади.

Илгарилари ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ҳақ бажарилган ишга қараб, лекин илгариги иши бўйича ўртача иш ҳақидан камай-тирмасдан тўланарди.

Биринчи қарашда МК 95-моддасининг иккинчи қисмида ҳам шундай норма қайд қилинган. Бироқ, илгариги МҚҚдан фарқли равишда Кодексда белгиланган ҳақ миқдори фақат кафолатловчи хусусиятга эга. Бу шуни билдирадики, мазкур масалани локал тартибда ҳал қилиш вақтида иш берувчи шундай ўтказишлар пайтида, ҳатто ходимларнинг вакиллик органи розилиги билан ҳам ходимнинг илгариги иш жойидаги ўртача иш ҳақидан кам миқдорда меҳнат ҳақи белгиланга ҳақли эмас. Бироқ, корхонада қонун ҳужжатларидагига нисбатан оширилган меҳнат ҳақи миқдори назарда тутилиши мумкин (муфассалроқ 187, 188-саволларга қаранг).

185 *Ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари корхонада қандай белгиланади?*

Юқорида қайд этилганидек, илгари амал қилган МҚҚ корхоналардан ҳар бирининг барчаси учун ишлаб чиқариш зарурияти сифатида эътироф этиладиган ҳолларнинг ягона рўйхатини ўз ичига олардики, бозор иқтисодиёти шароитларида бундай қилиш мумкин эмас. Ишлаб чиқариш зарурияти ҳолларининг рўйхатини белгилаш чоғида муайян корхонанинг ўзига хослиги ва хусусиятини ҳисобга олиш керак. Чунончи, кўпгина кор-

хоналарнинг жамоа шартномаларида ишлаб чиқариш зарурияти ҳолларига, хусусан:

— ишлаб чиқаришдаги авария, бахтсиз ҳодиса, табиий офат оқибатларининг олдини олиш ёки тугатиш;

— ишлаб чиқариш жараёнини бузишни келтириб чиқариши мумкин бўлган бекор туришларнинг олдини олиш;

— бутун корхона ёки унинг айрим таркибий бўлинмаларининг ишлаши ўз вақтида боришга боғлиқ кечиктириб бўлмайдиган, олдиндан кутилмаган ишларнинг амалга оширилиши;

— йўқлиги корхонанинг маромли фаолиятига жиддий таъсир кўрсатадиган ходимнинг ўрнини тўлдириш киради.

Ишлаб чиқариш заруриятини ишлаб чиқариш эҳтиёжи билан чалкашгирмаслик керак. Ишлаб чиқариш заруриятини фақат объектив сабаблар, олдиндан кутилмаган ҳолатлар келтириб чиқариши мумкин. У раҳбар органларнинг кўрсатмалари бажарилиши, меҳнатни зарур даражада ташкил этиш таъминланмаганлиги, ишлаб чиқаришдаги бошбошдоқлик ва ш.к.лар келтириб чиқарган камчиликларни ходимларнинг қўшимча меҳнатлари ҳисобига қоплашга интилиш билан боғлиқ бўлмаслиги керак.

Ишлаб чиқариш зарурияти ҳолларини тасдиқлаш тартибининг ўзи ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини Меҳнат кодексига назарда тутилган иш берувчининг ташаббусига кўра асосиз ўтказишлардан муҳофазалашнинг муҳим кафолати ҳисобланади. Моҳият шундан иборатки, бу ҳолларнинг рўйхатини тасдиқлашда ходимларнинг ўзлари бевосита ёхуд ўз вакиллари орқали (жамоа шартномасининг лойиҳасини меҳнат жамоасининг умумий мажлиси ёки конференциясида муҳокама қилиш ва маъқуллаш вақтида) ишгирок этадилар. Жамоа шартномаси тузилмаган корхоналарда бундай рўйхат иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органлари билан келишувга биноан белгиланади.

Агар ходим жамоа шартномасида назарда тутилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан унинг розилигисиз ўтказилса, бундай ўтказиш ғайриқонуний деб топилади.

186

Ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ва бўш туриб қолиш чоғида бошқа ишга ўтказиш муддатлари корхонада қандай белгиланади?

Модомики, МКнинг 95-моддаси бундай ўтказишларни вақтинча ўтказишлар тоифасига киритар экан, жамоа шартномасида фақат ишлаб чиқариш зарурияти ҳолларинингина эмас, балки ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш муносабати билан бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегарасини

ҳам белгилаб қўймоқ зарур бўлади. Агар жамоа шартномасида иш берувчи ходимни қандай муддатга бошқа ишга ўтказишга ҳаққи эканлиги кўрсатилмаган бўлса, у ҳолда ишлаб чиқариш зарурияти ёҳуд бекор туриб қолиниши муносабати билан унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш ғайриқонуний деб тошилиши керак.

Шунингдек, давом этиш муддати жамоа шартномасида назарда тутилган, агар у тузилмаган бўлса, ходимларнинг вакиллик органлари билан келишув бўйича иш берувчи томонидан белгиланган муддатлардан ортиқ бўлган муддатларга ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказишлар ҳам ғайриқонуний деб ҳисобланиши керак.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёҳуд бекор туриб қолиниши муносабати билан ўтказиш муддати тўғрисида жамоа шартномасидаги шартнинг намунавий вариантини баён этамиз:

«Тарафлар мазкур шартноманинг бандида кўрсатилган ишлаб чиқариш зарурияти ҳолларида вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг давом этиш муддати ишлаб чиқариш зарурияти келтириб чиқарган ҳолатларнинг бартараф этилиши учун зарур бўлган вақт билан, бекор туриб қолиниши муносабати билан эса — бутун бекор туриш вақти билан белгиланиши ҳусусида келишиб олдилар. Бунда у ҳолда ҳам, бу ҳолда ҳам ходимнинг розилигисиз вақтинча ўтказиш узлуксиз давом этувчи _____ иш кунидан ва йил давомида _____ иш кунидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Бекор туриб қолиш муносабати билан мутахассислик ва малакани ҳисобга олмасдан вақтинча ўтказишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.»

Жамоа шартномасида мазкур масалани ҳал қилишнинг бошқа вариантларини ҳам келтириш мумкин. Масалан, ишлаб чиқариш зарурияти билан ходимнинг розилигисиз бир ойдан кўп бўлмаган вақтга, бекор туриб қолиш муносабати билан эса, ходимнинг мутахассислиги ва малакаси ҳисобга олинмасдан — икки ҳафтадан ортиқ бўлмаган муддатга бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилиши назарда тутилган бўлиши мумкин.

Меҳнат кодекси ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш муносабати билан ўтказишларнинг давом этиш муддатини белгилаш вақтида бевосита корхонада ходимни ҳам, иш берувчини ҳам қаноатлантирувчи оқилона вариантни топнишга имкон беради. Чунончи, бир қатор корхоналарнинг жамоа шартномаларида фақат ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз ўтказишнинг энг узоқ давом этадиган муддатигина эмас, балки бундай ўтказишнинг календарь йили мобайнида энг кўп йўл қўйиладиган жами давом этиш муддати ҳам қайд этилган.

Бошқа корхоналарда календарь йили мобайнида неча марттаба ишлаб чиқариш зарурияти юзата келиши мумкинлигини олдиндан кутиш мумкин эмаслигидан келиб чиқилади. Шу

муносабат билан ходимнинг розилигисиз ўтказишнинг энг узоқ давом этишинигина (масалан, бир ой) белгилаб, календарь йили мобайнидаги бундай ўтказишнинг энг узоқ давом этиш муддатларини қайд этмайдилар. Бироқ, бунинг ўрнига, агар ўтказиш муддати йил ёки бошқа календарь даврда бир ойлан ёхуд жамoa шартномасида назарда тутилган бошқа муддатдан ортиб кетса, оширилган меҳнат ҳақи (масалан, ходимнинг бир ярим ёки иккита ўртача ойлигидан кам бўлмаган миқдорда) тўлашни назарда тутадилар. Мазкур ҳолда иш берувчига бундай ўтказишларни сунистеъмом қилиш иқтисодий жихатдан фойдасиз бўлиб қолади ва у ўзига берилган имкониятдан фақат корхона учун ҳақиқатан муҳим ва зарур бўлганидагина фойдаланади.

Агар жамoa шартномасида вақтинча ўтказишнинг давом этиши ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолишни бартараф этиш учун зарур бўлган вақт билан белгиланиб, ҳеч қандай чегара билан чекланмас экан, уни фақат асоссизгина эмас, балки ғайриқонуний деб топиш керак. Бундай ҳолат ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини камситади, чунки МК 95-моддасининг учинчи қисмига биноан ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиниши муносабати билан ўтказишлар муддатининг чегараси белгилаб қўйилган бўлиши керак.

187

Корхонада ишлаб чиқариш зарурияти туғилган ҳолда ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш пайтида меҳнатга тўланадиган ҳақ миқдори қандай белгиланади?

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ўтказиш ҳолларида меҳнатга тўланадиган ҳақи миқдорини белгилаш чоғида биринчи навбатда шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, илгари амал қилган, ишлаб чиқариш зарурияти ҳолларида ва бекор туриб қолган пайтларда ходим боника ишга ўтказилган тақдирда меҳнатга ҳақ тўлашнинг хилма-хил тартибини назарда тутувчи МКҚдан фарқли равишда, Меҳнат кодекси иш берувчнинг ташаббуси билан ходим учун мажбурий бўлган вақтинча ўтказишлар чоғида меҳнат ҳақи миқдорининг ягона кафолатланган даражасини қайд қилади (188-саволга қараи).

Иш берувчининг ташаббусига биноан вақтинча ўтказишлар чоғида ходимга берилиши керак бўлган мажбурий кафолатларни назарда тутиб, Меҳнат кодекси шу билан бирга меҳнатга ҳақ тўлашнинг аниқ миқдорлари тўғрисидаги масалани ходим билан иш берувчи манфаатларини ва муайян корхонанинг молния-иқтисодий имкониятларини ҳисобга олиб ҳал қилишга имкон беради. Бунда шундай ўтказишлар чоғида меҳ-

натга ҳақ тўлаш соҳасида МКнинг 95-моддасида назарда тутилган энг кам кафолат (илгариги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган), молиявий имкониятларидан қатъи назар, ҳар бир корхонада таъминланиши керак.

Ишлаб чиқариш зарурияти туғилган ёхуд бекор туриб қолинган ҳолларда бошқа ишга ўтказиш чоғида меҳнатга ҳақ тўлаш масаласини ҳал қилишнинг имкони бўлган вариантларидан бири сифатида қуйидаги қондани жамоа шартномасига киритишни таклиф қилиш мумкин:

«Ишлаб чиқариш зарурияти ҳолларида ва бекор туриб қолиниши муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш чоғида меҳнатга ҳақ тўлаш бажарилган иш бўйича, лекин илгариги иши бўйича ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади. Ходимнинг розилиги билан мазкур шартноманинг ___ - бандида белгиланганидан ортиқча муддатда шундай ишлар бажарилган тақдирда ҳақ тўлаш бир ярим баробар миқдорда амалга оширилади».

Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча ўтказишлар чоғида ходимнинг мутахассислиги ва малакаси ҳисобга олинган-олинмаганлигига боғлиқ ҳолда унинг меҳнатига ҳақ тўлаш табақалаштирилиши мумкин. Чунончи, жамоа шартномасида ишлаб чиқариш зарурияти ёхуд бекор туриб қолиш муносабати билан ўтказилган тақдирда ходимнинг мутахассислиги ҳисобга олиниб, илгариги иш жойидаги ўртача иш ҳақини сақлаш кафолатланиши, мутахассислиги ҳисобга олинмасдан ўтказилганида — оширилган миқдордаги меҳнат ҳақи кафолатланиши назарда тутилиши мумкин.

Ходим учун мажбурий бўлган вақтинча ўтказишлар пайтида меҳнатга ҳақ тўлаш масаласини жамоа шартномасида ҳал қилишнинг бошқа вариантлари ҳам бўлиши мумкин. Бироқ ҳар қандай ҳолда ҳам ходимга қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан паст бўлмаган кафолатлар берилиши керак.

Агар меҳнат шартномасига ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ўтказилган ходимнинг меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида кафолатланганидан кам миқдорда берилишини назарда тутувчи шартлар киритилган бўлса, бу шартлар МКнинг 5-моддаси кучи билан ҳақиқий эмас деб топилиши керак. Жамоа шартномасида бу масала юзасидан фақат иш берувчининг эмас, балки ходимнинг ҳам манфаатларини ҳисобга олиб, мурасага келтирувчи қарорлар белгиланиши кўп жиҳатдан ходимлар вакиллик органининг фаол ва қатъий нуқтан назарига боғлиқ бўлади.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан бошқа ишга ўтказилиши чоғида, агар бу масала жамоа шартномасида ҳал қилинмаган бўлса, ходимнинг меҳнатиغا ҳақ тўлаш қандай тарзда амалга оширилиши керак?

Корхонанинг жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса — иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан ишлаб чиқариш зарурияти ёхуд бекор туриб қолиш муносабати билан ўтказишлар вақтида меҳнат ҳақининг аниқ миқдорлари белгиланмаган бўлса, ходим ўтказилган иш бўйича иш ҳақининг ҳақиқий миқдори унинг илгариги ўртача иш ҳақидан паст бўлиб чиқса, ходимнинг илгариги иши бўйича ўртача иш ҳақи ўтказилишининг бутун даври мобайнида сақланиб қолади. Бу ҳолда, юқорида кўрсатилганидек, меҳнат ҳақининг МК 95-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган кафолатланган меъёрлари кучга киради.

2.3. Ходим манфаатларини кўзлаб, иш берувчи учун мажбурий бўлган бошқа ишга ўтказишлар

Иш берувчи қачон ходимнинг бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондириши керак?

Ходимнинг бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимосини:

— қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда (МК 92-моддасининг иккинчи қисми, МКнинг 218, 226 ва 227-моддалари);

— бундай ўтказиш учун жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда белгиланган узрли сабаблар мавжуд бўлганида қондириш лозим бўлади.

Шунга эътиборни қаратмоқ керакки, муайян ҳолатлар юзата келганда иш берувчининг ходимни бошқа ишга ўтказиш мажбурияти ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ҳам назарда тутилиши мумкин. Масалан, меҳнат шартномаси ходим маълумот олган, янги касбни ўзлаштирган, малакасини оширган ва ш.к. ҳолларда корхонада тегишли бўш ўрин бўлган тақдирда иш берувчи ходимнинг бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондиради.

190

Меҳнат кодекси иш берувчи ходимнинг ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондириши мажбурий бўлган муайян ҳолатларни назарда тутадими?

Меҳнат кодексига мувофиқ иш берувчи қўйидаги ҳолларда ходимни бошқа ишга ўтказишга мажбур:

-- соғлигининг ҳолати бўйича (муфассалроқ 191-саволга қаранг);

— ҳомиладор аёлларни (муфассалроқ 193-саволга қаранг);

— икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни (муфассалроқ 194-саволга қаранг);

— айрим асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш вақтида (муфассалроқ 195 ва 196-саволларга қаранг).

191

Ходимни соғлигининг ҳолати бўйича бошқа ишга ўтказиш қандай амалга оширилади?

Меҳнат кодекси ходимларнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишларда (МК 214-моддасининг тўртинчи қисми) уларнинг меҳнатидан фойдаланилишига йўл қўйиб бўлмаслигини назарда тутиб, иш берувчининг соғлиғи ҳолати бўйича шундай иш берилишига муҳтож ходимларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш мажбуриятини қайд этади (МК 218-моддасининг биринчи қисми).

Бунда қўйидаги ҳолларни ҳисобга олиш зарур:

— иш берувчининг ходимни соғлигининг ҳолати бўйича бошқа ишга ўтказиш мажбурияти ходим илгариги ишини бажариши мумкин эмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса (ТМК ёки ТМЭК хулосаси)га асосланган;

-- иш берувчи ходимга ҳар қандай бошқа ишни эмас, балки тиббий хулосага мувофиқ айни ходим бажара оладиган ишни тақлиф қилиши керак;

— соғлигининг ҳолати бўйича бошқа ишга ўтказишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади;

— соғлиқ ҳолатининг ёмонлашуви сурункали тус олган-олмаганлигига боғлиқ ҳолда бундай ўтказиш вақтинча ёхуд муддати чекланмаган ҳолда бўлиши мумкин;

— соғлигининг ҳолати бўйича бошқа ишга ўтказиш чоғида иш берувчи ходимга меҳнатга тўланадиган ҳақ соҳасида қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларни бериши, шунингдек агар жамоа шартномаси ёхуд корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида назарда тутилган бўлса, қўшимча кафолатлар ҳам бериши керак (муфассалроқ 192, 197-саволларга қаранг).

Умумий қоидага кўра соғлиғининг ҳолати бўйича енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларидан холи бўлган кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказиш чоғида МК 218-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ ходимнинг илгариги иш жойидаги ўртача иш ҳақи шу ишга ўтказилган кундан бошлаб икки ҳафта мобайнида сақланади.

Сил касаллигига, касб касаллигига чалиниш, шунингдек меҳнатда майиб бўлганлиги муносабати билан бошқа, кам ҳақ тўланадиган ишга вақтинча ўтказишлар пайтида моддий қўллаб-қувватлашнинг оширилган кафолатлари белгиланган.

Чунончи, сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли кам ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақига қўшилганда ходимнинг аввалги ишдаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда бошқа иш берилмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади (МК 218-моддасининг иккинчи қисми).

МК 218-моддасининг учинчи қисмига биноан иш билан боғлиқ ҳолда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Иш қобилияти белгилангунига ёки ногиронлик белгилангунига қадар ходимга шундай фарқ тўлаб борилади. Агар кейинчалик ходимга ногиронлик белгиланса, у иш берувчидан ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашни талаб қилиш ҳуқуқига, шунингдек «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ ногиронлик бўйича пенсияга эга бўлади.

Қонун ҳужжатларида ходим соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи этадиган кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилмиши мумкин.

Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ишга ўтказиш қандай амалга оширилади ва бундай ўтказишлар чоғида моддий рағбатлантиришнинг қандай кафолатлари назарда тутилган?

Иш берувчининг ҳомиладор аёлни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш мажбурияти МК 226-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган.

Бундай мажбурият тегинши тиббий хулоса асосида юзага келади. Аёлга қандай енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш ва бу ўтказишни қанча муддатга амалга ошириш кераклиги тўғрисидаги масалалар ҳам тиббий хулоса асосида ҳал қилинади.

Вақтинча бошқа, енгилроқ ёки ишлаб чиқаришнинг ноқулай таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган ҳомиладор аёлнинг олдинги иш жойидаги ўртача ойлик иш ҳақи бутун ўтказиш муддати мобайнида сақланади.

МК 226-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш қунари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши керак.

Амалиётда ҳомиладор аёл тиббий хулоса асосида енгилроқ ишга ўтказилиши керак, корхонада эса бундай иш йўқ бўлган ҳоллар учрайди. Бундай вазиятда илгариги ишнинг бажариши аёлга тўғри келмайдиган бутун давр мобайнида амалда ишлаган ҳомиладор аёлнинг олдинги ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади.

Айни пайтда қайд этиш керакки, илгариги ишнинг бажариш тиббий хулосага кўра ҳомиладор аёлга тўғри келмайдиган, бироқ аёл асоссиз равишда бошқа, енгилроқ ёки ишлаб чиқаришнинг ноқулай омилларидан холи бўлган ишга ўтишни рад этган ҳолларда иш берувчи ҳомиладор аёлнинг ўртача ойлик иш ҳақини сақлаш тўғрисидаги талабини қаноатлантиришни рад этишга ҳақлидир.

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни бошқа, енгилроқ ишга ўтказиш қандай амалга оширилади ва бундай ўтказиш чоғида моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай кафолатлари берилади?

МКнинг 227-моддасига мувофиқ, икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, аввалги ишнинг бажаришлари мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги

ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларидадан холи бўлган ишга ўтказилади. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлнинг аввалги ишини бажариши мумкин эмаслиги тегишли тиббий хулоса билан тасдиқланади (МК 96-моддасининг тўртинчи қисми).

Амалиётда бундай ўтказишлар камдан-кам учрашини таъкидлаш керак. Бу нарса шу билан боғлиқки, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил тугаши билан аёлга унинг хоҳишига қараб, боласи икки ёшга тўлгунигача бу давр учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа белгиланган ҳолда уни парваришлаш бўйича таътил берилади. Бундан ташқари, бу таътил тугаши билан аёлнинг хоҳишига кўра унга уч ёшга тўлгунига қадар боласини парваришлаш учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча таътил берилади. Аёлларнинг кўпчилиги бу таътиллardan фойдаланишгади. Айни пайтда аёл истаган вақтида боласини парваришлаш бўйича таътилни бўлиб, ишга тушишга ҳақлидир. Агар аёл боласи икки ёшга тўлгунигача ишга чиқсаю, лекин у аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаса, бу тиббий хулоса билан тасдиқланганда, иш берувчида уни аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаган ҳолда енгилроқ ишга ўтказиш мажбурияти юзага келади.

Шунингдек, яна шунга эътиборни қаратмоқ керакки, бундай ўтказиш чоғида ҳомиладор аёлларни енгилроқ ишга ўтказишдагидан фарқли равишда, Меҳнат кодекси иш берувчининг икки ёшга тўлмаган боласи бўлган аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларидадан холи иш бериш имконияти бўлмаган ҳолда унинг ўртача ойлик иш ҳақини сақлаш мажбуриятини назарда тутмайди. Шу билан бирга, агар меҳнат низосини кўриб чиқиш вақтида корхонада тегишлича иш бўлганига қарамаздан, иш берувчи икки ёшга тўлмаган боласи бўлган аёлга бошқа, енгилроқ ишга ўтказишни рад этганлиги аниқланса, меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган бундай рад этишни гайриқонуний деб топади ва иш берувчига ўтказиш чорасини кўриш вазифасини юклайди.

195

Қандай ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишда иш берувчига ходимни бошқа ишга жойлаштириш вазифаси юкланади?

МК 92-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи меҳнат шартномасини:

– ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди);

– ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажарётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши (МК 100-моддаси 2-қисмининг 2-банди);

— мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди);
— шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган (МК 106-моддаси 2-банди) тақдирда бекор қилиш чоғида ходимни бошқа ишга жойлаштириш чорасини кўриши керак.

196

Алоҳида асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ходимни ишга жойлаштириш тартиби қандай?

Меҳнат шартномасини ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши, соғлигининг ҳолатига кўра ходимнинг бажараётган ишга тўғри келмаслиги, корхона мулкдорининг корхона раҳбари билан бирга алмашиши, шунингдек илгари шу ишни бажарган ходимнинг ўз ишига тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган иш таклиф қилиниши керак. Фақат шундай иш йўқ бўлганидагина корхонада бор бўлган бошқа иш таклиф қилинади. Бунда соғлигининг ҳолатига кўра ходимнинг бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда ходимга тиббий хулосага мувофиқ у бажариши мумкин бўлган иш таклиф қилинади.

Агар ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-бандига кўра унинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши сабабли бекор қилинса, унда ходимга унинг мутахассислиги бўйича малакасизроқ иш, бундай иш бўлмаганида эса — корхонада мавжуд бўлган бошқа, бирмунча малакасизроқ иш таклиф қилинади.

Ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши, малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра, ходимнинг бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши сабабли ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинса, шунингдек мулкдор алмашиши сабабли шу корхона раҳбари билан меҳнатга оид муносабатларини бекор қилиш чоғида мазкур асослар бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши тўғрисида берилган огоҳлантиришнинг бутун муддати мобайнида иш берувчи ходимни ишга жойлаштириш чораларини кўриши керак (меҳнат шартномасининг иш берувчининг ташаббуси бўйича бекор қилиниши чоғида ходимни огоҳлантириш тўғрисида 252, 253-саволларга қараи).

Юқорида кўрсатилган асосларга биноан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш чоғида иш берувчи томонидан ходимни ишга жойлаштириш чоралари кўрилмаса (корхонада бошқа иш бўлгани ҳолда, у таклиф қилинмади, ходимни унинг

мутахассислиги ва малакасига биноан ишга жойлаштириш имкони бўлганига қарамасдан унга мутахассислиги ва малакасига номувофиқ иш таклиф қилинди ва ш.к.), у ҳолда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади, ходимнинг аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги талаби эса қондирилиши керак бўлади.

Шундай қилиб, ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши, малакасининг етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига қўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши, шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши, шунингдек мулкдорнинг алмашиши сабабли ушбу корхона раҳбари билан меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши фақат ходим ишга жойлаштиришни рад этган ёхуд корхонада тегишли иш йўқ бўлгани муносабати билан ишга жойлаштириш мумкин бўлмаган ҳолларда қонуний бўлади.

Меҳнат низоси юзага келган ҳолда иш берувчи ходим ҳақиқатан ҳам бошқа ишга ўтказишни рад этганлигини тасдиқловчи ишончли далиллар келтирилиши керак. Амалиятда бундай рад этиш ходимнинг тегишли аризаси ёхуд махсус тузилган далолатнома билан тасдиқланади.

197

Мавжудлиги иш берувчини ходимнинг ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондиришга мажбурловчи қандай ҳолатлар жамоа шартномасида қайд этилиши мумкин?

МК 94-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишуви бўйича узрли сабаблар рўйхати белгиланиши мумкин. Бундай сабаблар мавжуд бўлган тақдирда иш берувчи ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантирилиши керак.

Чунончи, айрим корхоналарнинг жамоа шартномаларида қонунда назарда тутилган ҳоллар (МК 218, 226, 227-моддаларида), шунингдек қуйидаги узрли сабаблар:

— аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғдирувчи ҳолатлар юзага келган ҳолда — тегишли ҳолатлар бартараф этилунигача;

— агар бу ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакани ошириш билан боғлиқ бўлса — малака ошириш муддатида;

— агар ўтказиш зарурияти мазкур корхонада ихтиролар ёки рационализаторлик таклифлари жорий этилиши билан боғлиқ бўлса — уларни жорий этиш даврида;

— уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар (МКнинг 227-моддасида назарда тутилганидек икки ёшга тўлмаган боласи бор эмас) ва ш.к. мавжуд бўлган тақдирда иш берувчининг ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондиришдан иборат мажбурияти назарда тутилган.

Бундай ўтказишлар чоғида меҳнат ҳақини тўлаш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишуви бўйича белгиланади.

Шуни таъкидлаш зарурки, ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимоси албатта қондирилиши учун асос бўладиган узрли сабабларни жамоа шартномасига киритиш ҳақидаги, қандай сабаблар тегишли рўйхатга киритилиши мумкинлиги, иш берувчи учун мажбурий бўлган, локал тартибда назарда тутилган, вақтинча ўтказишлар даврида меҳнат ҳақи миқдорлари тўғрисидаги масалаларни мазкур корхона хусусияти, унинг ижтимоий имкониятлари, корхонада ишлаётган, оширилган ижтимоий муҳофазага муҳтож шахсларнинг сони ва бошқа ҳолатларни ҳисобга олиб ҳал қилиш керак бўлади.

Жамоа шартномаси корхонанинг имкониятларини ҳисобга олган ҳолда қонунда кўзда тутилган, иш берувчи учун мажбурий бўлган бошқа ишга ўтказишлар чоғида Меҳнат кодексига кафолатланганига нисбатан оширилган меҳнат ҳақини назарда тутиши мумкин.

Масалан, юқорида таъкидланганидек **(192-саволга қаранг)**, ходимни тиббий хулосага мувофиқ соғлиғи ҳолатига кўра, енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказишда умумий қондага биноан ўтказилиш кунидан бошлаб икки ҳафта мобайнида аввалги иши бўйича ўртача ойлик иш ҳақи сақланади. Жамоа шартномаси эса, кўрсатилган ҳолда иш берувчининг ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақини икки ҳафтага қараганда узоқроқ вақтгача сақлаш мажбуриятини назарда тутиши мумкин.

Яна шунга ҳам эътиборни қаратмоқ керакки, гарчи Меҳнат кодекси жамоа шартномасида ходимнинг бошқа ишга доимий ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондиришни иш берувчи ўз зиммасига оладиган ҳолатларни қайд этиш имкониятини тўғридан-тўғри назарда тутмаса ҳам, бундай ҳолатлар жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин. Бу МК 4-моддасининг иккинчи қисмида қайд қилинган умумий қондан келиб чиқади. Унга мувофиқ жамоа шартномаси ва корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида қонундагига қиёслаганда ходимларнинг қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари белгиланиши мумкин.

Чунончи, айрим корхоналарнинг жамоа шартномалари иш берувчининг мазкур корхонанинг ишлаб чиқаришдан ажрал-

масдан туриб ўқиган ва тегишли маълумот олган ходимини бўш ўрин бўлган тақдирда мутахассислиги бўйича ишга ўтказиш мажбуриятини назарда тутди.

3. Иш жойини ўзгартириш

198 *«Иш жойи» атамаси нимани англатади ва у «иш ўрни» тушунчасидан нима билан фарқланади?*

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини тўғри қўллаш учун «иш ўрни» ва «иш жойи» тушунчаларини бири-биридан фарқлаш муҳим амалий аҳамиятга эгадир.

Иш жойи деганда ходим меҳнат қиладиган аниқ бир корхона ёхуд унинг алоҳида таркибий бўлинмаси (филиал, ваколатхона ва ш.к.) тушунилади. Иш жойи меҳнат шартномасининг зарур шarti ҳисобланиб, ишга қабул қилиш чоғида ходим билан иш берувчи томонидан албатта келишиб олинади.

Иш жойини ўзгартириш иш берувчининг алмашишини, яъни ходимнинг бошқа корхонага ўтишини билдиради. Юқорида таъкидланганидек, Меҳнат кодекси аввалги амал қилган МҚҚдан фарқли равишда ходимни бир корхонадан бошқасига ўтказишни назарда тутмайди (**168-саволга қаранг**).

Бинобарин, агар ходим иш жойини ўзгартиришга қарор қилса, у меҳнат шартномасини, масалан, ўз ташаббусига кўра бекор қилиши (МКнинг 99-моддаси) ва ўзи ишлашни хоҳлайдиган корхонага ишга кириши мумкин.

Иш ўрни — ишлаб чиқариш майдонининг тегишли асбоблар, ускуналар, мосламалар билан жиҳозланган муайян участкаси бўлиб, бу ерда ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаради.

Иш ўрнини ўзгартириш меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини келтириб чиқармайди. Иш ўрнини ўзгартириш тартиби у ходим билан тузилган меҳнат шартномасида қайд қилинган-қилинмаганлигига боғлиқ бўлади.

199 *Нима учун Меҳнат кодексида аввал амал қилган МҚҚдан фарқли равишда «кўчириш» атамаси қўлланилмайди?*

Аввал амал қилган МҚҚ иш ўрнининг ўзгартиришини англатиш учун «кўчириш» атамасидан фойдаланарди. Бу атама «ўтказиш» атамаси билан оҳанглош бўлганлиги учун амалда кўрсатилган тушунчаларнинг аралашиб кетишига олиб келарди. Айни шунинг учун Меҳнат кодекси «кўчириш» тушунчасини қўлламайди, балки «иш жойини ўзгартириш» атамасидан

фойдаланади. Бу билан мазкур ҳолда сўз аввалги мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича ишлаш сақланиб қолгани ҳолда фақат иш ўрнининг ўзгариши тўғрисида боради.

200 *Иш жойини ўзгартириш қандай тартибда амалга оширилади?*

Турли йилларда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида иш жойини ўзгартириш тартиби турлича белгиланарди.

Чунончи, 1988 йилгача иш жойини ўзгартириш жуда тор талқин қилинарди. Ходимга бошқа агрегат ёки механизмда, корхонанинг шу жойдаги бошқа таркибий бўлинмасида иш топширилиши бошқа ишга ўтиш сифатида баҳоланарди. Бундай ёндашув иш берувчининг ходимларни илдам ҳаракатлантириш соҳасидаги имкониятларини анча чеклар, улардан самарали фойдаланишни қийинлаштиради.

Аввал амал қилган МҚҚга 1988 йил мартида киритилган ўзгартиришлар бошқа бир салбий ҳолатни юзага келтирди. МҚҚ 32¹-модда билан тўлдирилди, у «ўша корхонада, муассасада, ташкилотда ходимнинг бошқа иш ўрнига, шу жойдаги бошқа таркибий бўлинмага кўчирилиши, меҳнат шартномасида келишилган мутахассислик, малака ёки лавозим доирасида бошқа механизм ёки агрегатда ишлаш топширилиши бошқа ишга ўтказиш ҳисобланмайди ва ходимнинг розилигини талаб қилмайди» деган қонданг назарда тутарди. Масаланинг бу тариқа ҳал қилиниши ходимларнинг манфаатларини камситишга олиб келди, меҳнатга оид муносабатларни индивидуал-шартномавий изга солиш имкониятларини анча чеклаб қўйди.

Буларнинг ҳаммаси Меҳнат кодексида ҳисобга олинди. Худди мана шунинг учун у мазкур муаммони аввал одат бўлиб қолган — ходимнинг розилигисиз иш жойини ўзгартириш «мумкинми» ёки «йўқми» принципи асосида марказлаштирган тартибда ҳал қилишни рад этди. Ҳозир амалда бўлган Кодекс шундан келиб чиқадикки, бу масала меҳнат шартномасини тузиш чоғида ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ҳал этилиши керак.

МҚҚнинг 91-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасида шарглашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

Бинобарин, агар ходим билан тузилган меҳнат шартномасида корхонанинг мазкур таркибий бўлинмасида ёхуд муайян механизм ёки агрегатда ишлаш қайд этилмаган бўлса, бу ҳолда иш берувчи ходим билан келишмасдан туриб, унга шартномада шарглашилган мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича корхонанинг ажралиб чиқмаган, шу жойда ўрнашган ҳар қан-

дай таркибий бўлинмасида ёки бошқа механизм ёхуд агрегатда ишлашни тошпиришга ҳақлидир.

Ва, аксинча, агар меҳнат шартномасида айни шу таркибий бўлинма ёхуд муайян механизм ёки агрегатда ишлаш назарда тутилган бўлса, бу ҳолда иш берувчи, ҳатто аввалги мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича иш сақланиб қолган шароитда ҳам, ходим билан келишмасдан шартноманинг бу шартларини ўзгартиришга ҳақли эмас.

Мазкур масалани қуйидаги мисолда кўриб чиқайлик. Туристлик фирма турли русумдаги уч автомобилга эга: автобусда филиал ходимлари иш жойига олиб борилиб — олиб келинади ва туристларга хизмат кўрсатилади; енгил автомашинада иш куни мобайнида турли тошпириқлар бажарилади ва заруриятга қараб туристларнинг якка булортмаларига хизмат кўрсатилади; юк машинасида юклар ташилади. Мавжуд транспортдан фойдаланиш янги туристлар оқими, уларнинг якка булортмалари ва ш.к. билан боғлиқ. Шундан келиб чиқиб, ҳайдовчилар ишини ташкил этишнинг икки вариантини назарда тутиш мумкин:

Биринчи вариант — ишга уч ҳайдовчи қабул қилинади ва уларнинг ҳар бирига унда ҳар куни ишлаш учун муайян машина бириктириб қўйилади;

Иккинчи вариант — учала турдаги транспортда ишлаш учун уч ҳайдовчи ишга қабул қилинади. Яъни, ҳайдовчиларнинг ҳар бири заруриятга қараб уч машинанинг исталганида ишлайверади.

Биринчи ҳолда иш берувчи автобус ҳайдовчисига унинг розилигисиз енгил ёки юк машинасида ишлашни тошпиришга ҳақли эмас, чунки меҳнат шартномасида иш жойи аниқ шартлашилган.

Иккинчи ҳолда иш берувчи ҳайдовчиларнинг ҳар бирига мавжуд машиналарнинг исталганида ўз тошпириқларини бажаришни юклашга ҳақли, чунки меҳнат шартномасида уларнинг ҳар бири учун фақат иш жойи ва меҳнат вазифалари (фирма ҳайдовчиси) белгиланиб, аниқ иш ўрни кўрсатилмаган.

Шундай қилиб, Меҳнат кодекси иш жойини ходимнинг розилиги билан ҳам, розилигисиз ҳам, тарафлар мазкур масалани меҳнат шартномасида қандай келишиб олганликларига боғлиқ ҳолда ўзгартириш мумкинлигини биринчи маротаба назарда тутди.

201 *Иш жойини ўзгартиришни бошқа ишга ўтказишдан қандай фарқлаш керак?*

Иш жойини ўзгартиришни бошқа ишга ўтказишлардан аниқ фарқлаш зарурияти шунинг учун керакки, меҳнат

шартномасида шартлашилмаган иш жойини ўзгартириш ходимнинг розилигисиз амалга оширилади, бошқа ишга ўтказиш эса (ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриш ҳолларида вақтинча ўтказишлардан ташқари) фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилиши мумкин.

Баён қилинган қоида муносабати билан қонун ҳужжатларини қўлланиш чоғида хатоликларга йўл қўймаслик учун ҳар бир муайян ҳолда нима: фақат иш жойи ёки ходимнинг мутахассислиги, малакаси, лавозими ўзгарганлигини аниқлаб олиш зарур.

Биринчи ҳолда иш жойининг ўзгариши юз берди, агар у меҳнат шартномасида қайд қилинмаган бўлса, ходимнинг розилигисиз амалга оширилади. Иккинчисида — бошқа ишга ўтказиш юз бердики, бу эса ходимнинг розилигини олишни тақозо этади. Ходимнинг меҳнат вазифаси (мутахассислик, малака ёхуд лавозим) ўзгарган-ўзгармаганлигини тўғри ҳал этиш учун унинг аввалги ва янги номланишини қиёслаш етарли эмас, балки ходимнинг хизмат вазифалари ўзгарган-ўзгармаганлигини аниқлаб олиш зарур. Амалиётда шундай бўлиши мумкинки, ҳатто бир хил номланувчи лавозимлар ҳам ходимлар турлича хизмат вазифаларини бажаришларини кўзда тутаяди.

Чунончи, Р. билан меҳнат шартномасида у жарроҳ сифатида ишга қабул қилинганлиги кўрсатилиб, ўз хизмат вазифаларини институтнинг қайси таркибий бўлинмасида бажариши кераклиги аниқ қайд этилмаган эди. Р. институт поликлиникасида уч йил жарроҳ бўлиб ишлаганидан кейин унинг иш жойини ўзгартириш тўғрисида чиқарилган буйруққа мувофиқ Р.га шу институт касалхонасида жарроҳ бўлиб ишлаш топширилди. Мазкур низо бўйича суд қарорида эътибор шунга қаратилдики, кўриб чиқиладиган вазиятда Р.нинг хизмат вазифалари моҳиятан ўзгарди. Гап шундаки, институтда амал қиладиган мансаб йўриқномасига биноан поликлиника жарроҳи беморларни қабул қилади ва уларга тез тиббий ёрдам кўрсатади. Касалхона жарроҳи эса жарроҳлик операцияларини ўтказиши керак. Шунини ҳисобга олиб, суд мазкур ҳолда бошқа доимий ишга ўтказиш юз берганлиги, бу ходимнинг розилигини талаб қилиши ҳусусида асосли хулосага келди. Модомики, бундай ўтказишга Р.нинг розилиги олинмаган экан, бу ўтказиш ғайриқонуний деб топилди, Р. эса аввалги поликлиника жарроҳи ишга тикланди.

Шундай қилиб, иш жойини ўзгартириш чоғида меҳнат шартномасида шартлашилган мутахассислик, малака ёхуд лавозим ўзгарса, у ҳолда ходимнинг розилигини тақозо этувчи бошқа ишга ўтказиш юз беради.

202 *Иш жойини ўзгартиришда меҳнат шартлари ўзгарган ҳолларда нимани эътиборда тутиш керак?*

Иш жойини ўзгартиришда ходимнинг аввалги меҳнат вазифалари сақланиб қолсаю, лекин меҳнат шартлари (меҳнат ҳақи миқдори ва тизими, иш тартиби ва ш.к.) ўзгарса, бу ҳолда фақат МКнинг 91-моддасигина эмас, балки МК 88-90-моддаларининг меҳнат шартларини ўзгартиришни тартибга солувчи талаблари ҳам ҳисобга олиниши керак.

Бошқача айтганда, бу вазиятда умумий қондага мувофиқ ходимнинг розилиги талаб қилинади ва фақат МК 89-моддасида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли бўлади (**муфассалроқ 150-саволга қараи**).

4. Бошқа ишга ўтказишларни, меҳнат шартларини ўзгартириш ва иш жойини ўзгартиришни расмийлаштириш

203 *Бошқа ишга доимий ўтказиш қандай расмийлаштирилади?*

МКнинг 96-моддасига биноан доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар шундай буйруқ чиқарилишига асос бўлади. Айни меҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришлар киритилиши ходим билан иш берувчи томонидан доимий бошқа ишга ўтказиш тўғрисида эришилган келишувнинг юридик расмийлаштирилиши ҳисобланади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ билан ходимни тилхат олиб таништириш юзасидан иш берувчининг қонунда назарда тутилган вазифаси ходимга буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришларга, яъни ходим билан иш берувчи келишиб олган нарсаларга мувофиқ келиш-келмаслигини текшириб кўриш имконини бериш мақсадинн кўзлайди. Агар доимий бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги буйруқ билан танишиш чоғида ходим бу буйруқ меҳнат шартно-

масига киритилган ўзгаришларга мувофиқ келмаслигини аниқ-ласа, у иш берувчидан буйруқни шартнома билан мувофиқ-лаштиришни талаб қилишга, бу талабни қондириш рад этил-ганида эса — иш берувчининг ҳаракати устидаги меҳнат низо-ларини кўриб чиқувчи органларга: меҳнат низолари комисси-яси (МНК) ва (ёки) судга арз қилишга ҳақлидир.

Амалиётда кўпинча ишга 1996 йил 3 декабргача, оғзаки шартнома (ходимнинг аризаси ва қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ) асосида, яъни меҳнат шартномасининг мажбурий ёзма шакли жорий этилгунигача кирган ходимни, агар кейинчалик ходимнинг розилигига кўра у билан шартномага ўша шакл туси берилмаган бўлса, доимий бошқа ишга ўтказиш қандай расмийлаштирилиши керак деган савол тез-тез юзага келади.

Юқорида келтириб ўтилган вазиятда ходимнинг аризаси уни доимий бошқа ишга ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқариш-га асос деб ҳисобланади. Ходим меҳнат шартномасига ёзма шакл берилишига қарши бўлмаган вазиятда эса бундай шартномада назарда тутилган ўзгаришлар буйруқ чиқаришга асос бўлиб хизмат қилади.

204 *Бошқа ишга вақтинча ўтказишлар қандай расмий-лаштирилади?*

Бошқа ишга вақтинча ўтказишлар иш берувчининг буйруғи билан бундай ўтказишнинг муддати кўрсатилган ҳолда расмийлаштирилади.

Доимий бошқа ишга ўтказишдан фарқли равишда вақ-тинча бошқа ишга ўтказишлар ходим билан тузилган меҳнат шартномасида акс эттирилмайди (МК 96-моддасининг олтин-чи қисми).

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун — унинг аризаси, соғ-лигининг ҳолатига кўра вақтинча бошқа ишга ўтказиш, шу-нингдек ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун эса — уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

Ишлаб чиқариш зарурати ёки бекор туриб қолнишни му-носабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади (МК 95-моддаси).

205 *Меҳнат шартларини ўзгартириш қандай расмийлаштирилади?*

Меҳнат шартларини ўзгартириш иш берувчининг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади.

Шундай буйруқ чиқарилиши учун нималар асос ҳисобланиши тўғрисидаги масала ходим билан тузилган меҳнат шартномасида мазкур шарт қайд қилинган-қилинмаганлигига боғлиқ бўлади (*муфассалроқ 206 ва 207-саволларга қаранг*).

206 *Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун нима асос бўлиб хизмат қилади?*

МК 96-моддасининг еттинчи қисмига мувофиқ меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади. Меҳнат кодексининг бу талабига меҳнат шартларини тегишли ўзгартиришлар доимий ёки вақтинча хусусиятга эгалитидан қатъи назар, бу меҳнат шартлари умумий тартибда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ёхуд фавқулодда ҳолларда, МКнинг 89, 90-моддаларига биноан меҳнат шартларини ўзгартиришга бир томонлама тартибда йўл қўйилаётганлигидан қатъи назар, рўя этилиши керак.

Чунончи, агар шартномада назарда тутилган меҳнат шартлари ходимнинг ташаббусига кўра, меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ иш берувчи ходимнинг тегишли талабини қондиришга мажбур бўлган ҳолларда меҳнат шартномасига ўзгартиришлар киритилиши керак (МКнинг 90-моддаси). Бу вазиятда иш берувчи меҳнат шартномасига зарур тузатишларни киритишни рад этишга ҳақли эмас, чунки улар киритилишининг зарурияти тегишли норматив ҳужжатлар талабларидан келиб чиқади.

Агар меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартлари технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ёхуд ишлар ҳажмининг қисқариши (МКнинг 89-моддаси) муносабати билан иш берувчи томонидан бир тарафлама тартибда ўзгартирилса, унда ходимнинг янги меҳнат шароитида ишни давом эттиришга розилиги ҳам меҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришлар киритиш йўли билан расмийлаштирилади.

Ходимнинг тегишли аризаси тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасида назарда тутилмаган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади.

Шартномада назарда тутилмаган меҳнат шартларини ходим манфаатлари йўлида иш берувчи учун мажбурий ҳолда ўзгартиришда (МКнинг 90-моддаси), буйруқнинг асоси тўғрисидаги масала меҳнат қонунлари ёхуд бошқа норматив ҳужжатлар иш берувчининг тегишли меҳнат шартларини ўзгартириш мажбуриятини муайян ҳолатлар юзага келиши билан боғлаш-боғламаслиги ёки бу ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда, агар ходим буни зарур деб ҳисобласа, меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилиши мумкин бўлган шарт деб қарашига боғлиқ ҳолда ҳал этилади.

Биринчи ҳолда меҳнат шартларини ўзгартириш учун фақат тегишли ҳолатларнинг мавжудлиги етарли. Чунончи, иш берувчи белгиланган тартибда I ёки II гуруҳ ногирони деб топилган ходимга, у сўрадим-йўқми, бундан қатъи назар, иш вақти муддатини меҳнат ҳақини камайтирмаган ҳолда қисқартириши (ҳафтада 36 соатдан ортиқ бўлмаган) ва узайтирилган (ҳамида 30 календарь кун) меҳнат таътили белгилаши керак. ТМЭКнинг ходимга I ёки II гуруҳ ногиронлигини белгилаш тўғрисидаги ҳулосаси мазкур ҳолда меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади.

Бошқа ҳолларда тегишли ҳолатларнинг мавжудлиги, агар у буни зарур деб ҳисобласа, ходимга меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилиб, иш берувчига мурожаат қилиш имконини беради.

Чунончи, МКнинг 229-моддасига биноан иш берувчи ҳомиладор аёлга, 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлга, шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахсга унинг илтимосига кўра тиббий ҳулосага мувофиқ тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгилаши керак. Бу вазиятда меҳнат шартномасида назарда тутилмаган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун фақат тегишли ҳолатлар (аёлнинг ҳомиладорлиги, аёлнинг 14 ёшга тўлмаган боласи борлиги, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш зарурлиги ҳусусида тиббий ҳулоса)гина эмас, балки ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳусусидаги аризаси ҳам асос ҳисобланади.

МКнинг 89-моддаси иш берувчининг ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида қарор қабул қилиш ҳуқуқини боғлайдиган ҳолатлар (технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмининг қисқариши)нинг мавжудлиги меҳнат шартномасида қайд қилинмаган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида иш берувчининг ташаббуси бўйича буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади.

208 *Иш жойини ўзгартириш қандай расмийлаштирилади?*

Иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Ҳамонки меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган иш жойини иш берувчи фақат ходимнинг розилиги билан ўзгартиришга ҳақли экан, ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар тегишли буйруқ чиқарилиши учун асос ҳисобланади (МК 96-моддасининг саккизинчи қисми).

Агар муайян иш жойи меҳнат шартномасида шартлашилмаган бўлса, бу ҳолда у иш берувчи томонидан ходимнинг розилигисиз ўзгартирилиши мумкин. Мазкур ҳолда иш берувчининг тегишли қарори иш жойини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади.

209 *Ходим билан тузилган меҳнат шартномасига ўзгартиришлар киритиш қандай расмийлаштирилади?*

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган Меҳнат шартномасининг намунавий шакли ва Ёзма равишда меҳнат шартномасини тузиш тўғрисидаги тавсиялар меҳнат шартномасига ўзгаришлар киритиш тартибини изга солмайди. Шунинг учун мазкур масала амалиётда қандай ҳал қилинишини кўриб чиқамиз.

Меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгаришларни расмийлаштириш тартиби унинг қанча шарти ўзгартирилишига боғлиқ бўлади. Чунончи, шартнома шартларининг анчагина миқдори ўзгартириладиган вақтда (масалан, бошқа ишга ўтказилиши муносабати билан ходимнинг меҳнат вазифалари, иш жойи ва бошқа меҳнат шартлари ўзгаради), меҳнат шартномасини тамомила янгидан қайта расмийлаштириш мақсадга мувофиқдир. Бунда қайта расмийлаштирилган меҳнат шартномаси камида икки нусхада тузилади, уларнинг ҳар бири бир хил кучга эга бўлади, нусхалар шартнома тарафларига сақлаш учун топширилади. Шартноманинг ҳар бир нусхаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс имзолари

билан тасдиқланиб, имзолаш санаси қўйилади. Мансабдор шахснинг имзоси корхона муҳри билан тасдиқланади. Қайта расмийлаштирилган шартномада тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Шартноманинг фақат бир ёки бир неча шартлари ўзгартириладиган, унинг кўпгина шартлари ўзгармай қоладиган ҳолда бутун меҳнат шартномасини қайта расмийлаштиришнинг зарурияти йўқ.

Муаллифларнинг фикрича, меҳнат шартномаси махсус бўлимни ўз ичига олган ва махсус иловага эга бўлган корхоналарнинг тажрибаси диққатга сазовордир. Меҳнат шартномаси шаклига шундай бўлим ва илованинг киритилиши корхона кадрлар хизматининг ишини анча енгиллаштиради, ходим учун ҳам, иш берувчи учун ҳам меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларни расмийлаштириш тартибини тушунарли қилади, меҳнат низоларининг олдини олишга хизмат қилади.

Шартноманинг ўзидаги бўлимда ўзгартириш қачон киритилгани, шартноманинг қайси бандига ўзгартириш киритилгани, ўзгартириш қачон кучга кириши ва у қанча муддат мобайнида амал қилиши белгиланади (**22-бетдаги меҳнат шартномаси вариантнинг IV бўлимига қаранг**), айти пайтда эса иловада меҳнат шартномасини у ёки бу ўзгартиришнинг мазмуни батафсил ва аниқ баён этилади (**24-бетдаги 23-саволнинг 2-иловасига қаранг**).

210 *Меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасини ўзгартириш тўғрисида қайдлар қилинадими?*

Ходимнинг меҳнат дафтарчасида бошқа ишга доимий ўтказилгани тўғрисида қайд қилиниши керак. Бундан ташқари, унга илтимосга кўра, вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисида ҳам қайд қилинади (масалан, агар вақтинча иш ходим учун у ёки бу имтиёзлар ва кафолатлар берилиши билан боғлиқ бўлса).

Меҳнат дафтарчасига қлинган қайдлар билан ходим Т-2 шаклининг варақасида имзо қўйдирилиб таништирилиши, унга меҳнат дафтарчасидан аниқ кўчирма айнан ёзилиши керак.

IV. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ ЧОҒИДА АМАЛИЁТДА ЮЗАГА КЕЛАДИГАН МАСАЛАЛАР

1. Умумий қондалар

211

Ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш чоғида буйруқларда ва меҳнат дафтарчасида қайдлар қилинаётганида қандай атамаларни қўллаш керак?

Илгари амал қилган МҚҚ меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини ифодалаш учун: «меҳнат шартномасини бекор қилиш», «меҳнат шартномасини тўхтатиш» ва ходимни «бўшатиш» сингари атамалардан фойдаланарди.

«Меҳнат шартномасини бекор қилиш» энг кенг тушунча эди. У меҳнат шартномасини бекор қилишининг барча ҳолларини, шу жумладан ходимнинг вафоти муносабати билан бекор қилишни ҳам қамраб оларди. «Бўшатиш» атамаси, фақат ходимнинг вафоти туфайли меҳнатга оид муносабатларнинг туғашини истисно қилганда, амалда «меҳнат шартномасини бекор қилиш» билан мос тушарди. Меҳнат шартномасининг туғаши ишдан бўшатишнинг бир тури сифатида қараб чиқилар, у фақат шартноманинг ходим, иш берувчи ёхуд қасаба уюнимаси органи ташаббуси бўйича бекор қилинишини ўз ичига оларди.

Меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинишини ифодалаш учун турли атамалардан фойдаланилиши амалиётда чалкашликларга, уларнинг нотўғри қўлланилишига олиб келарди. Буни ҳисобга олиб, Меҳнат кодекси меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини ифодалаш учун фақат бир атама — «меҳнат шартномасини бекор қилиш»ни қўллайди, ундан буйруқларда, шунингдек ходимларнинг меҳнат дафтарчаларига қайдлар ёзишда фойдаланиш керак.

212

Меҳнат шартномаси бекор қилинишини қонуний деб топиш учун қандай талабларга риоя этилиши зарур?

Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши фақат қуйидаги асосий талаблар бажарилган шароитдагина қонуний деб топилиши мумкин:

— ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши учун қонуний асосларнинг мавжудлиги (213, 214-саволларга қараи);

— меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг белгиланган тартибига риоя қилиниши.

Биобарин, хатоликларнинг олдини олиш учун меҳнат шартномаси қандай асосларга биноан ва қандай тартибда бекор қилиниши мумкинлигини билиб қўйиш керак.

Айни чоғда эътиборга тутиш зарурки, Меҳнат кодекси:

— меҳнат шартномасининг бекор қилинишига қўйиладиган умумий талабларни (**муфассалроқ 215-саволга қаранг**);

— меҳнат шартномасини бир қатор сабабларга кўра бекор қилиш чоғида риоя қилиниши керак бўлган талабларни (**муфассалроқ (246 ва 247-саволларга қаранг)**);

— муайян асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга қўйиладиган талабларни (улар меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян асосларига бағишланган саволларга жавобларда ёритилган) назарда тутади.

213 *Меҳнат шартномаси қандай асослар бўйича бекор қилиниши мумкин?*

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабларининг асосий рўйхати МКнинг 97-моддасида келтирилган. Унга биноан меҳнат шартномаси:

1) тарафларнинг келишувига кўра (**муфассалроқ 382-389-саволларга қаранг**);

2) тарафлардан бирининг ташаббусига биноан, яъни ҳодимнинг ташаббусига кўра, МКнинг 99-моддаси (**муфассалроқ 218-241-саволларга қаранг**) ёки иш берувчининг ташаббусига кўра, МК 100-моддасининг иккинчи қисми (**муфассалроқ 242-281-саволларга қаранг**);

3) муддатнинг тугаши билан, МКнинг 105-моддаси (**муфассалроқ 396-405-саволларга қаранг**);

4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра, МКнинг 106-моддаси (**муфассалроқ 406-446-саволларга қаранг**);

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра (**муфассалроқ 446-452-саволларга қаранг**);

6) янги муддатга сайланмасдан (танловдан ўтмасдан) қолиниши ёхуд сайланишда (танловда) ишгирок қилишни рад этиш муносабати билан (**муфассалроқ 453-457-саволларга қаранг**) бекор қилиниши мумкин.

Шунга эътиборни қаратмоқ керакки, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг МКнинг 97-моддасида баён этилган айрим асослари фақат шу моддада келтирилган. Шундай асослар сирасига тарафларнинг келишуви (МК 97-моддасининг 1-банди); меҳнатга оид муносабатларнинг меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилиниши (МК 97-моддасининг 5-банди); янги муддатга сайланмаганлик (танлов

бўйича ўтмаганлик) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлик (МК 97-моддасининг 6-банди) киради. Меҳнат шартномасини мазкур асослар билан бекор қилиш чоғида буйруқда МК 97-моддасининг тегишли бандига асосланиш керак. Ходимларнинг айрим тоифалари билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг қонунда йўл қўйилган ҳолларида МК 97-моддасининг 5-бандига, бундан ташқари тегишли қонуннинг моддасига ва меҳнат шартномасининг уни бекор қилишнинг мазкур асосини назарда тутувчи бандига асосланилади (**муфассалроқ 446, 450-саволларга қаранг**).

МК 97-моддасининг бошқа барча бандлари (2, 3 ва 4) Кодекснинг меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян асосларини назарда тутувчи бошқа моддаларига асосланади. Бинобарин, бу ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда МК 97-моддасининг 2, 3 ва 4-бандлари эмас, балки МК 97-моддаси асосланувчи моддалар ва уларнинг бандларини асос қилиб кўрсатиш керак.

Чунончи, МК 97-моддасининг 2-банди меҳнат шартномаси тарафлардан бири, яъни ходим ёхуд иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди. Шубҳасиз, МК 97-моддасининг 2-банди меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян асосини қайд қилмайди, балки Кодекснинг бу асослар ифодаланган бошқа моддаларига асосланади. Хусусан, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш МКнинг 99-моддасида кўрсатилган ва шу моддага асосланган ҳолда амалга оширилади. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин бўлган асослар МК 100-моддасининг иккинчи қисмида акс этган.

МК 97-моддасининг 3-банди меҳнат шартномаси муддатнинг тугаши билан бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди. Бироқ, ҳамонки МКнинг 105-моддаси мазкур асосни аниқлаштирар экан, муддати тугаши муносабати билан муддатли меҳнат шартномасининг бекор қилиниши МК 97-моддасининг 3-банди бўйича эмас, балки МКнинг 105-моддасига мувофиқ ва унга асосланган ҳолда амалга оширилиши керак.

МК 97-моддасининг 4-банди фақат меҳнатга оид муносабатлар тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиниши мумкинлигини кўрсатади, холос, лекин бу ҳолатларни санаб кўрсатмайди. Бу ҳолатларнинг номлари МК 106-моддасининг 1-5-бандларида кўрсатилган. Улардан бири мавжуд бўлган тақдирда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши МК 106-моддасининг мазкур асос назарда тутилган бандига асосланган ҳолда амалга оширилади.

Масалан, ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 1-бандига биноан бекор қилинади. Ходим илгари ўзи бажарган ишга

тикланган ҳолда меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 2-банди бўйича бекор қилинади ва ҳ.к.

МК 106-моддасининг бошқа бандларидан фарқли равишда 6-банд мазмунида муайян номланиш кўрсатилмасдан, фақат меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатларга кўра, бу ҳолат у ёки бу қонунда назарда тутилган бўлса, бекор қилиниши назарда тутилади (**муфассалроқ 435-437-саволларга қаранг**).

Масалан, МКнинг 247-моддаси шундай ҳолатларнинг бирини назарда тутати. Унга кўра ўсмир билан тузилган меҳнат шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва бунинг учун вакил қилинган органлар талаби бўйича бекор қилиниши мумкин (**муфассалроқ 438-443-саволларга қаранг**).

«Муқобил хизмат тўғрисида»ги Қонуннинг 15-моддасида яна бир ҳолат назарда тутилган. Унга биноан иш берувчи, тарафларнинг хоҳишидан қатъи назар, тегишли органларнинг талаби билан муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини шу тартибда бекор қилиши керак (**муфассалроқ 444-446-саволларга қаранг**).

Кўрсатилган ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг хусусияти шундаки, уни расмийлаштириш чоғида фақат МК 106-моддасининг 6-бандига эмас, балки мазкур ҳолатни назарда тутувчи қонуннинг моддаси (банди)га ҳам асосланилиши зарур (**437-саволга қаранг**).

Яна шунга ҳам эътиборни қаратмоқ керакки, олтинчи бобнинг тўртинчи параграфиди кўрсатилган асослардан ташқари Меҳнат кодекси унинг айрим моддалари мазмунида меҳнатга оид муносабатлар бекор қилиниши мумкин бўлган бошқа ҳолатларни ҳам назарда тутати.

Чунончи, МКнинг 87-моддасига мувофиқ ва унга асосланган ҳолда дастлабки синов натижалари бўйича меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин (**135-саволга қаранг**).

Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этган тақдирда меҳнат шартномаси МКнинг 89-моддасига асосланган ҳолда ва унда назарда тутилган тартибда бекор қилиниши мумкин (**муфассалроқ 160-саволга қаранг**).

214 *Ходимларнинг фақат айрим тоифаларига нисбатан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қандай асослари қўлланилиши мумкин?*

Меҳнат шартномаси меҳнат шартномасини бекор қилишнинг у ёхуд бу асосини қайд қилиб, бу асос ходимларнинг қайси тоифаларига нисбатан қўлланилиши мумкинлигига аниқлик киритмаган ҳолларда сўз меҳнат шартномасини

бекор қилишнинг ҳар қандай ходимга нисбатан қўлланилиши мумкин бўлган умумий асоси ҳақида боради.

Агар Кодекс меҳнат шартномасини бекор қилишнинг у ёки бу асоси қандай муайян ходимларга жорий этилишини кўрсатса, у ҳолда мазкур асос қўшимча асослар сирасига кирди ва фақат Қонунида белгиланган ходимлар тоифасигагина қўлланилади.

Масалан, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига мувофиқ корхона мулкдорининг алмашиши сабабли шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. Мазкур асос қўшимча бўлиб, фақат корхона раҳбарига нисбатан қўлланилиши мумкин. Бинобарин, мазкур асосни корхонанинг раҳбар ўринбосаригагина бўлган биронга ходимига нисбатан қўллаб бўлмайди.

Шундай қилиб, у ёки бу асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида бу асос умумий эканлигини (яъни, у барча ходимларга жорий этилиш-этилмаслиги) ёхуд қўшимча асослар сирасига киришини (яъни, ходимларнинг фақат айрим тоифаларига нисбатан жорий этилиши мумкинлигини) белгилаб олиш муҳимдир.

215

Меҳнат шартномаси кимнинг ташаббуси ва қандай асосга кўра бекор қилинишидан қатъи назар, меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тартибига қўйилмайдиган қандай умумий талабларга риоя қилиш керак?

Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига қўйиладиган бир қатор умумий талабларни қайлд этади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ташаббуси кимга тегишлидиган ва меҳнатга оид муносабатлар қандай асосларга кўра бекор қилинишидан қатъи назар, бу талабларга қатъий риоя қилиниши керак. Бу талаблар сирасига: меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан чиқарилиши (МК 107-моддасининг биринчи қисми); буйруқда Меҳнат кодексининг тегишли бандлари ва моддаларига ёхуд меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатларга асосланган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш муайян асосининг таърифи аниқ кўрсатилиши (МК 107-моддасининг учинчи қисми), ходимнинг меҳнат дафтарчасига меҳнат шартномаси бекор қилинишининг асослари (сабаблари) ёзилишига йўл қўйилмаслиги (МК 81-моддасининг учинчи қисми); ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг нусхаси ва меҳнат дафтарчасининг ўз вақтида берилиши (МКнинг 108-моддаси); ходим

билан ҳисоб-китобнинг белгиланган муддат ва тартибда амалга оширилиши (МКнинг 110-моддаси) ва бошқалар киради.

216

Корхона мулкдорининг алмашиши, корхонанинг қайта ташкил этилиши ёхуд идоравий бўйсунуви ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?

МК 98-моддасининг биринчи қисмига биноан корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг розилиги билан давом этаверади. Бинобарин, Меҳнат кодексига кўра, на корхона мулкдорининг алмашиши, на корхонанинг қайта ташкил этилиши ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қила олмайди. Бу умумий қоидалан фақат биргина истисно бор. МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандига мувофиқ мулкдорнинг алмашиши сабабли ушбу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинади (350-355-саволларга қаранг).

Яна шунини ҳам назарда тутиш керакки, корхонанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига берилиши меҳнат шартномаси (шу жумладан корхона раҳбари билан тузилганининг ҳам) амал қилишини бекор қилмайди.

217

Корхона мулкдорининг алмашиши ёки корхонанинг қайта ташкил этилиши ходим билан меҳнат шартномасини қонун ҳужжатларида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга тўсқинлик қиладими?

Корхона мулкдорининг алмашиши ёки корхонанинг қайта ташкил этилиши ўз-ўзидан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос ҳисобланмаслигини (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига биноан корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бундан мустасно) назарда тутар экан, МКнинг 98-моддаси шунга эътиборни қаратадики, бу ҳолатлар меҳнатга оид муносабатларнинг умуман қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда бекор қилинишига тўсқинлик қилмайди.

Чунончи, корхона мулкдори алмашиши ёки корхонанинг қайта ташкил этилиши пайтида меҳнат шартномаси одатдаги тартибда тарафларнинг келишуви, ходимнинг ташаббуси бўйича, муддати ўтганлиги муносабати билан, тарафларнинг ихти-

ёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга биноан ва ш.к. бўйича бекор қилиниши мумкин.

Аслини олганда корхона мулкдорининг алмашиши ёки корхонанинг қайта ташкил этилиши иш берувчини қонуний асослар мавжуд бўлган тақдирда ва белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш имкониятидан маҳрум қилмайди.

Чунончи, корхона мулкдори ўзгариши ёки ўзгармаслигидан, корхона қайта ташкил этилиш-этилмаслигидан қатъи назар, иш берувчи меҳнат шартномасини, масалан, соғлиғи ҳолатига кўра ходимнинг бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши муносабати билан (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-банди), ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда ёки бир марта қўпол равишда бузганлиги учун (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), ўриндошлик асосида ишдамайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан ўриндошлик бўйича ишлаб турган шахс билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди) ва ҳоказолар муносабати билан умумий тартибда бекор қилишга ҳақли.

Шу билан бирга назарда тутиш керакки, ҳамонки мулкдорнинг алмашиши худди қайта ташкил этиш каби умуман корхона фаолиятини тўхтатиб қўймас экан, булар корхона тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос (сабаб) бўлиб хизмат қила олмайди.

Айни пайтда мулкдорнинг алмашиши ёки корхонани қайта ташкил этиш ходимларнинг сони ўзгариши ёхуд корхона иш хусусиятининг ўзгартирилишига олиб келиши мумкин. Бундай вазиятда иш берувчи меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига биноан ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши муносабати билан белгиланган тартибга риоя қилинган ва бўшаб қолаётган ходимларга тегишлича моддий қўллаб-қувватлаш кафолатлари берилган ҳолда (МКнинг 67-моддаси) бекор қилишга ҳақли.

Шуни билиб қўйиш керакки, қонун ҳужжатларида, шунингдек жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида хусусийлаштирилаётган корхоналарнинг ходимларига иш берувчининг ташаббусига биноан улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қўшимча кафолатлар назарда тутилиши ҳам мумкин.

Чунончи, Ўзбекистон Республикасининг «Давлат тасаруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш тўғрисида»ги¹ Қонунининг 19-моддасига биноан давлат мулки объектларини идора қилувчи билан янги мулкдор ўртасида муайян даврга ўзаро

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, № 1, 43-модда; № 5, 236-модда; 1994 йил, № 11-12, 285-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 9, 193-модда.

мажбуриятлар ва хусусийлаштирилган объектнинг фаолият шароитлари тўғрисида битим тузилиши мумкин. Хусусан, янги мулкдорнинг муайян муддат мобайнида корхонанинг ихтисосини, ишлаб чиқариш ҳажмларини, иш жойлари сонини сақлаб туришдан иборат мажбурияти назарда тутилиши мумкин.

Хусусийлаштирилаётган корхоналар ходимлари қўлаб бўшатиб олинишининг олдини олиш ва бундай бўшатишларни камайтиришга қаратилган қўшимча кафолатлар жамоа шартномаси ёки жамоа келишувиде назарда тутилиши мумкин (250-саволга қаранг).

На корхона мулкдорининг алмашиши, на корхонанинг қайта ташкил этилиши иш берувчи томонидан ходим билан меҳнат шартномасининг албатга бекор қилиниши (ҳарбий ёки муқобил (бошқа корхонага) хизматга чақирилиш, суднинг қонуний ҳукми кучга кириши, суд қарори билан ихтисослашган даволаш-профилактика муассасасига юборилиши ва бошқалар) тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талаблари бажарилмаслигини оқлаши мумкин эмас.

2. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш (МКнинг 99-моддаси)

218 *Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш қандай тартибда амалга оширилади?*

МК 99-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчининг ёзма равишда огоҳлантириб бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишга тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

219 *Ходимнинг ташаббуси билан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ва муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибида фарқлар борми?*

Илгари амал қилган МКҚдан фарқли равишда Меҳнат кодекси номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ва муддатли меҳнат шартномасини уларнинг муддати ўтгунигача ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг ягона тартибини белгилади. Ҳам биринчи, ҳам иккинчи ҳолатда ходим иш берувчининг икки ҳафта олдин огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли (218-саволга қаранг).

Айни пайтда шуни назарда тутғиш керакки, муддатли меҳнат шартномасини тузишда ҳам ходим, ҳам иш берувчи томонидан шартнома муддати тўғрисидаги шартга риоя этилиши мақсадларида шартнома муддатидан аввал бекор қилинган тақдирда неустойка тўланиши хусусида тарафларнинг ўзаро мажбурияти қайд қилиб қўйилиши мумкин (395-саволга қараи).

220 *Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризага қандай талаблар қўйилади?*

Ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ариза албатта ёзма равишда берилиши керак. Ходимнинг у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш хусусидаги ҳар қандай оғзаки илтимослари меҳнатга оид муносабатларни МКнинг 99-моддасига мувофиқ бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қила олмайди.

Аризанинг мазмуни ходим ҳақиқатан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишни истаётганлигидан далолат бериши керак (муфассалроқ 221-саволга қараи).

Ариза ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс помига ёзилади. Бундан ташқари, ариза уни берган ходим томонидан имзолашиб, сана қўйилиши керак. Бунда ариза ёзилган санани у берилган сана билан чалқаштирмаслик керак (225-саволга қараи).

221 *Ходимни тегишли ариза беришга мажбурлаганлик аниқланса, ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб тан олинадими?*

Шуни назарда тутғиш керакки, ҳатто, агар МКнинг 99-моддасида белгиланган меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тартибига расман риоя қилинган ҳолда ҳам, лекин иш берувчи ходимни тегишли ариза беришга мажбурлаганлиги аниқланса, унда меҳнат шартномасининг ходим ташаббусига кўра бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши керак.

Шундай қилиб, агар мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишига ходимнинг хоҳиши эмас, балки ҳақиқатан иш берувчининг ходимни ариза беришга мажбурлаган ғайриқонуний хатти-ҳаракати сабаб бўлган бўлса (алдамчилик, мажбурлаш, дўқ-пўписа, меҳнат шароитларини ва унга ҳақ тўлашни асоссиз равишда ёмонлаштириш, ишдан ғайриқонуний четлатилиш ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилиш ва ш.к.), унда шартноманинг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши керак.

Ишга тиклаш тўғрисидаги низои қараб чиқишда судлар ходимнинг иш берувчи уни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза беришга мажбур қилганлиги хусусидаги даъволари тўғрилигини текшириб чиқадилар. Иш берувчининг тегишли буйруқлари, текширини далолатномалари, йиғилишларнинг баённомалари, ходимнинг уни ишдан кетишга мажбур қилган ҳақиқий сабаблар кўрсатиб ёзилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризаси, гувоҳларнинг кўрсатмалари ва ш.к.лар бу даъволарни тасдиқловчи далиллар бўлиши мумкин.

Юқорида баён этилганларни ҳисобга олиб, меҳнат низолари юзага келишининг олдини олиш мақсадида иш берувчиларнинг эътиборини шунга қаратмоқ керакки, агар ходим ўз аризасининг мазмунида ўзининг хоҳишидан ташқари меҳнат шартномасини бекор қилишни сўраб ариза беришга мажбур қилган у ёхуд бу фактни кўрсатса, бу ҳолда ходимга бундай ариза асосида у билан меҳнат шартномаси МКнинг 99-моддасига биноан бекор қилиниши мумкин эмаслигини, чунки ариза унинг меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишни ҳақиқатан истаётганлигини акс эттирмаслигини тушунтириш керак бўлади. Айни пайтда иш берувчи ходимнинг даъволарини текшириб чиқиши, агар улар асосли бўлса, бартараф этиш чораларини кўриши керак.

222

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги ариза кимга берилиши мумкин?

Амалиётда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза билан, масалан, кадрлар бўлими ёки ўзи меҳнат қилаётган бўлинма раҳбарига мурожаат қилган ходимга бунда ариза фақат қорхона раҳбарига берилиши мумкинлигини баҳона қилиб, уни қабул қилишни рад этиш ҳоллари учрайди.

Бироқ, бундай даъволар гайриқонуний ҳисобланади. Ходим аризани бевосита қорхонанинг раҳбарига, унинг ўринбосарига, қабулхона котибасига, кадрлар бўлимига, девонхонага, ўзининг бевосита бошлиғига ва ш.к.га топширишга ҳақли. Ўз навбатида ариза топширилган мансабдор шахслар уни қорхона раҳбарининг эътиборига етказишлари керак. Шунинг учун меҳнат низосига йўл қўймасликни кўзлаб, бу масалага ички меҳнат тартиби қоидаларида аниқлик киритиб қўйилиши мақсадга мувофиқ бўлади **(241-саволга қаранг)**.

223

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризани қабул қилишни рад этиш мумкинми?

Ходимнинг аризасини қабул қилишни рад этишга ҳеч бир сабабга кўра йўл қўйилмайди ва бу меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши сифатида баҳоланади. Шу муносабат билан ходим аризасини қабул қилишни рад этувчи, уни ўз аризасига «розиман» деган қайдлар, резолюциялар тўплашга мажбурловчи ёки иш берувчининг қандайдир шартларини (ишда йўқ ходим таътилдан қайтишини кутиш, ўз ўрнига одам топиш ва шу кабиларни) олдиндан бажаришни талаб қилувчи корхоналардаги хатти-ҳаракатлар мутлақо гайриқонунийдир.

Аризасини қабул қилиш рад этилган ҳолда ходим иш берувчининг хатти-ҳаракати устидан шикоят қилиши ва аризани буюртмали хат орқали топширилганлиги билдирилмаган қилиб жўнатиши мумкин (**224-саволга қараңг**).

224

Меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилишга қарор қилган ходим ариза берилганлигини тасдиқловчи далиллар хусусида чора кўриб қўйиши керакми?

Тажрибада, афсуски, гоҳида ходимнинг меҳнат шартномасини ўз хоҳиши бўйича бекор қилишни сўраб берилган аризасининг йўқолиш ҳоллари учрайди. Агар ариза рўйхатга олинмаган бўлса, иш берувчининг вакилига гувоҳларсиз топширилиб, ариза ҳақиқатан берилганлигини тасдиқловчи бирор-бир бошқа далил бўлмаса, ходим анча мураккаб вазиятга тушиб қолиши мумкин.

Энг яхшиси, ходим томонидан ариза берилганлигини тасдиқловчи масала корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ҳал қилиб қўйилгани маъқул (**241-саволга қараңг**). Бирок, бундай қилинмаган бўлса, ходимнинг ўзи эҳтиёткорлик кўрсатиб, ариза берилганлигини тасдиқловчи далил бўлиши тўғрисида қайғуриши (ариза рўйхатга олинишини кузатиб туриши, ариза берилган мансабдор шахсдан тегишли тилхат ёки ходим ўзида олиб қоладиган иккинчи нусхата у имзо чекиб беришини талаб қилиш, аризани топширилгани маълум қилинадиган буюртмали хат тарикасида алоқа хизмати орқали жўнатиш, аризани гувоҳлар олдида бериш ва ш.к.) керак.

225

Қайси кун ариза берилган кун ҳисобланади ва меҳнат шартномасининг ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш муддати қандай ҳисобланади?

Аризани иш берувчи олган кун у берилган кун ҳисобланади. МК 13-моддасига мувофиқ меҳнат шартномасининг бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш муддати ариза берилган кундан кейинги кундан бошлаб ҳисобланади.

Амалиётда шундай ҳоллар учрайдики, ходимнинг аризаси кечикиб рўйхатга олинади ва огоҳлантириш муддати ариза берилганидан кейинги кундан бошлаб эмас, балки белгиланган тартиб бузилган ҳолда у рўйхатга олинган кундан бошлаб ҳисобланади. Шунинг назарда тутиш керакки, масалан, 1 августда қабул қилинган, лекин фақат 3 августда рўйхатга олинган ариза бўйича ҳам огоҳлантириш муддати рўйхатга олинган кундан эмас, балки 2 августдан бошлаб ҳисобланади.

Агар ариза алоқа хизмати орқали жўнатилган бўлса, муддат у ёзилган ёки жўнатилган кундан эмас, балки алоқа бўлимидан олинганидан кейинги кундан бошлаб ҳисобланади.

Огоҳлантириш муддати календарь кунлар билан (иш кунлари билан эмас) ҳисобланади. Бошқача қилиб айтганда, икки ҳафта — 14 календарь кундир. Масалан, агар ариза 1 августда берилган бўлса, у ҳолда огоҳлантириш муддати 2 августдан бошлаб ҳисобланади, 15 августда эса — тугайди. Айни шу 15 август кuni энг сўнгги иш кuni ва меҳнат шартномасини бекор қилиш кuni ҳисобланади.

Агар икки ҳафталик огоҳлантириш муддатининг тугаши иш кунига тўғри келмаса (дам олиш ёки байрам кунига тўғри келса), у ҳолда сўнгги иш кuni, бинобарин, меҳнат шартномасининг бекор қилиниш кuni ҳам, ундан кейинги биринчи кун бўлади. Чунончи, агар меҳнат шартномаси 7 март — дам олиш кuni тугаётган бўлса, унда 9 март меҳнат шартномасини бекор қилиш кuni бўлади.

Огоҳлантириш муддатининг тўғри ҳисобланиши ходим ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши қонуний бўлишининг муҳим шартти ҳисобланади.

226

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонунда белгиланган муддати қисқартирилиши мумкинми?

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонунда белгилан-

ган икки ҳафталик муддати қисқартирилишига фақат ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган мансабдор шахс ўртасидаги келишувга биноан йўл қўйилди.

Одатда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган мансабдор шахс томонидан ходим меҳнат шартномасини бекор қилишни сўраган, аниқ сана кўрсатилган аризасига розилик қайди қилиниши шундай келишувга эришилганлигининг тасдиғи ҳисобланади. Бу сана ходим аризасининг матнида кўрсатилиши керак. Бу санани ариза матнидан кейин қўйилган ариза ёзилган сана билан чалкашгирмаслик керак.

227

Ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати тугамасидан аввал ходим ишни ўзича тарк этган ҳолда қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин?

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза берилганлигига қарамадан, огоҳлантириш муддати тугагунгача ходим ўз хизмат вазифаларини зарур даражада бажариб бориши ва корхонада ўрнатилган ички меҳнат тартибни қондаларига риоя қилиши керак.

Ходим томонидан қонунда белгиланган (икки ҳафталик) ёки тарафларнинг келишувига биноан қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагунгача ишнинг ўзича тарк этилиши ундан келиб чиқадиган барча оқибатлари билан меҳнат мажбуриятларининг бузилиши ҳисобланади (**230-саволга қараи**).

228

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати тугамасидан аввал ходимнинг розилигисиз иш берувчи томонидан МКнинг 99-моддаси бўйича меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши қандай оқибатлар келтириб чиқариши мумкин?

Қонунда белгиланган (икки ҳафталик) ёки тарафларнинг келишуви билан қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугамасидан аввал иш берувчи томонидан меҳнатга оид муносабатларни ходимнинг розилигисиз МКнинг 99-моддасига биноан бекор қилиш меҳнат шартномаси бекор қилинишининг ғайриқонуний деб топилишига олиб келади. Бу ҳолда ходим аввалги ишига тиклашни ва меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний маҳрум этилиши муносабати билан етказилган зарар иш берувчи томонидан қопланишнинг талаб қилишига ҳақли (**584-587-саволларга қараи**).

МК 99-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ, агар огоҳлантириш муддати тугаганидан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнатга оид муносабатлар давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Бу қоида қонунда назарда тутилган икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугаган ҳолга ҳам, тарафларнинг келишуви билан белгиланган қисқартирилган огоҳлантириш муддатига ҳам тенг равишда тегишлидир.

Чунончи, Ж. 1 июлда корхона раҳбарига ўзи билан меҳнат шартномасини 5 июлдан бекор қилиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат этди. У ўз илтимосини бошқа ишга таклиф этилганлиги, 6 июлдан кечикмасдан ўша ишга тушиши лозимлиги билан асослади. Раҳбар, бундай қисқа муддатда унинг ҳисобида турган моддий бойликларни бошқага ўтказиб улгурмаслигини айтиб, Ж.нинг илтимосини қаноатлантиришни рад этди. Лекин икки ҳафтадан кейин Ж. билан меҳнат шартномаси, МКнинг 99-моддасига мувофиқ бекор қилинганлиги тўғрисида буйруқ чиқарилди.

Ж.нинг даъво аризасида эътибор шунга қаратилган эдики, у иш берувчига меҳнат шартномасини айни 5 июлдан бекор қилиш ҳақидаги илтимос билан мурожаат этган, чунки бу ҳол бошқа корхонага ишга кириш билан боғлиқ эди. Бироқ, унинг меҳнат шартномасини аниқ санадан бошлаб бекор қилиш тўғрисидаги илтимоси қаноатлантирилмаганлиги, ишга таклиф этилган хатда кўрсатилган муддат эса ўтиб кетганлиги туфайли ходим ишлаётган корхона билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш зарурияти қолмади.

Суд Ж. иш берувчига меҳнат шартномасини умуман бекор қилиш тўғрисида эмас, балки аниқ бир кунда бекор қилишни илтимос қилиб мурожаат этганлигини таъкидлаб, Ж. билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқни гайриқонуний деб топди ва уни аввалги ишига тиклади.

Шундай қилиб, ходим билан меҳнат шартномаси МКнинг 99-моддаси бўйича:

— ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санаси кўрсатилмаган вақтда, икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугаган кунда;

— агар ходим меҳнат шартномасини икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунигача аниқ санадан бекор қилиш тўғрисидаги илтимос билан муурожаат қилса, ходимнинг аризасида кўрсатилган кунда бекор қилиниши мумкин.

Албатта, иш берувчи меҳнат шартномасини икки ҳафталик муддат ўтишидан аввал аниқ санадан бекор қилиш тўғрисидаги илтимосни қаноатлантиришни рад этишга ҳақли (**226-саволга қараг**). Бундай вазиятда ходим қонунда белгиланган огоҳлантириш муддати тугамасидан аввал меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги илтимосни акс эттирмайдиган янги ариза бериши, иш берувчи эса, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги талабини икки ҳафталик муддат тутаган кунда қаноатлантириши керак.

230

Қонун меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатини, шунингдек бу муддатга киритилмайдиган даврларни узайтириш имконини назарда тутадими?

Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатини узайтириш имкониятига йўл қўймайди ва бу муддатга киритилмайдиган бирор-бир даврларни назарда тутмайди.

Бинобарин, ариза берилган кундан кейинги кундан бошлаб ўтган ҳамма вақт, бу даврда ходим ўз меҳнат мажбуриятларини бажарган-бажармагани ёки ишда бўлган-бўлмаганидан қатъи назар, огоҳлантириш муддатига киради. Шунингдек, ходимнинг ишда бўлмаслиги узрли (таътилда бўлиши, вақтинча ишга лаёқатсизлик) ёки узрсиз сабаблар билан юз берганлиги ҳам аҳамиятга эга эмас.

Албатта, илгари таъкидланганидек (**227-саволга қараг**), қонунда белгиланган (икки ҳафталик) ёки тарафларнинг келишувига биноан қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагунигача ходим ишни ўзича тарк этиши ёки шу даврда унинг узрсиз сабаблар билан ишда бўлмаслиги ходим томонидан меҳнат вазифаларининг бузилиши сифатида баҳоланади. Бу ҳолда иш берувчи ходимга нисбатан у билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича бекор қилишгача бўлган интизомий таъсир чораларини қўллашга ҳақлидир.

Бироқ, ходимга нисбатан у ёки бу интизомий жазо фақат қонунда белгиланган (икки ҳафталик) ёки тарафларнинг келишувига кўра ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагунигача қўлланилиши мумкин.

231

Иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги илтимосини тегишли аризада кўрсатилганидан илгарироқ қаноатлантиришга ҳақлими?

Тажрибада шундай ҳоллар ҳам учрайдики, ходим ариза берилган кундан бирмунча олдинги муддатда меҳнат шартномасини бекор қилишни сўрайди ва аризада тегишли санани кўрсатади.

Чунончи, Ш. жамоат тартибини бузганлиги учун қамоққа олинганлиги сабабли 10 августдан 20 августгача ишда бўлмади. Бунда корхона раҳбарининг норозилигини ҳисобга олиб, 21 августда ўз хоҳиши бўйича у билан меҳнат шартномасини 9 августдан бекор қилиш тўғрисида ариза берди, яъни қамалганидан бир кун олдинги кунни кўрсатди. Уша куниёқ (21 августда) берган аризасига биноан Ш. билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилди. Суд Ш. билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топди ва уни аввалги ишига тиклади. Суд қарорининг асословиди шу нарса таъкидландики, Ш. ишда бўлмаган даврда унга тегишли иш жойи сақланиб турди, бинобарин, у иш берувчи билан меҳнатга оид муносабатларда бўлишни лавом эттирди. Шундай қилиб, иш берувчи, гарчи буни ходимнинг ўзи сўраса ҳам, унинг ташаббуси билан меҳнат шартномаси тегишли ариза берилганидан бирмунча олдинроқ муддатда бекор қилишга ҳақли эмас. Буйруқда ва меҳнат дафтарчасида ариза берилган санадан аввалги меҳнат шартномасини бекор қилиш куни кўрсатилиши мумкин эмас.

232

Ходим меҳнат шартномаси бекор қилинадиган куни ишда бўлмаса, унинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?

Ходимнинг ишда йўқлиги берилган аризага биноан у билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига тўсқинлик қилмайди. Бунда ходим ишда йўқлигига сабаб бўлган ҳолатлар (вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, ходимнинг таътилда бўлиши ва ш.к.) аҳамиятга эга эмас. Масалан, агар ходимга 1 августдан 30 августгача таътил берилган бўлса, 2 августда эса у меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза берса, унда икки ҳафта ўтганидан кейин, 16 августда (агар тарафлар бундан олдинроқ муддатни шартлашмаган бўлсалар) иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши керак. Бунинг учун ходимни таътилдан чақириб олишнинг ҳожати йўқ.

Шу билан бирга шунга эътиборни қаратмоқ керакки, агар ходим иш вақтида касал бўлиб қолса (шу жумладан, у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган кунда ҳам), вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақани у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ҳам меҳнат қобиляти тиклангунигача ёки ногиронлик белгилангунигача умумий тартибда тўлаш давом эттирилади. (Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомининг 3 ва 10-бандларини қаранг.)

233

Ходимнинг кейин меҳнат шартномасини бекор қилиш шарти билан меҳнат таътили бериш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириш мумкинми?

Кўпинча ходимнинг ташаббуси билан кейинчалик меҳнат шартномасини ҳам бекор қилиш шарти билан таътил беришни сўраб ариза бериш ҳоллари учрайди. Бундай ариза меҳнат шартномасининг МК 99-модласи бўйича бекор қилиниши учун асос бўлиб хизмат қила олмайди. Бу ходим меҳнат таътилининг давомийлиги икки ҳафтадан ортқ бўлиши билан боғлиқ равишда унинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришнинг қонун ҳужжатларида белгиланган муддатини эса узайтиришга йўл қўйилмайди. Фақат, масалан, ходимнинг хоҳишига кўра таътилининг қисмларга бўлиниши муносабати билан (МКнинг 146-моддаси) агар таътилнинг унга тегишли (фойдаланилмаган) қисми икки ҳафтадан ошмаса, ходимнинг кейин меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолда таътил бериш тўғрисидаги илтимоси қаноатлантирилиши мумкин.

Шунинг учун, агар ходим ўзи билан меҳнат шартномаси таътидан кейин дарҳол бекор қилинишини хоҳласа ва кейин ишга чиқишни истамаса, у шундай ҳисоб билан ариза бериши мумкинки, токи огоҳлантириш муддати таътилнинг сўнгги кунин билан тутасин. Масалан, таътилнинг сўнгги кунин 30 августга тўғри келиб, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиши тўғрисидаги аризаси 16 августда берилган бўлса, бу ҳолда иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини 30 августда, яъни таътилнинг сўнгги кунинида бекор қилиши керак.

Бундан ташқари, шунинг назарда тутиш зарурки, Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини бекор қилиш вақтида таътилни натура билан бериш имконини назарда тутди, бироқ 152-модда бундай таътил берилишининг алоҳида тартибини белгилайди (476-саволга қаранг).

Ва, ниҳоят, шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, агар меҳнат шартномаси бекор қилинишидан фақат ходимгина эмас, балки иш берувчи ҳам манфаатдор бўлса, у ҳолда меҳнатга

оид муносабатларни бекор қилиш ходимнинг ташаббусига биноан эмас, балки тарафларнинг келишуви билан, МК 97-моддасининг 1-бандига мувофиқ амалга оширилиши мумкин.

Бу ҳолда меҳнат шартномасини таътил тугатиш билан бекор қилиш тўғрисида олдиндан эришилган шартлашув тамомила қонуний бўлади.

234 *Ходим ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризасини қайтариб олишга ҳақлими?*

МК 99-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ ходим огоҳлантириш муддати давомида (шу жумладан, охириги иш куни ҳам) меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида берган аризасини қайтариб олишга ҳақлидир.

Бунда шуни назарда тутиш керакки, агар тарафлар меҳнатга оид муносабатларни қонунда белгиланган икки ҳафталик огоҳлантириш муддати ўтгунига қадар бирмунча олдинроқ санадан бошлаб бекор қилиш тўғрисида шартлашиб олган бўлсалар, у ҳолда ходим ўзи берган аризани фақат тарафлар келишиб олган огоҳлантириш муддати тугагунигача қайтариб олиши мумкин.

Масалан 1 августда ходим ўзи билан меҳнат шартномасини икки ҳафтадан кейин эмас, балки илгарироқ, айтайлик, 6 августдан бекор қилишни сўраб ариза берди, бунга иш берувчи рози бўлди. Мазкур ҳолда ходим ўз аризасини уни берган кунидан бошлаб то шартнома бўйича ишни тугатадиган кунигача, яъни 6 августгача бутун огоҳлантириш муддати мобайнида қайтариб олишга ҳақлидир.

235 *Иш берувчи ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишни рад этиши мумкинми?*

Ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қонунда белгиланган (икки ҳафталик) ёки тарафларнинг келишувига биноан қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагунигача қайтариб олишини рад этиш ғайриқонуний ҳисобланади.

Қонун ходимнинг аризани қайтариб олишга бўлган муқаррар ҳуқуқини қайд қилади, бинобарин, ходимнинг ушбу талабини рад этиш, бундай рад этишнинг сабабидан қатъи назар, ғайриқонуний деб топилади. Хусусан, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқариб бўлингани ёки мазкур ишга бошқа ходим таклиф қилиб қўйилгани муносабати билан аризани қабул қилишни рад этиш мумкин эмас.

Амалиётда ходимлар, гоҳида мансабдор шахслар ҳам Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатларида кўпгина масалалар бўлакча ҳал этилганлигини эътибордан соқит қилиб, собиқ Иттифоқнинг турли республикаларида нашр этилган юридик адабиётдан фойдаланадиган ҳоллар учрайди. Бу нарса ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олиш тартибининг ҳуқуқий ҳал этилишига ҳам боғлиқ. Чунончи, Россия Федерациясининг қонун ҳужжатларига мувофиқ, ходим ўз ихтиёрига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида берган аризасини унинг лавозимига (ишига) бошқа ходим таклиф қилинмаган шартдагина қайтариб олишга ҳақлидир.

Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари шундан келиб чиқадикки, бошқа ходимни фақат бўш жойга таклиф қилиш мумкин. Айни мана шунинг учун ходимнинг ўрнига бошқа ходим таклиф қилиб қўйилганлигини баҳона қилиб, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида у берган аризани қайтариб олишни рад этиш гайриқонуний деб ҳисобланади.

Албатта, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати давомида иш берувчи мазкур корxonани тарқ этишга қарор қилган ходимнинг ўрнига одам излаш чораларини кўриши, мазкур лавозим (иш)га даъвогарлар билан дастлабки музокараларни олиб бориши мумкин ва ҳ.к. Бироқ, таклиф қилинган ходимни ишга жойлаштириш билан боғлиқ муайян мажбуриятлар (олдиндан меҳнат шартномаси тузиш, таклиф-хат бериш ва ш.к.)ни ўз зиммасига олишга иш берувчи фақат ўз хоҳиши бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза берган ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилганидан кейингина ҳақлидир.

236

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишнинг ёзма шакли қонун ҳужжатларида назарда тутилганми?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги ариза қандай шаклда (оғзаки ёки ёзма) қайтариб олиниши мумкинлигини белгилаб бермайди. Бироқ, амалиётда ҳар қалай ёзма шакл афзал кўрилади, чунки бу ҳолда меҳнат низолари юзага келишининг эҳтимоли сезиларли даражада камаяди.

Чунончи, А. меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати тугашидан икки кун олдин корхона кадрлар бўлимининг бошлиғига ўзининг аризасини қайтариб беришни сўраб, оғзаки мурожаат этди. Лекин А.нинг бу илтимосини қаноатлантириш рад этилди. Рад жавобини олгач, А. гўёки санасини аниқлаш учун аризани унга кўрсатишлари-

ни сўради, аризани олгач эса, уни йиртиб ташлади, бу хусу-
да далолатнома тузилди. Ариза берилганидан кейин икки ҳафта
ўтгач, А. билан меҳнат шартномаси бекор қилинди. Суд А. би-
лан меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб
топди ва уни аввалги ишига тиклади. Суд қарориди шунга
эътибор қаратилдики, А.нинг хатти-ҳаракати аризани қайта-
риб олиш тўғрисидаги қонуний талабни қаноатлантириши
шарт бўлган иш берувчи бу талабни қаноатлантиришни ғайри-
қонуний равишда рад этганлиги оқибатида келиб чиққан эди.

237

*Иш берувчи огоҳлантириш муддати ўтганидан кейин
меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан
бекор қилишни тўхтатиб туришга ҳақлими?*

МК 99-моддасининг биринчи қисмига биноан меҳ-
нат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида
ариза берган ходим қонунда белгиланган (икки ҳафталик) ёки
тарафларнинг келишувига биноан қисқартirilган огоҳланти-
риш муддати ўтгач, ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса
ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги
буйруқнинг кўчирма нусхасини, меҳнат дафтарчасини бериб,
у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор
қилинишини ўз вақтида расмийлаштириш (тегишли буйруқни
чиқариш, меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор
қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини
бериш, ҳисоб-китоб қилиш) иш берувчининг вазифаси ҳисоб-
ланади. Бу вазифани бажармаслик меҳнат тўғрисидаги қонун
ҳужжатларини бузиш сифатида баҳоланади. Бинобарин, агар
огоҳлантириш муддати ўтган бўлса, иш берувчи ходимдан,
масалан, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буй-
руқ чиқишини кутишни талаб қила олмайди. Бундай талаб
ғайриқонуний бўлади, чунки огоҳлантириш муддати тутага-
нидан кейин, иш берувчи меҳнат шартномасини ходимнинг
ташаббуси билан бекор қилишни ўз вақтида расмийлаштириш
борасидаги ўз вазифасини бажарди-йўқми, бундан қатъи
назар, ходим ишга чиқмасликка ҳақли.

Ҳеч қандай ҳолат иш берувчи томонидан меҳнат шартно-
маси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши кечикти-
рилишини оқлай олмайди. Амалиётда меҳнат шартномасини хо-
дим ўз ҳисобида турган моддий бойликларни топширмаганли-
ги, қарзи йўқлик варақасини имзолагиб чиқмаганлиги, корхо-
нага қарзини тўламаганлиги, бошланган ишини тутатмаганли-
ги, ҳисоботни тақдим этмаганлиги, ўз ўрнига одам топмаган-
лиги ва ш.к.ларни баҳона қилиб, расмийлаштиришни кечикти-
риш ҳоллари учраб турали. Бундай ҳоллар ғайриқонунийдир.

Бундан ташқари, агар юқорида келтирилган талабларнинг айримларини ходимга юклаш (масалан, ўз ўрнига одам топиш вазифасини) умуман ғайриқонуний ҳисобланса, иш берувчининг бошқа талаблари (масалан, ходим ҳисобида турган моддий бойликларнинг топширилиши) тўла асосли, лекин бу талаб ходимга фақат қонунда белгиланган ёки меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида тарафлар келишувига биноан белгиланган огоҳлантириш муддати мобайнида қўйилиши мумкин.

Шунинг учун агар ўз ҳисобида корхонанинг моддий бойликлари бўлган ходим ўз хоҳишига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ариза билан муурожаат этса, у вақтда иш берувчи бойликларни топшириш қабул қилиб олишнинг огоҳлантириш муддати тутағунигача амалга оширилиши учун барча шартларни таъминлаши керак (**238-саволга қаранг**).

Гоҳида ходим билан тузилган меҳнат шартномасида, баъзида эса корхонанинг локал ҳужжатларида ҳам ходим қарзи йўқлик варақасини имзолатиб чиқмасидан, ҳисоботни тақдим этмасидан ва ш.к.лардан аввал меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмаслиги тўғрисида қайдлар қилинади. Ҳамонки бу шартлар ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларидагига қараганда ёмонлаштириб қўяр экан, улар МКнинг 5-моддасига кўра қонуний эмаъ деб топилади.

238

Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза берган моддий жавобгар шахс огоҳлантириш муддати даврида унинг ҳисобида турган моддий бойликларни топширишдан бош тортса ниъа қилиш керак?

Агар корхонада моддий бойликларни қабул қилиб олиш топшириш учун барча шароитлар таъминланган бўлиб, ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза берган ходим бу бойликларни топширишни пайсалга солса, у ҳолда қуйидагиларни назарда тутиш керак:

— биринчидан, иш берувчининг ходим ҳисобида бўлган моддий бойликларни қабул қилиб олиш-топшириш тўғрисидаги қонуний фармойишини ходим томонидан бжарилмаслиги меҳнат вазифаларини бузиш сифатида баҳоланади. Бундай интизомсизлик айбдор ходимга нисбатан интизомий чора қўлланилиши учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Ходим, агар шундан кейин ҳам моддий бойликларни топширишдан бўйин товласа, у ҳолда ходим билан меҳнат шартномаси белгиланган тартибда ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун бекор қилиниши мумкин (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди);

— иккинчидан, ўз ҳисобида турган моддий бойликлар вақтида қабул қилиб олинishi-топширилишидан ходимнинг ўзи манфаатдор бўлиши керак. Бу қўйидаги ҳолатлар билан изоҳланади. Агар мазкур ходим томонидан бойликлар қабул қилиб олинаётган-топширилаётган жараёнда миқдори унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ камомад аниқланса ва ходим уни ўз хоҳишига биноан қоплашни рад этса, иш берувчига етказилган зарарни ундириб олишга фақат суд тартибида йўл қўйилади.

Ходим огоҳлантириш муддати мобайнида ўзининг ҳисобида турган бойликларни топширмаган ҳолда меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганидан кейин иш берувчи уларни ходим йўқлигида белгиланган тартибда кирим қилиши ва зарар аниқланган тақдирда уни собиқ ходимдан суд тартибида ундириб олиши керак.

Меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши ходимни моддий жавобгарликдан озод қилмайди (МК 185-моддасининг учинчи қисми).

Шундай қилиб, моддий жавобгар шахс томонидан меҳнат шартномасини ўз хоҳиши билан бекор қилиш тўғрисида ариза берилган тақдирда, иш берувчи ходим томонидан моддий бойликлар ўз вақтида қабул қилиб олинishi-топширилиши учун барча шароитларни яратиши, ходим эса иш берувчининг огоҳлантириш муддати давомида ўз ҳисобида турган бойликларни топшириш тўғрисидаги қонуний фармойишини бажариши керак. Бу вазифалар оғиншмай бажарилтишидан ҳам ходим, ҳам иш берувчи бир хилда манфаатдордир.

239

Дастлабки синов даврида меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинишининг ўзига хослик жиҳати борми?

Таъкидлаш керакки, меҳнат шартномаси ўз хоҳишига биноан бекор қилинишига қўйиладиган умумий талаблар дастлабки синов даврида меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳолларига ҳам жорий этилади. Фарқ фақат иш берувчини огоҳлантириш муддатидадир.

Агар умумий қоида бўйича ходим иш берувчини икки ҳафта аввал ёзма равишда огоҳлантириб қўйиши керак бўлса, дастлабки синов даврида у буни уч кун аввал қилиши керак (муфассалроқ 135-саволга қаранг).

МК 99-моддасининг бешинчи қисмига биноан меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризада унинг ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги билан боғлиқ қилиб қўйилса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

Мазкур ишни давом эттириш имкони йўқлиги объектив ҳолатлар тақозоси бўлиши керакки, бундай ҳолатларнинг юзага келиши ходимни иш берувчини икки ҳафта аввал огоҳлантириб қўйиб, умумий тартибда меҳнат шартномасини бекор қилиш имкониятидан маҳрум этади. Меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиш одатда унга қонун ҳужжатлари томонидан кафолатланган ҳуқуқларни (билим олиш, соғлиқни сақлаш, ижтимоий таъминот, сайлов ҳуқуқлари ва ш.к.ларга) рўёбга чиқариш билан боғлиқ бўлади. Бинобарин, меҳнат шарт-номасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиш тўғрисидаги талабнинг иш берувчи томонидан рад этилиши ғайриқонуний деб топилади, чунки бу ҳол ходимнинг тегишли ҳуқуқларини рўёбга чиқаришига тўсқинлик қилади.

Меҳнат кодексига ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятига эга эмаслигини боғлиқ қилиб қўювчи ҳолатларнинг намунавий рўйхатигина келтирилган. Улар ўқув юртига қабул қилинганлик, пенсияга чиқиш, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланишдан иборат. Ходим ҳақиқатан ҳам унга меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш имкониятини бермайдиган бошқа ҳолатларни ҳам (тиббий хулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга тўсқинлик қилувчи соғлиғи ҳолати, I ва II гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосини парвариш қилиш ва ш.к.) кўрсатиши мумкин.

Чунончи, Н. 14 ноябрда қорхона раҳбарига 16 ноябрдан меҳнат шартномасини ўз хоҳиши бўйича бекор қилиш тўғрисида ариза билан мурожаат этди. Н. ТМЭКнинг унга II гуруҳ ногиронлиги белгиланганлиги ва соғлиғи ҳолатига кўра аввалги ишни бажариши мумкин эмаслиги тўғрисидаги хулосасини тақдим этди. Иш берувчи у икки ҳафта ишлаб бериши лозимлигини айтиб, Н.нинг илтимосини қаноатлантиришни рад этди. Н. 17 ноябрдан ишга чиқмай қўйди, шу сабабли у билан меҳнат шартномаси узрсиз сабаб билан ишга чиқмаганликда ифодаланган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлик учун МК 100-моддаси иккинчи қисми 4-банди бўйича бекор қилинди.

Суд Н.нинг меҳнат шартномаси бекор қилиниши асосининг ифодасини «ўз хоҳишича» деб ўзгартириш ва Н.га иш берувчи томонидан етказилган маънавий зарарни қоплаш тўғрисидаги талабини асосли равишда қаноатлантирди. Суд қароридан шунга эътибор қаратилдики, иш берувчи Н.нинг меҳнат шартномасини кўрсатилган муддатда бекор қилиш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириши керак эди, чунки соғлиғининг ёмонлашуви унга аввалги ишини давом эттиришга тўсқинлик қиларди.

241

Корхонанинг локал ҳужжатлари ёки меҳнат шартномаси меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг қонун ҳужжатларида қайд этилмаган алоҳида хусусиятларини назарда тутиши мумкинми?

Амалиётда корхонанинг локал ҳужжатлари ва меҳнат шартномасида кўпинча ходимнинг ташаббуси билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган алоҳида хусусиятлари назарда тутилади. Бу қанчалик қонуний эканлиги тўғрисидаги саволга бир хилда жавоб бериб бўлмайди. Бу нарса локал ҳужжатлар ва меҳнат шартномасида қандай хусусиятлар назарда тутилганига боғлиқ. Агар меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилишнинг белгиланган тартибини мураккаблаштирувчи қоидалар ҳақида сўз юритилиб, ходимга қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган қандайдир қўшимча вазифалар юкланадиган бўлса, бу ҳолда уларни локал ҳужжатлар ёхуд меҳнат шартномаси мазмунига киритиш ғайриқонуний ҳисобланади. Бундай шартлар ходимнинг ҳолатини қонун ҳужжатларидагига нисбатан ёмонлаштиради ва МКнинг 5-моддасига мувофиқ ҳақиқий эмас деб топилиши керак.

Хусусан корхонанинг локал ҳужжатлари ва ходим билан тузилган меҳнат шартномасига қуйидаги қоидаларнинг киритилиши ғайриқонуний деб ҳисобланади:

— меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида иш берувчининг оғоҳлантириш муддатини икки ҳафтадан (синов муддати даврида — уч кундан) кўпга узайтириш тўғрисида;

— меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан фақат у бажарилган иш тўғрисида ҳисобот тақдим этганидан, бошланган ишни якунлаганидан, ўз ҳисобидаги моддий бойликларни топширганидан, қарзи йўқлик варақасини имзолатиб чиққанидан, иш берувчига етказилган зарарни тўла қоплаганидан ва бошқа шу каби ишлардан кейингина бекор қилиниши мумкинлиги тўғрисида;

— номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинган ҳолда, унинг неустойка тўлаши тўғрисида;

— меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан фақат узрли сабаблар мавжуд бўлганидагина бекор қилиниши тўғрисида ва ш.к.

Айни пайтда корхонанинг локал ҳужжатлари ва меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини аниқлаштириши, ходимга қўшимча кафолатларни назарда тутиши мумкин.

Чунончи, ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани бериш ва қабул қилиш тартибининг аниқлаб қўйилиши фақат мақбулгина эмас, балки мақсадга мувофиқ ҳамдир. Бундай аниқлик киритилиши ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларидагига нисбатан ёмонлаштириб юбормаслиги кераклиги туфайли, у ходимларга қаратилган муайян тавсияларни назарда тутиши мумкин. Ходимларнинг ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган талабларни эса императив шаклда баён этиб, мансабдор шахсларнинг тегишли вазифаларини қайд қилиш керак.

Масалан, юқорида таъкидланганидек, ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани бевосита раҳбарга, унинг ўринбосари, кадрлар бўлими, девонхона ва ш.к.ларга беришга ҳақли (**муфассалроқ 222-саволга қараг**). Бироқ бу ҳол меҳнат шартномасини бекор қилишга қарор қилган ходим тоҳида тегишли ариза билан аниқ қимга мурожаат қилиши лозимлигини билмаслигига олиб келади. Шунини ҳисобга олиб, ички меҳнат тартиби қоидаларида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани ходим томонидан, масалан, корхонанинг кадрлар бўлимига, девонхона ва шу каби бўлимларидан бирига берилиши назарда тутиб қўйилиши мумкин. Бундай аниқлик киритилиши ходимлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза беришни тартибга солиши мумкинки, бу ҳам ходим, ҳам иш берувчининг манфаатларига жавоб беради.

Шу билан бирга ходимнинг бу тартибни четлаб берилган аризаси ўз юридик кучини йўқотмайди ва унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантиришни рад этиш учун сабаб бўлиб хизмат қилмайди.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимнинг тегишли аризаси берилган мансабдор шахсларнинг бундай аризаларни дарҳол корхона раҳбарининг эътиборига етказишдан иборат вазифаси қайд этилиши, бундай аризаларни ҳисобга олиш ва рўйхатдан ўтказишнинг тартиби аниқ белгилаб қўйилиши, ариза қабул қилинганлиги тўғрисида ходимга бериладиган тилхатнинг шакли тасдиқланиши мумкин.

Корхонанинг мансабдор шахслари томонидан ички меҳнат тартиби қоидаларида уларга юклатилган вазифаларнинг бажарилмаслиги уларни белгиланган тартибда интизомий жазога тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Ички меҳнат тартиби қоидалари (корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари)да ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ходим ишни давом эттириши мумкин эмаслиги сабабли унинг ташаббуси билан меҳнат шартномаси иш берувчи томонидан ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиниши керак бўлган ҳоллар аниқлаштириб кўрсатилиши мумкин.

Меҳнат шартномасида, масалан, ходимнинг иш берувчини икки ҳафта эмас, камроқ муддат олдинроқ ёзма равишда огоҳлантириб қўйиб, меҳнатга оид муносабатларни ўз хоҳишига кўра бекор қилиш ҳуқуқи қайд этиб қўйилиши мумкин.

Кўпгина корхоналарнинг жамоа шартномалари мазкур корхонада узоқ муддат ишлаб, унинг иш самарадорлигини оширишга салмоқли ҳисса қўшган, пенсияга чиқиши сабабли ўз ташаббуси билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилаётган ходимларнинг ўз хоҳишлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишлари чоғида қўшимча (қонун ҳужжатлари билан белгиланмаган) тўловлар ёки бошқа имтиёزلарни назарда тутади.

3. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш

3.1. Умумий талаблар

242 *Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қандай талабларга риоя қилиниши керак?*

Биринчидан, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосланган бўлиши шарт (муфассалроқ 243-саволга қаранг). Фақат шу талабга риоя қилинган тақдирдагина иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилиши мумкин.

Иккинчидан, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартибига қўйиладиган талабларга қаттиқ риоя қилиниши керак. Бу талабларни қуйидаги гуруҳларга бўлиш мумкин:

— меҳнат шартномасини бекор қилиш ташаббуси кимга тегишли бўлишидан қатъи назар, умуман меҳнат шартномасини бекор қилишга қўйиладиган талаблар (муфассалроқ 215-саволга қаранг);

– иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг барча асосларига қўйиладиган талаблар (муфассалроқ 246-саволга қаранг);

– иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг бир нечаси ёки ҳатто биттасига қўйиладиган талаблар (муфассалроқ 247-саволга қаранг);

– иш берувчининг ташаббусига биноан ходимларнинг айрим тоифалари билан меҳнат шартномасини бекор қилишга қўйиладиган талаблар (муфассалроқ 248-саволга қаранг).

Учинчидан, шуни назарда тутиш зарурки, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан, ходимнинг айбли ҳатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаган асосларга биноан бекор қилиш чоғида (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари) иш берувчи ходимларга МКнинг 67-моддасида назарда тутилган кафолатларни бериши керак (муфассалроқ 249-саволга қаранг).

Тўртинчидан, меҳнат шартномасини, шу жумладан, иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда, жамоа келишуви, шунингдек корхонанинг жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатларида ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилган талаблар бажарилиши керак (муфассалроқ 250-саволга қаранг).

243

Қандай сабаблар (асослар) мавжуд бўлган тақдирда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли деб топилади?

Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини тарафларнинг ҳар бири томонидан бекор қилиш имкониятини назарда тутди. Бироқ, агар ходим меҳнатга оид муносабатларни уни тегишли қарорни қабул қилишга ундаган сабаблардан (иш жойини ўзгартиришга интилиш, ўқишга кириш, пенсияга чиқиш, шунчаки мазкур корхонада ишлашни истамаслик ва ш.к.) қатъи назар, бекор қилишга ҳақли бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан фақат Меҳнат кодексида назарда тутилган сабаблар (асослар) мавжуд бўлган тақдирдагина бекор қилиши мумкин.

МК 100-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига биноан бекор қилиниши фақат қуйидаги сабаблардан бири мавжуд бўлган тақдирдагина асосли деб топилади:

1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тутатилганлиги (268-296-саволларга қаранг);

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши (297-310-саволларга қараг);

3) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги (326-332-саволларга қараг);

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги (333-340-саволларга қараг);

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги (342-348-саволларга қараг);

б) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги (349-355-саволларга қараг).

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан МК 100-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтилмаган бирор-бир сабаблар (асослар)га кўра бекор қилиш ғайриқонуний деб топилади.

Эъгиборни шунга ҳам қаратмоқ лозимки, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асосларидан айримлари ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), бошқалари иш берувчига меҳнат шартномасини ходимнинг айби бўлмаган ҳолда бекор қилиш имкониятини (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2, 5 ва 6-бандлари) беради.

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш айни ходимнинг айбли хатти-ҳаракати туфайли амалга оширилганими ёки у бошқа сабаблар билан қилиб қўйилганими — бу кўп жиҳатдан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартибига боғлиқ бўлади. Бундан ташқари, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан, кўпчилиги ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари) бекор қилиш чоғида қонун ҳужжатлари ходимга бир қатор қўшимча кафолатлар, шу жумладан моддий тусдаги кафолатлар берилишини назарда тутуди (249-саволга қараг).

244

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг аввал назарда тутилган қайси асослари Меҳнат кодексига киритилмаган ва қайси асослар биринчи марта қайд қилинган?

Эслатиб ўтамизки, аввал амал қилган МҚК иш берувчи ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишга

ҳақли бўлган ўн битта асосни (МҚК 41-моддасидаги саккизта умумий ва МҚК 37-моддасидаги учта қўшимча) назарда тутарди. Бундан ташқари, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асослари бошқа норматив ҳужжатларда ҳам (ўриндошлик тўғрисида, вақтинча ва мавсумий ходимлар тўғрисидаги, интизом тўғрисидаги уставлар ва ш.к.) назарда тутилган эди.

Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг аввал амал қилган асосларидан фақат самарадорлиги ҳуқуқий қўлланиш тажрибасида тасдиқланган ва халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларга зид бўлмаганларинигина сақлаб қолди.

Чунончи, аввал амал қилган МҚКнинг 41-моддаси 5-бандида қайд қилинган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик оқибатида узлуксиз тўрт ойдан ортиқ ишга чиқмаганлик сабабли ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишни Меҳнат кодекси назарда тутмайди. Бу асос ХМТнинг 1982 йилги «Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида»ги 158-сон конвенцияси талабларига зид эди. Конвенция талабига кўра ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлиги у билан меҳнат шартномасини бекор қилишга сабаб бўла олмайди.

Шунингдек, Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аввал МҚК да амал қилган узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик (МҚК 41-моддасининг 4-банди), маст ҳолида ишга чиқиш, шунингдек гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсирида ишга келиш (МҚК 41-моддасининг 7-банди), корхона мол-мулкини талон-тарож қилиш (МҚК 41-моддаси 8-банди), бевосита пул ёки товар бойликлари билан ишловчи ходим томонидан унга бўлган ишончнинг йўқотилиши (МҚК 37-моддасининг 2-банди), тарбиявий ишларни бажарувчи ходимнинг ахлоқсиз хатти-ҳаракати (МҚК 37-моддасининг 3-банди) каби асосларини назарда тутмайди.

Бироқ, бу ҳол иш берувчининг меҳнат интизомини бузувчилар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш имкониятларини Меҳнат кодекси чеклаб қўйганлигини билдирмайди. Аксинча, Кодекс бу имкониятларни анча кенгайтирди. Содир этилганлиги учун ҳар қандай корхонада ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйиладиган бир галги кўпол хатоларнинг ягона рўйхатини (корхоналар хусусиятини ҳисобга олмасдан туриб, аввалги МҚК шундай қилишга уринарди) белгилаш амалда бажариб бўлмайдиган вазифа. Ҳозирги вақтда МК 100-моддаси, иккинчи қисмининг 4-банди корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида унинг хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда содир этилганлиги учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузишларнинг рўйхатини бел-

гилаб қўйиш имконини беради. Бу рўйхатга фақат аввал амал қилган МКҚда назарда тутилган ингизомни бузиш ҳолларигина эмас, балки содир этганлиги учун иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш ҳолатлари ҳам киритилиши мумкин (**муфассалроқ 334-340-саволларга қаранг**).

Меҳнат кодекси, аввал амал қилган МКҚдан фарқли равишда, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхатида аввал шу ишни бажарган ходим ўз ишига тикланиши сабабли меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини назарда тутмайди. Лекин бу мазкур асос умуман Меҳнат кодексидан чиқариб юборилганлигини асло англамайди. Бу сабабга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчининг ташаббусига боғлиқ бўлмаслигини ҳисобга олиб, мазкур асос МКнинг меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилинишига бағишланган 106-моддасида назарда тутилган.

Корхона мулкдорининг алмашиши сабабли шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш мустақил асос сифатида биринчи марта Меҳнат кодексига қайд қилинган. Шунингдек, қонунга тенглаштирилган ҳужжатларда (илгари бўлганидек) эмас, балки Кодексда биринчи марта ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши назарда тутилган (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди).

245

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аввал қўлланилган ва МК 100-моддасининг иккинчи қисмида қайд қилинган асослари мазмунига қандай ўзгартиришлар киритилган?

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида (аввал амал қилган МКҚнинг 41-моддаси 1-бандида) назарда тутилган асослари номларининг ўзгартирилганлигига эътиборни қаратиш керак. Меҳнат кодекси аниқлик киритадики, мазкур асос фақат корхона ходимларининг сони қисқарган (камайган) вақтдагина эмас, бундай камайиш юз бермаган, лекин, масалан, штат рўйхатига аввалгилари ўрнига янги лавозимлар киритилган, уларни эгаллаш учун бошқа касбдаги мутахассислар талаб қилинадиган вақтда ҳам қўлланилиши мумкин. Ишларнинг хусусияти ўзгарини тўғрисида ҳам худди шундай дейиш мумкин: масалан, корхона иш турини ўзгартириши муносабати билан,

гарчи корхона ходимларининг умумий сони камаймаган бўлса ҳам, ходимлардан аввалги мутахассисликлари ва малакалари бўйича фойдаланишнинг имкони бўлмай қолади. Шунини ҳисобга олиб, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди меҳнат шартномаси ходимларнинг қисқариши (иллари бўлганидек) муносабати билан эмас, балки уларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши муносабати билан бекор қилинишини назарда тутлади.

Яна шунини таъкидлаш керакки, Меҳнат кодекси биринчи марта мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келувчи ҳолатларни қайд қилади. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмининг ўзгариши шундай ҳолатлар ҳисобланади (**муфассалроқ 271-саволга қараи**).

Меҳнат шартномаси иллари назарда тутилганидек (МКҚ 41-моддаси 3-банди) ходим томонидан меҳнат вазифаларининг мунтазам бажарилмаганлиги учун эмас, балки ходим томонидан меҳнат вазифалари мунтазам бузилганлиги учун (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш имкониятини қайд қилади. Бу билан мазкур асос фақат ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатларга йўл қўйилганлигида қўлланилиши мумкин бўлиб, меҳнат вазифаларини бажармаслик, масалан, соғлигининг ҳолати ёмонлашуви ёки ходимнинг малакаси етишмаслиги сабабли келиб чиққан ҳолларга татбиқ этилмаслиги аниқ қилиб қўйилади. Бундан ташқари, ҳозир «тизим»ни белгилаш чоғида фақатгина иллари қўлланилган интизомий жазолар ҳисобга олиниб (аввалги МКҚда бўлганидек) қолмасдан, балки ходимни моддий жавобгарликка тортиш, шунингдек меҳнат интизомини бузувчига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа локал ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилиши: мукофотдан маҳрум этиш, йил якунлари бўйича тақдирлов, белгили хизмат муддатини адо этганлиги учун фоида устама ва шу қабиладан маҳрум қилиниши ҳисобга олинади (**муфассалроқ 326-саволга қараи**).

Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишга нолайоқ бўлиб қолиши иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзгартириш киритилмасдан қолган ягона асосидир (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди). Шу билан бирга иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига, шу жумладан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича ҳам жиддий тузатишлар киритилган (**307-саволга қараи**).

МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослар бўйича иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига қандай умумий талаблар қўйилади?

Иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилиш чоғида қуйидаги талабларга риоя қилиниши керак: меҳнат шартномаси ходим вақтинча меҳнатга лаёқатсизлиги даврида ва у меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган вақтида бекор қилинишига йўл қўйиб бўлмаслиги (МК 100-моддасининг учинчи қисми; башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида бекор қилиш учун олдиндан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг розилигини олиш назарда тутилган бўлса (МКнинг 101-моддаси), бундай розиликни олмасдан туриб меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги; меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида ходимнинг олдиндан огоҳлантирилиши (хабардор қилиб қўйилиши) (МКнинг 102-моддаси) ва бошқалар.

Шуни унутмаслик керакки, Меҳнат кодекси иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига қўйиладиган санаб ўтилган умумий талабларнинг айримлари меҳнатга оид муносабатлар улар томонидан айрим асослар бўйича қўлланилмайдиган вақтдаги истисноларини ҳам назарда тутати. Чунончи, корхона тутатилиши муносабати билан, шунингдек корхона раҳбари билан МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асосларнинг исталгани бўйича иш берувчининг ташаббусига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг розилиги талаб қилинмайди. Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик ва ходим таътилларида бўлган вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги қоида корхона тутатилиши муносабати билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш ҳолларига жорий этилмайди. Меҳнат шартномасининг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилиниши тўғрисида ходим олдиндан огоҳлантирилмайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартибига қўйиладиган юқорида санаб ўтилган талабларнинг айримлари қонунда илгари ҳам қайд қилинган эди, бошқалари — биринчи марта назарда тутилди.

Чунончи, Меҳнат кодекси ходим вақтинча ишга лаёқатсиз ва таътилларида бўлган даврда у билан меҳнат шартномаси-

ни иш берувчининг ташаббусига биноан бекор қилишга йўл қўйиб бўлмаслиги тўғрисидаги талабни сақлабгина қолмасдан, балки аввал амал қилган МҚҚда назарда тутилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик туфайли узлуксиз равишда тўрт ойдан кўпроқ ишга чиқилмаганлигига асосланиб меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги асосни чиқариб ташлаб, бу талабни янада кучайтирди **(244-саволга қаранг)**.

Илгари амал қилган МҚҚ сингари, Меҳнат кодекси иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олишни назарда тутди. Бироқ, агар авваллари бундай розиликни олиш қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган бўлса, эндиликда у жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида ҳал қилинади. Бинобарин, башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси иш берувчининг тегишли мажбуриятини назарда тутмаса, у ҳолда иш берувчининг ташаббуси билан касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тамомилан қонуний бўлади. Бундан ташқари, аввалги МҚҚдан фарқли равишда Меҳнат кодекси касаба уюшмаси қўмитасига ходимларнинг корхонада тузилиши мумкин бўлган ягона вакиллик органи сифатида қарамайди. МК 21-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддатини ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органини ўзлари белгилайдилар. Яъни, жамоа шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилинишини касаба уюшмаси қўмитаси билан эмас, балки ходимларнинг корхонадаги бошқа вакиллик органи билан келишиб олиши мумкин.

Меҳнат кодекси иш берувчининг фақат ходимларнинг сони (штати) ўзгариши ёки корхонани тулатиш (илгари бўлганидек) муносабати билангина эмас, балки МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандидан ташқари бошқа барча асосларга биноан иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғларида ҳам меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходимни огоҳлантириш (хабардор қилиш) мажбуриятини биринчи марта назарда тутди. Бунинг устига, ходимни огоҳлантириш муддатлари ва огоҳлантиришнинг компенсация билан алмаштирилиши меҳнат шартномаси қандай асосларга боғлиқ ҳолда бекор қилинаётганлигига қараб фарқланади **(муфассалроқ 252-267-саволларга қаранг)**. Хабардор

қилишнинг қисқа муддатлари ва энг соддалаштирилган тартиби ходимнинг айбли хатги-ҳаракати билан боғлиқ асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш учун белгиланган (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

247

Иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига МК 100-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларнинг ҳаммасини эмас, фақат айримлари ёки ҳатто улардан биттасини қўлланиш чоғида бажарилиши керак бўлган талаблар назарда тутилганми?

Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан асосларнинг ҳаммаси бўйича эмас, фақат уларнинг айримлари бўйича бекор қилиш тартибига қўйиладиган бир қатор талабларни қайд этган. Бу талаблар меҳнат шартномасини бекор қилиш ходимнинг айбли хатги-ҳаракати билан қанчалик боғлиқлигига қараб фарқланади.

Масалан, меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгариши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди), ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди), корхона мулкдорининг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди) сингари ходимнинг айбли хатги-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаган ҳолларда бекор қилиш чоғида иш берувчи ходимни мазкур корхонада ишга жойлаштириш чораларини кўриши керак (МК 92-моддасининг иккинчи қисми). Бу шартга риоя этилмаслиги меҳнат шартномасини юқорида келтириб ўтилган асослардан биронтаси бўйича бекор қилиш ғайриқонуний деб топилади, ходимнинг аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги талаби эса, қаноатлантирилади (195, 196-саволларга қаранг).

Меҳнат шартномасини ходим ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) ёхуд бир марта қўпол равишда бузганлиги (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди) учун бекор қилиниши интизомий жазо тури ҳисобланади. Бинобарин, бу асосларни қўлланиш чоғида интизомий жазолар берилишининг қонунда белгиланган муддатлари ва тартибига қаттиқ риоя этилиши зарур (МКнинг 182-моддаси).

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш чоғида фақат мазкур белгили асосга биноан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тартибига қўйиладиган алоҳида талаблар ҳам ҳисобга олинishi зарур. Чунончи,

ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгариши муносабати билан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш қонуний бўлишининг шартларидан бири МК 103-моддасининг ходимларни ишда қолдиришга бўлган имтиёзли ҳуқуқ хусусидаги талабига риоя этилишидан иборатдир.

Иш берувчининг ташаббуси билан айрим асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига қўйиладиган талаблар меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг тегишли асосларига бағишланган саволларнинг жавобларида муфассал ёригилган.

248

Ходимларнинг айрим тоифалари билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартибига қандай талаблар қўйилади?

Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида аёллар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга қўшимча қароқароқларни назарда тутди. Чунинчи, МКнинг 237-моддасига мувофиқ ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шarti билан бекор қилинади. Бинобарин, мазкур аёллар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни тақиқлар экан, Меҳнат кодекси бу қоидадан фақат биргина истисно бўлишини — корхона тугатилишини назарда тутди. Бироқ, бу ҳолда ҳам улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг уларни албатта ишга жойлаштиришни назарда тутувчи алоҳида тартиби белгиланган (муфассалроқ 508-саволга қаранг).

Иш берувчининг ташаббуси билан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг умумий тартибига риоя этилишидан ташқари, фақат маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

Иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмиталари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари аъзолари бирон-бир шаклда таъқиб қилинишига йўл қўймаслик мақсадида, МК 25-моддасининг иккинчи қисми вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг

сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўймайди (муфассалроқ 369, 376-саволларга қаранг).

Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 6 майда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасида депутатларнинг мақоми тўғрисида»¹ Қонунининг 28-моддасига мувофиқ Олий Мажлис депутати билан тузилган меҳнат шартномаси унинг ваколати мобайнида Олий Мажлиснинг, сессиялар орасидаги даврда эса — Олий Мажлис Кенгашининг розилигини олдиндан олмасдан туриб бекор қилиниши мумкин эмас.

Жўқорғи Кенгес, вилоят, туман, шаҳар Кенгаши депутати билан меҳнат шартномаси ўз ваколатлари даврида иш берувчининг ташаббуси билан ҳокимиятнинг тегишли вакиллик органи, сессиялар орасидаги даврда эса — Жўқорғи Кенгес, тегишли ҳоким розилигини олдиндан олмасдан туриб бекор қилиниши мумкин эмас. Жўқорғи Кенгес раиси ва тегишли вилоят, туман, шаҳар ҳокимининг мазкур масала юзасидан қарори ҳокимиятнинг тегишли вакиллик органи тасдиғига киритилади.

249

Иш берувчининг ташаббусига кўра ходимлар билан меҳнат шартномасини, уларнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича бекор қилиш пайтида ходимларга моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай кафолатлари берилади?

Иш берувчи томонидан ходимлар сони (штати) ўзгарганлиги, иш хусусиятининг ўзгарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилиши муносабати билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди), ходимнинг бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди), шунингдек корхона мулкдорининг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди) меҳнат шартномаси бекор қилиниши чоғида ходимларга моддий қўллаб-қувватлашнинг қуйидаги кафолатлари берилади:

— камида бир ойлик ўртача маош миқдорида ишдан бўшатилган нафақаси тўланади (муфассалроқ 473-г-саволига қаранг);
— иш излаш даврида бир ойлик ишдан бўшатилган нафақасини ҳисобга олган ҳолда камида икки ой муддатга ўртача ойлик иш ҳақи сақланади;

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 6, 114-модда.

— агар ходим ўзи билан меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ўн кундан кечикмасдан маҳаллий меҳнат органида иш изловчи мақомида рўйхатдан ўтса, кейинчалик ишга жойлаштирилмаганлиги маҳаллий меҳнат органининг тегишли маълумотномаси билан тасдиқланса, иш излаш давридаги ўртача иш ҳақи учинчи ойга ҳам сақланади.

Таъкидлаш керакки, ишга жойлашиш даврида ишдан бўша-тиш нафақасини тўлаш ва ўртача иш ҳақини сақлаш ходим олишга ҳақли бўлган бошқа барча тўловлар (тегишли иш ҳақи, фойдаланилмаган таътил учун компенсация, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати ўрнига ходимга тўланадиган компенса-ция ва бошқалар)дан қатъи назар берилади.

250

Жамоа келишуви, шунингдек корхонанинг жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатлари ёхуд меҳнат шартномасида иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига қўйиладиган қандай талаблар назарда тутилиши мумкин?

Иш берувчи меҳнатта оид муносабатларни ўз ташаббуси билан бекор қилиш тартибига нисбатан фақат қонун ҳужжатларида белгиланган талабларгагина эмас, балки шартномавий тусдаги норматив ҳужжатларда (жамоа келишуви, жамоа шартномаси ва корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари), шунингдек меҳнат шартномасида назарда тутилган талабларга ҳам оғинмай риоя этиши керак.

Бир қатор ҳолларда қонун ҳужжатлари у ёки бу масалани локал ёхуд индивидуал-шартномавий тартибда ҳал этиш имкониятини тўғридан-тўғри кўрсатади, бу масала қандай ҳужжат билан ҳал этилиши мумкинлигини белгилаб қўяди.

Масалан, юқорида таъкидланганидек, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун олдиндан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигини олиш тўғрисидаги масала жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида ҳал қилиниши мумкин (МК 101-моддасининг биринчи қисми). Иш берувчи бир марта содир этилганлиги учун ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган қўпол интизомсизлик ҳолатлари рўйхати корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланади (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди). Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан аввал бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин (МК 104-моддасининг биринчи қисми) ва ш.к.

Бошқа ҳолларда Меҳнат кодексининг моддалари у ёки бу тўлов (ёхуд бошқа кафолат) қонун ҳужжатларида белгиланганидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилиши (ҳажмда берилиши)ни белгилаб, шартномавий хусусиятдаги гоаят хилма-хил ҳужжатларда бу кафолатлар даражасини ошириш имкониятини назарда тутлади.

Чунончи, МК 109-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида тўланадиган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

МК 102-моддасининг олтинчи қисмига биноан огоҳлантириш муддати давомида, меҳнатта оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этганда, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади.

Бинобарин, жамоа келишувига, шунингдек жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида иш берувчининг ходимни ишдан бўшатиш вақтида қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам миқдорда тўланадиган нафақага нисбатан оширилган ишдан бўшатиш нафақаси белгилаш ёки ходимни меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан тутатилиши тўғрисида огоҳлантириш даврида иш излаш учун ҳафтада бир кун эмас, балки кўпроқ кун бериш мажбурияти қайд этиб қўйилиши мумкин.

Ва, ниҳоят, меҳнат ҳуқуқларининг қонун ҳужжатларида тўғридан-тўғри кўрсатилмаган қўшимча кафолатлари берилиши мумкинлиги жамоа келишувига, шунингдек корхонанинг жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатларида, меҳнат шартномасида қайд этиб қўйилиши мумкин.

Масалан, МК 102-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ходимни ходимлар сонга (штати) ёки, иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тутатилганлиги муносабати билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди) меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш муддатини компенсация билан алмаштириш масаласи меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳал этилади.

Бироқ, корхонанинг жамоа шартномасида иш берувчи ходимни огоҳлантириш муддатини унга мувофиқ миқдордаги компенсация билан алмаштириш тўғрисидаги илтимосини, масалан, агар шу муддатда ходим тегишли корхона раҳбари томонидан имзоланган таклиф-хат билан бошқа ишга таклиф қилинсагина қондириш мажбуриятини олиши назарда тутилиши мумкин. Бундай вазиятда иш берувчи ходимнинг огоҳлантириш муддатини унга мувофиқ миқдордаги компенсация билан алмаштириш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантиришни рад этишга ҳақли эмас.

Эътиборни шунга қаратиш лозимки, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг шартномавий тартибда назарда тутилаётган ўзига хос хусусияти ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларидагига нисбатан ёмонлаштириб қўйиши мумкин эмас.

Бундан ташқари, шартномавий хусусиятдаги ҳужжатларнинг «даражаси»га риоя қилиниши керак. Бу, масалан, жамоа шартномаси ходимлар учун жамоа келишувига нисбатан кўпроқ кафолатлар ва имтиёзлар ҳажмини қайд қилиши мумкинлигини, лекин ходимнинг аҳволини жамоа келишувига нисбатан ёмонлаштириб юбориши мумкин эмаслигини билдиради. Чунончи, агар жамоа келишуви иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олинишини назарда тутса, бу ҳолда, жамоа шартномасида у қайд қилинган-қилинмаганидан қатъи назар, тегишли розилик албатта олиниши керак. Агар жамоа келишувига зид равишда жамоа шартномасида бундай розилик олиш талаб қилинмаслиги қайд қилинган бўлса, МКнинг 5-моддасига кўра мазкур шартноманинг тегишли шарти ғайриқонуний деб топилиши керак.

Жамоа келишуви, шунингдек корхонанинг жамоа шартномаси ёхуд бошқа норматив ҳужжатларида белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасини ошириши мумкин бўлган меҳнат шартномаси тўғрисида ҳам шундай дейиш мумкин.

Меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган ҳужжатларда назарда тутилган кафолатлар даражасини пасайтирувчи шартларни ўз ичига олса, бу шартлар ғайриқонуний деб топилади.

251 *Муддатли меҳнат шартномаси унинг муддати ўтгунигача иш берувчининг ташаббуси билан қандай тартибда бекор қилинади?*

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ва муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун ягона қоидаларни белгилайди. Бу муддатли меҳнат шартномаси унинг амал қилиш муддати ўтгунигача номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини бекор қилаётган асослар ва тартибда бекор қилиниши мумкинлигини билдиради.

Шу билан бирга, МК 104-моддасига мувофиқ муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан илгари бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкинлигига эътиборни қаратиш керак.

Муддатли меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан муддатидан илгари бекор қилинган ҳолда шартномада кўзда тутилган неустойкани унинг тарафларидан қайси бири тўлаши масаласи меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ-боғлиқ эмаслигига қараб ҳал қилинади.

Агар муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2, 5 ва 6-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у ҳолда неустойка тўлаш мажбурияти иш берувчига юкланади.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) муддатидан илгари бекор қилинган бўлса, неустойкани ходим тўлаши керак (**муфассалроқ 395-саволга қаранг**).

3.2. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш

252

Ходимни у билан тузилган меҳнат шартномаси келгусида иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши тўғрисида олдиндан огоҳлантириб қўйишдан мақсад нима?

Меҳнат шартномасини келгусида бекор қилиш тўғрисида олдиндан огоҳлантириб қўйиш Халқаро меҳнат ташкилотининг бир қатор Конвенцияларида назарда тутилган ва меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқнинг энг муҳим кафолатларидан биридир.

Чунончи, масалан, Халқаро меҳнат ташкилотининг 1982 йилги «Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида»ги Конвенцияси шундан келиб чиқадики, олдиндан огоҳлантиришнинг асосий мақсади ходимга олдиндан, иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси бекор қилингунигача, ўзи учун мос келадиган ишни топиб олиш имконини беришдан иборатдир. Шу муносабат билан ходимга иш қидириш учун давомли муддат берилиши керак.

Авалли МҚКда иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини фақат МҚК 41-моддасининг 1-бандида қайд қилинган асос — ходимларнинг сони (штати) қисқариши ёхуд корxonанинг тугатиламлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш назарда тутилган. Бошқа барча асослар бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш ходимни огоҳлантирмасдан туриб амалга ошириларди.

Меҳнат кодекси шундан келиб чиқадики, бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнат шартномасини иш берувчининг та-

шаббуси билан бекор қилиш ходим учун қўтилмаган ҳол бўлиши мумкин эмас ва иш берувчинини ходимни у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида олдиндан огоҳлантириб қўйишдан иборат умумий мажбуриятини қайд этади.

Шундай қилиб, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни олдиндан огоҳлантиришдан асосий мақсад шундан иборатки, токи ходимга меҳнат шартномасини бекор қилишга тайёрланиш имкони берилсин, шу муддатда ўзига мос келадиган иш топиб олсин. Шу билан бирга шу муддатнинг ўзида қонун ҳужжатлари иш берувчига меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари бўйича бекор қилиш чоғида ходимни мазкур корхонанинг ўзида ишга жойлаштириш учун зарур чоралар қўриш мажбуриятини юклайди (**муфассалроқ 195, 196-саволларга қаранг**).

Эътиборни яна шунга қаратмоқ лозимки, Меҳнат кодекси кўрсатилган огоҳлантириш муддатларини белгиланган тартибда тенг миқдордаги компенсация билан қоплаш имкониятини беради (**муфассалроқ 262-саволга қаранг**).

МК 102-моддасида назарда тутилган ходимни келгусида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни МКнинг 89-моддасида қайд қилинган, ходимни бошқачароқ мақсадни кўзловчи меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги огоҳлантириш билан чалқаштирмаслик керак (**154-саволга қаранг**).

253

Қонун ҳужжатлари иш берувчи зиммасига ходимни у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти борлиги тўғрисида қандай муддатга огоҳлантиришни юклайди?

МКнинг 102-моддасига мувофиқ, иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни куйидаги муддатларда огоҳлантириши шарт:

1) меҳнатга оид муносабатларни:

— технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тутағилганлиги муносабати билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг биринчи банди);

— корхона мулкдори алмашганлиги туфайли шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди) бекор қилинганда камида икки ой олдин;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши му-

носабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда — камида икки ҳафта олдин (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди).

Меҳнат шартномаси ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилинганда (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) иш берувчи шу ходимни камида уч кун олдин хабардор қилиб қўйиши керак.

254 Қандай ҳолларда иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ходим огоҳлантирилмайди?

Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилиниши ходимни олдиндан огоҳлантирмасдан амалга оширилади (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди). Бироқ шуни унутмаслик керакки, агар ўриндошлар билан меҳнат шартномаси МКнинг 100-моддасида назарда тутилган бошқа асослар бўйича бекор қилинаётган бўлса, бу ҳолда у ҳам бошқа ходимлар сингари тегишли муддатларда огоҳлантирилиши (хабардор қилиниши) керак.

Агар тиббий хулосага мувофиқ мазкур ишни бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса, бу ходим билан меҳнат шартномасини ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқлиги муносабати билан бекор қилинганда олдиндан огоҳлантирилмайди. Бу ҳолда огоҳлантириш ўрнига қонун ҳужжатлари иш берувчи зиммасига ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдорида компенсация тўлаш мажбуриятини юклайди (муфассалроқ 265-саволга қаранг).

255 Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш муддати қандай ҳисобланади?

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги огоҳлантириш муддати иш берувчи белгиланган тартибда, яъни тилхат олган ҳолда ходимга келгусида меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини маълум қилган кундан кейинги кундан бошлаб ҳисоблана бошланади.

Агар ходим бундай огоҳлантириш билан танишишни рад этса, унда огоҳлантириш муддати шундай рад жавоби берилган куннинг эртасидан бошлаб ҳисобланиши керак. Лекин бу ҳолда иш берувчи ходим огоҳлантириш хатининг мазмунини би-

лан танишишни рад этганлигини кўрсатувчи далилларни тайёрлаб қўйиши керак (муфассалроқ 260-саволга қаранг). Низо-ларнинг олдини олиш учун, ходим фақат шундай огоҳлангириш олганлигига имзо чекишигина эмас, балки уни олган санасини ҳам кўрсатиши муҳим. Муддатни корхона раҳбари тегишли огоҳлангириш хатини имзолаган кундан бошлаб ҳисоблаш ғайриқонуний деб топилади.

256 *Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлангириш муддатига қайси даврлар киритилмайди?*

Ходимни келгусида у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлангириш муддатига, корхона тугатилиши сабабли меҳнатга оид муносабатлар бекор қилиниши бундан мустасно, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври, шунингдек ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақт киритилмайди. Масалан, ходим ўзи билан меҳнат шартномаси ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан келгусида бекор қилиниши тўғрисида 4 сентябрда огоҳлангирилди. Умумий қоидага кўра, иш берувчи бу ходим билан мазкур асосга кўра меҳнат шартномасини икки ойлик муддат ўтганидан кейин, яъни 4 ноябрда бекор қилишга ҳақли. Бироқ, агар шу даврда ходим 20 календарь кунни вақтинча меҳнат лаёқатини йўқотган бўлса, унда огоҳлангириш мудлатининг тугани 4 ноябрдан 24 ноябрга кўчирилиши, яъни мазкур ходим меҳнатга вақтинча лаёқатсиз бўлган бутун давр қўшилши керак.

Шу билан бирга шунинг назарда тутиш керакки, ҳамонки МКнинг 102-моддаси ходимни огоҳлангириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақт киритилмаслигини назарда тутар экан, ходим ишда бўлмаган бошқа барча даврлар (ҳақ тўланадиган таътиллар ва иш ҳақи сақланмасдан бериладиган таътиллар, ортиқча ишланган вақт учун олинган дам олиш кунлари ва ш.к.) иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлангириш муддатига киритилади.

Аммо шунинг унутмаслик керакки, ходим меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврда (МК 100-моддасининг учинчи қисми) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Демак, агар ходим таътилда бўлган вақтни ҳисоб қилинган огоҳлангириш муддати тугаб, лекин таътил ҳали тамом бўлмаса, иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини фақат тегишли таътил тугатанидан кейин бекор қила олади.

257

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ходимни яқин муддатда у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш мумкинми?

Амалдаги қонун ҳужжатлар ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган даврда у билан яқин фурсатда меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходимни огоҳлантиришни тақиқламайди. Лекин бунда МК 102-моддасининг олтинчи қисми талабини ҳам унутмаслик керакки, унга биноан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври огоҳлантириш муддати киритилмайди. Бинобарин, бу ҳолда огоҳлантириш муддатининг бошланиши вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик тугаган куннинг эртасидан бошлаб ҳисобланади. Бу ҳолда ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган даврларга ҳам тааллуқлидир.

258

Огоҳлантириш муддати даврида бошқа иш излаш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ёки бўш бир кун ходимга қандай тартибда берилиши керак?

МК 102-моддасининг олтинчи қисмига мувофиқ, огоҳлантириш муддати мобайнида, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли ҳатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этганда (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади.

Бу янги кафолатнинг берилиши фақат ходим манфаатига эмас, балки иш берувчининг манфаатига ҳам мос тушади, чунки, агар огоҳлантириш даврида ходим ўзига бошқа иш қидириб топса, кейинчалик ишга жойлаштириш даврида унинг ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб туришга ҳоҳат қолмайди.

Шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, Меҳнат кодекси бу кафолатга энг кам кафолат сифатида қарайди. Айни мана шунинг учун МК 102-моддасининг олтинчи қисмида ходимга ҳафтада «камида» бир кун бўш вақт берилиши таъкидланади. Жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, шунингдек ходим билан тузилган меҳнат шартномасида, МК 4-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, қонун ҳужжатларидагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари белгиланиши мумкин. Масалан, айрим корхоналарнинг жамоа шартномаларида огоҳлантириш даврида оспиритлан ижтимоий муҳофазага муҳтож шахсларга (ногиронлар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, кўп болали ва яқка оналар ва бошқаларга),

шунингдек мазкур корхонада узоқ иш стажига эга бўлган ходимларга иш ҳақи сақланган ҳолда ҳафтада бир кун эмас, балки икки кун бўш вақт берилиши назарда тутилган. Шунингдек иш берувчининг ходим хоҳишига қараб унинг ишдан огоҳлантириш даврида қисқартирилган ёки тўлиқ бўлмаган иш куни бериш мажбурияти, шу даврда ходимга унинг иштимосига кўра иш қидириш учун ҳақ тўланмайдиган кўшимча кунлар берилиши ва ш.к. назарда тутилиши мумкин.

Ходимга иш қидириш учун ҳафта мобайнида айна қайси кун берилиши масаласини иш берувчи ишлаб чиқариш ва ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда ҳал қилади. Шу билан бирга корхонанинг жамоа шартномасида, масалан, ходимларнинг айрим тоифалари (ўн саккиз ёнга тўлмаган шахслар, кўп болали оналар, мазкур корхонада узоқ иш стажига эга бўлган ходимлар ва бошқалар) иш қидириш учун ҳафтанинг ўзларига маълум келадиган кунини танлаш ҳуқуқига эга эканликлари назарда тутилиши мумкин.

Низоларнинг олдини олиш учун меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимга имзо чектириб маълум қилинадиган ёзма огоҳлантириш матнида огоҳлантириш муддати мобайнида иш қидириш учун унга ҳафтанинг аниқ қайси куни берилиши кўрсатилиши мақсадга мувофиқдир (259-савоал қараң).

259

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилинаёзми тўғрисида ходимни огоҳлантириш (хабардор қилиш) қандай расмийлаштирилади?

Меҳнат кодекси (МКнинг 102-моддаси) фақат бундай огоҳлантиришнинг ҳеч истисносиз ёзма шаклини белгилаб, унинг мазмунини аниқлашгирмайди. Ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ҳар қандай оғзаки огоҳлантиришлар юридик аҳамиятта эга эмас, бинобарин, меҳнат низоси юзага келган тақдирда эътиборга олиниши мумкин эмас.

Ёзма огоҳлантириш иш берувчининг ташаббуси бўйича ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаган асослар (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-баңдлари)га кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида амалга оширилади. Бундай огоҳлантиришларни ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этиши билан боғлиқ асослар бўйича меҳнатта оид муносабатлар бекор қилиниши тўғрисида (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-баңдлари) унинг хабардор қилинишидан фарқлаш керак.

Меҳнат шартномаси ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилинган ҳолларда Меҳнат

кодекси иш берувчига ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тўғрисида камида уч кун олдин хабардор қилиб қўйиш ёхуд унга мутаносиб компенсация тўлаш мажбуриятини юклайди.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришдан фарқли равишда ходимни бундай хабардор қилиш ёзма равишда ҳам, оғзаки шаклда ҳам амалга оширилиши мумкин. Лекин бу ҳолда иш берувчи тегишли далилга эга бўлиши керак. Масалан, ходимни ишлаб чиқариш кенташида оғзаки шаклда хабардор қилиш ёки буни бошқа ходимлар олдида амалга ошириш ва ш.к. Ҳар қалай хабар ҳам ёзма шаклда тузилгани афзал, чунки бу ҳолда меҳнат низосининг келиб чиқиш эҳтимоли анча камаяди. Ходимни огоҳлантиришдан фарқли равишда унга ёзма хабарни имзо чектириб қилиш мумкин. Хабарни, масалан, почта орқали юбориш мумкин. Бинобарин, ходимнинг айбли хатти-ҳаракати учун меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида фақат иш берувчи меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишга доир ўз ниятини қонунда белгиланган муддатда ҳар қандай йўл билан ходимга етказишигина муҳимдир.

Ҳамонки қонун ҳужжатлари огоҳлантириш хатининг аниқ мазмуни қандай бўлиши кераклигини белгиламаган экан, унинг бир варианты (217-218-бетларга қаранг) тақлиф қилинади, ундан кўпгина корхоналарда фойдаланилади.

260

Агар ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ёзма огоҳлантириш билан имзо чектирган ҳолда танишишни рад этса, нима қилиш керак?

Амалиётда ходим иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш хатини имзолашни рад этиш ҳоллари учрайди. Шу муносабат билан назарда тутиш керакки, низо келиб чиққан тақдирда огоҳлантириш хатида унинг имзоси бўлмаса ҳам суд меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходим ўз вақтида огоҳлантирилганлигини эътироф этиши мумкин. Лекин бунинг учун иш берувчи томонидан ходимга белгиланган муддатларда огоҳлантириш хати билан уни имзолаган ҳолда танишиб чиқиш тақлиф қилинганлиги, бироқ у имзо чекишни рад этганлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар тақдим этилиши шарт. Мазкур масала юзасидан ҳақиқатни ойдинлаштириш учун суд ниҳоятда хилма-хил далилларни, шу жиҳатдан гувоҳларнинг кўрсатмаларини кўриб, баҳолаши мумкин. Шу билан бирга таъкидлаш керакки, иш берувчининг манфаатларини кўзлаб, ходим меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш хати билан уни имзолаб танишишни рад этганлиги тегишли далолатнома билан расмийлаштирилиши

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида
ОГОҲЛАНТИРИШ ХАТИ

_____ 1
 (огоҳлантирилаётган ходимнинг исми-шарифи, отасининг исми,

_____ эгаллаб турган лавозими)

Ушбу билан _____ дан
 _____ (вақт ва тахминий сана кўрсатилади)

бошлаб Сиз билан меҳнат шартномаси _____
 _____ (Кодекс, бошқа норматив ҳужжат

_____ моддаси ва банди кўрсатилиб, меҳнат шартномасини бекор қилиш сабаблари баён этилади) га кўра бекор қилиниши мумкинлиги ҳақида огоҳлантираман.

Кўрсатилган огоҳлантириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик давлари, шунингдек Сиз давлат ва жамоат топшириқларини бажарган вақтингиз (корхона тугатилгани муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш бундан мустасно) қирмайди.

Огоҳлантириш муддати даврида Сиз ҳафтада _____ кун
 _____ кунлари ўртача иш ҳақингиз

_____ (ҳафтанинг куни кўрсатилади)

сақланган ҳолда ишга чиқмасликка ва бу вақтдан бошқа иш қидириш учун фойдаланишга ҳақлисиз.

Тарафларнинг келишувига биноан (меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилишда иш берувчининг қарорига биноан) огоҳлантириш муддати тўла ёки қисман сизнинг ўртача ойлик иш ҳақингиз даражасидаги компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилишда Сизга мазкур огоҳлантириш хатининг орқа томонида баён этилган моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари берилади.

Сизга маълум қиламанки, ҳозирги вақтда корхонада қуйидаги бўш лавозимлар бор:

_____ (иш турлари, қайта ўқиш имконияти)

Кўрсатилган иш турларидан бири (қайта ўқитиш)га ўтиш хусусидаги ўз розилигингиз ҳақида менга тегишли ариза билан мурожаат этиб, хабардор қилиб қўйишингиз зарур.

Корхона раҳбарининг корхона
 муҳри билан тасдиқланган имзоси

Огоҳлантириш хатининг иккинчи нусхасини олдим

_____ (ИМЗО)

_____ (сана)

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандларида кўрсатилган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари¹

Моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари	Кафолатларни бериш асослари	Моддий ёрдамни тўлаш вақти
ўртача ойлик маош миқдоридagi ишдан бўшатиш нафақаси	— меҳнат шартномасини бекор қилиш туғрисидаги буйруқ	меҳнат шартномаси бекор қилинган кун
меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейинги иккинчи ой учун ўртача ойлик иш ҳақини тўлаш	— меҳнат дафтарчаси — шахсни тасдиқловчи ҳужжат	меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин икки ой ўтгач, иш ҳақи бериладиган кун
меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейинги учинчи ой учун ўртача ойлик иш ҳақини тўлаш	— маҳаллий меҳнат органининг маълумотномаси — меҳнат дафтарчаси — шахсни тасдиқловчи ҳужжат	меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин уч ой ўтгач, иш ҳақи бериладиган кун
ишсизлик нафақаси тўланиб, ишсиз мақомга ўтилиши	— ходимга мос иш берилмаганлиги	меҳнат шартномаси бекор қилинганидан уч ой ўтганидан кейинги кун

Эслатма. Шартнома бекор қилинган кундан бошлаб 10 календарь кунидан кечикмасдан ходим маҳаллий меҳнат органида иш изловчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши керак.

¹ МКнинг 67-моддасида назарда тутилган қўшимча кафолатлар пасайтирилиши мумкин эмас. Моддий қўллаб-қувватлашни ундагидан яхши-лаш жамоа шартномаси ёки келишувидан назарда тутилиши мумкин.

керак. Бундай далолатнома суд томонидан шу ишга тааллуқли бошқа далилларга қўпиб баҳоланади.

261

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимга юборилган огоҳлантириш хати ким томонидан имзоланиши керак?

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш хатини амалиётда кўпинча корxonанинг таркибий бўлинма ёки хизматларининг раҳбарлари (кадрлар бўлимининг бошлиғи, меҳнат ва иш ҳақи бўлимининг бошлиғи, цех бошлиғи ва ш.к.) имзолайдилар. Бу тажрибани ғайриқонуний деб ҳисоблаш керак. Чунки меҳнат шартномаси бекор қилинажати тўғрисида ходимни фақат уни бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсгина (одатда корхона раҳбари ёки унинг ўринбосари) огоҳлантириши мумкин.

Бошқа мансабдор шахслар томонидан имзоланган огоҳлантириш хати, ҳатто у билан ходим белгиланган тартибда таништирилган бўлса ҳам, юридик кучга эга эмас.

262

Конун ҳужжатлари огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан қандай тартибда алмаштиришга йўл қўяди?

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш МКнинг 102-моддасида назарда тутилган тартибда тенг миқдордаги пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш пуллик компенсация билан огоҳлантириш муддати мобайнида исталган вақтда алмаштирилиши мумкин. Агар огоҳлантиришдан кейин ходим муайян давр ишласа, лекин огоҳлантириш муддати тамом бўлмаган бўлса, компенсация шу муддатнинг қолган қисми учун тўланади.

Масалан, ходим икки ой олдин ходимларнинг сони (шта-ти) ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантирилди. Огоҳлантиришдан кейин ўн беш кун мобайнида у ўз ҳисобида турган моддий бойликларни тошпириб бўлди ва меҳнат шартномасини огоҳлантириш муддати тугагунигача бекор қилиш, огоҳлантириш муддатининг қолган қисмини пуллик компенсация билан алмаштирилиши сўраб, корхона раҳбарига мурожаат қилди. Бу ҳолда, агар корхона раҳбари ходимнинг илтимосини қондиришга қарор қилса, унга бир ярим ой учун пуллик компенсация тўланиши керак.

Шунга эътиборни қаратмоқ зарурки, меҳнат шартномаси бекор қилинажаги тўғрисидаги огоҳлантириш ўрнига ходимга бериладиган пуллик компенсация иш берувчини меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа барча вазифаларни (ишга жойлаштириш чораларини кўриш, олдинда ҳодимларнинг вакиллик органи розилигини олиш, ходимга тегишли иш ҳақини, фойдаланилмаган таътил учун компенсацияни, ишдан бўшатилган нафақасини тўлаш, ишга жойлаштириш даврида иш ҳақини сақлаб туриш ва ш.к.) бажаришдан озод қилмайди.

Ҳамонки, олдиндан огоҳлантириш меҳнат шартномасини бекор қилиш қонуний бўлишининг шартларидан бири экан, огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштириш тўғрисида қарор қабул қилиш тартибининг ҳам билиш зарур, зеро баъзи ҳолларда алмаштириш тарафларнинг келишувига биноан амалга оширилади, бошқа ҳолларда эса — бундай алмаштириш тўғрисида иш берувчи мустақил қарор қабул қилишга ҳақлидир.

Бинобарин, қонун ҳужжатлари огоҳлантириш муддати пуллик компенсация билан алмаштирилишига фақат тарафларнинг келишуви бўйича йўл қўйиши мумкин бўлган ҳолларда иш берувчи ходимнинг розилигисиз бундай алмаштиришни амалга ошира олмайди, ҳодим эса, ўз навбатида, иш берувчи бир томонлама тартибда огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштириш хусусида қарор қабул қилиши мумкин бўлган ҳолларда, огоҳлантириш муддатида меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришни талаб қилишга ҳақин эмас (муфассалроқ 263 ва 264-саволларга қаранг).

263

Қандай ҳолларда огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришга фақат меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича йўл қўйилади?

МК 102-моддасининг биринчи қисмига биноан икки ҳолда огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришга меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича йўл қўйилади:

— ходимлар сонини (шгати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди);

— ходимнинг бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди).

Агар кўрсатилган ҳолларда иш берувчи огоҳлантириш ўрнига ходимга унинг розилигини олмасдан туриб пуллик компенсация тўласа, у ҳолда қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ходимни олдиндан огоҳлантириш тўғрисидаги шарт, бундан келиб чиқадиган барча оқибатлари билан, бажарилмаган деб ҳисобланади (**муфассалроқ 267-саволга қаранг**).

264 *Қандай ҳолларда огоҳлантириш (хабардор қилиш) ўрнига иш берувчи ходимнинг розилигисиз компенсация тўлашга ҳақли?*

Огоҳлантириш (хабардор қилиш) муддати иш берувчи томонидан куйидаги ҳолларда ходимнинг розилигисиз пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин:

— ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилинганда (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари);

— мулкдор алмашгани туфайли шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилинганда (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди).

Бундай алмаштириш тўғрисидаги қарорни биринчи ҳолда корхона раҳбарининг ўзи, иккинчисида — корхонанинг янги мулкдори қабул қилади.

Бунинг устига, бундай қарор қонунда белгиланган огоҳлантириш муддати тугагунигача огоҳлантириш муддатининг қолган қисмига тенг миқдорда пуллик компенсация тўланган ҳолда исталган вақтда қабул қилиниши мумкин.

265 *Қандай ҳолда қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш ўрнига пуллик компенсация тўланишини назарда тутати?*

МК 102-моддасининг учинчи қисми иш берувчи ходимни меҳнат шартномаси бекор қилинажати тўғрисида огоҳлантириш ўрнига унга пуллик компенсация тўлаши керак бўлган биргина алоҳида ҳолни назарда тутати. Огоҳлантириш ўрнига пуллик компенсация тўлаш мазкур ишни бажариш тиббий хулосага кўра ходимга тўғри келмайдиган вақтда — ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди) амалга оширилади. Огоҳлантириш ўрнига ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдоридан пуллик компенсация тўланади, чунки мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғри-

сида огоҳлантириш муддати айни шундай муддатда назарда тутилган.

Огоҳлантириш ўрнига пуллик компенсация тўлаш иш берувчини мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қонун ҳужжатлари назарда тутилган бошқа тўловлардан (бир ойлик ишдан бўлиштириш нафақаси, фойдаланилмаган таътил учун компенсация, ишга жойлаштириш даврида ўртача ойлик иш ҳақининг сақланиши ва бонуслар) озод қилмайди.

266 *Огоҳлантириш муддати даврида ходимни интизомий жазога тортиш мумкинми?*

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати даврида меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимга тўла жорий этилади. Унинг муддати мобайнида ходим меҳнат ҳуқуқларидан фойдаланади ва меҳнат қонунилари ҳамда бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномасида назарда тутилган вазифаларни бажаради. Ходим томонидан меҳнат вазифалари бузилган ҳолда (хизмат вазифалари айбли бажарилмаслиги, ички меҳнат тартиби қоидаларининг бузилиши ва ш.к.) огоҳлантириш даврида унга нисбатан умумий белгиланган тартибда интизомий жазолар, шу жумладан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича бекор қилиш, шунингдек меҳнат интизомини бузувчиларга нисбатан қўлланиладиган бонус таъсир чоралари қўлланилиши мумкин.

267 *Иш берувчи томонидан ходимни у билан меҳнат шартномаси бекор қилинажаси тўғрисида олдиндан огоҳлантириш (хабардор қилиш) вазифаси бажарилмаслигининг ҳуқуқий оқибатлари қандай?*

Иш берувчи томонидан ходимни у билан меҳнат шартномаси бекор қилинажаси тўғрисида олдиндан огоҳлантириш (хабардор қилиш) вазифаси бажарилмаслигининг ҳуқуқий оқибатлари, аввало, меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича бекор қилинганда қонун огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан фақат меҳнат шартномаси тарафлари келишувчи бўйича алмаштириш имкониятига йўл қўйишига (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандлари) ёки иш берувчига бу масалани ўз хоҳишига кўра ҳал қилиш ҳуқуқини беришига (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3, 4 ва 6-бандлари) боғлиқ.

Шунинг учун огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришга фақат ходим ва иш берувчи ўрта-

сидаги келишувга биноан йўл қўйиладиган ҳолларда, меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинажаги тўғрисида ходимни огоҳлантирмаганликнинг ҳуқуқий оқибатлари ҳам меҳнат низоси кўриб чиқиладиган вақтда огоҳлантиришнинг тегишли муддати ўтган-ўтмаганлигига боғлиқ бўлади.

Шуларни ҳисобга олиб ва таркиб топган судлов амалиётини эътиборга олиб, муайян ҳулосаларга келиш мумкин:

1. Ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ёки 2-банди бўйича огоҳлантириш муддати тутагунигача ходимнинг розилигисиз бекор қилиниши қуйидаги оқибатларга олиб келиши мумкин:

— агар суд қарорининг чиқарилиш вақтида огоҳлантириш муддати аллақачон ўтган бўлиб, бошқа сабаблар бўйича аввалги ишга ходимни тиклаш учун асослар мавжуд бўлмаса, меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини огоҳлантириш муддати тутаган кунга ўтказиш ва ходимга ушбу вақт учун ҳақ тўлаш масаласи ҳал этилади;

— агар суд қарорининг чиқарилиш вақтида ҳали огоҳлантириш муддати ўтмаган бўлиб, меҳнат шартномасининг тарафлари бу муддатни тенг баробари миқдордаги компенсация билан алмаштириш тўғрисида келишувга келмасалар, у ҳолда ходим аввалги ишига тикланиши керак. Суднинг бундай қарори иш берувчини ходим билан меҳнат шартномасини огоҳлантириш муддати тутаганидан кейин белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда ўша асос бўйича бекор қилиш имкониятидан маҳрум этмайди ва тарафларга кейинчалик огоҳлантиришни тенг баробар миқдордаги пуллик компенсация билан алмаштириш хусусида бир битимга келишга тўсқинлик қилмайди.

2. Корхона мулкдори алмашганлиги туфайли шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди) огоҳлантириш муддатини шунга мутаносиб компенсация билан алмаштириш тўғрисидаги масалани ҳал этиш янги мулкдорнинг ихтиёрида эканлиги сабабли мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатлар огоҳлантириш муддати тутагунигача бекор қилиниб, раҳбарга тенг миқдордаги пуллик компенсация тўланмаган вақтда у шундай компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақлидир. Бу вазиятда раҳбарнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини бошқа кунга ўзгартириш тўғрисидаги талаби қондирилиши мумкин эмас.

3. МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги хабарни шунга мутаносиб пуллик компенсация билан алмаштириш масаласини ўз ихтиёрига кўра ҳал қилиши муносабати билан, агар ходим уч кун аввал хабардор қилинмаган бўлса

ёки унга тегишли компенсация тўланмаган бўлса, ходим бу компенсацияни талаб қилишга ҳақлидир.

3.3. Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди)

268

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида назарда тутилган асос иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари тизимида қандай ўрин тутади?

Ходимлар сони (штати) ёки, иш хусусиятининг ёки ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида назарда тутилгандек бекор қилиш маънавий жиҳатдан ҳам, ҳуқуқий жиҳатдан ҳам муайян мураккабликларга эгадир. Агар меҳнат вазифаларини бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ходимнинг ўз айби билан амалга оширилса, мазкур ҳолда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳар бир кишига, шу жумладан узоқ вақтдан буён ўз ишини сидқидилдан бажариб келаётган ходимларга ҳам дахл қилиши мумкин.

Ҳуқуқий жиҳатдан мураккаблик шундан иборатки, бўша-тиш чоғида меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган, ходим билан меҳнат шартномаси асосиз бекор қилинишига йўл қўймасликка қаратилган бир қатор қўшимча кафолатларни қатъий бажариш зарур.

Таъкидлаш керакки, бозор муносабатлари ривожланиб ва чуқурлашиб боргани сари республиканинг қонун ҳужжатлари бўшаб қолаётган ходимларни ижтимоий ҳимоялашга қаратилган янги-янги кафолатлар қайдига эга бўлмоқда. Чунончи, аввалги МҚҚдан фарқли равишда, Меҳнат кодекси фақат ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш имкониятини назарда тутиб қолмасдан, балки қандай ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишига йўл қўйилишни аниқ белгилаб ҳам беради (**271-саволга қаранг**). Бундан ташқари, меҳнат шартномаси бекор қилина-жаги тўғрисида огоҳлантириш муддати даврида бўшаб қолаётган ходимларга кафолатлар сезиларли даражада оширилди, биринчи марта огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштириш назарда тутилди (**262, 263-саволларга қаранг**) ва ш.к.

Бўшатиб юборилаётган ходимларга тегишлича кафолатлар бермаслик тегишли мансабдор шахслар томонидан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш сифатида баҳоланади, бир қатор ҳолларда эса, мазкур асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга олиб келиши мумкин.

Яна шуни алоҳида таъкидлаш керакки, ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида иш берувчи ходимга фақат қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларни эмас, балки жамоа келишувиди, шунингдек жамоа шартномасида, бошқа локал ҳужжатларда қайд қилинган ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига киритилган кафолатларни ҳам бериши керак.

269

Ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини тугатиш тартибидан фарқ қиладими?

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди меҳнат шартномасини бекор қилишнинг икки асосини: ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши муносабати билан, шунингдек корхона тугатилганлиги муносабати билан бекор қилинишини бирлаштиради. Бу асослар бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тартиби умуман кўп жиҳатдан умумийликка эга. Шу билан бирга жиддий фарқлар ҳам бор. Шуни ҳисобга олиб, корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш хусусиятлари алоҳида саволларга жавобларда кўриб чиқилади (293-296-саволларга қаранг).

270

Аввалги «ходимлар сони ёки штатининг қисқартирилиши» атамаси ўрнига МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида янги атамадан фойдаланилган. Бунга сабаб нима?

Аввал амал қилган МҚК 41-моддасининг 1-банди «ходимлар сони ёки штатининг қисқартирилиши» атамасидан фойдаланарди. У кўриб чиқиляётган ҳодисанинг моҳиятини тўла даражада акс эттирмасди. Гап шундаки, илгари ҳам, ҳозир ҳам фақат ходимларнинг сони камайган ёки штат рўйхатида кўзда тутилган лавозимлар сони қисқарган ҳоллардагина эмас, балки корхонага бошқа касбдаги ходимлар зарур бўлган (масалан, унинг

иш тури ўзгартирилиши ёки ишлаб чиқаришнинг автоматлаштирилиши), аввалги ходимлар мазкур ишни бажариш учун зарур бўладиган билімлар ва кўникмаларга эга бўлмаганликлари тугайли улар билан меҳнатга оид муносабатларни сақлаб қолиш мумкин бўлмаган вақтда ҳам мазкур асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилади. Келтириб ўтилган ва шунга ўхшаш ҳолларда корхона ходимларининг сони камайиши ҳам, кўпайиши ҳам мумкин. Айни мана шу сабабга кўра Меҳнат кодекси «ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши» атамасидан фойдаланади.

271

Ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қачон асосли деб топилади?

Ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асосли бўлиши керак. Меҳнат кодекси аввал амал қилган МКҚдан фарқли равишда, фақат мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилибгина қолмасдан, балки ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйиладиган муайян сабабларни ҳам белгилаб беради.

Бундай сабаблар қуйидагилардир:

— технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар;

— ишлар ҳажмларининг қисқарганлиги.

Шундай қилиб, айти мана шу сабаблар ходимларнинг сони (штати) ёхуд ишнинг хусусияти ўзгаришини келтириб чиқариши, бинобарин, мазкур асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин.

Айти вақтда шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг ўзгариши ҳамини ҳам ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгаришига олиб келмайди. Улар ходимларнинг аввалги сони (штати) ва бажариладиган ишларнинг хусусияти сақланиб қолган ҳолда фақат меҳнат шартлари (иш тартиби, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ва миқдори, таътиллارнинг муддати, разрядлар, лавозимларнинг номлари ўзгариши) ўзгаришини келтириб чиқариши мумкин. Бу ҳолда МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиб бўлмайди.

Шундай қилиб, фақат агар технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмларининг қисқариши, ходимлар сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгаришига ҳақиқий сабаб бўлган тақдирдаги-

на кўриб чиқилаётган асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш асосли бўлади. Иш берувчи меҳнат низоси келиб чиқиши мумкинлигини назарга олиб, фақат кўрсатилган ўзгаришлар мавжудлиги тўғрисидагина эмас, балки бу ўзгаришлар ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгаришини келтириб чиқарганлигига оид ишонарли далилларга эга бўлиши керак.

Умуман корхона ёхуд унинг таркибий бўлинмалари иш-ни такомиллаштириши мақсадида, шу жумладан ўша ҳажмдаги ишни кам сонли ходимлар бажаришга ўтилиши билан боғлиқ тадбирлар ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришларга далил бўлиши мумкин. Масалан, бўлимлар, хизматлар ёки бошқа бўлинмалар тугатилишини назарда тутувчи янги штат рўйхатининг тасдиқланиши, бунинг учун бошқа касб ва малакадаги ходимлар талаб қилиниши шундай далиллардир. Янги штат рўйхати бу сабабнинг тасдиғи бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Корхона иш турининг ўзгариши, янги маҳсулот ишлаб чиқаришга ўтилиши ва ш.к. ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришлардан далолат бериши мумкин.

Иш ҳажмлари қисқариши ходимларнинг сони (штати) ўзгаришга сабаб бўлган ҳолда иш берувчида корхона ёхуд унинг таркибий бўлинмаларида ҳақиқатан ҳам иш ҳажмлари қисқариши юз берганлиги, бу тегишли ишларда банд бўлган ходимлар сони камайтирилишини талаб қилганлигини тасдиқловчи далиллар бўлиши керак.

272

Корхонада ўхшаш бўш лавозим бўлган тақдирда ходим билан меҳнат шартномасини штат ўзгариши муносабати билан бекор қилиш мумкинми?

Корхонада тегишли тоифадаги ходимларнинг бўш лавозимлари бўлган ҳолда ходимлар сони (штати) ўзгариши шундай лавозимларни эгаллаб турган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш йўли билан эмас, балки бўш лавозимларни қисқартириш йўли билан амалга оширилади.

Чунончи, бўлим оператори М. билан меҳнат шартномасининг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилиниши шунга асосланиб ғайриқонуний деб топилдики, шу бўлимнинг ўзида операторнинг бўш лавозини бўлиб, штат рўйхатидан шунинг ўзини чиқариш лозим эди.

Бундан ташқари, яна шунини билиб қўйиш керакки, технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши фақат шу ўзгаришлар бевосита тааллуқли бўлган ходимлар билан МК 100-мод-

даси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишига олиб келиши мумкин.

Чунончи, амалиётда шундай ҳоллар кўплаб учрайдики, бошқарув девони ходимлари сони қисқартирилиши пайтида хизмат кўрсатувчи ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинади, ҳолбуки, уларнинг сони ўзгартирилмасдан қолдирилганди. Бундай вазиятда кўрсатилган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асоссиз деб топилиши керак.

273

Ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, иш берувчи корхона ишини такомиллаштириш бўйича амалга оширилган тадбирларнинг мақсадга мувофиқлигини исботлашга мажбурми?

Шуни билиб қўйиш керакки, меҳнат низоси юзага келган тақдирда иш берувчи меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисми 1-банди бўйича бекор қилиш айни технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши туфайли келиб чиққанлигини исботлаши керак. Бунда у корхонада шундай ўзгаришлар амалга оширилишининг мақсадга мувофиқлиги ёки зарурлигини исботлаши шарт эмас.

Ҳақиқатан технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар борлиги, иш ҳажмларининг қисқариши ва корхонада тегишли тадбирлар амалга оширилиши — асло бир-бирига ўхшаш тушунчалар эмас.

Биринчи ҳолда иш берувчи фақат корхонада МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш учун сабаблар ҳақиқатан мавжудлиги фактини тасдиқлайди. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришларга, иш ҳажмларининг қисқартирилиши бўйича тадбирларнинг ўзини амалга оширишга, корхона таркиби ва штатларини тасдиқлашга келганда эса, шунини эсда тутиш керакки, «Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги¹ Қонунга биноан, бу ишлаб чиқариш масаласини ҳал қилиш корxonанинг ўзи томонидан амалга оширилади. Айни шунинг учун меҳнат низосини кўриб чиқаётган суд технологияни, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишни ўзгартиришга қаратилган тадбирлар амалга оши-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1991 йил, № 4, 78-модда; 1993 йил, № 6, 246-модда; 1994 йил, № 11-12, 285-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 9, 193-модда; 1997 йил, № 2, 56-модда; № 4-5, 126-модда.

рилиши ёки иш ҳажмларини қисқартириш тўғрисида қарор қабул қилинишининг мақсадга мувофиқлиги хусусидаги масалани муҳокама қилишга ҳақли эмас.

274

Ходим фақат расман расмийлаштирилган ёки қонун бузилган ҳолда ўтказилган лавозимнинг қисқартирилиши сабабли у билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш мумкинми?

Тажрибада шундай ҳоллар учрайдики, ходим билан меҳнат шартномаси расмий учунгина тузилади, уни бир лавозимга ишга олиш тўғрисида буйруқ чиқарилади, ҳақиқатда эса оғзаки келишувга биноан, у мутлақо бошқа лавозим бўйича меҳнат вазифаларини бажаради. Шунини билиб қўйиш керакки, бундай ҳолларда ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилиш фақат у амалда бажариб турган иш юзасидан мумкин бўлиб, у расман расмийлаштирилган лавозимга бу дахл қилмайди. Бу нарса шу билан изоҳланадики, ишга қўйилган вақтдан бошлаб, МК 82-моддасининг олтинчи қисмига асосан, ходим билан меҳнат шартномаси у айни бажариш учун қўйилган ишнинг бажарилиши тўғрисида, у тегишли равишда расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, тузилган деб ҳисобланади.

Чунончи, А. ишга қабул қилиниб, расман тамга босувчи сифатида расмийлаштирилди. Лекин у ҳамisha фақат гардеробчи бўлиб ишлади. Штат рўйхатидан тамга босувчи лавозими чиқариб ташланиши сабабли А. билан меҳнат шартномаси бекор қилинди. Бироқ, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши юқорида кўрсатилганидек, А. бажармаган тамга қўювчи лавозими билан боғлиқ эканлигини ҳисобга олиб, суд гайриқонуний буйруқни бекор қилди ва А.ни аввалги гардеробчи лавозимига тиклади.

Мазкур вазиятни шарҳлаб, шуни айтиш мумкинки, иш берувчи суднинг А.ни гардеробчи вазифасига тиклаш тўғрисидаги қарорини, ҳатто гарчи бундай лавозим штат рўйхатида бўлмаса ҳам, бажаришга мажбур.

Шунингдек, ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини, ҳатто ходим белгиланган тартиб бузилган ҳолда ўтказилган бўлса ҳам, бекор қилиш гайриқонуний ҳисобланади, чунки бу ҳолда биринчи навбатда бошқа ишга гайриқонуний ўтказишни бекор қилиш масаласи ҳал этилиши керак.

Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган ҳолларда ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши сабабли иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкинми?

Корхона мулкдори алмашганлиги ёки корxonанинг қайта ташкил этилиши меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўла олмайди. МКнинг 98-моддаси корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек корхона қайта ташкил этилганда меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг розилиги билан давом этаверишини назарда тутиши бежиз эмас. Бироқ бу иш берувчини қонун ҳужжатларида назарда тутилган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш имкониятидан маҳрум қилмайди (**муфассалроқ 217-саволга қаранг**).

Масалан, икки корxonанинг қўшилиши натижасида янгидан ташкил этилган корхонада ягона кадрлар бўлими, бухгалтерия, девонхона ва ш.к. ташкил этилди. Табиийки, бу бўлим-маларда икки корхонада улар қўшилгунигача ишлаган миқдордаги ходимларни сақлаб қолиш эҳтимолдан узоқ. Шунинг ҳисобга олиб, янгидан ташкил этилган корхонада ходимларнинг қанчадир миқдорини қисқартиришга тўғри келади. Бу ҳолда мазкур ходимлар билан меҳнат шартномаси ходимларнинг сони (штати) ўзгариши сабабли мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг белгиланган тартибига риоя қилинган ҳолда бекор қилиниши мумкин. Янги мулкдорнинг мазкур корхонада ходимларнинг миқдорини қисқартириш ҳақидаги қарори ҳам шундай оқибатларга олиб келиши мумкин.

Қайта ташкил этилганидан ёки корхона мулкдори алмашганидан кейин ходимларнинг миқдор таркиби аввалгидек қолган, лекин корхона иш турини ўзгартирган вазият ҳам юз бериши мумкин. Маълумки, бунинг натижасида тегишли мутахассислик ва малака етишмаслиги туфайли ходимларнинг бир қисми янги ишни бажара олмасдан қолиши мумкин. Бу ҳолда ҳам иш хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди).

Шунга алоҳида эътиборни қаратмоқ керакки, Ўзбекистон Республикасининг «Давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш тўғрисида»ги Қонунининг 19-моддасига биноан давлат мулк объектларини тасарруф этувчи билан янги мулкдор ўртасида ўзаро мажбуриятлар ва хусусийлаштирилган объектнинг муайян муддатдаги фаолияти шартлари тўғрисида келишув тузилиши мумкин. Бундай келишув, хусусан, янги

мулкдорнинг корхона иш турини, ишлаб чиқариш ҳажмини, иш жойлари миқдорини муайян муддат мобайнида сақлаб туриш мажбуриятини назарда тутиши мумкин.

Яна шунинг ҳам назарда тутиш керакки, жамоа келишувиди (МКнинг 52-моддаси) ва жамоа шартномасида (МКнинг 37-моддаси) корхонани хусусийлаштириш чоғида ходимларга қўшимча кафолатлар назарда тутилиши мумкин. Хусусан, жамоа шартномасида иш берувчининг корхона хусусийлаштирилиши чоғида ходимларнинг аввалги сонини сақлаб қолиш тўғрисидаги мажбурияти акс этиши мумкин. Ҳамонки МКнинг 44-моддасига биноан корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганида жамоа шартномаси ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қоларкан, кўрсатилган муддат тугагунигача иш берувчи ходимларнинг аввалги сонини сақлаб қолишга мажбур. Олти ойлик муддат тугаганидан кейин бу мажбуриятнинг бажарилиши тўғрисидаги масала янги меҳнат шартномасини тузиш ёки амалдаги жамоа шартномасини сақлаб қолиш, ўзгартириш ёхуд унга қўшимчалар киритиш тўғрисидаги музокаралар жараёнида ҳал қилиниши мумкин. Бинобарин, ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги тўғрисидаги масалани ҳал қилиш чоғида давлат мулки объектларини тасарруф этувчи билан янги мулкдор ўртасида тегишли шартнома тузилган-тузилмаганлигини, бу битим шу мулкдорнинг муайян муддат мобайнида корхонанинг иш турини, ишлаб чиқариш ҳажмларини, иш жойлари сонини сақлаб туриш мажбуриятини назарда тутган-тутмаганлигини аниқлаш зарур. Бундан ташқари, жамоа шартномаси иш берувчининг корхона мулкдори ўзгарган ҳолда ҳам бажарилиши керак бўлган мажбуриятларини назарда тутган-тутмаганлигини ҳам аниқлаш керак.

Шуни таъкидлаш лозимки, корхона мулкдори алманшган ёхуд корхона қайта ташкил этилганлиги корхона тугатилганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш учун баҳона ҳисобланиши мумкин эмас, зеро, бу ҳолларда корхона ўз фаолиятини тугатмайди (**муфассалроқ 293-саволга қаранг**).

276

Ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди) тартибига қандай талаблар қўйилади?

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига риоя қилиниши иш берувчи томонидан қуйидаги вазифаларнинг бажарилишини кўзда тутади:

1) ҳар бир ходимнинг бўшатилажаги тўғрисидаги ахборотни камида икки ой олдин маҳаллий меҳнат органи эътиборига етказиш (муфассалроқ 277-саволга қаранг);

2) оммавий бўшатиб юбориш чоғида ходимларнинг вакиллик органига тегишлича ахборот бериш ва у билан бўшатиб юбориш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувларни ўтказиш (муфассалроқ 278-саволга қаранг);

3) камида икки ой олдин ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти борлиги хусусида ходимни ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириб қўйиш ёки бунинг ўрнига ходимга белгиланган тартибда тенг миқдордаги пуллик компенсация тўлаш (муфассалроқ 252, 255-263-саволларга қаранг);

4) МК 103-моддасининг ишда қолдирилиш учун имтиёзли ҳуқуқни белгилаш тартибига қўйиладиган талабларга риоя этиш (муфассалроқ 280-285-саволларга қаранг);

5) бўшаб қолаётган ходимни унинг розилиги билан шу корхонанинг ўзидаги бошқа ишга ўтказиш чораларини кўриш (муфассалроқ 196, 286-саволларга қаранг);

6) огоҳлантириш муддатида бўшатиб юборилаётган ҳар бир ходимга ўртача ойлик иш ҳақини сақлаган ҳолда бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир бўш кун бериш (муфассалроқ 258-саволга қаранг);

7) агар меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ходимларнинг вакиллик органи розилигини олдиндан олиш жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, шундай розиликни олиш (муфассалроқ 362-саволга қаранг), ходимларнинг айрим тоифалари билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида эса, бундан ташқари, маҳаллий меҳнат органи розилигини ҳам олиш (муфассалроқ 376-саволга қаранг);

8) меҳнат шартномасини бекор қилиш вақтида ходимга ўртача бир ойлик маошдан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш, у билан тўла ҳисоб-китоб қилиш, унга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериш (муфассалроқ 466, 470-саволларга қаранг);

9) ишга жойлашиш даврида ходимнинг ўртача иш ҳақини меҳнат шартномаси бекор қилинган вақтдан бошлаб иккинчи, маҳаллий меҳнат органи маълумотномаси бўйича эса, учинчи ой учун ҳам сақлаб туриш (249-саволга қаранг);

10) қонунда белгиланган: ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ёки меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлганида, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги хусусидаги бошқа талабларга риоя қилиш ва ш.к. (муфассалроқ 242, 246, 248-саволларга қаранг).

Билиб қўйиш керакки, ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш вақтида иш берувчи юқорида санаб ўтилган барча талабларга риоя қилиши лозим. Агар меҳнатга оид муносабатлар корхонанинг тугатилганлиги сабабли бекор қилинса, иш берувчи мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига қўйиладиган 1, 2, 3, 6, 8 ва 9-талабларни бажаришга мажбур.

277 *Иш берувчи ходимлар бўшатилажаги хусусидаги қандай маълумотларни маҳаллий меҳнат органига маълум қилиши керак?*

МК 102-моддасининг еттинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи, шунингдек камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига етказиши керак (**мазкур саволга иловани 234-бетга қаранг**). Шунинг унутмаслик керакки, бу вазифанинг бажарилмаслиги фақат интизомий эмас, балки маъмурий ҳуқуқбузарлик сифатида ҳам баҳоланади. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 229-моддасига биноан, меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисидаги ахборотнинг ўз вақтида берилмаслиги мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг уч барабаридан беш барабаригача миқдорида жарима солинишига олиб келади.

278 *Ходимларни бўшатиб юбориш чоғида иш берувчи вакиллик органи билан ўтказадиган маслаҳатли ишларнинг мазмуни қандай?*

Иш берувчи МК 102-моддасининг еттинчи қисми асосида ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиши чоғида касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига тегишлича ахборотни тақдим этишга (**мазкур масала бўйича муфассалроқ 235-бетга қаранг**) ва бундай озод этиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувларни ўтказишга мажбур. Маслаҳатлашувлар жараёнида қўйидаги масалалар кўриб чиқилади:

- озод этиш сабаблари;
- оширилган ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар (ноғиронлар, кўл болали оналар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ва бошқалар)ни иш билан таъминлаш ва уларга қўшимча кафолатлар бериш чоралари;

Тошкент ш. _____ тумани маҳаллий меҳнат органига

_____ дан

(корхонанинг тўлиқ номи)

**Ходимларни бўлажак ишдан бўшатилиши тўғрисида
МАЪЛУМОТЛАР**

Эътиборингизга _____ сабабли

(бўшатилишнинг аниқ сабаби кўрсатилсин)

_____ да

бошлаб корхонанинг қуйидаги ходимлари ишдан бўшатили-
шини етказамиз:

Тар- тиб №	Исми-шарифи, отасининг исми	Эгалаб турган лавозими	Лавозим маоши
1	2	3	4
1.	Маҳмудов Дамир	I тоифали муҳандис	3600 сўм
2.	ва шу тартибда бўшати- ладиган барча ходимлар кўрсатиб ўтилади		

Касби, маълумоти	Диплом бўйича мутохассис- лиги	Малакаси	Эслатма
5	6	7	8
муҳандис, олий	машинасозлик технологияси	олий тоифали муҳандис- механик	касб бўйича иш стаж 15 йил

Корхона раҳбари _____

(имзо, сана)

Эслатма:

1. Маълумотлар маҳаллий меҳнат органига ходим ишдан бўшатили-
шига камидан икки ой қолганида юборилади.

2. Агар огоҳлантириш муддати тарафларнинг келишувига биноан пул-
лик компенсация билан алмаштирилган бўлса, 8-устунда тегишли белги қўйи-
лиши керак.

(корхона номи)
 касаба уюшмаси
 қўмитасига

**Ходимларнинг ишдан озод этилиши тўғрисида
 АХБОРОТ**

Корхона ишининг самарадорлигини ошириш мақсадида 1998 йил январидида ташкилий тадбирлар амалга оширилиши режалаштирилмоқда, шу тадбирлардан бири ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишда ўзгаришлар қилишдан иборат.

Ушбу билан МК 102-моддасига мувофиқ касаба уюшмаси қўмитасига шунн маълум қиламизки, бу ўзгартиришлар натижасида ходимларнинг сони (штати) ўзгартирилади.

Корхона ходимлари умумий миқдорининг 25 фоизини қисқартириш режалаштирилмоқда, уларни озод қилиш амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади. Ходимларнинг сони (штати) ўзгариши ва бу ишдан озод этиш оқибатларини юмшатишга қаратилган тадбирлар тўғрисида касаба уюшмаси қўмитасига жамоа шартномасида назарда тутилган маслаҳатлашувлар давомида иш берувчининг вакиллари орқали муфассалроқ ахборот берилади.

Корхона раҳбари _____

(имзо, сана)

Э с л а т м а :

1. Ахборотнинг биринчи нусхаси кутилаётган озод этишлардан камида икки ой олдин касаба уюшмаси қўмитасига ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига юборилади.

2. Озод этиш сабаблари ва озод этиладиган ходимларнинг миқдори шартли равишда кўрсатилган, ҳар бир аниқ ҳолатда ҳақиқий сабаблар ва миқдорлар кўрсатилади.

— озов этилаётган ходимларни ишга жойлаштириш бўйича аниқ таклифлар ва озов этиш оқибатларини юмшатишга қаратилган бошқа чоралар.

Жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш берувчининг ходимлар вакиллик органига ахборот бериш ва озов этиш оқибатларини юмшатиш масалалари бўйича маслаҳатли ишлар олиб бориш билан боғлиқ қонун ҳужжатларида белгиланганидан ташқари қўшимча мажбуриятлари назарда тутилмиши мумкин. Масалан, айрим корхоналарнинг жамоа шартномаларига иш берувчи ходимларнинг вакиллик органини фақат ишдан оммавий равишда озов этиш пайгидагина хабардор қилиб қолмай, балки бундай озов этиш мазкур корхонада узоқ иш стажига эга бўлган ходимлар, ёши ўн саккизга тўлмаган шахслар, кўп болали ҳамда якка оналар ва ш.к.ларга дахл қилинганда ҳам бу орган билан маслаҳатлашувлар ўтказиб бориш кераклиги тўғрисидаги қоида киритилган.

Маслаҳатли ишлар давомида тарафлар озов этиш тадбирларини амалга ошириш учун иш берувчи ва корхона меҳнат жамоасининг вакилларида иборат махсус комиссия ташкил этиш тўғрисида шартлашиб олишлари мумкин (279-саволга қаранг).

279

Ходимларни ишдан озов этиш тадбирларини амалга ошириш пайгида корхонада тузиладиган комиссияларнинг вазифаси ва вазолатлари қандай?

Амалдаги қонун ҳужжатлари ходимларни озов этиш пайгида иш берувчига катта ҳажмдаги тадбирларни амалга оширишни юклайдики, кадрлар хизмати кучлари билан уларнинг бажарилиши ҳаминча ҳам таъминланмаслиги мумкин. Улар тегишлича ўтказилиши учун корхоналарда махсус комиссиялар тузилиб, уларга корхона раҳбари ва кадрлар хизматига:

— қонун ҳужжатларида белгиланган ишда қолдириш борасидаги имтиёзли ҳуқуқи ҳисобга олинган ҳолда озов этиш учун номзодларни танлашда;

— озов этилаётган ходимларни ишга жойлаштиришда;

— ходимларнинг озов этиш билан боғлиқ хатлари, аризалари, шикоятларини кўриб чиқишда;

— озов этилаётган ходимларга уларнинг қонун ҳужжатларида, жамоа келишувларида, шунингдек корхонанинг жамоа шартномаси ва бошқа норматив ҳужжатларида назарда тутилган ҳуқуқлари ва кафолатларни тушунтириб беришда ёрдам кўрсатиш вазифаси юклатилади.

Бу комиссиялар таркибига одатда иш берувчининг ва меҳнат жамоасининг жамоада ишонч ҳамда ҳурмат қозонган ходимларидан иборат вакиллари киритилади. Тажриба кўрсатадики, бундай комиссияларнинг иштини тегишлича ташкил этиш

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишини сезиларли камайтиради, зиддиятли вазиятлар, меҳнат низолари юзага келишнинг олдини олади. Иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи ўртасида маслаҳатлашувлар ўтказиш чоғида шундай комиссияни ташкил этиш масаласи кўриб чиқиши мумкин.

Комиссия иш жараёнида мансабдор шахслар томонидан ходимларни озод этиш билан боғлиқ барча тadbирлар тегишлича бажарилаётганлиги устидан назоратни амалга оширади ва ўз таклиф ҳамда мулоҳазаларини корхона раҳбарига етказди. Бунда шунга эътиборни қаратмоқ керакки, барча масалалар бўйича комиссиянинг хулосалари ва қарорлари тавсия тарзида бўлиб, корхона раҳбари улар асосида узил-кесил қарор қабул қилади.

280 *Ишдан озод этишга номзодларни қандай қилиб тўғри танлаш керак?*

Меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-банди бўйича бекор қилишнинг қонунийлиги кўп жиҳатдан озод этиладиган номзодлар қанчалик тўғри белгиланганлигига боғлиқ.

Шунинг учун озод этишга номзодларни белгилаш вақтида биринчи навбатда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси (корхона тўла тугатилган ҳолдан ташқари) бекор қилинишига йўл қўйилмайдиган ходимлар тоифалари (ҳомилалар аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бўлган аёллар) учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларни унутмаслик керак.

Бир қатор ҳолларда озод этиладиган номзодларни танлаб олиш қийинчилик туғдирмайди. Масалан, штат рўйхатидан директорнинг қурилиш бўйича ўринбосари, унинг ёрдамчиси ва котиба лавозимлари чиқарилган. Бу вазиятда айни номлари кўрсатиб ўтилган лавозимларни эгаллаб турган ходимлар озод этилиши аниқ.

Штат рўйхатидан бир хил лавозимлардан бир нечаси ёки ҳатто биттаси чиқарилган вақтда озод этиладиган ходимларни белгилаш мураккаброқ бўлади, чунки бу ҳолда шу лавозимларни эгаллаб турган бир хил ходимлар озод этилади, бошқалари эса корхонада ишлаб қолаверади. Масалан, янги штат рўйхати ҳисоб-китоб бўлимида аввалги штат рўйхатида назарда тутилган тўрт ўрнига икки бухгалтер бўлишлигини назарда тутди. Бу ҳолда тўрттадан қайси икки ходимни озод этиш кераклигини белгилаш керак бўлади.

Корхона раҳбари ўз хоҳишига кўра кўрсатган ходимлар қисқартирилади, деб ҳисоблашадиган жойларда янглишадилар. Меҳнат кодекси ишда қолдириш борасидаги имтиёзли ҳуқуқни аниқ тартибга солади.

МК 103-моддаси биринчи қисмига биноан ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Агар юқорида келтириб ўтилган вазият кўриб чиқиладиган бўлса, раҳбарнинг вазифаси шахсан ёки махсус тузилган комиссия ёрдамида тўрт ходимдан қайси бири юқорироқ меҳнат унумига эришаётгани ва малакалироқ эканлигини белгилаб олишдан иборатдир (**муфассалроқ 281-саволга қараңг**).

Фақат агар кўрсатилган тўрт ходимнинг ҳар бири тенг даражада унумли ишлаб, тенг малакага эга бўлган тақдирдагина ишда қолдирилишда имтиёзли ҳуқуқ МК 103-моддасининг иккинчи қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинганда афзалликка эга ходимга тегишли бўлади (**282-саволга қараңг**).

Ҳар қандай ҳолда ҳам имтиёзли ҳуқуқни белгилаш пайтида бир хил, ўхшаш (бажарилаётган вазифалар хусусиятида жиддий фарққа эга бўлмаган) лавозимлар (касблар, мутахассисликлар) қиёсланишини назарда тутиш керак.

Агар корхонада шунга ўхшаш ёки тенг даражадаги лавозимлар бўлмаганлиги туфайли озод этилаётган ходимнинг малакаси ёки меҳнат унумдорлигини бошқа ходимларнинг шундай кўрсаткичлари билан қиёслашнинг имкони бўлмаса, бу ҳолда МК 103-моддасининг имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги қоида-си қўлланилмайди. Буни билмаслик кўпинча ишдан озод этилаётган ходимнинг асоссиз шикоятини юзага келтиради.

Чунончи, К. билан меҳнат шартномаси штат ўзгариши сабабли бекор қилинди, чунки поликлиниканинг штат рўйхатидан логопед лавозими чиқарилган эди. Меҳнат шартномаси бекор қилинишидан ўзининг рози эмаслигини К. шу билан асосладики, иш берувчи поликлиникадаги иш стажы анча кам, қарамоғида одам бўлмаган бошқа ходимларга таққослаганда К. ишда қолдирилишда имтиёзли ҳуқуққа эга эканлигини эътиборга олмаган. Текширишдан кейин арзгўйга иш берувчининг ишда қолдирилишга бўлган имтиёзли ҳуқуқни қўллаш имкони йўқлиги, чунки поликлиникада фақат битта логопед лавозими бўлиб, уни поликлиникадаги бошқа лавозимлар билан таққослаш мумкин эмаслиги тушунтирилди.

281 *Қайси ходим юқорироқ малакага ва меҳнат унумдорлигига эга эканлигини қандай белгилаш керак?*

Разряд, класслилик, даража, унвон, тоифа ва ш.к.лар малака кўрсаткичлари ҳисобланади. Умумий қоидага кўра,

юқорироқ малака кўрсаткичига эга бўлган ходимлар бошқаларга нисбатан ишда қолдирилишда имтиёзлиқка эга ҳисобланадилар. Бироқ амалда бир хил малака кўрсаткичига эга бўлган ходимлар топширилган ишни кўпинча турлича уддалайдилар.

Шунинг учун ходимлар малакасини солиштириш чоғида фақат унинг расмий кўрсаткичларини (класслиқ, разряд ва бошқалар) эмас, балки ходимнинг бу малакани амалий иш билан тасдиқлаш қобилияти ҳам ҳисобга олинishi керак. Бироқ барча ҳолларда ходимлар бир хил разряд, тоифа ва ш.к.ларга эга эканликларига қарамасдан бир ходимнинг бошқасига нисбатан ишни яхшироқ, сифатлироқ ва виждонан бажариши ишонарли далиллар (сўнги аттестация натижалари, текшириш далолатномалари, ходим ўз меҳнат вазибаларини тегишинча бажармаслиги муносабати билан унга берилган ингизомий жазолар, меҳнат шартномасида келишилган ишнинг бажарилиш сифатидан далолат берувчи бошқа маълумотлар) билан тасдиқланиши керак.

Ишнинг миқдор кўрсаткичлари (ишлаб чиқариш нормаларининг, муайян иш ҳажмларининг бажарилиши ва ш.к.)дан далолат берувчи меҳнат унумдорлиги имтиёзли ҳуқуқнинг бошқа муҳим кўрсаткичи ҳисобланади¹. Шунини таъкидлаш муҳимки, ишда қолдирилишга бўлган имтиёзли ҳуқуқ масаласини ҳал қилишда бажарилаётган ишнинг миқдор ва сифат кўрсаткичлари умумлаштириб ҳисобга олинishi керак. Чунинчи, ишлаб чиқариш нормасини бажариб, лекин бракка йўл қўяётган ходим белгиланган нормани сифатли бажараётган ходимга қараганда имтиёзли ҳуқуққа эга бўлмайди.

Шундай қилиб, ходим тегишинча лавозимни эгаллаб турган бошқа ходимга нисбатан юқорироқ малака ва меҳнат унумига эга эканлиги кўрсатилган тартибда белгиланса, унда мазкур ходимни ишда қолдиришда имтиёзли ҳуқуққа эга ходим деб ҳисоблаш мумкин.

Шунини билиб қўйиш керакки, бу ҳолда МК 103-моддасининг иккинчи қисмида баён этилган бошқа ҳолатлар эътиборга олинмайди. Ва фақат агар ходимлар бир хил малака ва меҳнат унумдорлигига эга эканликлари аниқланса, имтиёзли ҳуқуқни белгилаш учун уларни МК 103-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган бошқа кўрсаткичлар бўйича қиёслаб кўриш керак **(282-саволга қаранг)**.

¹ С.И.Ожеговнинг луғати бўйича «унумдорлик — муайян миқдордаги маҳсулотни ишлаб чиқариш қобилияти»дир. — Ожегов С.И. Словарь русского языка. — М., 1983.

282 *Малака ва иш унумдорлиги бир хил бўлганида қайси ходим ишда қолдирилишда афзалликка эга бўлади?*

Агар солиштиришдан кейин ходимларнинг малакалари ва меҳнат унумдорлиги бир хил эканлиги аниқланса, МК 103-моддасининг иккинчи қисмига биноан ишда қолдиришда афзаллик:

1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;

3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларини, ҳунар-техника билим юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;

5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;

6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;

7) атом объектидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга берилади.

Эътиборни шунга қаратмоқ керакки, санаб ўтилган барча ҳолатлар ишда қолдиришга бўлган имтиёзли ҳуқуқни белгилаш чоғида тенга-тенг даражада ҳисобга олинади. Уларни МК 103-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтишдаги кетма-кетлик аҳамиятга эга эмас. Бинобарин, малака ва меҳнат унумдорлиги тенг бўлган тақдирда МК 103-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолатлар бўйича энг кўп афзалликка эга бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.

Ишда қолдиришга имтиёзли ҳуқуқни белгилашда эътиборга олинishi керак бўлган ҳолатлар МК 103-моддаси иккинчи қисмида келтирилган рўйхатдагиларнинг ўзи билан тугамайди.

Мазкур рўйхатга қўшимча равишда жамоа шартномасида мавжуд бўлган тақдирда ишда қолдирилишида ходимга афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин. Масалан, агар ходимларнинг ихтиролари ёки рационализаторлик таклифлари корхонанинг ривожланишига кўмаклашган бўлса, жамоа шартномасида шундай ходимларга ҳам афзаллик берилишининг назарда тутилиши тамомила мангикий бўлади. МК 103-моддасида белгиланган рўйхатга қўшимча равишда корхоналарнинг жамоа шартномаларида эрлари ҳақиқий ҳарбий хизматга чақирилган аёлларни; ишлаб турган ногиронларни; ёлғиз оналар ва бошқа ходимларнинг ишда қолдиришда имтиёзли ҳуқуқи қайд қилинади.

Айни пайтда жамоа шартномасига киритилган ҳолатлар камситувчи туста эга бўлмаслиги керак (**365-саволга қараи**).

Бундан ташқари, шуни унутмаслик керакки, жамоа шартномасига киритилган ишда қолдиришнинг қўшимча афзалликлари, агар МК 103-моддасида назарда тутилган афзалликларга солиштирилганидан кейин озод этилаётган ходимлар тенг аҳволда эканликлари маълум бўлса, фақат шундан кейингина ҳисобга олинishi мумкин.

Шундай қилиб, ишда қолдиришга имтиёзли ҳуқуқни белгилаш чоғида биринчи навбатда ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги солиштириб чиқилади. Ва фақат кўрсаткичлар бир хил бўлсагина, аввал МКнинг 103-моддасида санаб ўтилган, кейин — мазкур корхона жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолатлар ҳисобга олинади.

Агар МК 103-моддасининг ишда қолдирилишда имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги талаби иш берувчи томонидан ҳисобга олинмаган бўлса, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг биринчи банди бўйича ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг

хусусияти ўзгариши сабабли ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш гайриқонуний деб топилади. Бундай вазиятда ходимнинг аввалги ишига тиклаш ва мажбурий ишда бўлмаган вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги талаби қондирилиши керак.

285

Озод этиш учун номзодларни белгилаш чоғида иш берувчи ходимларнинг иш ўрнини алмаштиришга (қайта гуруҳлаштиришга) ҳақлими?

Ходимларнинг сони (штати)ни ўзгартириш аввало тегишли тадбирларни амалга ошириш пайтида корхонани малакалироқ ходимлар билан тўлдиришга қаратилганлиги муносабати билан иш берувчи бир турдаги касблар ва лавозимлар доирасида ходимларнинг иш ўрнини алмаштириш (қайта гуруҳлаштириш)га, яъни юқорироқ малакага эга бўлган ходимни унинг розилигига қараб бошқа шу хил лавозимга ўтказиб, бу ўринни эгаллаб турган малакасизроқ ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

Масалан, бош иқтисодчи лавозими штат рўйхатидан чиқарилиб, иқтисодчи лавозими қолдирилган. Лекин бош иқтисодчи лавозимини эгаллаб турган ходим бирмунча тажрибалироқ ва малакалироқ. Табиийки, иш берувчи айна шу ходим билан меҳнатга оид муносабатларни сақлаб қолишдан манфаатдор. Шунинг учун юқорироқ малакали ходим (бош иқтисодчи)нинг розилиги бўлган тақдирда иш берувчи уни иқтисодчи лавозимга ўтказиб, бу ўринни эгаллаб турган малакасизроқ ходим билан, гарчи у эгаллаб турган лавозим қисқартирилмаган бўлса ҳам, меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига биноан бекор қилишга ҳақли.

Бу вазият билан боғлиқ буйруқлар ва уларга асослар қўйидаги мазмунда бўлиши мумкин:

«Катта иқтисодчи А. Мўминов, у эгаллаб турган лавозим қисқартирилиши муносабати билан, 10 январдан бошлаб унинг розилиги билан ишга жойлаштириш тартибида иқтисодчи лавозимига ўтказилсин.

Асос:

- 1. 1998 йил 10 январдаги ҳолатга кўра штат рўйхати;*
- 2. Меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар».*

«Иқтисодчи И. В. Горина билан тузилган меҳнат шартномаси 10 январдан эътиборан, ходимларнинг штати ўзгариши (катта иқтисодчи лавозимининг қисқариши)ни келтириб чиқарган ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгартиришлар сабабли касбага уюшмаси қўмитасининг розилиги билан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига асосан бекор қилинсин.

Асос:

- 1998 йил 10 январдаги ҳолатга кўра штат рўйхати;
- катта иқтисодчини иқтисодчи лавозимига ўтказиш тўғрисидаги буйруқ;
- Горинанинг ишга жойлаштиришни рад этганлиги тўғрисидаги далолатнома;
- касаба уюшмаси қўмитаси мажлисининг баённомасидан кўчирма».

Шуни таъкидлаш муҳимки, юқорида келтирилган мисолда кўрсатилгани сингари ўрин алмаштиришга фақат бир турдаги лавозимлар бўйича йўл қўйилади. Шунинг учун, масалан, мазкур асос бўйича бухгалтер билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, шу лавозимга иқтисодчининг ўтказилишини қонуний деб топиш мумкин эмас.

Бундан ташқари, ходимларнинг ўрнини шу тариқа алмаштириш иш берувчининг мажбурияти эмас, балки ҳуқуқи эканлигини билиш муҳимдир. Шунинг учун, агар иш берувчи ходимларнинг ўрнини алмаштириш юзасидан ўзига берилган ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, ходимлар сони (штати) ўзгариши сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилиниши тўғрисидаги низои кўриб чиқаётган суд шундай ўрин алмаштиришнинг мақсадга мувофиқлигини муҳокама қилиб ўтирмаслиги керак.

Айтайлик, юқорида келтирилган мисолда иш берувчи бош иқтисодчини иқтисодчи лавозимига ўтказмади, балки меҳнат шартномасини у эгаллаб турган лавозим қисқартирилиши муносабати билан бекор қилди. Бу ҳолда бош иқтисодчи (агар меҳнат низои юзага келса, суд ҳам) иш берувчидан юқорида кўрсатилган ўтказишни талаб қилишга ҳақли эмас.

286 *Корхонада ишдан озод бўлиб қолаётган ходимларни ишга жойлаштириш қандай амалга оширилади?*

Ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш қонуний бўлишлигининг асосий шартларидан бири иш берувчининг ишдан озод бўлиб қолаётган ходимни ишга жойлаштириш вазифасини бажариши ҳисобланади.

Дастлабки босқичдаёқ ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ҳолда ишдан озод бўлиб қолаётган ходимларни ишга жойлаштириш, қайта ўқитиш ва мутахассислигини ўзгартиришга кўмаклашишга қаратилган тадбирлар ишлаб чиқилаётган корхоналарнинг тажрибаси қўллаб-қувватлашга моликдир.

Ишга жойлаштириш чораларини кўриш мавжуд бўш ўринга ўтказиш тўғрисида билдириш хати сифатида шунчаки таклиф билан чекланмаслиги керак. Бу иш огоҳлантириш куни-

дан бошлаб меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кунгача давом эттирилиши керак. Чунончи, КМК ходими билан меҳнат шартномаси ходимлар сони (штати) ўзгариши муносабати билан бекор қилинган эди. Меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш хатида баён этилган юкчи бўлиб ишга ўтиш таклифни ходим рад этди. Бироқ, кейинчалик суд уни аввалги ишга тиклади. Суд қарорига кўрсатилганидек, меҳнат шартномаси бекор қилинишидан уч кун аввал КМК боғбони ўрни (ходим ташаббуси бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш муносабати билан) бўшаган, иш берувчи шу ўринни ҳам ишга жойлаштириш тартибида шу ходимга таклиф қилиши керак эди.

Бундан иш берувчига ишдан озод бўлиб қолаётган ходимларни ишга жойлаштириш учун огоҳлантириш даврида барча имкониятлардан фойдаланиш вазифаси юклатилганлиги келиб чиқади.

Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида иш берувчи ишга жойлаштириш учун тегишли чоралар кўрмаса, шундай имконият бўлганлиги эса кейинчалик аниқланса, суд ходимга корхонада у ёки бу ишни бериш масаласини ҳал қилмайди (зеро, бу масалани ҳал қилиш умуман суд органларининг ваколатига кирмайди), балки фақат меҳнат шартномасини бекор қилишни ғайриқонуний деб топиб, ходимни аввалги ишга тиклайди. Ишга тикланган ходимни ишга жойлаштириш чорасини кейин иш берувчи кўради.

Суд шундай қарорни, у қабул қилинаётган вақтда мазкур ходимни ишга жойлаштириш имконияти бор-йўқлигидан қатъи назар, чиқаради.

Агар иш берувчининг ходимни унинг розилиги билан унинг касби ёки малакаси бўйича бошқа ишга ўтказиш имконияти бўлиб, лекин ходимга иккинчи бир бошқа иш таклиф қилинса, унга ўтишни ходим рад этганида ҳам мазкур ходимни ишга жойлаштириш шартни бажарилмаган ҳисобланади, у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш эса ғайриқонуний деб топилади (**муфассалроқ 196-саволга қараг**).

Чунончи, ҳисоб-китоб бўлимининг бухгалтери М. лавозими қисқартирилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинажаги тўғрисида огоҳлантирилганидан кейин уни моддий бўлимга, шу даврда бўш турган ўринга бухгалтер қилиб ўтказишларини сўраб ёзма ариза билан мурожаат этди. Унинг бу илтимоси рад этилди, бироқ ишга жойлаштириш тартибида унга кассирлик иши таклиф қилинди. Қонун ҳужжатларининг ишдан озод бўлиб қолаётган ходимни ишга жойлаштириш ҳусусидаги талаби бажарилган деб ҳисобланиб, огоҳлантириш муддати тугаганидан кейин М. билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинди. Суд М.ни аввалги ишга тиклади, чунки иш берувчининг

М.ни унинг мутахассислиги бўйича ишга жойлаштириш имконияти бор эди.

Бироқ, агар бўш лавозимга бўшаб қолаётганлиги учун иш берувчи ишга жойлаштириши керак бўлган бир неча ходим ўтиш истагини билдирса, улардан бирини танлаб олиш иш берувчининг ҳуқуқи ҳисобланади. Бу ўринда МК 103-моддасининг имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги қондаси қўлланилиши мумкин эмас.

287

Ишдан озод бўлиб қолаётган ходимнинг розилиги билан ишга жойлаштириш тартибида уни бошқа ходим ўриндошлик йўли билан бажараётган ўзга ишга ўтказиш мумкинми?

Ишдан озод бўлиб қолаётган ходим ишга жойлаштириш тартибида унинг розилиги билан шу даврда ўриндошлик йўли билан ишлаётган ходим томонидан бажарилаётган ишга ўтказилиши мумкин. Ўриндош ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига биноан ўриндош ҳисобланмайдиган бошқа ходим ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилиниши мумкин.

288

Иш берувчи ишга жойлаштириш тартибида ишдан озод бўлиб қолаётган ходимга асосий ходим йўқ даврда бошқа ишга ўтказишни таклиф қилиши керакми?

Озод бўлиб қолаётганларни ишга жойлаштириш учун иш берувчи корхонадаги мавжуд барча имкониятлардан фойдаланиши керак. Шунинг учун ишга жойлаштириш тартибида у ёки бу сабаб билан (масалан, фарзанд туғилиши ва уни парвариш қилиш муносабати билан таътилда бўлган аёллар) асосий ходим ишда йўқлиги сабабли бўш турган иш (лавозим) таклиф этилиши керак. Лекин бу ҳолда ишдан бўшаб қолаётган ходимга ишга жойлаштириш тартибида бу ишга ўтказиш фақат асосий ходим ўз ишига қайтгунича муддатли меҳнат шартномаси шарти билангина мумкин эканлиги тушунтирилиши керак.

289

Ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қонун ҳужжатлари ходимларни моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай кафолатларини назарда тутаети?

Ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимларни моддий қўллаб-қувватлашнинг кафолатлари (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди) ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишига тааллуқли саволга жавобда тушунтирилганига мувофиқ келаети (249-саволга қаранг).

290 *Озод қилинган ходимларга янги иш жойларида таътил қандай тартибда берилаети?*

Умумий қоидага мувофиқ биринчи иш йили учун йиллик асосий таътил олти ой ўтиши билан берилаети.

МК 143-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхона тугатилганлиги муносабати билан озод этилган ходимларнинг истагига қараб олти ой ўтмасдан аввал ҳам меҳнат таътили берилаети.

291 *Озод этилган ходимлар учун пенсия таъминоти соҳасида қандай имтиёзлар назарда тутилаети?*

Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги¹ Қонунининг 14-моддасига биноан ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ва ишсизлик мақомига эга бўлган шахслар муддатидан аввал ёшга доир пенсияси тайинланишга ҳуқуқлидирлар:

— эркаклар — камида 25 йил иш стажи бўлганида — 58 ёшдан;

— аёллар — камида 20 йил иш стажи бўлганида — 53 ёшдан.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгагининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 9, 338-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 12, 269-модда.

292

Суднинг ходимни аввалги лавозимига тиклаш тўғрисидаги қарори, бу лавозим шундай қарор қабул қилинган кунга келиб штат рўйхатидан чиқарилган қандай бажарилиши керак?

МКнинг 237-моддасига биноан суднинг аввалги ишга тиклаш тўғрисидаги қарори, шу жумладан ходим илгари эгаллаб келган лавозим шундай қарор қабул қилинган кунга штат рўйхатидан чиқарилган ҳолларда ҳам, дарҳол ижро этилиши керак.

Суд қарорига асосан иш берувчи ходимни аввалги ишга тиклаш ва унга етказилган зарарни қоплаш тўғрисида буйруқ чиқариши керак.

Суд томонидан аввалги ишга (лавозимига) тикланиш иш берувчини, суд қарорига кўрсатилган ва шундай қарор қабул қилинишига асос бўлган ҳуқуқбузарликлар бартараф этилган тақдирда, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини яна бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Агар ходим аввал белгиланган тартибда огоҳлантирилган бўлса, ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида такрорий (икки ой олдин) огоҳлантириш талаб қилинмайди.

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича меҳнат шартномасини қайтадан бекор қилиш пайтида ходим билан пул ҳисоб-китоби, камида бир ойлик иш ҳақи миқдорига ишдан бўшатиш нафақасини ҳам қўшиб, яна амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси қайтадан бекор қилинган кундан бошлаб мазкур ходимнинг ишга жойлашиш даврида ўртача иш ҳақи белгиланган тартибда сақланади (249-саволга қаранг).

Корхона тугатилганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишнинг хусусиятлари

293

Корхона тугатилганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай ҳолларда асосли ҳисобланади?

Корхона тугатилганлиги сабабли МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши фақат корхона ҳақиқатан ҳам тугатилган тақдирдагина асосли деб топилади.

Юридик шахсни тугатиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг¹ 53-57-моддаларида ҳал этилган ва бир қатор бошқа қонун ҳужжатларида аниқлик киритилган.

Тугатиш корхона фаолиятининг тўла тўхтатилишини кўзда тулади ва юридик шахсларнинг ягона давлат реестрига бу тўғрида қайд қилинганидан кейин яқунланган ҳисобланиб, корхона эса ўзининг мавжудлигини тўхтатган деб топилади.

Корхона мулкдорининг алмашиши, корхонанинг қайта ташкил этилиши, унинг идоравий бўйсунлиши ўзгарганлиги ёки номи ўзгарганлиги корхонани тугатиш деб ҳисобланмайди, бинобарин, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келмайди.

Юқорида таъкидланганидек, корхона мулкдорининг алмашиши, шунга тенг тарзда унинг қайта ташкил этилиши, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишини истисно қилганда, гарчи иш берувчини бунинг учун МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослар (сабаблар) мавжуд бўлган тақдирда ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмаса ҳам, меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос ҳисобланмайди (муфассалроқ 216, 217-саволларга қараг).

Бироқ, на корхона мулкдорининг алмашиши, на корхонанинг қайта ташкил этилиши ҳеч қандай ҳолатларда корхона тугатилганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш учун баҳона бўла олмайди.

Яна шунга ҳам эътиборни қаратмоқ лозимки, корхонанинг ажралиб чиқмаган таркибий бўлинмалари (хизматлар, цехлар, бўлимлар, участкалар ва ш.к.)нинг тугатилганлиги умуман корхонанинг фаолиятини тўхтатиб қўймайди, шунинг учун корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қила олмайди. Бундай бўлинмаларнинг ходимлари билан меҳнат шартномаси ходимлар сон (штати) ўзгариши муносабати билан шу асос бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг белгиланган тартибига риоя қилинган ҳолда бекор қилиниши мумкин.

294

Қонунда назарда тутилган «тугатиш» ёки «қайта ташкил этиш» атамалари ўрнига «йўқ қилиш» атамасидан фойдаланиш мумкинми?

Кўпинча корхоналарнинг буйруқларида, гоҳида эса идоравий ҳужжатларда ҳам «йўқ қилиш» атамаси ишлатилиб,

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 2-сонга илова, биринчи қисм.

бир ҳолда корхона тугатилганлигини, бошқа ҳолда эса, унинг қайта ташкил этилишини аниқламоқчи бўлишди. Шунинг назарда тутиш керакки, амалдаги қонун ҳужжатларида бундай атама назарда тутилмайди. Модомики, корхонанинг тугатилиши билан уни қайта ташкил этишнинг ҳуқуқий оқибатлари жиддий фарқ қилар экан, бу атамадан фойдаланиш қонун ҳужжатларининг нотўғри қўлланилишига, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишига ва, табиийки, низолни вазиятлар ҳамда арз-шикоятлар туғилишига олиб келиши мумкин.

295

Корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай тартибда амалга оширилади?

Корхона тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этиш тўғрисида ҳар бир ходим ходимлар сони (штати) ўзгариши чоғидагидек, ёзма равишда, имзо чектириб, камида икки ой аввал огоҳлантирилиши керак. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан огоҳлантириш муддати шўхлик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Огоҳлантириш муддати мобайнида иш берувчи ҳар бир ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун иш ҳақини сақлаган ҳолда (473-қў-саволига қараиш) бўли вақт бериши керак.

Ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишдан фарқли равишда корхонани тугатиш чоғида қонун иш берувчига огоҳлантириш муддатида ходимларни ишга жойлаштириш чораларини кўришни юкламайди. Фақат ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бўлган аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш бундан мустаснодир. Ҳатто корхона тугатилганида ҳам улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат уларни албатта ишга жойлаштириш шарт билангина йўл қўйилади (муфассалроқ 508-саволига қараиш). Амалиётда озод бўлиб қолаётган бошқа барча ходимларга ҳам имкон даражасида шу тармоқнинг ёки тизимнинг бошқа корхоналарига ишга жойлаштириш ёрдам ёхул (моддий ёрдамни ҳам кўшиб) қайта ўқитиш, бошқа мутахассислик олишга ва ш.к.ларда кўмак кўрсатилади.

Бундан ташқари, ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнатта оид муносабатларни бекор қилишдан фарқли равишда корхонани тугатиш пайтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ходим вақтинча меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлмаган ёки у меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиларда бўлган вақтларда ҳам амалга оширилиши мумкин.

Тугатиш сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органининг розилити талаб қилинмайди. Бундай талаб жамоа келишувви ёки жамоа шартномасида ҳам назарда тутилиши мумкин эмас.

Буйруқнинг мазмунида меҳнат шартномасини бекор қилиш корхона тугатилганлиги муносабати билан амалга оширилганлиги кўрсатилиб, ходимларнинг сони (штати) ўзгаришидаги сингари МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди асос қилиб кўрсатилади.

Ходимларга бўшатиш нафақаси тўланиб, меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин уларнинг иш ҳақи, ходимларнинг сони (штати) ўзгариши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилиниши вақтидагидек тартибда сақланиб қолади (муфассалроқ 249-саволга қараи).

296

Корхонанинг тугатилганлиги оқибатида ходимни аввалги ишга тиклаш мумкин бўлмаса, меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган тақдирда суд қандай қарор чиқариши мумкин?

Суд амалиётининг кўрсатишича, ходим билан меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилиниб, лекин корхона фаолиятининг тугатилиши оқибатида уни аввалги ишга тиклаш мумкин бўлмаса, суд меҳнат шартномаси бекор қилинишини нотўғри деб топади ва тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш тўғрисида қарор қабул қилган органга, зарур ҳолларда ҳуқуқий ворисга ходимга мажбуран ишда бўлмаган вақти учун, лекин бир йилдан кўп бўлмаган муддатга, иш ҳақи тўлашни юклайди. Айни бир вақтда суд ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-банди бўйича корхона тугатилганлиги сабабли бекор қилинган деб топади. Бундай ходим корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида МК 67-моддасига биноан бериладиган моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатларидан фойдаланади.

3.4. Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишга қўйиш бўлиб қолиши туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-банди)

297

«Меҳнат вазифаларини бажармаганлик» атамаси «меҳнат вазифаларини бузиш» атамасидан нима билан фарқ қилади?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида меҳнат мажбуриятларини «бажармаганлик» ва «бузиш» атамаларидан фойдаланилади. Бу тушунчаларнинг фарқланиши муҳим амалий аҳамиятга эга. «Меҳнат вазифаларини бажармаганлик» — кенг-роқ тушунча бўлиб, ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ ҳолда ёки бош-қа ҳолатлар (соғлиғининг ҳолати, малака етишмаслиги ва бош-қалар) оқибатида бажарилмаганлигидан қатъи назар унга юклатилган меҳнат вазифалари бажарилмасдан қоладиган барча ҳолларни қамраб олади.

«Меҳнат вазифаларини бузиш» — бирмунча тор тушунча бўлиб, фақат ходимнинг меҳнат вазифаларини бажармаслиги бевосита унинг айбли, ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари ёки ҳаракатсизлиги билан боғлиқ равишда юз берган ҳолларда қўлланилади.

298

Меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиниши қачон асосли деб топилади?

Юқорида тушунтирилганидек, меҳнат вазифаларини бажармаслик ёки зарур даражада бажармаслик гоят хилма-хил сабаблар билан юзага келиши мумкин (297-саволга қаранг).

Чунончи, агар меҳнат вазифаларини бажармаслик ёки зарур даражада бажармаслик ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлса, бу ҳолда ходим томонидан меҳнат вазифаларининг бузилиши хусусида сўз боради, бунинг учун иш берувчи ходимни МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ёки 4-банди бўйича у билан меҳнат шартномасини белгиланган тартибда бекор қилишгача бўлган интизомий жазога тортишга ҳақлидир.

Агар меҳнат вазифаларини бажармаслик ёки зарур даражада бажармаслик айбли хатти-ҳаракат билан боғлиқ бўлмаган, балки уларни зарур даражада бажариш мумкин эмаслиги ёки ходимнинг бунга қобилияти етишмаслиги оқибатида келиб чиққан бўлса, унда буни ходим томонидан меҳнат вази-

фаларининг бузилиши сифатида баҳолаш, боз устига, бунинг учун уни интизомий жавобгарликка тортиш мумкин эмас.

Ўз навбатида, ходимнинг ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини зарур даражада бажариш учун имкони ёки қобилияти бўлмаслиги, шунингдек турли ҳолатлар оқибатида келиб чиқиши мумкин. Ходим томонидан ўз меҳнат вазифалари зарур даражада бажарилиши учун керакли шарт-шароитларнинг йўқлиги (**302-саволга қаранг**); ходимнинг малакаси етишмаслиги (**300-саволга қаранг**) ёхуд ходим томонидан меҳнат вазифалари зарур даражада бажарилишига тўсқинлик қилувчи соғлиғининг ҳолати (**304-саволга қаранг**) шундай ҳолатлар бўлиши мумкин.

Меҳнат вазифалари бажарилмаслигининг кўрсатилган ҳолатлари ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ эмас.

Бинобарин, бажарилаётган ишга нолайиқлик хусусида фақат, агар ходим томонидан ўз вазифаларининг бажарилмаслиги ёки зарур даражада бажарилмаслиги айбли ҳаракатлар (ҳаракатсизлик) билан боғлиқ бўлмасдан, қуйидаги икки ҳолат (сабаб) билангина юз берган ҳолда сўз юритиш мумкин:

- малака етишмаслиги;
- ходим соғлиғининг ҳолати.

299 *Ходимнинг бажарилаётган ишга нолайиқлиги қандай тасдиқланади?*

Ходимнинг бажарилаётган ишга нолайиқ деб топилишини фақат ходим малакаси етишмаслиги ёхуд соғлиғининг ҳолати муносабати билан ҳақиқатан меҳнат шартномасида келишилган ишни уддалай олмаганлигига ишонарли далиллар мавжуд бўлган ҳоллардагина қонуний деб эътироф этиш мумкин.

Ходимнинг бажараётган ишига нолайиқ деб топилишини тасдиқлаш мақсадида иш берувчи ходим томонидан ўз хизмат вазифалари зарур даражада бажарилмаслигидан далолат берувчи ҳужжатларни тақдим этиши мумкин. Аттестация натижалари, якунларни чиқариш материаллари, текшириш далолатномалари, брак маҳсулот чиқарилганлиги тўғрисидаги далолатномалар, мазкур ходим томонидан ўзларига зарур даражада хизмат кўрсатилмаганлиги хусусида миқозларнинг аризалари ва шикоятлари, ходим томонидан хизмат вазифалари бажарилмаётганлиги хусусидаги ёзма маълумотлар ва ш.к.лар шундай ҳужжатлар бўлиши мумкин.

Тегишли тиббий хулоса ҳам ходим бажарилаётган ишга нолайиқ деб топилиши учун асос ҳисобланади (**муфассалроқ 304-саволга қаранг**).

300 *Малакаси етишмаслиги учун бажараётган ишига но- лоийқлик нимани билдиради?*

Малаканинг етишмаслиги ходимда билимлар, кўник-малар, тайёргарлик, ташкилотчилик қобилиятлари ва у ўз хиз-мат вазифаларини бажариши учун зарур бўлган бошқа ишчан-лик фазилатларининг йўқлиги билан таърифланиши мумкин.

Ҳеч истисносиз, тегишли маълумоти борлиги тўғрисида дипломи бўлиб, ингилишини намоён этувчи, меҳнат интизо-мини бузмайдиган, лекин ўзида зарур ишчанлик фазилатлари етишмаслиги оқибатида меҳнат шартномаси унга юклайдиган вазифаларни малакали бажаришга қобилиятли бўлмаган хо-дим ҳам нолойиқ бўлиши мумкин.

Чунончи, масалан, узоқ вақт ишлаган ҳисоблаш машина-сининг оператори зарур билимлари бўлмаганлиги учун эскиси ўрнига олинган янги намунадаги ҳисоблаш машинасининг ту-зилиши ва ишлаш принципини эгаллаб олишга қодир бўлиб чиқмади, шу ҳол уни малакаси етишмаслиги учун эгаллаб турган лавозимига нолойиқ деб топилишига сабаб бўлди.

Олтинчи разрядли токарь зарур тайёргарлиги, кўникмаси йўқлиги туфайли ҳатто бешинчи разряд бўйича ҳам ишни ба-жара олмай қолди. Ёки бўлим мудирини ташкилотчилик қобили-яти йўқлиги туфайли узоқ муддат ўз бўлими ходимлари иши ва интизомини тегишлича йўлга қўя олмади.

Келтириб ўтилган мисолларда ходимларни дангаса деб аташ, уларни интизомсизлик ёки бошқа айбли хатги-ҳаракатларда айблаш мумкин эмас. Айни пайтда шундай ходимлар малакаси етишмаслиги сабабли бажараётган ишига нолойиқ топилишля-ри мумкин.

301 *Меҳнат вазифаларини бузувчи ходимни бажариётган ишига нолойиқ деб топиш мумкинми?*

Афсуски, «бажараётган ишига нолойиқлик» жумла-сининг ўзи кўпларга ходимнинг хатги-ҳаракатидаги қандай-дир айбли жиҳат деб туюлади. Шунинг учун кўпинча меҳнат интизомини бузувчига у билан меҳнат шартномасини «нолой-иқлик» бўйича бекор қилишни айтиб қилинган дўқ-пўписал-ларни эшпитиш мумкин. Шунин билан қўйиш керакки, меҳнат вазифаларини беғамлик, эътиборсизлик натижасида бажармас-лик ходимни «бажараётган ишига нолойиқ» деб топиш учун асос бўла олмайди. Чунки, бу ҳолларда фақат шу ишнинг хо-дим томонидан бажарилиш хоҳиши йўқлиги ҳақида сўз юри-тиш мумкин бўлиб, бу нарса унинг бу ишни бажаришга қоби-

диятсизлигига асло даҳддор эмас. Шунинг учун кўрсатилган ҳолларни меҳнат интизомини бузиш сифатида баҳолаш керак. Бунинг учун айбдор ходимга МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ёхуд 4-бандлари бўйича меҳнатга оид муносабатларни, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишнинг белгиланган тартиби ва қонунийлик шартларига риоя қилган ҳолда, бекор қилишгача бўлган интизомий таъсир чораларини қўллаш мумкин.

302

Ходим томонидан меҳнат вазифаларини бажармаслик қандай ҳолларда унинг бажараётган ишига нолайқлиги сифатида баҳоланиши мумкин эмас?

Агар иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси, меҳнат тўғрисидаги қонуларда ва бошқа норматив ҳужжатларда шарт қилиб қўйилган меҳнат шартларининг таъминланмаганлиги ходим томонидан меҳнат вазифалари зарур даражада бажарилмаслигига сабаб бўлса, уни бажараётган ишига нолайқ деб топиш мумкин эмас.

Чунончи, автобус саройининг ҳайдовчиси К. билан меҳнат шартномаси унинг бажараётган ишига нолайқлиги сабабли бекор қилинди. Йўловчиларни ташиниш бўйича режа топшириқларини мунтазам бажармаслиги ходимни нолайқ деб топишга сабаб бўлди. Суд муҳокамаси давомида К.га эски автобус бириктирилганлиги аниқланди. Эҳтиёт қисмлари йўқлиги туфайли бу автобус йўлда юриш ўрнига иш вақтининг кўп қисмида таъмирлашда турарди. Бошқа ҳайдовчилар сингари ўз ҳисобидан керакли эҳтиёт қисмларини топиб ишлатишни К. рад этарди. Режа топшириқларини бажармаслик ишлаб чиқариш ёмон ташкил этилгани туфайли келиб чиққанлигини эътиборга олиб, суд К.ни ўз ишига тиклади, жавобгарга нисбатан хусусий ажрим чиқарди ва унга К. учун меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ зарур меҳнат шароитини таъминлашни юкллади.

Меҳнат шартномасида шартлашилмаган ишга ходимни нолайқ деб топиш ҳам мумкин эмас. Шунинг учун, агар ходим унинг розилигисиз иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча ўтказилган (масалан, ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолиш сабабли) ишни удалай олмаса, ходимнинг нолайқлиги масаласини қўйиш мумкин эмас, чунки бу иш меҳнат шартномасида келишилмаган.

Ходим белгиланган тартиб бузилиб (масалан, унинг розилигисиз) ўтказилган ишга ҳам шу сабабга кўра нолайқ деб топилиши мумкин эмас.

Суд амалиётида меҳнат стажи камлиги туфайли зарур тажрибага эга бўлмаган шахсларни, хусусан, иш фаолиятини эн-

дигина бошлаган ёшларни малака етишмаслиги оқибатида бажараётган ишига нолайиқ баҳонаси билан меҳнат шартномасини бекор қилишларни ғайриқонуний деб топиш ҳоллари учрайди. Ёш ходимларга улар билим юртида олган касблари бўйича зарур кўникма ҳосил қилишлари ва тажриба орттиришларида ҳар томонлама ёрдам кўрсатилаётган корхоналарда тўғри йўл тutilмоқда.

Қонун ҳужжатларига биноан махсус маълумот мазкур ишни бажариш (мазкур лавозимни эгаллаш) тўғрисида меҳнат шартномасини тузиш учун зарур шарт ҳисобланмаса ва ходим ўз хизмат вазифаларини зарур даражада бажараётган бўлса, ходимда шундай махсус маълумот йўқлиги фактининг ўзи уни бажараётган ишига нолайиқ деб топиш учун асос бўлиб хизмат қила олмайди.

Чунончи, кадрлар бўлимининг бошлиғи Д. билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича фақат унинг олий маълумоти йўқлиги учун бекор қилинди. Суд ғайриқонуний буйруқни бекор қилди, чунки иш берувчи Д.нинг эгаллаб турган лавозимига нолайиқлиги хусусида бошқа далилларга эга эмас эди.

Фақат муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян ишни бажариш учун қонун ҳужжатларига биноан ёлғиз муайян диплом ёки гувоҳномаси бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ҳолларда ходимда тегишли ҳужжатларнинг йўқлиги унинг бажараётган ишига нолайиқ деб топилиши учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Масалан, амалиётда автотранспорт воситаси ҳайдовчиси ҳайдовчи гувоҳномасини йўқотганида ёки ундан маҳрум қилинганида шундай бўлиши мумкин.

Ходим меҳнат вазифаларини зарур даражада бажармаслиги тасодикий, бир марталик хусусиятга эга бўлганида ҳам уни бажараётган ишига нолайиқ деб топиш мумкин эмас.

303 *Ходимларни аттестация қилиш қандай ўтказилади?*

Юқорида таъкидланганидек, малакаси етишмаслиги оқибатида ходимнинг бажараётган ишига нолайиқлиги аттестация материаллари билан тасдиқланади.

Бироқ бунда шунини ҳисобга олиш керакки, суд амалиёти аттестация материаллари ходим бажараётган ишига нолайиқлигининг далилларидан бири эканлигидан келиб чиқади. Аттестация комиссиясининг ходимнинг малакаси хусусидаги хулосалари иш бўйича бошқа далиллар билан қўшиб баҳоланиши керак. Судлар ходимнинг ишчанлик фазилатларини муҳокама қилишгагина эмас, балки аттестациянинг ўзини ўтказиш қондаларига риоя қилинганлигини текширишга ҳам ҳақлидир.

Бинобарин, низони ҳал қилиш чоғида иш берувчи судга фақат аттестация комиссиясининг ходимнинг бажараётган ишига нолайиқлиги тўғрисидаги қароринигина эмас, балки аттестацияни ўтказиш чоғида уни ўтказиш тартибининг ўзига жиддий риоя қилинганлиги хусусидаги далилларни ҳам тақдим этиши керак.

Ҳозирги пайтда раҳбар, муҳандис-техник ходимлар, са-ноат, қурилиш, қишлоқ хўжалиги, транспорт, алоқа соҳаларининг бошқа мутахассисларини, мактаб ўқитувчилари ва бир қатор бошқа тоифадаги ходимларни аттестациядан ўтказиш тўғрисида турли йилларда тасдиқланган низомлар амал қилмоқда. Шунга эътиборни қаратмоқ керакки, аттестация тўғрисидаги турли низомлар уни ўтказишнинг турли даврийлигини назарда тутаяди, аттестацияни ўтказиш тартиби бўйича бир-биридан фарқ қилади, аттестация натижалари бўйича турлича қарорлар қабул қилиниш имкониятларини назарда тутаяди. Шунинг учун аттестацияни ўтказиш олдидан мазкур тоифадаги ходимларга аттестация тўғрисидаги қайси низом татбиқ этилишини аниқлаб олиш керак.

Буни бир мисолда кўриб чиқайлик. Ўзбекистон Республикаси Давлат таълим муассасалари педагог кадрларини аттестациядан ўтказиш тўғрисидаги низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 12 августдаги 406-сон қарори¹ билан тасдиқланган. Мазкур Низом мактабгача ва мактабдан ташқари болалар муассасаларининг ходимлари уч йилда камда бир марта ва барча турдаги умумтаълим мактаблари ҳамда ўрта махсус ўқув юртларининг педагог ходимлари беш йилда камда бир марта аттестациядан ўтишлари кераклигини назарда тутаяди.

Низомда, шунингдек аттестацияни ўтказиш тартиби ҳам кўрсатилганки, унга риоя қилмаслик комиссия томонидан қабул қилинган қарорлар ҳақиқий деб ҳисобланмаслигига олиб келиши мумкин.

Аттестация натижалари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат тегишли Низомга биноан раҳбар мазкур асос бўйича ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишга ҳақли бўлган муддат мобайнидагина йўл қўйилади. Масалан, Педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш тўғрисидаги низомда аттестация натижаларига кўра эгаллаб турган лавозимига нолайиқ деб топилган ходим билан меҳнат шартномасини аттестация ўтказилганидан кейин бир ой мобайнида бекор қилиш мумкинлиги назарда тутилган. Кўрсатилган муддат ўтказиб юборилган тақдирда мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топиллади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати ҚТ, 1993 йил, № 8, 65-бет.

Шуни таъкидлаш керакки, амалиётда аттестацияни ўтказишдан мақсад ҳамиша ҳам тўғри тушунилавермайди. Шунинг натижасида аттестация комиссиялари кўпинча меҳнат интизомини бузадиган, ўз меҳнат вазифаларини бажаришга виждонан ёндашмайдиган, хизмат вазифаларини суниестемол қиладиган ва ш.к. ходимларга нисбатан эгаллаб турган лавозимга ёки бажараётган ишига нолайиқлик тўғрисида хулоса чиқардилар. Бундай тартибга ўтказилган аттестациядан кутилган мақсадга эришиб бўлмайди. Аттестациядан ўтказиш давомида, шубҳасиз, ходимга ишдаги унинг барча камчиликларини кўрсатиш зарур. Бироқ, шу асосда ходимнинг нолайиқлиги тўғрисида хулоса чиқариш тўғри бўлмайди. Амалдаги қонун ҳужжатлари аттестация ўтказмасдан туриб ҳам иш берувчига меҳнат интизомини бузувчиларга нисбатан шунинг учун махсус мўлжалланган асослар (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) бўйича улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишгача бўлган таъсир чораларини қўллаш учун зарур ҳуқуқларни берган.

Аттестациянинг ўтказилиши бирмунча бошқа мақсадларни кўзлайди. Чунончи, масалан, педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш тўғрисидаги юқорида кўрсатиб ўтилган низомда биноан, аттестациядан ўтказиш мобайнида педагог ходимнинг фаолияти ҳар томонлама таҳлил қилиб чиқилади, унинг касбий билимлари чуқурлиги, педагогик маҳоратининг даражаси ва меҳнатининг натижадорлиги баҳоланади. Аттестациянинг мақсади — ходим касбий фазилатларини ҳолис текшириш ёки, содда қилиб айтганда, у ўз ишини малакали бажаришга қобил эканлигини аниқлашдан иборат.

Бинобарин, аттестация натижаларига кўра ходимни бажараётган ишига нолайиқ деб топишнинг қонунийлигини белгилаш учун:

— тегишли низомда белгиланган аттестациядан ўтказиш тартибига риоя қилинган-қилинмаганлигини;

— аттестация комиссиясининг ходимни малакаси етишмаслиги оқибатида бажараётган ишига нолайиқ деб топиш тўғрисидаги хулосалари зарур фактлар билан тасдиқланишини аниқлаб чиқиш керак.

Аттестация комиссиясининг ходим бажараётган ишига нолайиқлиги тўғрисидаги хулосаси унинг малакаси, ишчанлик фазилати ва у топширилган ишни қанчалик уддалашини баҳолаш асосида эмас, балки ходимнинг ишчанлик фазилатларига тааллуқли бўлмаган бошқа ҳолатлар асосида чиқарилганлиги аниқланган ҳолда комиссиянинг «ходимнинг бажарилаётган ишга нолайиқлиги тўғрисида»ги хулосаси асоссиз, деб ҳисобланиши керак.

Бундан ташқари, шуни таъкидлаш муҳимки, аттестация комиссиясининг ходимнинг бажараётган ишига нолайиқлиги

тўғрисидаги хулосаси корхона раҳбари учун тавсия хусусиятига эгадир. Аггестация натижаларига кўра малакаси етишмаслиги муносабати билан нолойиқлиги бўйича ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги қарорни фақат меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс қабул қилишга ҳақлидир.

304

Соғлиғининг ҳолати оқибатида ходимни қандай тартибда бажарилаётган ишга нолойиқ деб топиш мумкин?

ТМЭК (ногиронлар учун) ёки ТМК (бошқа ходимларга нисбатан) томонидан берилган тиббий хулоса ходимни соғлиғининг ҳолати оқибатида бажараётган ишга нолойиқ деб топиш учун асос ҳисобланади.

Амалиётда кўпинча хато равишда ходимни нолойиқ деб топиш учун ходим соғлиғининг ёмонлашуви ёки унга ногиронлик белгиланиши фактининг ўзи етарли деб ҳисоблашади. Шунинг назарда тутиш зарурки, меҳнат қобилиятини қисман йўқотишининг ўзи, ҳатто ходимга ногиронлик белгиланган ҳолда ҳам, агар ходим топширилган ишни уddалаётган бўлса ва бу иш унинг соғлиғига акс таъсир кўрсатмаса, унинг нолойиқ деб топилиши учун асос бўлиб хизмат қила олмайди (**муфассалроқ 305-саволга қаранг**).

Айни пайтда шунга эътиборни қаратиш муҳимки, соғлиғининг ҳолатига кўра ходимнинг нолойиқлиги тўғрисидаги хулоса (ходим малакаси етишмаслиги сабабли нолойиқ деб топилишидан фарқли равишда) ходим топширилган ишни уddалаётган, лекин бу иш тиббий хулосага биноан соғлиғининг ҳолати бўйича унга тўғри келмаслиги ёки мазкур ишни бажаришини давом эттириш ён-атрофдагилар учун хавф туғдирган ҳолларда ҳам чиқарилиши мумкин.

Чунончи, деталларни бўёвчи У.нинг ТМК хулосаси бўйича бажараётган ишга нолойиқлиги қонуний деб топилди, чунки лак, ацетон, бўёқлар ва ш.к.ларнинг зарарли таъсири унинг сурункали кўз касаллигини кучайтириб юбормоқда эди.

Амалиётда жамоат транспорти ҳайдовчилари, ошхоналар, зарарли цех ва участкалар ходимларини соғлиқларининг тиббиёт талабларига жавоб бермайдиган ҳолати учун бажараётган ишларига нолойиқ топиш ҳоллари учрайди.

Амалиётда кўпинча ходимни бажараётган ишига нолайиқ деб топиш ва шунга қараб у билан шу асосда меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш учун ходимга I ёки II гуруҳ ногиронлиги белгиланиш фактининг мавжудлиги етарли деган янглиш фикрга борадилар. Бундай чалғиш, биринчи навбатда ТМЭК маълумотномасининг эскирган шаклидан келиб чиқади. Унда барча I ва II гуруҳ ногиронларига ТМЭК «меҳнатга қобилиятсиз» деган қайдни ёзарди. Шунини эслатиб ўтиш жоизки, бу маълумотноманинг шакли ҳали собиқ Иттифоқнинг қонун ҳужжатлари ҳар бир кишига меҳнат қилиш мажбуриятини юклаб, ҳатто ишдан бўйин товлаганлик учун жиноий жазогача бўлган жавобгарликни назарда тутган вақтларда тасдиқланган эди. Ўша

305-саволга илова

ТМЭК хулосаси бўйича ногирон деб топилган ходимнинг меҳнат тавсияномасини аниқлаш тўғрисида ТМЭКга МУРОЖААТНОМА

Миробод тумани ТМЭКга

(манзил)

Миробод туман ТМЭКнинг хулосасига (ТМЭКнинг 1996 йил 20 ноябрдаги 12-сон маълумотномаси) биноан корхонада электрик бўлиб ишлаётган М. Очилов соғлигининг ҳолати бўйича II гуруҳ ногирони деб топилган.

Меҳнат шартномасида М. Очиловга мазкур мурожаатнома иловасига биноан ишларни бажариш юклатилган.

Қуйидаги саволларга Сизларнинг хулосангизни сўраймиз:

1. Соғлигининг ҳолатига қўра иловада кўрсатилган электрик ишини Очиловнинг бажариши тўғри келадими?

2. Ишга жойлаштириш тартибида М. Очиловга соғлигининг ҳолатини ҳисобга олиб мурожаатномада кўрсатилган қайси иш турларини тақлиф қилиш мумкин:

- боғбон;
- табелчи;
- экспедитор.

Илова: Электрик бажарадиган ишларнинг тавсифнома-си — 1 бет.

Корхона раҳбари _____

(имзо, сана)

вақтларда маълумотномадаги «меҳнатга қобилиятсиз» қайди бу ногиронларни шундай мажбуриятдан, бинобарин, текинхўрлик учун жавобгарликдан озод этарди. Шунинг учун бундай қайд ногиронни меҳнатга тавсия қилишга ҳеч қандай дахл кўрсатмайди. Лекин аввал ҳам, ҳозир ҳам ногиронликнинг белгиланиши умуман меҳнат қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди. Аксинча, давлат ногиронларга алоҳида ғамхўрлик ва ёрдам кўрсатмоқда, уларни ишга жойлашгиришга кўмаклашмоқда, ишлаб турган ногиронларга қонун даражасида бир қатор имтиёзлар ва кафолатлар беради. Бинобарин, аввал ҳам, айниқса ҳозир ногиронликнинг белгиланиши ўз-ўзидан ходимни соғлигининг ҳолати бўйича бажараётган ишга нолойиқ деб топиш учун асос бўлиб ҳисобланмайди.

Шунинг учун ходимга берилган меҳнат тавсияномасига эътиборни қаратмоқ муҳимдир. Бундай тавсия ТМЭК ходимлари томонидан шу маълумотноманинг орқа томонида ногироннинг касби, мутахассислиги ва бажараётган иши ҳисобга олинган ҳолда кўрсатилиши керак. Афсуски, ТМЭКнинг барча ходимлари ҳам бу масаланинг муҳимлигини тўғри тушунмайдилар ва кўпинча меҳнатга тавсияномаларни тузишга расмиятчилик билан ёндашадилар.

Шунинг учун, ТМК ёки ТМЭК берган ҳужжатлар бўйича ходим аввалги ишини бажариши мумкин ёки мумкин эмаслиги англашилмаса, ТМЭК ёки ТМКга тегишли сўров билан расман мурожаат қилиш керак. Мазкур сўровга бажариладиган ишнинг йўриқномаси ёки тавсифномаси тегишинча илова қилиниши ва ходим томонидан уларда белгиланган вазифаларнинг бажарилиши имконияти тўғрисида аниқ хулоса, шунингдек у аввалги ишини бажаришини давом эттиришнинг имконияти бўлмаган ҳолда тегишли меҳнат тавсияномаси олиш керак.

Шундай мурожаатноманинг намунавий варианты қуйидагича бўлиши мумкин (267-саволга қараи).

306 *Ходимнинг пенсия ёшига етиши уни бажараётган ишига нолойиқ деб топиш учун асос бўлиб ҳисобланадими?*

МКнинг 6-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, ёшита боғлиқ ҳолда меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Бинобарин, ходим пенсия ёшига етиши фактининг ўзи уни бажараётган ишга нолойиқ деб топиш учун асос бўлиб хизмат қила олмайди. Пенсия ёшидаги шахс, бошқа ходимлар каби, муайян ёшга етганлиги муносабати билан эмас, балки умумий тартибда малакаси етишмаслиги оқибатида ёхуд соғлигининг ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ деб топи-

лиши мумкин. Шунга эътиборни қаратмоқ зарурки, МКнинг 214-моддаси пенсия ёшидаги шахслар соғлигини муҳофаза қилиш манфаатларини кўзлаб, олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар дастлабки (меҳнат шартномасини тузиш чоғида) ва даврий (иш жараёнида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтишлари кераклигини кўзда тутати.

Ишлаб турган пенсионер вақти-вақти билан тиббий кўриклдан ўтиш пайтида мазкур ишни бажариши соғлигининг ҳолатига кўра унга тўғри келмаслиги аниқланса, кекса ёшдалигини баҳона қилиб, у ёки бу хизмат вазифасини бажаришни рад этиши мумкин эмас.

У, шу жумладан, ишларнинг сайёр хусусияти ёки хизмат сафарларига юбориш билан боғлиқ меҳнат вазифаларини бажармаслигини, тегишли тиббий ҳулоса бўлмаган тақдирда, иш берувчи пировардида келиб чиқувчи барча оқibatлари билан пенсия ёшига етган шахс томонидан ўз меҳнат вазифаларини бузиши сифатида баҳолашга ҳақли.

307

Бажараётган ишига нолойиқ деб топилган ходим билан меҳнат шартномаси қандай тартибда бекор қилинади?

Биринчи навбатда шунини назарда тутиш керакки, белгиланган тартибда бажараётган ишига нолойиқ деб топилган ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинажаги тўғрисида уни иш берувчи камида икки ҳафта олдин огоҳлантириб қўйиши керак (**253-саволга қаранг**). Огоҳлантириш муддати даврида ходимга унинг ўртача иш ҳақини сақлаган ҳолда бошқа иш қидириб топиши учун бир кун бўш вақт берилиши керак (**муфассалроқ 258-саволга қаранг**).

Бундай огоҳлантириш фақат соғлигининг ҳолати туфайли бажараётган ишига нолойиқ деб топилган ходим билан меҳнат шартномаси, агар тиббий ҳулосага кўра мазкур ишни бажариш унга тўғри келмаса, бекор қилиниши чоғида амалга оширилмайди. Бу ҳолда ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдоридан пуллик компенсация тўланиши керак (**муфассалроқ 265-саволга қаранг**).

Огоҳлантириш билан бир пайтда ходимга қандай сабабга кўра у билан аввалти меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш мумкин эмаслиги тушунтирилиши зарур.

Белгиланган тартибда бажарилаётган ишга нолойиқ деб топилган шахс билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонуний бўлиши шартларидан бири уларни корхонада мавжуд бўлган бошқа ишга жойлаштиришдан иборатдир (МК 92-моддасининг иккинчи қисми). Бундай ишга жойлаштиришнинг тартиби нолойиқлик сабабига боғлиқ. Агар ходимнинг нолой-

иқлиги унинг малакаси етишмаслигидан келиб чиққан бўлса, аввалига мавжуд касб бўйича малакасизроқ иш, агар бундай иш бўлмаса — бошқа, паст малакали иш таклиф қилиниши керак.

Агар ходим соғлигининг ҳолати нолайоқликка сабаб ҳисобланса, ундай ҳолда ходимга у тиббий хулосага биноан бажариши мумкин бўлган иш таклиф қилиниши керак. Бунда асосий эътибор шунга қаратилиши керакки, агар тиббий хулосага кўра, ходимга мазкур касбда умуман ишлаш эмас, балки ишларни муайян ноқулай шароитлар (масалан, баландликда ишлаш, иссиқ цехда ишлаш ва бошқалар)да бажариш тўғри келмаса, у ҳолда иш берувчи, биринчи навбатда, ходимни ўз касби ва малакаси бўйича, лекин иш шароити ходимнинг соғлиги ҳолатига тўғри келадиган ишга жойлаштириш масаласини кўриб чиқиши керак.

Агар судда меҳнат низосини кўриб чиқиш пайтида иш берувчи ходимни ишга жойлаштириш имкониятига эга бўлганлиги, лекин тегишли чораларни кўрмасдан, ходим билан меҳнатга оид муносабатларни МК 100-моддасининг 2-бандига биноан бекор қилганлиги аниқланса, меҳнат шартномасини бундай бекор қилиш ғайриқонуний топилиб, ходим аввалги ишга тикланиши керак бўлади.

Жамоа келишуви ёки мазкур корхонанинг жамоа шартномаси мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ходимларнинг вакиллик органи билан олдиндан келишиб олинишини назарда тутса, бундай розиликни олиш иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади.

МК 100-моддасининг учинчи қисмига биноан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича ходим вақтинча ишга қобилиятсиз бўлган даврда, шунингдек у меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган таътилларда бўлган даврида меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

МКнинг 109-моддасига биноан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бажараётган ишга нолайоқлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга камида бир ойлик маош миқдоридан ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши керак. (Қиёслаш учун эслатиб ўтиш керакки, аввалги МКҚ бундай ҳолларда фақат икки ҳафталик ўртача иш ҳақи миқдоридан ишдан бўшатиш нафақаси берилишини кўзда тутарди.)

Муддатли меҳнат шартномасини мазкур асос бўйича муддатидан аввал бекор қилиш пайтида ходимга юқоридан кўрсатилган маблағдан ташқари муддатли меҳнат шартномасини тузиш чоғида тарафлар шартлашган тартибда ва миқдорда неустойка ҳам тўланиши керак (**муфассалроқ 395-саволга қаранг**).

Мазкур асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ходимга моддий ёрдамнинг қўшимча кафолатлари берилади (муфассалроқ 249-саволга қаранг).

Ходимларнинг айрим тоифалари билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш пайтида қонун ҳужжатлари бошқа бир қатор кафолатларни ҳам кўзда тутди (248-саволга қаранг).

308

Агар бажараётган иши ТМК хулосасига кўра ходимнинг соғлиғига фақат вақтинча тўғри келмаса, ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш мумкинми?

Умумий қоидага кўра, соғлиғининг ҳолати оқибатида бажараётган ишига нолайиқлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишга меҳнат қобилияти барқарор пасайиб, ўз меҳнат вазифаларини бажаришга тўсқинлик қилгандагина йўл қўйилади. Бироқ, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича соғлиғининг ҳолати вақтинчалик ёмонлашиши оқибатида ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш имконияти истисно этилмайди. Агар ходим иш берувчи тиббий хулосага кўра унга бериши лозим бўлган бошқа ишни рад этган ҳолда шундай қилиш мумкин.

Чунончи, автомашинага ёнилғи қуйиш шохобчасида оператор бўлиб ишлаётган Р.нинг оғир ўтган юқумли касалликдан кейин тиббий хулосага биноан ярим йил мобайнида бензин буғланиши шароитларида ишлаши соғлиғига тўғри келмаслиги сабабли уни шу муддатда юқорида кўрсатилган ноқулай омиллар таъсири бўлмайдиган бошқа ишга ўтказиш тавсия этилди.

ТМК тавсияномасини бажариб, Р.га кўрсатилган муддатда маоши аввалги иш ҳақидан анча юқори бўлган диспетчер ишини бажариш таклиф қилинди.

Диспетчер қилиб ўтказиш ва бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги кейинги таклифларни Р. қатъиян рад этиб, гарчи соғлиғининг ҳолати бўйича иши унга тўғри келмаслигига қарамасдан, аввалги лавозимида ишда қолдиришларини талаб қилиб туриб олди. Худди шу соғлиғининг ҳолати оқибатида бажараётган ишига нолайиқ деб топилиб, Р. билан меҳнат шартномаси шу асосда бекор қилинди.

Ушбу мисолни шарҳлаб шунини тушунтириш керакки, мазкур ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш мажбурий туста эга бўлди, чунки Р.ни аввалги ишга тиклаб бўлмасди, бошқа ишга ўтказишни эса унинг ўзи рад этди.

*Соғлиғининг ҳолатига кўра бажараётган ишига но-
лоийқ деб топилган биринчи ёки иккинчи гуруҳ ноги-
рони билан у вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган
вақтда меҳнат шартномасини бекор қилиш мум-
кинми?*

МК 100-моддасининг учинчи қисмига биноан, хо-
дим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган даврда, шунинг-
дек у меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳуж-
жатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврда иш бе-
рувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор
қилишга йўл қўйилмайди. Бу қоида ходимга у бажараётган
ишга нолоийқ деб топиллиши учун асос бўлиб хизмат қилган
ногиронлик ҳолларига ҳам жорий этилади.

Чунончи, ТМЭКнинг кўз касаллиги бўйича иккинчи гуруҳ
ногирони деб топиш хусусидаги ҳулосася асосида М. белги-
ланган тартибда пайвандчи ишга нолоийқ деб топилди. Бун-
дан ташқари, М. касал бўлиб қолди ва даволаниш даврида
унга бошқа иш таклиф қилинди. М. бу ишга ўтишни рад этди.

Қонунда кўрсатилган барча шартлар бажарилган деб ҳисоб-
ланиб, М. билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккин-
чи қисмининг 2-бандига биноан, соғлиғининг ҳолати бажараётган ишга нолоийқлиги муносабати билан бекор қилинди.

Суд бу буйруқни ғайриқонуний деб топди, МК 100-мод-
дасининг учинчи қисми талаблари бузилганлигини кўрсатиб,
уни бекор қилди, чунки меҳнат шартномасини бекор қилиш
ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида содир
бўлганди.

МК 100-моддаси учинчи қисмининг бузилишига лаклов-
чи С.га нисбатан ҳам йўл қўйилди. Лакловчи бўлиб ишлаш
ТМКнинг тиббий ҳулосасига кўра унга тўғри келмасди.

С. бошқа ишга ўтказишларини рад этди. Лекин у диллом
иштини тайёрлаш ва ёқлаш, битирув имтиҳонларини топши-
риш учун таътил беришларини сўраб мурожаат этди.

Шундай таътил беришни рад этишни ва С. билан меҳнат
шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди
бўйича бекор қилинишини суд ғайриқонуний деб топди, чун-
ки меҳнат шартномасини бекор қилиш МКнинг 256-моддаси-
га биноан, С.нинг кўрсатилган таътилни олиш ҳуқуқи кучта
кирган даврга тўғри келган эди.

Ходимнинг бажараётган ишга нолойиқлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги баҳс-низолар бевосита судда ҳал қилинади. Меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган тақдирда ходим аввалги ишга тикланиши керак. Ишга тикланиш иш берувчини, агар бу ходимни бажараётган ишга нолойиқ деб топиш учун асослар етарли бўлса ва ишга тикланишига сабаб бўлган қонун бузишлар бартараф этилган бўлса, шу ходим билан меҳнат шартномасини яна бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Аввалги иш соғлиғининг ҳолати бўйича ходимга тўғри келмаган тақдирда ҳам ходимни аввалги ишга тиклаш амалга оширилади.

Модомики МК 214-моддасининг тўртинчи қисмига биноан, ходим соғлиғининг ҳолати бўйича унга тўғри келмайдиган ишга қўйилиши мумкин эмас экан, у ҳолда мазкур ходим билан меҳнат шартномасини такроран бекор қилиш ёки уни бошқа ишга ўтказиш масаласи ҳал қилингунигача мазкур ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолади.

3.5. Ходим томонидан меҳнат вазифалари бузилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш

Умумий қондалар

Ходим меҳнат шартномасига биноан ишга киришиши керак бўлган вақтдан бошлаб унга меҳнат вазифалари юклатилади. Меҳнат вазифалари қандай тартибда белгиланганлигига қараб, уларни уч гуруҳга бўлиш мумкин:

- бевосита қонун ҳужжатларида назарда тутилган;
- корхонанинг локал ҳужжатларида қайд қилинган;
- меҳнат шартномасида шартлашилган.

Вазифаларнинг биринчи гуруҳи қонун ҳужжатларида назарда тутилган. Уларнинг кўпчилиги бевосита Меҳнат кодексига қайд қилинган. Масалан, МКнинг 176-моддаси ходимнинг умумий меҳнат вазифаларини қайд қилади; МКнинг 212-моддаси ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормалари, қоида ва йўриқномаларига рўйя этиш борасидаги вазифаларига ба-

гишланган. МК 114-моддасининг учинчи қисми айрим ходимларга вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтиб туриш вазифасини юклайди ва ундан бош тортишни тақиқлайди ва ш.к.

Ходимга меҳнат вазифалари бошқа қонуларга биноан ҳам юклатилиши мумкин. Чунончи, «Таълим тўғрисида»ги¹ Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 5-моддасига биноан «...юксак ахлоқий фазилатларга эга...» шахслар педагогик фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эгадирлар.

Бинобарин, бу талабга риоя қилмаслик педагоглар томонидан ўз меҳнат вазифаларини бузиши сифатида баҳоланади.

Ходим меҳнат вазифаларининг иккинчи гуруҳи корxonанинг локал ҳужжатларида, биринчи навбатда, ички меҳнат тартиби қоидаларида қайд қилинган. Қоидаларда мазкур корxonанинг ўзига хос хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда ходимларнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган умумий вазифалари конкретлаштирилиб, уларга аниқлик киритилиши мумкин. Масалан, ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимнинг меҳнат шарт-номасини бекор қилиш тўғрисидаги ўз нияти хусусида иш берувчини, МК 99-моддасининг биринчи қисми талаб қилганидек, икки ҳафта олдин эмас, балки бир ҳафта ёки ўн кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб қўйишдан иборат вазифаси ва ш.к. назарда тутилиши мумкин.

Қоидаларда, шунингдек ходимнинг корхона ички тартибига риоя этиш билан боғлиқ қўшимча вазифалари ҳам белгиланади. Уларнинг кўпчилигига, масалан, қўйидаги қўшимча вазифа киритилган: «Узрли сабаблар билан ишда бўлмаган ходим (фалон) муддатдан кечикмасдан (телефон орқали, хабарчи юбориб, почта орқали ва ш.к.) ишга келмаганлик сабабини маълум қилиб қўйиши керак». Ходим томонидан бу талабнинг бажарилмаслиги, ҳатто ишга келмаслик сабаби узрли бўлса ҳам, меҳнат вазифаларини (қоидаларнинг шундай бандини) бажармаслик ҳисобланади.

Ходимга шу тартибда корxonанинг бошқа локал ҳужжатларида ҳам меҳнат вазифалари юкланиши мумкин. Масалан, МКнинг 95-моддаси асосида жамоа шартномасида корхона ходимларига ишлаб чиқариш зарурияти туғилган ёки бекор турилган ҳолларда меҳнат шартномасида шартлашилмаган ишларни бажариш тўғрисида иш берувчи берган фармойишларни бажариш вазифаси юклатилиши мумкин (муфассалроқ 184-186-саволларга қаранг).

Меҳнат вазифаларининг учинчи гуруҳи бевосита ходим билан ёзма шаклда тузилган меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган. Тарафлар меҳнат шартномасида, биринчи навбатда, ходимнинг муайян мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича ишлаши билан боғлиқ вазифаларини, шунингдек мазкур

¹ «Халқ сўзи», 1997 йил, 30 сентябрь.

ходим томонидан ўриндошлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтириш, ишларнинг ҳажмини кўпайтириш тартибида бажарилувчи иш бўйича қўшимча вазифаларини кўрсатадилар (муфассалроқ 28, 31-саволларга қаранг).

Бир қатор ҳолларда меҳнат шартномасида қонун ҳужжатлари ва корхонанинг локал ҳужжатларида назарда тутилган вазифалар ходимга қандай ҳажмда юклатилиши ҳам кўрсатиб қўйилиши зарур. Агар бу вазифалар тўла ҳажмда юклатилса, уларни меҳнат шартномасида такрорлаб ўтиришнинг ҳожати йўқ. Агар қонун ҳужжатлари ёки локал ҳужжатлар билан юклатилган меҳнат вазифалари ходимга тўла ҳажмда жорий этилмаса ёки конкретлаштирилса, у ҳолда меҳнат шартномасида бу хусусда қайд бўлиши керак.

Чунончи, ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган кундалик ишнинг бошланиш ва тамом бўлиш вақти ўрнига меҳнат шартномасида иш кунининг бошқача бошланиш ва тугаш вақти, ҳафталик иш вақтининг бошқача давомийлиги ва ш.к.лар шарт қилиб қўйилиши мумкин.

Меҳнат вазифаларининг мазмунига боғлиқ ҳолда ички меҳнат тартибига риоя этиш билан боғлиқ вазифаларни ва ходимнинг хизмат вазифаларини, яъни муайян касб, малака ёхуд лавозим бўйича ишларни бажаришга тааллуқли вазифаларни фарқлаш қабул қилинган (муфассалроқ 32-саволга қаранг).

Меҳнат вазифалари доирасини белгилаш чоғида икки зарур талабни ёдда тутиш муҳим:

— биринчидан, ходимнинг локал ҳужжатларга киритилган ва меҳнат шартномасида шартлашилган вазифалари унинг аҳволини қонун ҳужжатларидагига нисбатан ёмонлаштириб қўйиши мумкин эмас;

— иккинчидан, ходим юклатилган вазифалар билан таъинлаштирилиши керак.

Шундай қилиб, меҳнат интизомига риоя этилиши ходим томонидан қонун ҳужжатлари, локал ҳужжатлар ва меҳнат шартномасида унга юклатилган меҳнат вазифаларининг бажарилишидан бошқа нарса эмас.

Бу вазифалардан биронтасини бажармаганлик учун иш берувчи ходимни белгиланган тартибда интизомий жавобгарликка тортиши мумкин.

312 *Ходим томонидан меҳнат вазифаларини бузиш деганда нима тушунилади?*

Меҳнат вазифаларини бузиш деганда, уларнинг айбли, ғайриқонуний тарзда бажарилмаслиги тушунилади.

Бинобарин, ходим томонидан меҳнат вазифаларининг ҳар қандай бажарилмаслиги учун эмас, балки унинг айбли, ғай-

риқонуний хатти-ҳаракати натижасида келиб чиққан бузилиши учун ходим интизомий жазога тортилади ва МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилади.

Ходимнинг айбли, ғайриқонуний хатти-ҳаракати муайян ҳаракатлар кўринишида (ходим томонидан корхона ички тартибининг бузилиши, иш вақтида спиртли ичимликлар истеъмол қилиш, хизмат вазифасини суиистеъмол қилиш ва ш.к.) ёки ҳаракатсизлик кўринишида (раҳбарнинг қонуний фармойишини бажармаслик, меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя қилмаслик ва ш.к.) намоён бўлиши мумкин. Бунда фақат бу ҳаракат ёки ҳаракатсизлик айбли, ғайриқонуний хусусиятга эга бўлиши ва ходим томонидан қандайдир бошқа вазифаларнинг эмас, айти меҳнат вазифаларининг бажарилмаслигига боғлиқ бўлиши муҳимдир (**муфассалроқ 311-саволга қarang**).

313

Қонун ҳужжатларининг ходимни унга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш тўғрисидаги талабининг амалий аҳамияти қандай?

МКнинг 178-моддасида қайд қилинган ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозимлиги тўғрисидаги қоида ходим манфаатларини ҳимоя қилишга қаратилган муҳим кафолатдир. Мазкур нормага ишга қабул қилинаётганда ҳам, бошқа ишга ўтказилаётганда ҳам риоя қилиниши керак ва у ходим учун ҳам, иш берувчи учун ҳам муҳим амалий аҳамиятга эга.

МК 177-моддасининг иккинчи қисмига биноан иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифаларига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб қилишга ҳақли эмас (**муфассалроқ 171-саволга қarang**). Шунинг учун ҳам ходимни у ёки бу вазифа билан таништирмаслик меҳнат низосининг келиб чиқиши мумкинлигини истисно қилмайди. Ўз навбатида, меҳнат низоларини кўриб чиқиш билан шуғулланувчи органлар ходим таништирилмаган вазифаларнинг унга юклатилганлигини тан олмасликлари ҳам мумкин. Бинобарин, ходимни унинг меҳнат вазифалари доираси билан таништирмаган иш берувчи меҳнат низои юзага келган тақдирда анча мураккаб вазиятга тушиб қолиши мумкин.

Ходим қандай вазифаларни бажараётгани учун иш берувчи унга иш ҳақи тўлаётганлиги ва унга юклатилган муайян вазифалар бажарилмаган тақдирда нима бўлиши мумкинлигини билишининг ҳам аҳамияти бундан кам эмас.

Амалиётда хизмат вазифалари, одатда, мансаб йўриқномалари билан, ишчи касблари бўйича эса — бажариладиган

ишларнинг тавсифномасида белгилаб қўйилади. Ходим улар билан ишга қабул қилиш (бошқа ишга ўтказиш) чоғида таништирилиб, тилхат олинади.

Корхонанинг локал ҳужжатлари ва меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа вазифалар ҳам ходимнинг эътиборига тегишинча корхонанинг локал ҳужжатлари билан таништириш ва меҳнат шартномасини тузиш чоғида етказилиши керак.

Бинобарин, ходим томонидан меҳнат вазифалари мунтазам ёки бир марта бузилганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини баҳолаш чоғида фақат у ёки бу вазифа унинг меҳнат вазифалари доирасига кириш-кирмаслигини белгилашгина эмас, балки ходим бу вазифа билан таништирилган-таништилмаганлигини ҳам ойдинлаштириш зарур.

314

Қандай ҳолларда иш берувчи фармойишларининг ходим томонидан бажарилмаганлигини меҳнат вазифаларини бузиш сифатида баҳолаш мумкин эмас?

Иш берувчининг қонуний фармойишлари ўз вақтида ва аниқ бажарилиши ходимнинг МК 176-моддасида назарда тутилган умумий вазифаларидан бири ҳисобланади. Шу ўринда савол туғилади: бу фармойишлардан қайси бирини қонуний деб ҳисоблаш керак?

Шуни билиб қўйиш керакки, иш берувчининг ходимдан унга юклатилган меҳнат вазифаларининг зарур даражада бажарилишини талаб қилувчи барча фармойишлари (**311-саволга қаранг**) қонуний деб ҳисобланади. Бундай фармойишларни бажармаслик кейин келиб чикувчи барча оқибатлари билан ходим томонидан меҳнат интизомини бузиш сифатида баҳоланади.

Бинобарин, биринчи навбатда иш берувчининг меҳнат шартномасида ходимга юклатилмаган ишларни бажаришни унга юкловчи фармойишларини қонуний деб ҳисоблаш мумкин эмас (**муфассалроқ 171-саволга қаранг**).

Шунингдек иш берувчининг, гарчи ходим томонидан унга юклатилган вазифаларнинг бажарилишига дахлдор бўлган, лекин уларни меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибни бузган ҳолда бажаришни талаб қилувчи фармойишлари ҳам гайриқонуний деб ҳисобланади.

Масалан, иш берувчи ходимни вақтинча унинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолинганлиги сабабли МКнинг 95-моддасида назарда тутилган тартиб ва шартлар асосида бошқа ишга ўтказишга ҳақлидир. Юқорида кўрсатилган ҳолларда бошқа ишга ўтказилишини рад этиши, агар

корхонада бошқа ишга ўтказиш тартибининг ўзи белгиланмаган ёки МКнинг 95-моддаси талаблари бузилган ҳолда белгиланган бўлса, меҳнат вазифаларини бузиш сифатида баҳоланмайди (**муфассалроқ 184-саволга қаранг**).

МКнинг 130 ва 132-моддаларига мувофиқ, иш берувчи алоҳида ҳолларда жамоа шартномасида назарда тутилган асослар ва тартибда, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса — иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича, айрим ходимларни дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб қилишга ҳақлидир. Аммо, агар бу масалалар кўрсатилган моддаларнинг талаблари бузилиб, белгиланган тартибда ҳал қилинмаган бўлса, унда ходимнинг кўрсатилган кунларда ишлашни рад этиши ҳам ходим томонидан меҳнат вазифаларини бузиш сифатида баҳоланиши мумкин эмас.

Ҳар қандай ҳолда ходимнинг ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши сабабли соғлигининг ҳолати бўйича мазкур ходимга тўғри келмайдиган бошқа ишга вақтинча ўтказилишини рад этиши, шунингдек қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтидан ташқари, байрам ёки дам олиш кунларида бундай ишларга жалб қилиш тақиқланадиган (масалан, балоғат ёшига етмаганлар) ходимларнинг бу ишни рад этиши меҳнат вазифаларининг бузилиши сифатида баҳоланиши мумкин эмас.

Бундан ташқари, агар меҳнат қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ у ёки бу қарор фақат ходимнинг розилиги билан қабул қилиниши мумкин бўлса, иш берувчи яқка ҳолда бундай қарор қабул қилиш ва тегишли фармойишни беришга ҳақли эмас. Бу талабга риоя қилинмаган тақдирда, иш берувчининг тегишли талабини рад этиш ходим томонидан меҳнат вазифаларини бузиш сифатида баҳоланиши мумкин эмас.

Масалан, МК 124-моддасининг иккинчи қисмига биноан иш вақтидан ташқари ишлар фақат ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин. Бинобарин, ходимнинг иш берувчининг иш вақтидан ташқари вақтда ишлаш тўғрисидаги фармойишни бажаришни рад этиши меҳнат вазифаларини бузиш деб ҳисобланмайди.

МКнинг 147-моддасига мувофиқ, ходимни таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шунинг учун иш берувчининг таътилдан чақириб олиш тўғрисидаги талабини рад этиш меҳнат вазифаларини бузиш сифатида баҳоланиши мумкин эмас.

Ходим, юқорида таъкидланганидек, янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этишга ҳақли (**муфассалроқ 151-саволга қаранг**). Бундай рад этиш ходимнинг ҳуқуқи ҳисоб-

ланиб, меҳнат вазифаларини бузиш сифатида қаралиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасида шартлашилган ишларни бажариш жараёнида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзата келса, унда МКнинг 219-моддасига биноан меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириб бориш ва назорат қилиш билан шугулланувчи органлар ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда, иш берувчи бу ҳолатларни бартараф этиш чораларини кўради. Агар зарур чоралар кўрилмаса, ходим ўзининг ҳаёти ва соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар бартараф этилгунга қадар тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақлидир. Меҳнат шартномасида шартлашилган ишни бажаришни бундай рад этиш ҳам ходимнинг ҳуқуқи ҳисобланиб, унинг томонидан меҳнат вазифаларини бузиш сифатида баҳоланиши мумкин эмас.

Шундай қилиб, ходим иш берувчининг фармойишини бажаришни рад этиши меҳнат вазифаларининг бузилиши ёки бузилмаслиги эканлиги хусусидаги масалани ҳал қилиш чоғида:

— иш берувчининг тегишли фармойишини бажариш мазкур ходимнинг меҳнат вазифалари доирасига кириш-кирмаслигини;

— ходим томонидан иш берувчининг фармойишини бажармаслик айбли, ғайриқонуний хусусиятга эгаллиги ёки унинг бажарилишини рад этишини узрли сабаблар (ходимлар соғлигининг ҳолати, транспорт воситасининг носозлиги ва ш.к.) туғдирганлигини;

— ходим томонидан иш берувчининг фармойиши бажарилмаганлиги меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, шунингдек меҳнат шартномасига мувофиқ, иш берувчи ходим меҳнат фаолиятини амалга ошириши учун зарур бўлган шартларни таъминламаганлигига боғлиқ ёки боғлиқ эмаслигини (**муфассалроқ 315-саволга қаранг**);

— иш берувчининг ғайриқонуний хатти-ҳаракати ходим томонидан тегишли фармойиш бажарилмаслигига сабаб бўлган бўлмаганлигини аниқлаб олиш зарур.

315

Зарур меҳнат шароитлари яратилмаганлиги сабабли ходим томонидан меҳнат вазифалари бажарилмаганлигини иштизомни бузиш деб топиш мумкинми?

Иш берувчи томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, шунингдек меҳнат шартномасига мувофиқ ходим меҳнат вазифаларини тегишли равишда бажариши учун яратиши лозим бўлган шароитлар таъминланмаганлиги оқибатида келиб чиққан меҳнат вазифала-

рини бажармаслик уларни бузиш сифатида баҳоланиши мумкин эмас.

Бироқ, ходим томонидан, агар зарур меҳнат шароитларининг йўқлиги айтилиши шу вазифанинг бажарилишига тўсқинлик қилса, фақат шу ҳолдагина ходим томонидан у ёки бу вазифанинг бажарилмаслиги интизомсизлик сифатида қараб чиқилмайди.

Масалан, агар экспедитор иш берувчи томонидан транспорт таъминланмаганлиги учун юкни етказиб бериш вазифасини бажармаса, ходимларни ҳар куни ишга олиб келувчи хизмат транспорти етиб келмагани учун ходим ишга қечикса ва ш.к. ҳоллар интизомни бузиш деб ҳисобланмайди.

316

Ходим томонидан меҳнат вазифалари бузилганлиги учун иш берувчи интизомий жазо тариқасида у билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлими?

Ишлаб чиқаришнинг бир меъёрдаги жараёни кўп жиҳатдан меҳнат интизомига боғлиқ. Айтилиши мана шунинг учун амалдаги қонун ҳужжатлари ходимларга кўпдан-кўп меҳнат кафолатларини қайд қилиш билан бирга иш берувчига меҳнат интизомини бузувчи ходимларга нисбатан турли интизомий жазо чораларини қўллаш ҳуқуқини беради. Меҳнат вазифаларини бузганлик учун иш берувчи ходимни белгиланган тартибда интизомий, моддий жавобгарликка, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа қўшимча таъсир чоралари (мукофотлар, шахсий устамалар, йил якунларига кўра тақдирловлар ва ш.к.дан маҳрум қилиш)ни кўришга ҳақлидир.

Меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи ходимга нисбатан қўллашга ҳақли бўлган интизомий жазоларнинг тўлиқ рўйхати МКнинг 181-моддасида баён этилган. Бу рўйхат интизомий жазонинг меҳнат шартномасини бекор қилиш каби турини ҳам ўз ичига олади.

Шу муносабат билан Меҳнат кодексига иш берувчи интизомий жазо тартибида ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган икки асос қайд қилинган:

– ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди);

– ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги учун (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди).

Ҳар иккала асос интизомий жазо ҳисобланиб, бинобарин, ходимга нисбатан фақат меҳнат вазифаларини бузганлиги учун (311-саволга қараган) ва белгиланган тартибга риоя этилган ҳолда (321-саволга қараган) қўлланилиши мумкин.

317

Ходим эҳтиётсизлик туфайли йўл қўйган интизомсизлик учун интизомий жазо тариқасида у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?

Ходимга нисбатан интизомий жазони қўллаш, шу жумладан меҳнат шартномасини бекор қилишда интизомсизлик ходим томонидан атайлаб ёки эҳтиётсизлик оқибатида содир этилганлигининг аҳамияти йўқ. Бинобарин, ходимнинг айби фақат эҳтиётсизлик туфайли содир этилганлиги учун у ёки бу жазони бекор қилиш тўғрисидаги унинг талаби асоссиз ҳисобланади.

Шу билан бирга билиб қўйиш керакки, МК 184-моддасининг иккинчи қисмига биноан меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган интизомий жазо берилишининг қонунийлигини текшириш чоғида ноҳўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини ва ш.к.ни ҳисобга олишга ҳақлидир. Шунинг учун меҳнат вазифаларини бузган ходимга қандай интизомий жазо чорасини қўллаш масаласини ҳал қилиш пайтида бошқа ҳолатлар қаторида айб шаклини ҳам ҳисобга олиш керак.

318

Агар ходимга мазкур интизомсизлик учун бошқа интизомий жазо берилган бўлса, жазолаш тартибида у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?

МК 182-моддасининг тўртинчи қисмига биноан ҳар бир ноҳўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин. Бу, агар ходимга бошқа интизомий жазо (масалан, ҳайфсан ёки жарима) берилган бўлса, шу ноҳўя хатти-ҳаракати учун интизомий жазо тариқасида у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмаслигини билдиради. Бу ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб топилади, ходимнинг аввалги ишига тиклаш ва шу муносабат билан унга етказилган зарарни қоплаш тўғрисидаги талаби қондирилади (**муфассалроқ 584-саволга қаранг**).

Лекин, агар ғайриқонуний ҳаракатлар ёки ҳаракатсизлик шундай айб учун ходим интизомий жавобгарликка тортилгандан кейин ҳам давом этса, меҳнат вазифаларининг бузилиши аввалгиси билан бир айб ҳисобланмайди. Амалиётда шундай интизомсизликлар давом этувчи айб деб аталади.

Айтайлик, ходим йиллик тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаганлиги учун (МКнинг 214-моддасида айрим тоифадаги

ходимларга юклатилган мажбурият) унга интизомий жазо (масалан, «хайфсан») берилган. Жазо берилишига ва иш берувчининг тиббий кўриқдан ўтишни қаттиқ талаб қилишига қарамасдан, ходим ундан бош тортишни давом эттираверди. Мазкур ҳолда интизомий жазо берилганлиги уни яна интизомий жазога тортишга имкон бермайди деб ҳисоблаш керак эмас. Иш берувчи янги интизомий жазо беришга ҳақли, чунки жазо берилишига қарамасдан, ходим мазкур интизомсизликни давом эттираяпти. Бунинг устига, бундай хатти-ҳаракатларни ходим томонидан ўз меҳнат вазифалари бажарилишининг сурункали бузилиши сифатида баҳолаш мумкин, бу эса у билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди бўйича бекор қилиш учун қонуний асос деб ҳисобланади.

Шу билан бирга, интизомий жазоларни меҳнат интизоми бузувчиларга нисбатан уларни интизомий жавобгарликка тортиш билан бир вақтда қўлланилиши мумкин бўлган қўшимча таъсир чоралари билан чалкашгирмаслик керак (муфассалроқ 319-саволга қаранг).

319

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини, агар мазкур интизомсизлик учун унга нисбатан қўшимча таъсир чоралари қўлланилган бўлса, интизомий жазо тартибида бекор қилиш мумкинми?

МК 181-моддасининг биринчи қисмида тўлиқ рўйхати назарда тутилган интизомий жазоларни ходимнинг моддий жавобгарлиги ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар, бошқа норматив ҳужжатларда меҳнат интизоми бузувчиларга қўлланилиши назарда тутилган қўшимча таъсир чоралари (мукофотдан, шахсий устамадан, йил якунлари бўйича тақдирловлардан маҳрум қилиш ва ш.к.)дан фарқламоқ зарур. Шунинг назарда тутиш зарурки, меҳнат вазифаларини бузган ходимга нисбатан қўшимча таъсир чораларининг қўлланилиши, шунингдек иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар учун айбдорнинг моддий жавобгарликка тортилиши ўша айб учун унга МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишни ҳам ҳисобга олган ҳолда МК 181-моддасида назарда тутилган интизомий жазо берилишига асло тўсқинлик қилмайди.

Ва, аксинча, ходимга интизомий жазо берилиши (шу жумладан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш) меҳнат вазифаларини мазкур бузиш учун унинг белгиланган тартибда моддий жавобгарликка тортилиши ва унга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган қўшимча таъсир чораларини қўллаш мумкинлигини истисно қилмайди.

Шунингдек ходимга нисбатан маъмурий жазо қўлланилиши (масалан, кўча ҳаракати қоидаларини бузганлиги учун ДАН ходими томонидан жамоат транспорти ҳайдовчисига солинган жарима, меҳнат ҳуқуқи инспектори томонидан меҳнатга оид қонун ҳужжатларини бузганлик учун ёки меҳнат техник инспектори томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузганлик учун мансабдор шахсга солинган жарима ва ш.к.) ходимга интизомий жазо берилишига, шу жумладан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишига тўсқинлик қилмайди.

320

Жиноий ишнинг кўриб чиқилиши ходим билан меҳнат шартномасини интизомий жазо тартибида бекор қилишга тўсқинлик қиладими?

Шуни билиб қўйиш керакки, жиноий иш бўйича тергов ишлари амалга ошириладиган вақт, унинг давом этиш муддатидан қатъи назар, иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини интизомий жазо тартибида бекор қилишга ҳақли бўлган муддатга киритилмайди (**муфассалроқ 323-саволга қаранг**).

Яъни, ходим жиноий иш бўйича тергов ишлари тугаши билан айбли деб топилса, иш берувчи айни шу вақтдан бошлаб бир ой муддатда уни интизомий жавобгарликка тортишга, шу жумладан, агар қонуний асослар етарли бўлса, у билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Шу билан бирга жиноий иш кўзгатилиши чоғида кўплар жиноий иш бўйича тергов жараёни меҳнат шартномасини бекор қилишга ёки меҳнат вазифаларини бузишга йўл қўйган ходимга нисбатан бошқа таъсир чоралари қўлланилишига тўсқинлик қилади деб хато ўйлаб, унинг тугашини тамомилла беҳуда кутишади.

Масалан, навбатчи механик йўриқномани бузиб, носоз машинани йўлга чиқариб юборди. Бунинг натижасида ўлим билан тугаган фалокат юз берди. Механик устидан жиноий иш кўзгатилди. Бу вазиятда иш берувчи, тергов натижаларини кутмасдан, механикни интизомий жазога тортишга ҳақли, чунки унинг носоз машинани йўлга чиқаришдаги айби тергов натижаларисиз ҳам аниқ кўриниб турибди.

Ходимнинг содир бўлган ҳодисадаги айби фақат тергов ёки суриштирув натижаларига кўра тасдиқланиши ёки исботланиши мумкин бўлган ҳоллардагина иш юзасидан тергов натижалари тугагини кутиш зарур.

Биринчи навбатда шундан келиб чиқиш керакки, меҳнат шартномасининг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-банди бўйича бекор қилиниши интизомий жазо турларидан бири ҳисобланади, шунинг учун унинг бекор қилиниши МКнинг 182-моддасида назарда тутилган, хусусан, қуйидаги талабларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилиши керак:

— меҳнат вазифаларини бузган ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олинishi керак (**муфассалроқ 322-саволга қаранг**);

— содир этилган ножўя хатти-ҳаракат учун аввал бошқа интизомий жазо берилган бўлса, меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди (**318-саволга қаранг**);

— иш берувчи интизомий жазо беришнинг қонунда белгиланган муддатларига риоя қилиши керак (**муфассалроқ 323-325-саволларга қаранг**);

— интизомий жазо ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахс (орган) томонидан қўлланилиши мумкин;

— интизомий жазо бериш чоғида содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғирлиги, унинг содир этилиш ҳолатлари, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Бундан ташқари, меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-банди бўйича бекор қилиш ташаббуси иш берувчига тегишли эканини ҳисобга олиш зарур, шунинг учун иш берувчи ўз ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган умумий талабларига ҳам риоя қилиши керак (**246-саволга қаранг**). Чунончи, ножўя хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасини бекор қилиш хусусидаги ўз нияти тўғрисида иш берувчи ходимни камида уч кун олдин хабардор қилиб қўйиши ёки унга тенг миқдорда пуллик компенсация тўлаши керак (**муфассалроқ 253, 264-саволларга қаранг**).

Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги ёки таътилда бўлган даврида амалга оширилган бўлса, ғайриқонуний деб ҳисобланади.

Ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилингунигача ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиш жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, иш берувчи шундай розиликни олиши керак (**муфассалроқ 362-саволга қаранг**).

Қонун ҳужжатларига мувофиқ қўшимча меҳнат кафолатларини олишга ходимнинг ҳуқуқи бўлган ҳолларда кўрсатил-

ган асослар бўйича у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида бу кафолатларни эътиборга олиш керак. Масалан, ходимларнинг вакиллик органи аъзолигига, худди шунингдек, вакиллик органларига сайланганлар билан сайлов ваколатлари тугатанидан кейин икки йил мобайнида фақат олдиндан маҳаллий меҳнат органи розилиги олинган тақдирдагина мазкур асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин (МКнинг 25-моддаси, **248-саволга қаранг**). Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан тузилган меҳнат шартномасини унинг ноҳўя хатти-ҳаракати учун бекор қилиш чоғида ҳам шундай розилик олинмиши талаб қилинади (МКнинг 246-моддаси, **493-саволга қаранг**). Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болали аёллар билан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги қоида ҳам бундан мустасно эмас (МК 237-моддаси, **507-саволга қаранг**).

322

Агар ходимдан у йўл қўйган интизомсизлик факти бўйича тушунтириш хати талаб қилиб олинмаган бўлса, интизомий жазо тариқасида меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бузилган деб ҳисобланадими?

Тушунтириш хатидан асосий мақсад — ходимга ҳар бир кишининг ўз ҳуқуқлари ва манфаатларини рўёбга чиқариш имкониятини, иш берувчига эса — тегишли қарор қабул қилиш учун содир бўлган ҳолисани холис баҳолаш имкониятини беришдан иборатдир.

Агар ходим ўз ҳуқуқидан фойдаланмаса ва тушунтириш хатини беришни рад этса, турли хил мажбурлаш чораларини кўришга ўтиш керак эмас (амалиётда кўпинча шундай бўлади), чунки ходимнинг тушунтириш хатини беришни рад этиши унинг жазоланишига тўсқинлик қила олмайди. Бунда шунини назарда тутиш керакки, тушунтириш хатини бериш ҳуқуқидан маҳрум этиш эмас, балки айни тушунтириш хати беришни рад этиши унинг жазоланишига тўсиқ бўла олмайди. Шунинг учун иш берувчи шундай рад этишнинг ишонарли далилига эга бўлиши керак. Амалиётда тушунтириш хатини беришни рад этиш кўпинча тегишли далолатнома билан расмийлаштирилади.

Ходимнинг тушунтириш хатида келтирган барча сабабларни синчиклаб текширилиши керак.

Шундай қилиб, интизомий жавобгарликка тортиш, шу жумладан МК 100-моддасининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби, агар у ходимга ўзи йўл қўйган интизомсизлик факти бўйича тушунтириш бериш имконини бермасдан амалга оширилган бўлса, бузилган ҳисобланади. Мазкур бузилиш меҳнат шартномасининг бекор

қилинишини ғайриқонуний деб топиш учун асос ҳисобла-
ниш-ҳисобланмаслиги масаласини ҳар бир муайян ҳолда суд
ҳал қилади.

323 *Иш берувчи интизомий жазо тартибида қанча муд- дат мобайнида меҳнат шартномасини бекор қилиш- га ҳақли деб ҳисобланади?*

Иш берувчи интизомий жазо тартибида ходим билан
меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган муддат-
ларнинг давомийлиги МК 182-моддасининг бешинчи ва ол-
тинчи қисмларида кўрсатилган, унда интизомий жазо бевоси-
та ножўя хатти-ҳаракат аниқланиши билан, лекин у аниқлан-
ган кундан бир ойдан кечикмасдан, ходимнинг касаллик вақ-
ти ёки унинг таътилда эканлиги ҳисобга олинмасдан, қўлла-
нилади (**муфассалроқ 324-саволга қараңг**).

Жазо, шу жумладан меҳнат шартномасини бекор қилиш
кўринишидаги жазо ҳам, ножўя хатти-ҳаракат содир этилган-
нидан олти ойдан кейин, тафтиш ёки қорхона молия-ҳўжалик
фаолиятини текшириш натижалари юзасидан эса — шундай
ҳаракат содир этилганидан икки йил ўтганидан кейин қўлла-
нилиши мумкин эмас (**муфассалроқ 325-саволга қараңг**). Жи-
ноий иш бўйича тергов вақти кўрсатилган муддатларга кир-
майди (**муфассалроқ 320-саволга қараңг**).

Агар юқорида кўрсатилган муддатлар ўтказиб юборилган
бўлса (шу жумладан, узрли сабаблар билан), у ҳолда меҳнат шарт-
номасининг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-банд-
лари бўйича бекор қилиниши, ходимга нисбатан бошқа интизо-
мий жазо қўлланилиши сингари, ғайриқонуний деб топилади.

324 *Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини ин- тизомий жазо тартибида бекор қилишга ҳақли бўлган ножўя хатти-ҳаракат содир этилганидан бошлаб бир ойлик муддат қандай ҳисоблаб чиқилади?*

Суд амалиётига кўра, ножўя хатти-ҳаракат тўғрисида
қорхона раҳбари ёки ходим бўйсунган бошқа мансабдор шахс-
га маълум бўлган кунни айб аниқланган кун деб ҳисоблаш
қабул қилинган. Бунда тегишли мансабдор шахс интизомий
жазолар бериш ҳуқуқига эга ёки эга эмаслиги аҳамиятли эмас.

Чунончи, В. барвақт ишдан кетганлиги учун аввал берил-
ган жазога қарамасдан, яна иш кuni тугашидан икки соат
аввал ишни тарк этди. Цех бошлиғи бу ҳақда қорхона раҳба-
рита ўз вақтида маълум қилмади. Қорхона раҳбарига йўл қўйил-
ган интизомсизлик бир ойдан кейингина маълум бўлди, шу

ҳол В. билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди бўйича бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қилди. Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши устидан В. судга арз қилди. Суд муҳокамаси мобайнида жавобгар бир ойлик муддат ўтказиб юборилганлигини тушунтириб, шу ой мобайнида интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга бўлган раҳбарга В.нинг айби маълум бўлмаганлигини кўрсатди. Шунга қарамадан суд бир ойлик муддат ўтказиб юборилган деб топди ва В.ни аввалги ишига тиклади, чунки В. бевосита бўйсунган цех бошлиғига йўл қўйилган айб аввалбошдан маълум бўлиб, В.нинг тушунтириш хати шундан далолат берарди.

Бошқа мисолда баён этиладиган вазиятда бир ойлик муддат бошқача ҳисобланади. Чунончи, ТНБ назоратчиси Л.нинг айби билан брак маҳсулотнинг катта туркуми жўнатиб юборилди, бу ҳақда корхона раҳбари икки ой ўтгач, буюртмачининг даъвосидан кейин хабардор бўлди. Л. аввал интизмий жавобгарликка тортилгани ҳисобга олиниб, мазкур айб у билан меҳнат шартномасини МК 100-модда иккинчи қисмининг 3-банди бўйича бекор қилиш учун асос бўлди. Суд бу буйруқни қонуний деб топди, чунки мазкур вазиятда бир ойлик муддат буюртмачидан даъво олинган кундан бошлаб ҳисобланади, Л. билан меҳнат шартномасини бекор қилиш эса айб содир этилганидан кейин олти ойлик муддат доирасида амалга оширилган эди.

Амалиётда кўпинча шундай савол туғилади: агар ходим томонидан ножўя хатти-ҳаракат содир этиш факти турли текширишлар натижасида аниқланган бўлса, муддат қайси вақтдан бошлаб ҳисобланиши керак?

Мазкур саволга бир хил жавоб бериш мумкин эмас, чунки у корхонада қандай текшириш ўтказилганига боғлиқ.

Чунончи, агар текшириш махсус ваколатли орган (меҳнатга оид ҳуқуқий, техник ёки меҳнат солиқ инспекцияси, прокуратура ва ш.к.) томонидан амалга оширилган бўлса, кўрсатилган органлар текшириш натижаларини иш берувчи эътиборига етказган кун ножўя хатти-ҳаракат аниқланган кун деб ҳисобланиши керак.

Ножўя хатти-ҳаракат корхона раҳбари тайинлаган комиссия томонидан аниқланган (топилган) ҳолда эса, бу ҳақда раҳбар қандай давр мобайнида хабардор қилинганидан қатъи назар, муддат комиссия айбини аниқлаган (топган) кундан бошлаб ҳисобланади.

Ҳар қандай ҳолда билиб қўйиш керакки, иш берувчи ходимни интизомий жавобгарликка тортишга ҳақли бўлган бир ойлик муддатга касаллик вақти ёки ходимнинг таътилда бўлиши кирмайди. Ишда бошқа сабаблар (ишга чиқмаслик, хизмат сафари, жамоат вазифаларини бажариш ва ш.к.) бўйича бўлмаслик даврлари кўрсатилган муддатни узиб қўймайди.

Иш берувчи ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан эътиборан меҳнат шартномасини интизомий жазо тартибида бекор қилишга ҳақли бўлган муддат қандай ҳисобланади?

Умумий қоидага кўра, юқорида кўрсатилганидек (323-саволга қаранг), меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича бекор қилиш айб содир этилган кундан бошлаб олти ойдан кечикмасдан амалга оширилиши мумкин. Бинобарин, агар ходим йўл қўйган айб-ли хатти-ҳаракат (унинг оғирлик даражасидан қатъи назар) иш берувчига шу муддат ўтганидан кейин маълум бўлган ёки бу давр у ёхуд бу сабаб (шу жумладан узрли сабаб) билан ўтказиб юборилган бўлса, у кўрсатилган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмас.

Айб содир этилган кундан бошлаб ҳисобланувчи МК 182-моддасининг олтинчи қисмида белгиланган даврлар ўтганидан кейин ходимга нисбатан интизомий жазо қўлланилиши, шу жумладан меҳнат шартномасининг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ёки 4-банди бўйича бекор қилиниши, ҳатто, иш берувчи томонидан айб аниқланган кундан кейин жазо беришнинг бир ойлик муддатига қаттиқ риоя қилинган ҳолда ҳам ғайриқонуний деб ҳисобланади.

Аниқ тасаввур олиш учун қуйидаги мисолни келтираемиз. Ходим йўл қўйган брақдан иш берувчи олти ой ўтганидан кейин буюртмачининг даъвономаси орқали хабар топди. Бу ҳолда мазкур айб учун интизомий жавобгарликка тортишга, ҳатто у аниқланган кундан бошлаб бир ойлик муддат доирасида ҳам, йўл қўйиб бўлмайди.

Айб содир этилган вақтдан олти ой ўтиши билан иш берувчи фақат мазкур айб корхона молия-хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш ва текшириш натижалари бўйича аниқланган тақдирдагина МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ёки 4-бандларига кўра ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Кейинги ҳолда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши айб содир этилган кундан бошлаб икки йилдан кечикмаслиги керак. Бунда бутун корхона ёхуд фақат унинг таркибий бўлинмасининг молия-хўжалик фаолияти текширилдими, бу текшириш комплекс тусда бўлдими ёки молия-хўжалик фаолиятининг фақат айрим жиҳатларини қамраб олди-ми — аҳамиятга эга эмас. Шунингдек тегишли текшириш ким (корхона раҳбари тузган комиссия, аудитор, молия-хўжалик фаолияти устидан назоратни амалга оширувчи махсус органлар ва ш.к.) томонидан амалга оширилганлиги ҳам аҳамиятга эга эмас. Мазкур муддатни белгилашнинг қонунийлиги учун фақат бундай текшириш, биринчидан, айни молия-хўжалик

фаолияти масалаларига дахл қилиши, у аниқлаган камчиликлар эса — бу фаолиятга бевосита тегишли бўлиши, иккинчидан, тегишли ваколатлари бўлган орган (шахс) томонидан амалга оширилиши муҳимдир.

Айб аниқланган кундан бошлаб жазо қўллаш учун белгиланган муддатга (бир ойлик) нисбатан кўрсатилган даврларнинг (олти ойлик ва икки йиллик) хусусиятларини назарда тутиш ҳам муҳимдир. Олдингисидан фарқи равишда олги ойлик (молия-хўжалик фаолиятини текшириш ёки тафтиш қилиш натижалари бўйича эса — икки йиллик) даврга ходимнинг касаллик ёки таътилда бўлган вақтлари қўшилади. Бироқ, кўрсатилган бу даврларга ҳам жиноий иш бўйича тергов ўтказилган вақт киритилмайди (муфассалроқ 320-саволга қarang).

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузгани учун меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди)

326 *Меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш деганда нима тушунилади?*

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига биноан, аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга хилоф ноҳўя ҳаракат содир этилиши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш деб тан олинади.

«Мунтазам равишда» дегани энг аввало муайян даврда ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларининг такроран бузилишини билдиради. Бу даврнинг муддати МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандида белгилаб қўйилган ва меҳнат вазифаларининг аввалги бузилиши учун таъсир чоралари қўлланилган кундан бошлаб бир календарь йилни ташкил этади.

Шунга эътиборни қаратиш керакки, мазкур асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги меҳнат низосини ҳал этар эканлар, судлар, бир йил мобайнида ходим ҳақиқатан ҳам бир неча интизомий айбга йўл қўйганлигига қарамасдан, бу айблар учун ходимга бирор-бир таъсир чораси қўлланилмаганлиги туфайли бу интизомсизликларни мунтазам хусусиятга эга эмас деб ҳисоблайдилар.

Бинобарин, интизомсизликларнинг мунтазам тусдалитини аниқлашда содир этилгани учун ходим моддий жавобгарликка тортилмаган, интизомий жазолар қўлланмаган ҳалда

меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда кўзда тутилган бошқа таъсир чоралари қўлланмаган интизомсизликлар эътиборга олинмайди.

Авваллари тизимни аниқлаш чоғида фақат содир этилганлиги учун ходимга интизомий ёки жамоат жазо чораси қўлланилган интизомсизликларгина ҳисобга олинади. Ходимга бошқа таъсир чоралари қўлланилган интизомсизликлар ҳисобга олинмасди.

Аввали МҚК дан фарқли равишда Меҳнат кодекси интизомсизликлар тизимини аниқлаш учун ходим томонидан йўл қўйилиб, фақат интизомий жазолар берилган бузилишларнигина эмас, балки меҳнат тўғрисидаги қонунларда ва бошқа ҳужжатларда назарда тутилган қўшимча таъсир чоралари (мукофотдан, шахсий устамадан, ўн учинчи маошдан маҳрум қилиш ва ш.к.)ни, шунингдек ходимнинг моддий жавобгарликка тортилишини ҳам ҳисобга олиб боришга имкон беради.

Шуни таъкидлаш керакки, тизимни аниқлаш чоғида ходимга иллари қўлланилган жамоат таъсир чоралари эътиборга олинмайди.

МКнинг 183-моддасига биноан интизомий жазонинг амал қилиш муддати бир йилдан ошиши мумкин эмас. Бинобарин, интизомсизлик тизимини аниқлаш чоғида фақат берилган кундан бошлаб бир йил ўтмаган интизомий жазоларнигина эътиборга олиш керак. Берилган интизомий жазоси ходимдан муддатидан илтари олиб ташланган айбларни эътиборга олмаслик керак.

Яна шуни таъкидлаш муҳимки, содир этилганлиги учун ходимга таъсир муддатлари чекланмаган бошқа таъсир чоралари (мукофотдан маҳрум қилиш, моддий жавобгарлик ва ш.к.) қўлланилган интизомсизликлар тизимини аниқлаш чоғида ҳам айни шундай тартиб қўлланилади.

327

Меҳнат вазифаларини қандай бузишлар меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига биноан бекор қилинишига асос бўлиши мумкин?

Меҳнат вазифаларининг мунгазам хусусият касб этган айни қайси бузилишлари учун меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига биноан бекор қилиниши мумкинлигига Меҳнат кодекси аниқлик киритмайди.

Бинобарин, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш ходим томонидан қуйидаги хилма-хил интизомий айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши билан боғлиқ бўлиши мумкин: ишга кечикиб келиш ёки барвақт ишдан кетиш; хавфсизлик техникасининг бузилиши; ходим иш берувчининг қонуний фармойишини бажаришни рад этиши ва ш.к. Бунда ходим содир этаётган айбли хатти-ҳаракатларнинг «бир турли»

бўлиши мутлақо мажбурий эмас. Чунончи, ишга кечикиб келганлиги учун «хайфсан» олган ва бу жазо берилган кундан бошлаб бир йил ичида узрли сабабсиз иш берувчининг хизмат сафарига жўнатиш тўғрисидаги фармойишни бажаришни рад этган ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига биноан бекор қилиниши тамомила қонуний деб топилиши мумкин.

Айни вақтда мазкур жазо чорасини белгилаш чоғида:

— биринчидан, меҳнат шартномасини бекор қилиш энг қаттиқ интизомий жазо ҳисобланишини;

— иккинчидан, амалдаги қонун ҳужжатлари меҳнат нисосини қараб чиқаётган органга айб содир этилган ҳолатларни, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган айбга мувофиқлигини ва бошқа ҳолатларни (МК 184-моддасининг иккинчи қисми) ҳисобга олиш ҳуқуқини беришини назардан қочирмаслик керак.

Шундай қилиб, суд амалиётини ҳисобга олиб, меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди бўйича бекор қилиниши тарзида интизомий жазони қўллаш нафақат мунтазам хусусият касб этган, балки ўз оғирлиги билан шундай қаттиқ жазога мувофиқ бўлган интизомий бузилишларни содир этганлик учун ҳам қўлланиши мумкин.

328

Содир этилганлиги учун ходимга меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёхуд бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилмаган таъсир чоралари қўлланилган айбли хатти-ҳаракатлар интизомни бузишлар тизимини белгилаш чоғида ҳисобга олинадими?

Юқорйда таъкидланганидек, интизомни бузишлар тизимини аниқлаш чоғида фақат ходимга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган бузилишларгина ҳисобга олиниши мумкин. Шунинг учун ходимга МКнинг 181-моддасида назарда тутилмаган интизомий жазо («кўрсатилсин», «огоҳлангирилсин», «қаттиқ огоҳлангирилсин», «кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилсин» ва ш.к.) берилган ёки меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёхуд бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилмаган қандайдир қўшимча таъсир чоралари қўлланилган меҳнат интизомини бузишлар тизимни белгилашда эътиборга олинмайди.

Тизимни белгилаш пайтида ходимнинг асоссиз равишда моддий жавобгарликка тортилгани эътиборга олинмайди.

Ходим фақат маъмурий жазога тортилган интизомсизликларни ҳам эътиборга олиш мумкин эмас. Масалан, жамоат

транспорти ҳайдовчисининг ДАН органлари жарима солган кўча ҳаракати қондасини бузиши тизимни белгилаш чоғида ҳисобга олиниши мумкин эмас, чунки мазкур жазо меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида эмас, балки Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексда назарда тутилган.

329

Ходимга нисбатан белгиланган тартибни бузиб интизомий жазолар қўлланган айбли хатти-ҳаракатлар қонда бузишлар тизимини белгилашда ҳисобга олинадими?

Ходим меҳнат вазифаларини мунтазам бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо ҳисобланади. Шунинг учун мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш чоғида МКнинг 182-моддасида назарда тутилган интизомий жазо бериш муддатлари ва тартибига қаттиқ риоя қилиниши керак.

Бироқ, шунинг ўзи етарли эмас. Меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисми 3-банди бўйича бекор қилиш қонуний бўлиши учун ходим томонидан аввал йўл қўйилган айбларга қўлланилган интизомий жазолар ҳам белгиланган муддатлар ва тартибни ҳисобга олган ҳолда берилган бўлиши зарур. Бу талабга риоя қилмаслик меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди бўйича бекор қилиш ғайриқонуний деб топилишини келтириб чиқаради. Иш берувчи томонидан ходимни моддий жавобгарликка тортиш ёки унга меҳнат тўғрисидаги қонунилар ёхуд бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган қўшимча таъсир чораларини қўллашнинг белгиланган тартибига риоя қилмаслик ҳам шундай оқибатларга олиб келиши мумкин.

330

Ходимга рағбатлантирувчи мукофот тўланмаганлиги интизомни бузишлар тизимини аниқлаш пайтида ҳисобга олинадими?

Ходим локал тартибда белгиланган қўшимча таъсир чоралари (устамалар, мукофотлар ва ш.к.лардан маҳрум қилиш)-га тортилган аввалги айбли хатти-ҳаракатлар, агар улар ходимга нисбатан тегишли локал ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда қўлланилган бўлса, меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисми 3-банди бўйича бекор қилиш пайтида эътиборга олинади. Чунончи, агар меҳнат вазифаларини бузган ходим корхонада амал қилувчи мукофотлаш тўғрисидаги низомга мувофиқ меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган ишлаб чиқариш мукофотидан маҳрум қилинган бўлса, тизимни

белгилаш чоғида бу эътиборга олинади. Шу билан бирга, ходимга рағбатлантирувчи мукофотлар (юбилейларга, байрамларга ва ш.к.) тўланмагани ходимга бошқа рағбатлантириш чоралари қўлланилмаганлиги сингари, интизомий бузилишлар тизимини белгилаш чоғида эътиборга олинмайди.

331

Ходим меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ бўлмаган айбли ҳаракатларни интизомини бузишлар тизимини белгилаш пайтида ҳисобга олиш мумкинми?

Ходимга юклатилган меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган бузилишлар, гарчи, ҳатто уларни содир этганлик учун белгиланган тартибда ходимга қўшимча таъсир чоралари қўлланилган ҳолда ҳам, тизимни белгилашда эътиборга олиниши мумкин эмас. Масалан, жамоат тартибини бузганлик учун мукофотдан тўла ёки қисман маҳрум қилиш ва ш.к.

Тизимни белгилаш чоғида фақат ходим меҳнатга оид муносабатларда бўлган корхонада унга қўлланилган таъсир чораларигина ҳисобга олиниши керак.

Чунончи, ходимларнинг сони қисқариши муносабати билан К. 2-ҚБда меҳнатга оид муносабатларни тўхтатди ва 5-ҚБга ишга кирди. Бу бошқарма ўша бирлашманинг алоҳида таркибий бўлинимаси ҳисобланарди.

5-ҚБга ишга кирганидан сўнг икки ой ўтгач, у меҳнат вазифалари бузилишига йўл қўйди. Аввал 2-ҚБда у бир неча маротаба интизомий жазога тортилганлиги ҳисобга олиниб, К. билан меҳнат шартномаси меҳнат вазифаларини бажариш мунтазам равишда бузилганлиги учун бекор қилинди.

Суд меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, жавобгарга К.ни аввалги ишига тиклашни юклади. Ўз қарориди суд К.нинг ҳаракатларида интизомий тизим элементи йўқлигини кўрсатди, чунки 5-ҚБдаги иш даврида у фақат бир марта интизомсизликка йўл қўйган. Илгари йўл қўйилган интизомсизликлар эътиборга олиниши мумкин эмас, чунки бу интизомсизликлар учун интизомий жазолар бошқа иш берувчи томонидан берилиб, К. у билан эндиликда меҳнатга оид муносабатларга эга эмасди.

332

МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича буйруқ қандай расмийлаштирилади?

Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо ҳисобланади. Шу муносабат билан буйруқ фақат хулосага эмас, балки баён этувчи қисмга ҳам эга

бўлиши керак. Баён қисмида фақат иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қарор чиқаришига сабаб бўлган меҳнат вазифаларини бузишгина эмас, балки у аввал йўл қўйган интизомни бузишлар тизимини белгилаш чоғида белгиланган тартибда ҳисобга олинган айблар ҳам кўрсатилиши мақсадга мувофиқдир.

Буйруқнинг намунавий варианты:

«Н. С. Лобов, экспедитор, шахсий интизомсизлиги оқибатида 10 октябрда 5-участкага қурилиш материалларини ўз вақтида етказиб бермади, бу эса шу участка ишчиларининг икки соат бекор туришига олиб келди.

Унга жорий йилнинг мартида бўлим бошлиғининг топшириғини узрли сабабларсиз бажармаганлиги учун берилган «ҳайфсан»ни эътиборга олиб (ўша буйруқ рақами ва чиқарилган санаси келтирилади), буюраман:

Н. С. Лобов билан меҳнат шартномаси, у меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) учун, 15 декабрдан бошлаб бекор қилинсин.

Асос:

— бўлим бошлиғининг рапорти ва Н.С. Лобовнинг тушунтириш хати;

— Н. С. Лобовга «ҳайфсан» бериш тўғрисидаги 199__й. _____ да чиқарилган _____-сон буйруқ».

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди)

333

Меҳнат шартномасини ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол бузганлик учун бекор қилинишининг уларни мунтазам равишда бузганлик учун бекор қилинишидан фарқи нимада?

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди МК 100-моддасининг иккинчи қисмининг 3-банди каби ходимнинг айбли ҳаракати учун меҳнат шартномаси бекор қилинишни назарда тутлади. Уларнинг фарқи шундан иборатки, 3-банд билан назарда тутилган асос мунтазам хусусиятга кирган интизомни бузишлар учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлигига йўл қўяди, 4-банд билан эса меҳнат шартномаси ходим ўз меҳнат вазифалари бир марта, лекин қўпол равишда бузилишига йўл қўйгани учун бекор қилиниши мумкин.

Шундай қилиб, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича иш берувчи меҳнат шартномасини, агар аввал ходим меҳнат вазифаларини бузмаган ва меҳнат интизомини

бузувчиларга қўлланиладиган таъсир чораларига тортилмаган ҳолларда, яъни меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига биноан бекор қилиниши учун зарур шарт ҳисобланган ҳолатлар бўлмаган ҳолда ҳам бекор қилишга ҳақли.

Бинобарин, ходим йўл қўйган меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузиш МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича меҳнат вазифалари бекор қилиниши қонунийлигининг асосий шarti ҳисобланади.

Савол туғилади: бир марта содир этилганлиги учун иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган мазкур қўпол интизомсизлик қандай бўлиши керак? Ушбу саволга жавоб топмай туриб, мазкур асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонуний бўлишини амалда таъминлаш мумкин эмас, чунки ҳозирги вақтда Меҳнат кодекси бундай рўйхатни ўз ичига олмаган, балки бундай интизомсизликлар рўйхатини белгилашнинг мутлақо бошқача тартибини назарда тутди (334-335-саволларга қараи).

Айни пайтда керакки, ходимнинг икки ёки ундан ортиқ қўпол бузишларга йўл қўйиши меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бекор қилиш учун асос бўлмайди деб тушунмаслик керак, чунки бу асос меҳнат вазифалари фақат бир марта қўпол бузилган ҳолдагина меҳнат шартномаси бекор қилинишини назарда тутди. Билди қўйиш керакки, агар ходим йўл қўйган интизомни бузишларнинг биттаси ёки уларнинг жамлангани қўпол интизомсизлик сифатида баҳоланса, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонуний бўлади.

334

Меҳнат кодекси ходим томонидан меҳнат вазифалари бир марта қўпол бузилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳуқуқий тартибга солинишига қандай ўзгаришлар киритди?

Эслатиб ўтамизки, авваллари МҚК бир марта содир этилганлиги учун иш берувчи ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишга ҳақли бўлган бир қатор интизом бузишларни санаб ўтарди. Бундай бузишларга, маълумки, қуйидагилар кирарди: ишга чиқмаслик, ишда маст ҳолда, гиёҳвандлик ёки токсик моддалар таъсирида пайдо бўлиш, иш жойида корхона мулкани ўғирлаш ва ш.к. Тегишли равишда иш берувчи фақат МҚКда санаб ўтилган қўпол хатолар учун меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эди. Бироқ, амалда ходим гоҳида шундай айбли ҳаракат содир этардики, у ишлаб чиқариш фалокати, корхонанинг мулки йўқ қилиниши, одамларнинг нобуд бўлиши ёки жароҳатланиши ва бошқа оғир оқибатларга олиб келар ёки олиб келиши мумкин эди. Маса-

лан, ҳайдовчи авария содир этди, у йўловчининг жароҳатланиши ёки ҳалок бўлишига олиб келди; омборхона ишчиси ёнғиндан сақлаш қоидаларини бузди, бунинг оқибатида иш берувчининг мол-мулкига зиён етказилди ва ш.к.

Лекин МҚК мазкур айбли хатти-ҳаракатга меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш учун асос сифатида қарамаганлиги учун шундай хатога йўл қўйган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин эмасди. Табиий бир савол туғиларди: у ёки бу корxonанинг ўзига хос хусусиятлари, ихтисосини ҳисобга олмасдан туриб, содир этилиши бундай бўйича билан меҳнатга оид муносабатлар давом эттирилишига имкон бермай қўядиган барча айбли хатти-ҳаракатларни марказлаштирилган тартибда назарда тутиш мумкинми?

Айни шунинг учун Меҳнат кодекси ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилишнинг мутлақо бошқача моделини назарда тутди. Унинг моҳияти шундаки, содир этилганлиги учун МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келувчи қўпол интизом бузишларнинг рўйхати ҳар бир корхонада бажарилаётган вазифаларнинг хусусияти, ходимлар бажараётган меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ҳисобга олинган ҳолда мустақил белгиланади.

Аммо шундай айбларни мустақил белгилашнинг қонун ҳужжатларида берилган имконияти иш берувчи нимани зарур деб ҳисобласа, ҳаммасини шу рўйхатга киритишга ҳақли эканлигини асло билдирмайди. Меҳнат кодекси бу айбли хатти-ҳаракатларнинг рўйхатини белгилаш тартибига аниқлик киритади (муфассалроқ 335-саволга қаранг).

335

Бир марта содир этилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузишлар рўйхати қаерда белгиланади?

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига биноан, бир марта содир этилганлиги учун иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган меҳнат вазифаларини қўпол бузишларнинг рўйхати:

- ички меҳнат тартиби қоидалари;
- корхона мулкдори ва корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;
- халқ хўжалигининг айрим тармоқларида амал қилувчи интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар татбиқ этиладиган ходимларнинг айрим вазифаларига нисбатан интизом тўғрисидаги низомлар ва уставлар билан белгиланади.

Маълумки, МК 111-моддасининг иккинчи қисмига биноан, иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асослилигини исботлаб бериш топшириладики, бу меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бекор қилиниши хусусида низо юзага келган тақдирда, унга судга далил сифатида бир марта қўпол бузишлар рўйхати уларда мавжудлигини тасдиқловчи тегишлича ички меҳнат тартиби қоидаларини, корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини, интизом тўғрисидаги устав (низом)ни тақдим этиш вазифасини юклайди.

Шунга ҳам эътиборни қаратиш муҳимки, Меҳнат кодекси улар киритилиши мумкин бўлган ҳужжатларни аниқ белгилаб беради. Бинобарин, бошқа ҳужжатларга киритилган қўпол бузишлар рўйхати юридик кучга эга эмас ва меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан эътиборга олинмаслиги мумкин.

Бундан ташқари, ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол бузишга йўл қўйилгани учун МК 100-моддаси иккинчи қисми 4-бандига биноан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини баҳолаш чоғида бу қоидаларни тасдиқлашнинг белгиланган тартибига риоя қилинган-қилинмаганлигини аниқлаб чиқиш керак бўлади. Эслатиб ўтамизки, МКнинг 174-моддасига биноан бу қоидалар касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан тасдиқланади.

336

Содир этилиши учун корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келиши мумкин бўлган қўпол бузишлар рўйхати қандай тартибда белгиланади?

Амалдаги тартиб билан қиёслаш учун эслатиб ўтиш зарурки, МҚК 37-моддасининг биринчи банди авваллари меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлик учун корхона (филиал, ваколатхона, бўлинма ва бошқа алоҳида бўлинмалар) раҳбари билан ҳам, унинг ўринбосари билан ҳам тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўярди.

Ҳозирги пайтда корхона раҳбарининг ўринбосари учун қўпол бузишлар рўйхати умумий тартибда ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Бундан ташқари, авваллари МҚК қандай қўпол бузишлар учун корхона раҳбари билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши мумкинлигини аниқ белгилаб қўймаган эди. Йўл қўйилган бузилиш қўпол эканлиги тўғрисидаги масала ҳар бир муайян ҳолда мансабдор шахс ёки меҳнат шартнома-

сини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган орган томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат кодекси корхона раҳбари йўл қўйган меҳнат ва-зифаларини қўпол бузиш учун у билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг бошқача тартибини назарда тутати. Яъни: корхона мулкдори (у вакил қилган орган) содир этилганлиги учун шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси-ни МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бе-кор қилишга ҳақли бўлган қўпол хатоликлар рўйхати шартно-мага киритилган ҳар бир айбли ҳаракатни белгилаш тартибига риоя қилинган ҳолда бевосита меҳнат шартномасида қамраб олинмиши керак (339, 340-саволларга қаранг).

Ички меҳнат тартиби қоидаларида бир марталик қўпол бузишлар рўйхати акс эттирилиб, уларга аниқ ва муайян тав-сифлар берилган (339, 340-саволларга қаранг) корхоналарда бу рўйхатни ўша тавсифлари билан корхона раҳбари билан меҳнат шартномасига киритилиш имконияти истисно этил-майди. Лекин такрорланишнинг олдини олиш учун меҳнат шартномасида фақат ички меҳнат тартиби қоидаларида кўрсатилган айбли ҳаракатлар (улар санаб ўтилмасдан), шунингдек, у бузилишлардан бирига йўл қўйган раҳбар билан меҳнат шарт-номаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бекор қилинишига асос бўлиши мумкинлигини айтиш билан-гина чекланиш мумкин. Тарафлар меҳнат шартномасига маз-кур корхонанинг барча ходимларига дахлдор бўлган, умумий рўйхатга кирмаган бошқа айбли ҳаракатларни ҳам киритиш-ла-ри мумкин.

Бунда билиб қўйиш керакки, мазкур рўйхат фақат меҳ-нат шартномаси тарафлари тегишли битимга келган тақдирла-ридагина юридик кучга эга бўлади. Корхона мулкдори раҳбар-нинг розилигисиз мазкур рўйхатни тўлдириш ёки ўзгарти-ришга, шунингдек у билан меҳнат шартномасини меҳнат шарт-номасида назарда тутилмаган қўпол хатога йўл қўйганлиги учун МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бекор қилишга ҳақли эмас.

Содир этилганлиги учун корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиш келтириб чиқариши мум-кин бўлган қўпол бузилишлар рўйхатини меҳнат шартномаси-ни бекор қилишнинг бошқа асослари билан чалкашгирмаслик керак. Кейингилари МК 97-моддасининг 5-бандига биноан қўшимча равишда, қонун ҳужжатларида назарда тутилган асос-лардан ташқари корхона раҳбари билан корхона мулкдори ўрта-сида тузиладиган меҳнат шартномасига киритилиши мумкин (муфассалроқ 451-саволга қаранг).

Бир марталик қўпол бузишлар рўйхатиغا киритилмаган ўз меҳнат вазифасини бузганлик учун МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?

Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига биноан бекор қилишга ҳақли бўлган бир марталик қўпол бузишлар белгилашиб, улар тегишлича: мазкур корхона ички меҳнат тартиби қоидаларида; корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасида; ходимларнинг айрим тоифаларига нисбатан — интизом тўғрисидаги устав (низом)да қамраб олинган. Тегишли рўйхатда назарда тутилмаган бир марталик қўпол бузиш учун меҳнат шартномасининг бекор қилиниши, ҳатто, агар бу интизомсизлик ўз хусусияти жиҳатидан қўпол бўлса ҳам, ғайриқонуний ҳисобланади.

Меҳнатга оид муносабатларнинг авваллари марказлаштирилган тартибда йўлга солинган кўпгина масалалари, шу жумладан бир марта содир этганлик учун иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган меҳнат вазифаларини қўпол бузишлари рўйхати ҳам корхонада ички меҳнат қоидаларини ишлаб чиқиш мобайнида иш берувчига бу масалалар хусусида ўйлаб ўтирмасликка имкон берарди.

Кўпгина корхоналарда бу қоидаларни ишлаб чиқишга зарур эътибор қаратилмасди, кўпинча уларни намунавий рўйхатлардан кўчириб қўя қолишарди, айрим корхоналарда эса улар умуман бўлмасди.

Корхона раҳбарлари билан меҳнат шартномасини тузиш борасидаги ишлар ҳам бундан яхши эмасди.

Меҳнат кодексининг талаблари бу ҳужжатларни ишлаб чиқишга муносабатни ўзгартириш зарурлигини белгилаб беради.

Бир марталик қўпол бузишлар рўйхатини тасдиқлаш (келишиб олиш) чоғида, айни пайтда қонун ҳужжатларининг бундай бузишларни белгилашга қўядиган талабларини унутмаган ҳолда, корхона бажараётган вазифаларнинг ўзига хос хусусияти, алоҳида жиҳатларини ҳисобга олиш зарур (муфассалроқ 340-саволга қаранг).

Қандай айбли хатти-ҳаракатлар бир марталик қўпол бузишлар рўйхатиغا киритилиши мумкин эмас?

Эслатиб ўтиш керакки, бир марта содир этганлик ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига олиб келувчи қўпол бузишлар рўйхатини мустақил белгилаш юзаси-

дан Меҳнат кодекси берган имконият айрим корхоналарда ниҳоятда эркин тушунилади. У ёки бу бузишни рўйхатга киритишни энг муҳими деб ўйлаб, гоҳида кўпинча нотўғри фикрга борадилар. Аммо бу нарса мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонуний бўлиши учун мутлақо етарли эмас.

Рўйхатни белгилаш чоғида бир қатор муҳим ҳолатларни ҳисобга олиш зарур (**муфассалроқ 339, 340-саволларга қаранг**).

Бундан ташқари, шуни билиб қўйиш керакки, рўйхатга ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан бевосита боғлиқ бўлмаган хатти-ҳаракатларни киритиш мумкин эмас. Бинобарин, жамоат жойларида маст ҳолда пайдо бўлиш, жамоат тартибини бузиш ва ш.к. хатти-ҳаракатларни иш берувчи мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишга ҳақли бўлган бузишлар сифатида белгилаш мумкин эмас. Тарбиявий вазифаларни бажарувчи педагоглар ва бошқа ходимлар бундан мустаснодир (**311-саволга қаранг**).

Хатти-ҳаракатлар фақат белгиларига, улар содир этилганлиги учун жиноий ёки маъмурий жавобгарлик келиб чиқишига қараб, агар албатта бу бузишлар ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ бўлмаса, кўпол бузишлар сифатида рўйхатга киритилиши мумкин эмас.

Рўйхат ўз хусусиятига кўра оғир деб топилгани мумкин бўлмаган хатти-ҳаракатларни ўз ичига олиши мумкин эмас (**339-саволга қаранг**), ва, ниҳоят, рўйхатда нафақат у ёки бу айбли хатти-ҳаракатнинг номинигина кўрсатиб қолмасдан, унга аниқ ва конкрет таъриф бериш ҳам мақсадга мувофиқдир (**340-саволга қаранг**).

339 *Меҳнат вазифаларини бир галги кўпол равишда бузишлар рўйхатига киритилган хатти-ҳаракатларни белгилашни қандай ифодалаш керак?*

Бир марта содир этилгани учун меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат вазифалари кўпол бузилишларининг рўйхатини тузиш чоғида бир қатор ҳолатлар ҳисобга олиниши керак.

Биринчи ҳолат. Шуни назарда тутиш керакки, бир марта содир этганлик учун аввал амал қилган қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиладиган хатти-ҳаракатлар (ишга чиқмаслик, ишда маст ҳолда пайдо бўлиш ва бошқалар) ҳам, авваллари меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қила олмайдиган бошқа бир марталик кўпол хатти-ҳаракатлар (тижорат сирини ошкор этиш, кишилар, шу жумладан интизом бузувчининг ҳам соғлиғига зиён етишини келтириб чиқарган хавф-

сизлик техникасининг бузилиши ва ш.к.) ҳам рўйхатга киритилиши мумкин.

Иккинчи ҳолат. Рўйхатга киритилган ҳар бир хатти-ҳаракатга аниқ таъриф бермоқ зарур. Шунга эътиборни қаратиш муҳимки, фақат бир марта содир этганлик учун авваллари меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаган хатти-ҳаракатлар рўйхатга киритилган ҳоллардагина эмас, балки рўйхат аввал амал қилган МҚКда келтирилган бир марталик қўпол бузишларни назарда тутган вақтда ҳам ушбу талабга риоя қилиниши керак.

Масалан, агар илгари ишга чиқмаслик тушунчасининг таърифи қонун ҳужжатларида берилган бўлса, эндиликда бу таърифни ички меҳнат тартиби қоидаларида бериш керак бўлади. Бунда ишда узрли сабабсиз бўлмаслик ишга чиқмаслик деб топилишини кўрсатиш етарли эмас. Шунингдек, ишда бундай бўлмасликнинг давомийлигини (бутун иш куни, икки соатдан ортиқ, уч соатдан ортиқ ва ш.к.) белгилаш зарур. Агар шундай қилинмаса, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши, ҳатто, агар ички меҳнат тартиби қоидалари меҳнат шартномасини ишга чиқмаганлик учун бекор қилишни назарда тутса ҳам, айриқонуний деб топилиши керак.

Учинчи ҳолат. Рўйхатга меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишлар умумлаштирувчи таърифларини киритиш мақсадга мувофиқ кўрилади. Бу, бир томондан, рўйхатда назарда тутилган бузишларнинг миқдори ноўрин кўпайишининг олдини олиш имконини беради. Иккинчи томондан — ходим бир хил оғирликдаги ва ўхшаш оқибатларга олиб келган бир марталик хатти-ҳаракатни содир этганлиги учун иш берувчи бир ҳолда ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишга ҳақли, бошқа ҳолда ҳақсиз бўлиб чиқадиган вазиятларнинг олдини олишга қодир бўлади.

Чунончи, ички меҳнат тартиби қоидалари одамлар ҳаётига хавф туғдирган ёхуд авария рўй беришига олиб келган кўча ҳаракати қоидасини бузганлик учун ҳайдовчи билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини назарда тутиши мумкин. Ҳайдовчи томонидан кўча ҳаракати қоидаларининг ҳар галги бузилишларини санаб кўрсатиш мақсадга мувофиқ эмас (аслида, бу мумкин ҳам эмас).

Тўртинчи ҳолат. Айбли хатти-ҳаракатлар рўйхатини белгилаш пайтида мазкур корхонанинг (унинг таркибий бўлимасининг) хусусиятлари, унинг олдида турган вазифалар, ходимлар хизмат вазифаларининг ўзига хослиги ҳисобга олинishi зарур. Эътибор ўтамизки, айни бир марта содир этиладиган қўпол бузишларнинг мукамал рўйхати марказлаштирилган тартибда белгиланадиган бўлса, бу ҳолатларнинг ҳаммасини ҳисобга олиш мумкин бўлмаслиги сабабли Меҳнат кодекси

корхоналарга шундай рўйхатни мустақил равишда ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйиш имкониятини берди (340-саволга қараңг).

Бешинчи ҳолат. Содир этганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат вазифалари қўпол бузишларининг рўйхатини тузиш чоғида тегишли айбли ҳаракатларнинг оғирлигидан ва улар келтириши мумкин бўлган оқибатлардан келиб чиқиш керак.

Бунда, у ёки бу интизомсизлик оғир оқибатлар келтириб чиқарса ёки шунга олиб келиши мумкин бўлган бўлса, меҳнат низоси келиб чиққан ҳолда айтиш берувчи бу оқибатлар келиб чиққанлигини ёки келиб чиқиши мумкинлигининг реал имкониятини далиллаш керак.

Чунончи, Н. билан меҳнат шартномаси ёнғиндан сақлаш қоидаларини қўпол равишда бузганлик учун МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бекор қилинди. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимлар бунинг учун фақат махсус ажратилган жойларда чекишлари назарда тутилганлигига қарамасдан, корхонанинг маъмурий биносида чекиш Н. билан меҳнат шартномасини бекор қилишга сабаб бўлиб хизмат қилди.

Албатта, Н. содир этган айбли ҳаракат учун унга интизомий жазо қўлланилиши мумкин эди. Бироқ меҳнат шартномасининг МК 100-моддаси иккинчи қисми 4-банди бўйича бекор қилинишини суд ишнинг муайян ҳолатларини ҳисобга олган ҳолда ғайриқонуний деб топди, чунки ходимга интизомий жазонинг бу чораси қўлланганлиги содир этилган айбли ҳаракатга мувофиқ эмас.

Айни пайтда ёнғин чиқиш хавфи кучли, портлаш хавфи бўлган жойлар ёки корхонанинг моддий бойликлари сақланадиган жойларда ёнғиндан сақлаш қоидалари бузилганлиги учун МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тамомила асосли деб топилиши мумкин.

Олтинчи ҳолат. У ёхуд бу интизомий айбли ҳаракатларни бир марта қўпол равишда содир этиладиган бузишлар рўйхатига киритиш тўғрисидаги масалани ҳал қилаётиб, «қанчалик кўп бўлса — шунчалик яхши» қондасига эмас, балки «оқилона тўқислик» қондасига амал қилмоқ лозим. Меҳнат кодекси рўйхатга киритиш мумкин бўлган бузишлар сонини чекламайди. Бироқ, айрим корхоналардаги сингари қўпол равишда бузишларнинг ниҳоятда катта рўйхатини тузиш чоғида шунга олиб келадикки, бундай рўйхатга айбли ҳаракатлар уларнинг оғирлиги ва келтириши мумкин бўлган оқибатларни ҳисобга олмасдан, мазкур корхонанинг ўзига хослиги ва ходимлар меҳнат вазифаларининг хусусиятини ҳисобга олмасдан киритила-
беради (340-саволга қараңг).

Бундай ёндашув меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бекор қилишни ғайриқонуний деб топишга олиб келиши мумкин. Агар меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган интизомий жазо содир этилган жиноятнинг оғирлигига мувофиқ эмас деган хулосага келса, у ходимга нисбатан қўлланилган жазони, шу жумладан ходим томонидан меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилишни ғайриқонуний деб топишга ҳақлидир.

340

Бир марта қўпол равишда содир этиладиган бузилишларни белгилаш чоғида ходимлар бажараётган меҳнат вазифаларининг ўзига хослиги, корхона (унинг таркибий бўлинмаси)нинг хусусиятлари қандай ҳисобга олинади?

Юқорида таъкидланганидек (339-саволга қараи), бир марта содир этилганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйиладиган меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузишларнинг рўйхатини белгилаш чоғида мазкур корхона (унинг бўлинмалари) хусусиятларини ва ходимнинг меҳнат вазифалари ўзига хослигини ҳисобга олиш керак.

Бинобарин, бир марта содир этилганлиги учун масалан, банк ходими билан меҳнат шартномаси, бекор қилинишига йўл қўйиладиган меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузишларнинг рўйхати саноат корхонасидаги тегишли рўйхатдан жиддий фарқ қилиши мумкин.

Ходим қандай таркибий бўлинмада меҳнат қилишига боғлиқ ҳолда айбли хатти-ҳаракатларни табақалаштириш мумкин. Масалан, ички меҳнат тартиби қоидаларида одамларнинг (ходимнинг ўзига ҳам) соғлиғига ёхуд иш берувчининг мулкига зарар етишига олиб келган хавфсизлик техникасини бир марта қўпол равишда бузганлик учун меҳнат шартномаси бекор қилиниши назарда тутилиши мумкин. Амалиётда ички меҳнат тартиби қоидаларида кўрсатилган айбли хатти-ҳаракатлар учун меҳнат шартномаси фақат бевосита ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимлар билан бекор қилиниши мумкинлиги, демак, фаолияти ишлаб чиқариш жараёнлари билан бевосита боғлиқ бўлмаган таркибий бўлинмалар (кадрлар бўлими, девонхона, бухгалтерия ва бошқалар) ходимларига нисбатан қўлланилиши мумкин эмаслигига одатда аниқлик киритиб қўйилади.

Меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузишлар рўйхатини белгилаш чоғида ходимлар бажараётган меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятларига эътиборни жиддий қаратмоқ лозим. Рўйхатда ходим томонидан ички меҳнат тартиби қоидалари бузилиши (узрли сабабларсиз ишга келмаслик, ходим-

нинг алкоғолли, гиёҳвандлик ва токсик моддалар таъсири остида маст ҳолда ишга келиши ва ишда бўлиши ва ш.к.) билан ҳам, у меҳнат шартномасида шартлашилган хизмат вазифаларини бузганлиги билан ҳам боғлиқ айбли хатти-ҳаракатлар назарда тутилиши мумкин. Бунда, агар рўйхатда ўзига хос хизмат вазифаларининг бузилиши тўғрисида сўз борса, у ҳолда бу вазифаларни бузганлик учун меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйиладиган ходимлар доираси ҳам белгиланиши керак. Чунончи, агар қоидаларда тижорат сирларини ошкор қилганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлиги назарда тутилган бўлса, унда шу айбли ҳаракат учун барча ходимлар билан эмас, балки фақат тижорат сирларини сақлаш хизмат вазифаларига кирадиган ходимларга нисбатан меҳнат шартномасини бекор қилишгача бўлган интизомий жазо қўлланилиши мумкин. Бутгина эмас, бир марта содир этганлик учун корхонанинг ҳар қандай ходими билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган ички меҳнат тартиби қоидаларини қўпол равишда бузишларнинг мазмуни ҳам ходим меҳнат вазифаларининг хусусиятини ҳисобга олган ҳолда табақалаштирилиши мумкин. Масалан, ходимнинг мазкур корхонада иш куни мобайнида узрли сабабларсиз бўлмаслиги ишда бўлмаслик сифатида назарда тутилиши мумкин. Лекин айрим ходимлар ёки бирор бўлинма ходимларининг ўз вақтида ишга келмаслиги эса, умуман корхонанинг бир маромда ишлашини таъминлашга асоратли таъсир кўрсатиши мумкин бўлса, бундай жойларда, табиийки, узрли сабабларсиз бирмунча қисқа вақт (масалан, узлуксиз уч соатдан ортиқ ёки бўлиб-бўлиб иш куни мобайнида) иш жойида бўлмаслиги ҳам ишда бўлмаслик деб топилиши мумкин. Бунда рўйхатда шундай ходимлар (бўлинмалар)нинг доираси аниқ белгилаб қўйилиши керак.

Модомики, қўпол равишда бузишларнинг рўйхатини амалдаги қонун ҳужжатлари бирор-бир миқдор билан чекламас экан, унга МКҚда илгари назарда тутилганларидан ташқари, амалдаги қонун ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя қилинган тақдирда, бузишларнинг корхона бажараётган вазифалар хусусиятлари ҳисобга олинганида зарур бўлган миқдорини киритиш мумкин (**муфассалроқ 339-саволнинг 6-бандига қаранг**).

3.6. Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш

341 *Ўриндошлар билан меҳнат шартномаси қандай тартибда бекор қилинади?*

Ўриндошлик бўйича ишловчи шахслар мазкур иш асосий иши бўлган ходимлар каби қонун ҳужжатларида белгиланган барча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларидан фойдаланадилар. Бу қоидадан истисноларга улар фақат қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллардагина йўл қўйилиши мумкин. Бу қоидага риоя қилмаслик меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш сифатида баҳоланади. Чунончи, амалиётда «ўриндош сифатида бўшатилди» мазмунидаги буйруқларни чиқариш ҳоллари кам эмас. Модомики, қонун ҳужжатлари бундай асосни назарда тутмас экан, меҳнат шартномасининг шу тартибда бекор қилиниши ғайриқонуний деб топиш, ходим эса аввалги ишга тикланиши керак.

Асосий ходимлар билан бўлгани каби, ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асосли бўлиши ва бошқа ходимлар билан бўлган асослар ва тартиблар бўйича амалга оширилиши керак.

Бундан ташқари, Кодекс меҳнат шартномасини бекор қилишнинг фақат ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимларга нисбатан қўлланилиши мумкин бўлган икки қўшимча асосни қайд қилади. Бу асослар МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандида назарда тутилган (**муфассалроқ 342-саволга қаранг**).

Шундай қилиб, ўриндош ходимлар билан меҳнат шартномаси қолган ходимлар учун кўзда тутилган умумий асослар бўйича ҳам, фақат ўриндошлик бўйича ишлаётган шахслар учун кўзда тутилган асосларга биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

342 *Ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қандай қўшимча асослар назарда тутилган?*

Бошқа барча ходимларга қўлланилиши мумкин бўлган умумий асослардан ташқари ўриндошлар билан меҳнат шартномаси яна иккита қўшимча асос бўйича бекор қилинишига йўл қўйилади.

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига мувофиқ иш берувчи қуйидаги ҳолларда ўриндош билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин:

— ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходим ишга олинishi сабабли (муфассалроқ 343-саволга қаранг);

— меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланганлиги сабабли (муфассалроқ 345-саволга қаранг).

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандида қайд қилинган асослари кўшимча ҳисобланиб, фақат ўриндошларга нисбатан қўлланилиши мумкин. Яъни, мазкур асосларга кўра бошқа ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас.

343

Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 100-модда иккинчи қисмининг 5-банди) қачон асосли деб топилади?

Биринчи навбатда шуни қайд қилиш керакки, ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши сабабли ўриндошлик асосида ишлаётган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчи учун зарурият туғилган тақдирда мазкур корхона асосий иш жойи ҳисобланадиган ходим билан меҳнат шартномасини тузиш имконини беради.

Иш берувчи ўриндош ўрнига тегишли ишни тўлиқ бўлмаган иш вақтида бажариш учун, бу иш унинг асосий иши бўлиб қолиши шарти билан, ходим қабул қилинган тақдирда мазкур асосга кўра ўриндош билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Бинобарин, мазкур ишга бу иш жойи унинг учун асосий бўлиб қоладиган ходим қабул қилинганлиги фактининг тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланиши мазкур асос бўйича ўриндош билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши қонунийлигининг далилидир.

Мазкур шартга риоя қилмаслик меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилishi ва ўриндош аввалги ишига тикланишига олиб келади.

Чунончи, ўриндош бўлиб ишлаётган М. билан меҳнат шартномаси ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходим ишга қабул қилинганлиги сабабли МК 100-моддаси иккинчи қисми 5-банди бўйича бекор қилинган эди. Лекин суд М. билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, уни ўриндошлик ишга тиклади, чунки судда иш кўрилиши пайтида меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин шу лавозимнинг ўзига бошқа ходим ҳам ўриндошлик бўйича қабул қилинганлиги аниқланди.

Шунингдек, агар илгари ўриндош ходим эгаллаб келган лавозим бўш қолиши давом этаётган ҳолда ҳам ўриндош ҳисобланмайдиган бошқа ходим қабул қилиниши сабабли меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилинишини ҳам ғайриқонуний деб топиш керак бўлади.

344

Иш берувчи ўриндошлик асосида ишлаётган ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилиб, шу лавозим (иш)га бўшаб қолган ходимни ишга жойлаштириш тартибида ўтказиши мумкинми?

Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши сабабли ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига кўра бекор қилиш юзасидан берилган имкониятдан иш берувчи аввалги ишини (масалан, тегишли лавозим штат рўйхатидан чиқарилиши муносабати билан) бажаришни объектив сабабларга кўра давом эттира олмай қолган асосий ходимни ўтказиш зарурияти туғилган вақтда фойдаланиши мумкин.

Чунончи, моддий бўлим бухгалтери лавозими штат рўйхатидан чиқарилди. Шу муносабат билан бу ишни бажариб келаётган М. корхона раҳбарига ўзини Д. ўриндошлик шарт билан эгаллаб турган ҳисоб-китоб бўлимининг бухгалтери лавозимига ўтказишни сўраб мурожаат этди. Унинг илтимоси қондирилиб, Д. билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилинди. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний ҳисоблаб, Д. судга мурожаат қилди. Суд унинг даъвосини қондиришни рад этди, иш берувчининг хагги-ҳаракатини қонуний деб топди.

Бу мисолни шарҳлаб шуни айтиш мумкинки, раҳбарнинг мазкур ҳолдаги қарорини унинг мажбурияти деб эмас, балки қонун томонидан берилган имкониятдан фойдаланиш ҳуқуқи деб баҳоламоқ керак. Бинобарин, раҳбар М.ни ўриндош эгаллаб турган лавозимга ўтказишни рад этишга ҳам ҳақли эди.

345

Меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинишининг асосли эканига нисбатан қандай талаблар қўйилади?

Ходимлар соғлигини сақлаш манфаатларини кўзлаб, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ўриндошлик ишига бир қатор чеклашларни назарда тутди. Бу чекловларнинг айрим-

лари умумий хусусиятга эга бўлиб, ўриндошлик бўйича ишлаётган барча ходимларга татбиқ этилади (масалан, ўриндошлар иш вақти муддатини чеклаш).

Бошқа чеклашлар фақат ходимларнинг айрим тоифаларига жорий этилади (масалан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг ўриндошлик бўйича ишга қабул қилинишига йўл қўйилмаслиги).

Бу чеклашларни бузиш турлича ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқаради. Чунончи, балоғат ёшига етмаган шахсларни ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш у билан тузилган меҳнат шартномаси, ишга қабул қилишнинг белгиланган қондалари бузилганлиги сабабли, МК 106-моддасининг 4-банди бўйича бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин (**муфассалроқ 421-425-саволларга қаранг**).

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга эса, фақат корхонада айна меҳнат шартларига кўра ўриндошлик бўйича ишлашга махсус чеклашлар жорий этилган тақдирдагина йўл қўйилади. Бундай чеклашлар зарарли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган шахсларнинг меҳнатини, соғлигини ҳимоя қилишга, ходимлар ҳаддан ташқари толиқиши оқибатида юз бериши мумкин бўлган бахтсиз ҳодисалар, одамларнинг ҳалок бўлишлари, ишлаб чиқариш фалокатларининг олдини олишга қаратилгандир.

Шунга эътиборни қаратмоқ керакки, амалдаги қонун ҳужжатлари ўриндошлик асосида ишлашга йўл қўйилмайдиган алоҳида меҳнат шароити ва иш тартиби жорий этилган ишларнинг марказлаштирилган тартибда тасдиқланадиган рўйхатларини назарда тутмайди. Бу бежиз эмас. Ҳар хил корхоналардаги меҳнат шартлари, ходим бажараётган ишларнинг хусусияти бир-бирларидан жиддий фарқ қилади. Буларни фақат жойнинг ўзидагина эътиборга олиш мумкин. Айна шунинг учун Ўриндошлик бўйича ишлаш шартлари тўғрисидаги низом қўшимча иши соғлигининг ҳолати ва ишлаб чиқариш хавфсизлигида акс этувчи оқибатлар келтириб чиқариши мумкин бўлган алоҳида меҳнат шароитлари ва иш тартибида меҳнат қиладиган айрим касблар ва лавозимлар ходимларига нисбатан ўриндошлик асосида ишлашни чеклашларни назарда тутати. Бу чеклашларни фақат локал тартибда иш берувчи билан қасаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи биргаликда белгилаши мумкин.

Албатта, корхонада ўриндошларнинг меҳнати қўлланилиши керак бўлмаган, меҳнат шароитлари ва иш тартиби алоҳида ишлар рўйхатини ишлаб чиқиш чоғида Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги қарори билан тасдиқланган, ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимларнинг рўйхатида қисқартирилган иш вақти белгиланганлигини эътиборга олиш мақсадга мувофиқ бўлади. Айна вақтда, корхонада бел-

гиланган рўйхатга бошқа иш турлари ҳам киритилиши мумкин. Чунончи, ўриндошлик учун номақбул ишлар сирасига, масалан, барча турдаги транспорт воситалари ҳайдовчиларининг ишлари, агар илгари шундай ишларда меҳнат қилишган бўлса, диспетчерлар иши, алоҳида зеҳнлилик, аниқлик ва ш.к.лар билан боғлиқ бошқа ишлар киритилиши мумкин. Лекин меҳнат шaroитлари бўйича ўриндошлик ишларига чеклов ўрнатиш ва бу чекловларни қандай ишларнинг бажарилишига жорий этиш масалаларини узил-кесил ҳал этиш иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органига тегишлидир.

Шу билан бирга таъкидлаш керакки, ишда зўриқиш оқибатида ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан бахтсиз ҳолида юз берганда айни иш берувчи жавобгар ҳисобланади.

Айтилганлар ҳисобга олиниб, корхонада ўриндошлар меҳнатидан фойдаланилмайдиган, меҳнат шaroитлари зарарли, хавфли, алоҳида иш тартибига эга бўлган ишлар рўйхати тасдиқланиши мумкин. Бундай рўйхат иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи биргаликда қабул қиладиган алоҳида ҳужжат кўринишида расмийлаштирилиши ёхуд жамоа шартномаси мазмунига ёки унга иловага киритилиши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги масаласини ҳал қилиш чоғида: мазкур корхонада ўриндошлар меҳнати қўлланилишига чеклашлар назарда тутилган-тутилмаганлиги; бундай чеклашларни жорий этишнинг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартибига риоя қилинган-қилинмаганлиги; бу чеклашлар белгиланган давомийликдан ортиқча бўлган иш вақтида ишлаш алоҳида меҳнат шaroитлари ва иш тартиби билан боғланганми-йўқлиги аниқланиши зарур.

Кўрсатилган талабларга риоя этилмаслиги ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан меҳнат шартномасининг мазкур асос бўйича бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилишига олиб келиши мумкин.

346

Вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотган, ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилиш мумкинми?

Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига биноан бекор қилиш иш берувчининг ташаббуси бўйича амалга оширилади, бинобарин МК

100-моддасининг учинчи қисмига биноан ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилда бўлган вақтларида бунга йўл қўйилмайди.

347

Иш берувчи ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилишда ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиши керакми?

МК 101-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш зарурияти жамоа келишуви ёхуд жамоа шартномасида ҳал қилинади.

Бинобарин, агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида иш берувчининг меҳнат шартномаси унинг ташаббуси билан бекор қилиниши чоғида ходимлар вакиллик органининг олдиндан розилигини олишдан иборат умумий мажбурияти қайд қилинган бўлса, худди шундай розилик ўриндошлар билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши чоғида ҳам олинishi керак.

Лекин жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишини ходимлар вакиллик органи билан келишиб олиш заруриятини умуман қайд қилмаган ёки бундай розиликнинг олинishi мазкур корхонанинг фақат асосий ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида зарурлиги кўрсатилган ҳолларда, шунингдек айtilган ҳужжатларда МК 100-моддаси иккинчи қисми 5-бандини қўллаш пайтида ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилинмаслиги таъкидланган ҳолларда иш берувчи ўриндош билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг вакиллик органи розилигисиз, тегишли равишда МК 100-моддаси иккинчи қисмида кўзда тутилган ҳар қандай асослардан бири ёки фақат МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилишга ҳақлидир.

Шундай қилиб, ўриндошлик асосида ишлайдиган шахслар билан иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилиниш-қилинмаслигини аниқлаш учун жамоа келишуви ва жамоа шартномаларининг мазмуни билан танишиб чиқиш керак. Агар кўрсатиб ўтилган ҳужжатлар шундай келишув зарурлигини қайд қилиб, лекин меҳнатга оид муносабатлар иш берувчи томонидан бу талаблар ҳисобга олинмасдан бекор қилинган бўлса, у ҳолда ўриндошлик асосида иш-

ловчи ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб топилади.

348

Иш берувчи ўриндошлик асосида ишловчи ходимни МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди асосида меҳнат шартномасини бекор қилажаги тўғрисида огоҳлантириши керакми?

Қонун ҳужжатлари ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг МК 100-моддаси иккинчи қисми 5-бандига биноан бекор қилиниши пайтида уни огоҳлантириш ёки унинг ўрнига пуллик компенсация тўлашни назарда тутмайди.

Бунда шуни ёдда тутиш керакки, иш берувчи томонидан ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар билан меҳнат шартномаси бошқа асослар бўйича (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандидан ташқари) бекор қилиниши пайтида иш берувчи уларни умумий тартибда огоҳлантириши ёки уларга огоҳлантириш муддатига тенг миқдорда пуллик компенсация тўлаши керак (253, 262-саволларга қараг).

3.7. Корхона мулкдорининг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди)

349

Корхона мулкдори алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишини назарда тутувчи асосларнинг Меҳнат кодексига киритилишига нима сабаб бўлди?

Ўзбекистонда мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш жараёни суръатлари кучаймоқда. Собиқ давлат корхоналари жамoa корхоналари, акциядорлик жамиятлари, масъулияти чекланган жамиятлар ва давлатга қарашли бўлмаган мулк шаклидаги бошқа корхоналарга айлантирилмоқда. Кўпгина корхоналар Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, бошқа давлатлар фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг мулкига айланди.

Корхоналарни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш жараёни шу корхоналар ходимларини ҳуқуқий ҳимоялашни таъминлаш билан яқин узвийликда кечмоқда. Чунон-

чи, МКнинг 98-моддасига биноан корхона мулкдори алмашган ҳолда ходимнинг розилиги билан меҳнатга оид муносабатлар давом эттирилади.

Шу билан бирга амалдаги қонун ҳужжатлари мулкдор манфаатини ҳимоя қилар экан, унинг ўз мулки бўлган корxonани ким бошқаришини мустақил равишда ҳал қилиш ҳуқуқини қайд қилиб қўйди. Бинобарин, янги мулкдор шу корxonанинг аввалги раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиши имконияти истисно қилинмайди. Бундай ҳоллар учун Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини бекор қилишнинг махсус асосини назарда тутадик, бу асос фақат корхона раҳбарига дахлдор бўлиб, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандида қайд қилинган.

350

Корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра бекор қилиш тўғрисида ким қарор қабул қилишга ҳақли?

Корхона мулкдорининг алмашиви пайтида фақат шу корxonанинг янги мулкдори корxonанинг аввалги раҳбари билан меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш ёки уларни бекор қилиш тўғрисида қарор қабул қилишга ҳақлидир. Айни шунинг учун Ўзбекистондаги ишлаб турган корxonаларнинг мулкдорлари ким эканлигини билиш муҳимдир.

Давлат корxonаларининг мулкдори, равшанки, давлатнинг ўзи ҳисобланади. Бунда мазкур корxonани давлат номидан бошқариш қайси идора, вазирлик ёки органга топширилганлиги муҳим эмас. Барча ҳолларда давлат мулкдор бўлиб қолаверади. Айни шунинг учун МК 98-моддасининг учинчи қисмида қайд қилинганки, корxonанинг бир орган (идора, вазирлик ва ш.к.) бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини, шу жумладан шу корxonанинг раҳбари билан ҳам бекор қилмайди.

Кўпинча давлат корxonаларини ижарага бериш пайтида мулкдорни белгилашда хатоликларга йўл қўядилар. Мазкур ҳолда ҳам ижара корxonасининг мулкдори, ҳатто кейинчалик сотиб олиш ҳуқуқи билан, давлат ҳисобланади. Ижара корxonаси давлатдан сотиб олинганидан кейингина мулкдорнинг алмашиви рўй беради. Ижара корxonаси сотиб олинганидан кейин (масалан, шу корxonанинг меҳнат жамоаси томонидан) жамоа корxonасига ва унинг меҳнат жамоаси мулкдорга айланади.

Хўжалик жамиятлари ва ширкатлари (акциядорлик жамиятлари, чекланган ёки қўшимча масъулиятли жамиятлар, тўлиқ ёки командит хўжалик ширкатлари)нинг мулкдорлари — уларнинг иштирокчиларидир. Чунончи, масалан, акциядорлик жамиятларининг акцияларига эгаллик қилувчилар унинг мулкдор-

лари бўлиб, улар ўз бошқарув органларини белгиланган тартибда кўпчилик овоз билан сайлайдилар. Мазсулияти чекланган жамият мулкдори — ўз маблағларини жамлаб у ёки бу корхонани сотиб олган шу жамиятнинг ишгирокчиларидир.

Корхонани сотиб олган жисмоний (хусусий) шахс унинг мулкдори бўлади ва ҳ.к.

Шунга ҳам эътиборни қаратиш керакки, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш, агар янги мулкдор томонидан мазкур корхонанинг аввалги раҳбари билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг белгиланган тартибга қаттиқ риоя қилинган бўлсагина, қонуний деб топилиши мумкин (**муфассалроқ 355-саволга қаранг**).

Чунончи, Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 2 апрелда қабул қилинган «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуни-нинг 65-моддаси биринчи қисмига мувофиқ, жамият ижроия органини ташкил этиш (сайлаш, тайинлаш, ёллаш ва ҳ.к.), агар жамият уставида бу масалани ҳал қилиш кузатув кенгаши ваколатига ўтказилмаган бўлса, акциядорлар умумий йиғили-шининг ваколатига киради.

Бинобарин, агар давлат корхонаси акциядорлик жамия-тга айланиб, унинг уставида бу жамият ижроия органини ташкил этиш тўғрисидаги масала кузатув кенгаши томонидан ҳал қилиниши кўрсатилмаган бўлса, у ҳолда аввалги раҳбар билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қис-мининг 6-банди бўйича бекор қилиш тўғрисидаги қарорни фақат акциядорларнинг умумий йиғилиши қабул қилишга ҳақли. Агар келтириб ўтилган вазиятда тегишли қарор белги-ланган тартиб бузилган ҳолда кузатув кенгаши томонидан қабул қилинса, у ҳолда корхона аввалги раҳбари билан меҳнат шарт-номасининг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиниши ғайриқонуний ҳисобланади.

351

Мулкдор алмашиши муносабати билан ўринбосарлар, раҳбарнинг ёрдамчилари ёки корхонанинг бошқа мансабдор шахслари билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиш мумкинми?

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандида на-зарда тутилган асос фақат корхона раҳбари билан меҳнат шарт-номаси бекор қилинишига йўл қўяди ва ўринбосарлар, раҳбар-ларнинг ёрдамчилари ёки бошқа мансабдор шахслар билан меҳ-нат шартномасини бекор қилиш учун қўлланилиши мумкин эмас.

Лекин, агар мулкдор алмашишга қадар корхонани бир мансабдор шахс эмас, балки бир гуруҳ шахслар (масалан, бош-

қарув, раёсат ва ш.к.) бошқарган бўлса, у ҳолда бу корхона-нинг мулкдори мазкур асос бўйича уларнинг ҳар бири билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

352 *Корхонанинг янги мулкдори раҳбарни у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти борлиги тўғрисида огоҳлантириши керакми?*

МК 102-моддасининг тўртинчи қисмига биноан корхонанинг янги мулкдори мазкур корхонанинг аввалги раҳбарини у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти борлиги тўғрисида у билан меҳнат шартномаси бекор қилинишидан камида икки ой олдин огоҳлантириши ёки бундай огоҳлантириш ўрнига унга шунга мутаносиб пуллик компенсация тўлаши керак (муфассалроқ 264-саволга қаранг).

353 *Мулкдор корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиш пайтида уни ишга жойлаштириш чораларини кўриши керакми?*

МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш қонуний бўлишligининг зарур шarti янги мулкдор томонидан раҳбарни мазкур корхонада ишга жойлаштиришга қаратилган чоралар кўришидан иборатдир (МК 92-моддасининг иккинчи қисми). Бошқача айтганда, янги мулкдор корхона раҳбарига унинг мутахассислиги ва малакаси бўйича корхонада бор бўлган ишга ўтишни, бундай имконият бўлмаганда эса — корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф қилиши керак. Фақат раҳбар бошқа ишга ўтишни рад этган тақдирдагина ёки корхонада мувафиқ келадиган иш бўлмаса, меҳнат шартномасининг МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиниши қонуний деб топилиши мумкин (муфассалроқ 196-саволга қаранг).

354 *Корхонанинг янги мулкдори раҳбар билан тузилган меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиш учун ходимлар вакиллик органининг розилигини олиши керакми?*

МКнинг 101-моддасига биноан, корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида кассаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари розилигини олиш талаб қилинмайди. Мазкур норма

меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра, шу жумладан МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича ҳам (мулкдорнинг алмашиши муносабати билан), бекор қилишнинг барча ҳолларига тааллуқлидир.

Демак, ҳатто меҳнат жамоасининг талаби (кўпинча амалиётда шундай бўлади) бўйича ҳам бундай розилик жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

355

Мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилишнинг тартиби қандай?

Мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди) меҳнатта оид муносабатларни иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асослари сирасига киради. Бинобарин, унинг бекор қилиниши пайтида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши тартибига қўйиладиган талабларга риоя қилиниши зарур. Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш бундан мустаснодир (354-саволга қараи).

Янги мулкдор меҳнат шартномаси бекор қилинажати тўғрисида корхона раҳбарини камида икки ой аввал огоҳлантириб қўйиши ёки бунинг ўрнига унга пуллик компенсация тўлаши керак. Огоҳлантириш даврида унга иш қидирин учун ҳафтада камида бир кун бўш вақт берилади. Уни ишга жойлаштириш чоралари кўрилади (муфассалроқ 196, 253, 258, 264-саволларга қараи).

Мулкдор корхона раҳбари вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган даврда ёки у меҳнат тўғрисидаги қонунлари ва бошқа ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврда у билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилишга ҳақли эмас.

Корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишда янги мулкдор, агар мазкур раҳбар ходимларнинг айрим тоифалари сирасига тааллуқли бўлса, улар учун назарда тутилган кафолатлар (ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болали аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилиб бўлмаслиги ва ш.к.)га риоя қилиши керак.

Бундан ташқари, корхона раҳбарига камида бир ойлик маош миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши керак.

Агар аввал раҳбар билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиб, унда шартнома муддатидан олдин бекор қилинган тақдирда тарафларнинг неустойка тўлаш мажбурияти назарда ту-

тилган бўлса, янги мулкдор корхона раҳбари билан меҳнатга оид муносабатларни МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиш пайтида унга шартномада назарда тутилган неустойкани тўлаши керак (МК 104-моддасининг биринчи қисми, 395-саволга қаранг).

Меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилинган раҳбарнинг аввалги иш жойидаги ўрточа иш ҳақи ишга жойлашиш даврида, лекин бир ойлик ишдан бўшагиш нафақаси ҳисобга олинган ҳолда икки ойдан кўп бўлмаган даврда, маҳаллий меҳнат органининг маълумотномаси бўлган ҳолда эса — учинчи ойда ҳам сақланади (муфассалроқ 249-саволга қаранг).

3.8. Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олиш

356

Амалдаги қонун ҳужжатлари меҳнат жамоаларида ходимлар манфаатларининг вакиллигини қандай тартибга солади?

Маълумки, аввалги МҚҚ ходимлар ва иш берувчилар манфаатларининг вакиллиги масаласини ҳал қилмасди. Фақат касаба уюшмалари тўғрисидаги бир неча нормаларгина бундан истисно эди.

Меҳнат кодексига бу масалага бағишланган алоҳида боб бор. У халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларда эълон қилинган ва жаҳон амалиётида эътироф этилган трипартизм қондаси — ижтимоий-меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишда ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларининг ўзаро ҳисобга олинishiга асосланган. Меҳнат кодексининг учинчи бобида корхоналарда ходимлар вакиллик органларининг мақоми белгилаб берилган, уларнинг ҳуқуқлари қайд қилинган, вакиллик органларининг қонуний фаолиятларига тўсқинликни тақиқлаш назарда тутилган, иш берувчининг вакиллик органларига нисбатан мажбуриятлари кўрсатиб ўтилган, вакиллик органлари аъзолари бўлган ходимларга қўшимча кафолатлар берилган. Алоҳида бир модда иш берувчиларнинг вакиллик органларига бағишланган.

Шунга эътиборни қаратмоқ муҳимки, Меҳнат кодексининг биринчи марта ходимларнинг улар вакилликни ва ўз манфаатларини ҳимоялашни ишонадиган органини ўзлари белгилаш ҳуқуқини қайд қилиб қўйди.

Ходимларнинг бундай ҳуқуқлари қайд қилиниши меҳнат қонунини халқаро андозаларининг негизларидан бири ҳисобланади ва ХМТнинг 1948 йилги 87-сон «Уюштиш эркинлиги ва ташкил этишга бўлган ҳуқуқни ҳимоя қилиш» конвенцияси билан 1972 йилги 135-сон «Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисида»ги конвенциясига тўла мувофиқ келади.

357 *Корхонада ходимларнинг манфаатлари вакилликни қандай орган амалга ошириши мумкин?*

МКнинг 21-моддасига мувофиқ, меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар (масалан, меҳнат жамоаси кенгаши, вакиллар қўмитаси, ишчилар қўмитаси ва ш.к.) амалга ошириши мумкин.

Бу фақат корхонада касаба ташкилоти тузилмаган ҳолдагина ходимлар манфаатларининг вакиллиги бошқа органларга топширилиши мумкинлигини асло билдирмайди.

Амалдаги қонун ҳужжатлари яна шуни ҳам истисно қилмайдики, корхонада айни вақтнинг ўзида ходимларнинг бир неча вакиллик органлари иш олиб бориши мумкин.

Барча вакиллик органлари ўз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланадилар.

Айни вақтда корхонада бошқа вакиллик органларининг мавжудлиги касаба уюшмаси қўмитасига ўз вазифаларини амалга оширишда тўсқинлик қилмаслиги керак.

358 *Бирлашмалар таркибига кирувчи корхоналар, алоҳида таркибий бўлинмалар ходимларининг вакилликни ким амалга ошириши мумкин?*

Юридик шахс ҳуқуқлари берилмасдан, у ёки бу бирлашманинг таркибига кирувчи корхоналарда бу саволни тез-тез эшитишга тўғри келади. Бундай ҳол юзага келишининг сабаби шундаки, жамоа шартномаси фақат юридик шахс ҳуқуқи берилган корхоналарда тузилиши мумкин (МК 35-моддаси), касаба уюшмаси ташкилоти, касаба уюшмаси қўмитаси, бошқа вакиллик органлари эса, юридик шахс ҳуқуқига эга бўлмаган корхоналарда (алоҳида таркибий бўлинмаларда) ҳам тузилиши мумкин.

Натижада юридик шахс ҳуқуқига эга бўлмаган корхоналар (алоҳида таркибий бўлинмалар) ходимларига бирлашма-

нинг жамоа шартномаси татбиқ этилади, чунки МК 35-моддасининг иккинчи қисмига биноан улар ўз жамоа шартномаларини тузишга ҳақли эмаслар. Айни шунинг учун бирлашма жамоа шартномасини тузиш пайтида юридик шахс ҳуқуқига эга бўлмаган шундай корхоналар (алоҳида таркибий бўлинмалар) ходимларининг вакиллиги амалга ошириладими, деган савол кўпларни қизиқтиради.

Ўзбекистон касаба уюшмаларининг 1995 йил 17 мартда ўтган XV қурулғойида тасдиқланган Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерациясига бирлашган касаба уюшмалари Уставининг 4.3-бандига биноан, у ёки бу тармоқ касаба уюшмалари Марказий қўмиталарининг қарори билан бирлашмаларда корхоналар (таркибий бўлинмалар), улар юридик шахс ҳуқуқларига эгаллиги ёки эга эмаслигидан қатъи назар, касаба уюшмалари аъзоларининг манфаатларини ифодаловчи ягона касаба органи тузилиши мумкин. Бундай орган бирлашма касаба конференциясида бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси ёки касаба уюшмаси қўмиталари раисларининг кенгаши кўринишида сайланади ва тегишлича ваколатлар берилади (яъни у ҳақдаги низом тасдиқланади).

Шунга эътиборни қаратмоқ керакки, бирлашмада ташкил этилган орган бирлашма ходимларининг эмас, балки касаба уюшмасининг мазкур бирлашмада меҳнат қилиб турган аъзоларини бирлаштиради. Модомики, ходимлар ўз манфаатлари вакиллигини ифодаловчи органни ўзлари белгилаш эканлар, бунинг учун бирлашма меҳнат жамоаси конференциясининг қарори зарур бўлади (эътибор беринг — касаба уюшмаси конференциясининг эмас).

Бирлашманинг меҳнат жамоаси ўз конференциясида ўз манфаатлари вакиллигини бирлашган касаба уюшмаси қўмитасига (касабақўм раисларининг кенгашига) ишониб топширган ҳолда, айни шу бирлашган қўмига бирлашма жамоа шартномаси лойиҳасини ишлаб чиқиш чоғида уларнинг вакиллик органи бўлади.

Аmmo бирлашма меҳнат жамоасининг конференцияси, ҳатто ташкил этилган бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси (касабақўм раисларининг кенгаши) мавжуд бўлган тақдирда ҳам бирлашма ходимларининг мутлақо бошқа вакиллик органини (бирлашма ишчилар қўмитаси, бирлашма ташаббускор гуруҳи ва ш.к.) сайлаш ҳуқуқига эгадир. Шу вакиллик органи меҳнатга оид муносабатларда, шу жумладан бирлашма жамоа шартномасини ишлаб чиқиш чоғида ҳам уларнинг манфаатларини ифодалайди.

Ҳар қандай ҳолда ҳам жамоа шартномасининг лойиҳаси бирлашма меҳнат жамоаси конференциясида тасдиқланади ва айни бир пайтда бирлашма меҳнат жамоаси номидан уни имзолаш ҳуқуқи берилган шахс белгиланади.

Амалиётда шундай ҳоллар юз берадики, акциядорлик жамияти ходимлари манфаатларининг вакилиги кузатув кенгашига юкланади. Кузатув кенгаши қуйидаги сабабларга кўра ходимларнинг вакиллик органи бўла олмаслигини билиб қўйиш керак:

— МК 21-моддасига биноан ходимларнинг вакиллик органини сайлаш тартиби, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоаси йиғилиши (конференцияси) белгилайди.

Кузатув кенгашини сайлаш тартибини «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонун белгилайди. Кузатув кенгашига корхона билан меҳнатга оид муносабатларда бўлмаган акциядорлар сайланиши мумкин;

— вакиллик органларининг МКнинг 24-моддасида уларга берилган ҳуқуқлар доирасидаги муайян ваколатларини меҳнат жамоаси белгилайди, кузатув кенгашининг ваколоти юқоридаги бандда кўрсатиб ўтилган қонунда ва акциядорлик жамиятининг уставида белгиланган;

— ходимларнинг вакиллик органи фақат корхона билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган шахсларнинг манфаатларини, кузатув кенгаши фақат акциядорлар манфаатларини ифодалайди, акциядорлар мазкур корхона билан меҳнатга оид муносабатларда бўлмасликлари ҳам мумкин;

— вакиллик органлари уларни сайлаган меҳнат жамоасига ҳисоб беради, кузатув кенгаши корхонанинг меҳнат жамоасига ҳисоб бермайди.

МКнинг 23-моддасига мувофиқ, ходимларнинг вакиллик органи қуйидагиларга ҳаққидир:

— музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасида таклифлар киритиш;

— корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

— меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатларини ҳимоя қилиш;

— иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Вакиллик органилари, ижтимоий ва меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа хатти-ҳаракатлар ҳам, башарти бу хатти-ҳаракатлар қонун ҳужжатларига зид бўлмаса, қилишлари мумкин.

Бунда шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, Меҳнат кодекси ижтимоий ва меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларига дахлдор масалаларни ҳал этишда вакиллик органиларининг бевосита иштирокини назарда тутати. Бу иштирок қўйидагича амалга оширилиши мумкин:

— иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи томонидан у ёки бу масалалар бўйича қўшма қарорлар (масалан, жамоа шартномасини ишлаб чиқиш чоғида) қабул қилиниши;

— иш берувчининг у ёки бу ҳаракатга ёки корхонанинг у ёки бу локал ҳужжатини тасдиқлашга ходимлар вакиллик органининг розилиги олинishi. Масалан, бундай розиликсиз ички меҳнат тартиби қоидалари, смена алмашишлар ёки таътилар жадвали юридик кучга эга бўлмайди ва ш.к.;

— агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида иш берувчининг у ёки бу ҳаракатларини (масалан, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига розилик) ходимларнинг вакиллик органилари билан келишиб олиш;

— ходимлар вакиллик органи билан иш берувчининг олдидан маслаҳатлашуви (масалан, ходимларнинг айрим гуруҳлари учун меҳнат шароитларини ўзгартириш юзасидан, муфассалроқ 153-саволга қаранг).

361 *Ходимлар вакиллик органини ташкил этиш ва фаолиятини тугатишнинг тартиби қандай?*

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) касаба уюшмаси кўмитаси ходимларнинг ягона вакиллик органи ҳисобланиши тўғрисида қарор қабул қилса, айни бир вақтнинг ўзида бундай вакиллик унга қандай давр мобайнида юклатилишини белгилаб қўйиш керак.

Бироқ, агар корхонанинг меҳнат жамоаси касаба уюшмаси кўмитасидан ташқари ходимлар вакиллигини бошқа вакиллик органи (масалан, ишчилар кўмитаси) ҳам амалга оширишига қарор қилса, бу ҳолда ишчилар кўмитасини сайлаш, миқдор таркиби ва ваколат муддатини белгилаш, шунингдек касаба уюшмаси кўмитасига ва бошқа вакиллик органига юк-ланадиган муайян ваколатларни тақсимлаш зарур.

Бинобарин, бу ҳолда касаба уюшмаси қўмитаси унга «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун юклаган ҳимоя вазифаларини бажариш билан бир қаторда, унга меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) унинг манфаатлари вакиллиги тартибида юклайдиган қўшимча ваколатларни ҳам бажаради.

Вакиллик органларининг фаолияти жамоа шартномасида белгиланган давр ўтиши билан тугайди, шунингдек уни сайлаган ходимларнинг қарори бўйича, шунингдек қонун ҳужжатларига зид ҳаракатлар содир этилганида — суд томонидан тўхтатилиши мумкин.

362

Амалдаги қонун ҳужжатлари иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш тўғрисидаги масалани қандай тартибга солади?

МКнинг 101-моддасига биноан башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розиликни олмай туриб меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Эслатиб ўтамизки, аввал амал қилган МКҚ иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни албатта касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олишни назарда тутарди ва бундай келишиб олиш талаб қилинмайдиган ҳолларнинг мукамал рўйхатини қайд қилган эди.

Меҳнат кодекси шундан келиб чиқадикки, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиш тўғрисидаги масала жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида ҳал қилиниши керак. Бинобарин, агар бу ҳужжатларда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ходимлар вакиллик органининг олдиндан олинган розилигига мувофиқ амалга оширилиши назарда тутилмаган бўлса, бу ҳолда иш берувчи мазкур корхонанинг ходими билан меҳнатга оид муносабатларни тегишли розиликсиз бекор қилишга ҳақлидир.

Жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси иш берувчининг ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш мажбуриятини қайд қилган ҳолларда эса, бу талабга риоя қилмаслик меҳнат шартномасини бекор қилишнинг белгиланган тартибининг бузиш сифатида баҳоланиши керак.

Айни мана шунинг учун МК 111-моддасининг учинчи қисми назарда тутадикки, агар жамоа келишуви ёки жамоа шарт-

номасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, суд касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг розилиги олинган-олинмаганлигини аниқлайди.

Бу масала жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида ҳал қилиниши пайғида икки ҳолатга эътиборни қаратмоқ мумкин:

1. Кўрсатилган ҳужжатларда меҳнат шартномасини фақат иш берувчи томонидан бекор қилишда шундай розиликни назарда тутиш мумкин. Бинобарин, у меҳнат шартномасини, масалан, шартнома муддати тугаши сабабли, тарафларнинг иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш ва ш.к.ларни назарда тутиши мумкин эмас.

2. Жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси бевосита қонунда назарда тутилган ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олинишини назарда тута олмайди.

МК 101-моддаси биринчи қисмига биноан қуйидаги ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилинмайди:

— корхона тугатилган тақдирда;

— меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосларидан қатъи назар, корхона раҳбари билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинган тақдирда.

Бинобарин, бу ҳолларда жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида, гарчи корхонанинг меҳнат жамоаси шундай қилишни талаб қилганида ҳам, меҳнат шартномаси бекор қилинишини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиниши назарда тутилиши мумкин эмас.

363

Агар меҳнат шартномасининг бекор қилинишига ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиш жамоа келишувида назарда тутилиб, лекин мазкур корхонанинг меҳнат шартномасига бундай розиликни олиш киритилмаган бўлса, иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини шундай розиликсиз бекор қила оладими?

Корхонада қабул қилинган жамоа шартномаси ходимларнинг аҳволни жамоа келишувларидагига (бош, тармоқ, ҳудудий келишувлар) нисбатан ёмонлаштириб қўйиши мумкин эмас. Шунинг учун, агар таъсир доирасида мазкур корхона ҳам бўлган жамоа келишувида иш берувчининг меҳнат шарт-

номасини бекор қилиши ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олинishi назарда тутилган бўлса, мазкур корхонада амал қилаётган жамоа шартномасида тегишли розилик шарт қилиб қўйилган-қўйилмаганлигидан қатъи назар, шундай розилик олинishi иш берувчининг ташаббуси билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинishi қонунийлигининг зарур шартларидан биридир.

364

Ходимларнинг жамоа келишувида қайд қилинган кафолатларини жамоа шартномасида кенгайтириш мумкинми?

Жамоа шартномаси ходимларнинг жамоа келишувида кўрсатиб ўтилган меҳнат ҳуқуқлари кафолатларига нисбатан қўшимча кафолатларни қайд қилиши мумкин. Бу имконият меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг ходимлар вакиллик органи билан келишиб олинishiга тўла жорий этилади.

Чунончи, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга ходимларнинг вакиллик органи розилиги олинishi жамоа келишувида назарда тутилган-тутилмаганлигидан қатъи назар, шундай розилик олинishини жамоа шартномаси назарда тутиши мумкин.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш олдиндан ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиб амалга оширилиши керак бўлган ҳоллар рўйхатининг жамоа келишувидагига нисбатан жамоа шартномасида кенгайтирилиши ҳам тамомила асосли бўлади.

Бинобарин, агар жамоа шартномаси жамоа келишувидагига қараганда, корхона ходимларининг кўпроқ ҳажмдаги кафолатларини назарда тутган бўлса, албатта, жамоа шартномасининг тегишли қоидалари қўлланилиши керак.

365

Жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинishiни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олинishининг қандай вариантларини назарда тутиш мумкин?

Меҳнат кодекси жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиш зарурлигини назарда тутиш имкониятини берибгина қолмасдан, балки бу ҳужжатларда мазкур масалани ҳал қилишнинг турли вариантларини ҳам кўрсатиб қўйиш имконини беради.

Чунончи, жамоа келишуви ва жамоа шартномасида ҳеч қандай истисносиз иш берувчининг унинг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилингунигача ходимларнинг вакиллик органи розилигини олишдан иборат умумий вазифаси назарда тутилган бўлиши мумкин. Бу ҳолда мазкур корхонанинг ҳар бир ходими билан иш берувчи ташаббуси бўйича барча асослар кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши фақат ходимлар вакиллик органи розилигини олдиндан олиб амалга оширилади. Фақат бундай келишиб олиш қонун ҳужжатларига мувофиқ назарда тутилиши мумкин бўлмаган ҳоллар бундан мустаснодир (**муфассалроқ 362-саволга қаранг**).

Жамоа шартномаси (ёхуд келишуви)да бошқа вариант ҳам кўрсатилиши мумкин. Масалан, у меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан фақат айрим асослар бўйича бекор қилиниши пайтидагина ходимлар вакиллик органининг розилиги зарурлигини назарда тутди. Бу ҳолда иш берувчи томонидан бошқа асослар бўйича ходим билан меҳнат шартномасининг вакиллик органи розилигисиз бекор қилиниши қонуний бўлади. Чунончи, бир қатор корхоналарнинг жамоа шартномаларида меҳнат шартномаси ходимларнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинишидан ташқари, барча ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ходимларнинг вакиллик органи розилиги олдиндан олинган ҳолда амалга оширилиши назарда тутилган.

Жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси, шунингдек иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини барча ходимлар билан эмас, балки ходимларнинг фақат айрим тоифалари (масалан, ёлғиз ва кўп болали оналар, ногиронлар, ёши 18га тўлмаган шахслар, мазкур корхонада узоқ йиллар ишлаган шахслар ва ш.к.) билан бекор қилишда вакиллик органининг розилиги талаб қилинишини назарда тутиши мумкин.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиши ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олишнинг у ёки бу вариантини белгилаш пайтида бошқа ҳолатларни ҳам ҳисобга олиш керак (**366-саволга қаранг**).

Юқорида айтилганлардан келиб чиқадикки, жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиши ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олишнинг таклиф қилинган ёки бошқа вариантларининг исталган ҳар бири белгиланиши мумкин. Лекин айни вақтда МК 6-моддасининг меҳнатга оид муносабатларда камситишни тақиқловчи талабларини унутмаслик керак.

Чунончи, жамоа шартномасида касаба уюшмаси аъзоларига меҳнатга оид муносабатлар соҳасида афзаллик берилиши назарда тутилиши мумкин эмас. Чунки, жамоат бирлашмаларига мансублик ходимларнинг ишчанлик фазилатлари ва меҳнатлари натижасига ёки оширилган ижтимоий муҳофазага муҳтожларга нисбатан давлатнинг алоҳида ғамхўрлигига боғлиқ эмас.

У ёки бу вариантни жамоа келишуви ёки жамоа шартномасига киритиш учун танлаб олиш чоғида айрим ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишни вакиллик органи билан келишиб олиш ходимнинг манфаатига зид бўлиши мумкинлигини ҳисобга олган маъқул.

Бундай вазият, масалан, ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришга келишилган ҳолларда юзага келиши мумкин (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандлари).

Айтайлик, ходим меҳнатга оид муносабатлар МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича, ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан бекор қилиниши тўғрисида белгиланган тартибда огоҳлантирилди ва мазкур асос бўйича у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши хусусида низолашиб ўтирмади. Огоҳлантириш муддати даврида бу ходим бошқа корхонадан ўзига иш топди ва огоҳлантириш муддатининг қолган қисмини тенг миқдордаги пуллик компенсация билан алмаштиришни сўраб иш берувчига мурожаат этди. Мазкур ҳолда ходим меҳнат шартномаси тезроқ бекор қилинишидан манфаатдор, чунки у ишга кирмоқчи бўлган корхонада гоят қисқа муддатда ишга жойлашиб зарурлиги хусусида уни огоҳлантиришди. Эҳтимол, иш берувчи ҳам фақат ходимнинг огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришга розигина эмас, балки озод бўлиб қолаётган ходим тезроқ ишга жойлашишидан манфаатдор ҳам, чунки бундай вазиятда унинг ишга жойлашиши даврида меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейинги иккинчи ва учинчи ойлар учун ўртача иш ҳақини сақлаб туриш керак бўлмай қолади. Лекин айни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш жараёни меҳнат шартномасини бекор қилишнинг кечикишига олиб келиши, бинобарин, ходим ўзи қидириб топган ишга жойлашиш имкони бой берилишига олиб келиши мумкин.

Бинобарин, жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида, агар ходим меҳнат шартномаси бекор қилиниши хусусида низолашиб ўтирмаса ва огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштириш илтимоси билан мурожаат қилса, унинг ёзма аризасига биноан иш берувчи меҳнат шартномасини ходимларнинг вакиллик органи розилигисиз бекор қилишга ҳақли экани кўзда тутилиши мақсадга мувофиқдир.

Ёзма аризанинг мазмуни қўйидагича бўлиши мумкин: «Огоҳлантириш муддати ўрнига пуллик компенсация тўлаш масаласини кўриб чиқишни сўрайман ва мен билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) розилигисиз, ходимлар сони (шгати) ўзгариши муносабати билан бекор қилишга қарши эътироз билдирмайман».

367

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш пайтида қандай ҳолатларни ҳисобга олиш керак?

Юқорида тушунтириб ўтилганидек, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш бунга ходимларнинг вакиллик органи розилиги бўлганида ҳам, унинг розилиги бўлмаганида ҳам қонуний деб топилиши мумкин, чунки ҳамма нарса бу масала жамоа келишуви ва жамоа шартномасида қандай ҳал қилинганлигига боғлиқ. Шунинг учун иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши хусусида низо келиб чиққан тақдирда мазкур масалани текшира туриб, қўйидаги ҳолатларни аниқлаб олиш зарур:

— мазкур корхонада қонунда белгиланган тартибда қабул қилинган жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси амал қилмади;

— жамоа келишуви ва жамоа шартномасида меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича бекор қилинишини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш назарда тутилганми (**365-саволга қараңг**);

— жамоа келишуви ёки жамоа шартномасига биноан шундай розилик олинishi корхона ходимларининг мазкур тоифасига жорий этиладими (**365-саволга қараңг**);

— иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олинishi тўғрисидаги масалани ҳал қилиш пайтида жамоа шартномаси жамоа келишувига нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирмайдими. Агар шундай ёмонлаштириш юз берган ҳолда меҳнат шартномасининг ходимлар меҳнат ҳуқуқларининг бирмунча юқори кафолатларини назарда тутувчи қоидалари қўлланилиши керак (**363-саволга қараңг**);

— мазкур асос меҳнат шартномаси МК 101-моддасига мувофиқ ходимларнинг вакиллик органи розилигисиз бекор қилинадиган асослар сирасига тааллуқли эмасми (**362-саволга қараңг**);

— ходимларнинг вакиллик органига тегишли ваколатлар берилганми **(361-саволга қаранг)**;

— шундай розилик олиш учун ходимларнинг вакиллик органига мурожаат қилишнинг белгиланган тартибига риоя қилиндими **(муфассалроқ 368-саволга қаранг)**;

— ходимларнинг вакиллик органи томонидан қарор қабул қилиниш тартибига риоя қилиндими **(муфассалроқ 373-375-саволларга қаранг)**.

368 *Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш тартиби қандай ҳолларда бузилган ҳисобланади?*

Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига ходимларнинг вакиллик органи розилиги назарда тутилган бўлса, бу ҳол меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонун ҳужжатларида белгиланган тартиби зарур шартга айланади. Бунинг устига бу шартнинг бажарилиши муайян тартибда амалга оширилиши керакки, хусусан бу тартиб:

— розилик бериш тўғрисида ходимларнинг вакиллик органига меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлмаган шахс мурожаат қилган **(370-саволга қаранг)**;

— меҳнат шартномаси бекор қилинишига розилик ходимларнинг тегишли ҳуқуқ берилмаган вакиллик органи ёхуд фақат унинг вакили томонидан ёхуд бевосита меҳнат жамоаси (конференцияси), касаба уюшмаси ташкилоти йиғилиши томонидан берилган ва ш.к. **(373-саволга қаранг)**;

— ходимлар вакиллик органининг мажлисида мазкур масалани ҳал қилиш пайтида зарур кворум бўлмаган **(374-саволга қаранг)**;

— манфаатдор ходим вакиллик органининг у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқиладиган мажлисига таклиф қилинмаган **(375-саволга қаранг)**;

— розилик олдиндан олинмиш хусусиятига эга бўлишига доир қонун талабининг (МК 101-моддаси) бузилиши, яъни розилик меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин олинган **(369-саволга қаранг)**;

— меҳнат шартномаси ходимлар вакиллик органининг розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойлик муддат ўтганидан кейин меҳнат шартномаси тугатилган тақдирда **(381-саволга қаранг)** бузилган деб ҳисобланади.

369 *Ходимлар вакиллик органининг «олдиндан» розилиги нимани билдиради?*

МКнинг 101-моддасига мувофиқ меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга вакиллик органининг розилиги айти олдидан берилиш хусусиятига эга бўлиши керак. Бу, агар шундай розилик ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин олинган тақдирда у ғайриқонуний деб топилишини билдиради.

Ўтган йилларда босилган юридик адабиётлардан фойдаланувчи шахсларни огоҳлантиришни истардик: бу адабиётларда иш берувчи бундай розиликни меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ҳам олишга ҳақли эканлиги тушунтирилади. Шунини билиб қўйиш керакки, ҳозирги пайтда фақат олдидан олинган розилик юридик кучга эга.

370 *Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик олиш учун вакиллик органига ким қандай шаклда мурожаат қилишга ҳақли?*

Мурожаатнома ёзма шаклда, корхона раҳбари ёки меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахс томонидан имзоланиб, ходимларнинг вакиллик органига юборилиши керак.

Корхонанинг бошқа мансабдор шахсларидан олинган тақдимнома юридик кучга эга эмас ва ходимларнинг вакиллик органи томонидан кўриб чиқилмайди. Масалан, корхонанинг лавозим вазифаларига кўра бундай ҳуқуқ берилмаган бош муҳандиси, раҳбарнинг ўринбосари, шунингдек кадрлар бўлими бошлиғи, цех, бўлим бошлиғи ва ш.к.лардан. Афсуски, амалда бу масалага ҳамisha ҳам етарли эътибор бермайдилар.

Чунончи, Туман халқ таълими бўлимлари тўғрисидаги низомга биноан, хизмат кўрсатувчи ходимлардан ташқари болалар боғчалари (ясиллари) ходимларини ишга қабул қилиш ва улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи ёлғиз халқ таълими бўлимининг мудирига тааллуқли. Бинобарин, айти унинг ўзи меҳнат шартномасини бекор қилишни келишиб олиш учун болалар боғчаси ходимларининг вакиллик органига мурожаат қилиши керак. Лекин хизмат кўрсатувчи ходимлардан бири билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи ҳал қилинаётган бўлса, у ҳолда тегишли илтимос билан ходимларнинг вакиллик органига боғча мудираси мурожаат қилишга ҳақли бўлади, чунки ходимларнинг мазкур тоифасини ишга қабул қилишни ва улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишни боғча мудирасининг ўзи амалга оширади.

_____ касаба уюшмаси қўмитасига
(корхонанинг номи)

МУРОЖААТНОМА

Корхона меҳнат шартномасининг _____ -бандига асосан

_____ (исми-шарифи ва эгалаб турган лавозими)

билан меҳнат шартномасини _____
(Кодекснинг моддаси ва банди кўрсатилади)

назарда тутилган асос бўйича _____
(меҳнат шартномаси бекор қилинишининг аниқ сабаби кўрсатилади)

муносабати билан бекор қилишга розилик беришингизни сўрайман.

Иловалар:

1. _____
2. _____
3. _____

Корхона раҳбари _____
(имзо, сана)

Мурожаатномани олдим _____
(имзо, сана)

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси _____

Изоҳ. Мурожаатнома билан бирга илова сифатида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши асосли эканини тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар ҳам касаба уюшмаси қўмитасига юборилади.

Мурожаатномада иш берувчи меҳнатга оид муносабатларни шахсан қайси ходим билан қандай асослар бўйича (Меҳнат кодексининг тегишли банди ва моддаси) бекор қилиш ниятида эканлиги аниқ кўрсатилиши зарур (мурожаатноманинг намунавий шакли, ушбу масалага доир иловада келтирилган).

371

Агар корхонада бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси ташкил этилган бўлса, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини қайси вакиллик органи билан келишиб олиш зарур?

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги мурожаатно-

ма жамоа келишуви ёки жамоа шартномасига мувофиқ шундай ҳуқуқ берилган вакиллик органига юборилиши керак.

Лекин, агар ходимларнинг вакиллиги касаба уюшмаси органларига юклатилган бўлса, уларнинг тузилмаси билан боғлиқ айрим жиҳатларга эътиборни қаратиш лозим. Чунончи, касаба уюшмаларининг Уставига биноан йирик корхоналарда бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси, цех кўмиталари, касабакўм раёсатлари ташкил этилиши мумкин. Муҳим амалий савол туғилади: бу сайланма органлар мазкур корхона ходимларининг вакиллик органлари ҳисобланса, меҳнат шартномаси бекор қилинишини келишиб олиш учун уларнинг қайси бирига мурожаат қилиш керак?

Ишлаб чиқариш бирлашмаларида бу масала қуйидагича ҳал қилинади. Раҳбар ёки бирлашма бошқарувининг бошқа органи меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қарор қабул қилганида, бевосита бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси ёки унинг раёсатига мурожаат қилиниши керак. Агар меҳнат шартномасини ишлаб чиқариш бирлигининг раҳбари ёки бошқа бошқарув органи ўз ташаббуси билан бекор қилаётган бўлса, унда фақат шу ишлаб чиқариш бирлигининг касаба уюшмаси кўмитасигина меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик беришга ҳақлидир.

Касаба уюшмаси кўмитаси касаба уюшмаларининг Уставига биноан ўз ҳуқуқларининг бир қисмини раёсат ва цех кўмиталарига беришга ҳақли бўлган корхонада ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни келишиб олиш шу тартибда амалга оширилади. Бу ҳолда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни келишиб олиш:

— касаба уюшмаси кўмитасининг тегишinchа ҳуқуқлари цех кўмиталарига берилган цехлар ва бўлимларнинг ходимларига нисбатан — цех касаба уюшмаси кўмитаси билан;

— цех кўмиталари бундай ҳуқуқдан фойдаланмайдиган цехлар ва бўлимларнинг ходимларига нисбатан — касаба уюшмаси кўмитаси ёки унинг раёсати билан амалга оширилади.

Бунда шунга назардан соқит қилмаслик керакки, ҳуқуқларининг бир қисмини ўз таркибий тузилмаларига бериб қўйиш касаба уюшмаси кўмитасининг ўзи кўрсатилган ҳуқуқларни йўқотиб қўйишини асло билдирмайди.

Бинобарин, агар мурожаатнома касабакўм шундай ҳуқуқларни берган цех кўмитасига эмас, балки бевосита касаба уюшмаси кўмитасига келган бўлса, касаба уюшмаси кўмитасининг ўзи иш берувчининг илтимосини моҳиятан кўриб чиқиши ёки унга тегишли цех кўмитасига мурожаат қилишни тақлиф этиши мумкин.

372 *Юқори турувчи касаба уюшмаси органи корхона (цеҳ) касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилган қарорни бекор қилишга ҳақлими?*

Корхона касаба уюшмаси қўмитаси цеҳ касаба уюшмаси қўмитасининг бирор-бир қарорини, шу жумладан меҳнат шартномасини бекор қилинишига розилик бериш ёки уни рад этиш тўғрисидаги қарорини ҳам, агар бу қарор белгиланган тартибда ва ўз ҳуқуқлари ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси унга берган ваколатлар доирасида қабул қилинган бўлса, бекор қилиш ёки ўзгартиришга ҳақли эмас. Ўз навбатида, касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилган қарор ҳам юқори турувчи йирик касаба уюшмаси бирлашмаси томонидан бекор қилиниши ёки ўзгартирилиши мумкин эмас.

Касаба уюшмаси органи (цеҳқўм, касабақўм ва ш.к.)нинг қарори мазкур касаба уюшмаси органи ваколагига кирмайдиган масала юзасидан ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда (масалан, зарур кворумнинг йўқлиги) қабул қилинган бўлса, юридик кучга эга эмас деб топилиши мумкин.

Шу билан бирга таъкидлаш лозимки, касаба уюшмаси йўл қўйилган камчиликни бартараф этиб, белгиланган тартибга риоя қилинган ҳолда тегишли масала бўйича яна қарор қабул қилиши мумкин.

373 *Меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарорни ходимларнинг вакиллик органи ўрнига умумий ёки касаба уюшмаси йиғилиши қабул қилиши мумкинми?*

Меҳнат кодекси, агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида розилик олиш назарда тутилган бўлса, иш беврувчи меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилиш учун розилик олишга мажбур бўлган муайян органни белгилаб қўйган. Маълумки, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар томонидан сайланган бошқа вакиллик органи шундай орган бўлиши мумкин. Бинобарин, бу органларнинг қарори умумий ёки касаба уюшмаси йиғилишининг тегишли қарори билан алмаштирилиши мумкин эмас. Бу йиғилишларнинг мазкур масала бўйича қарори, ҳатто уларда ходимлар вакиллик органининг барча аъзолари қатнашган тақдирда ҳам, юридик кучга эга эмас.

Ходимлар вакиллик органининг тегишли мажлис ўтказмасдан аъзолардан алоҳида-алоҳида сўров йўли билан розилик бериш тўғрисида қабул қилган қарори ҳақиқий эмас деб топилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарор бевосита ходимларнинг вакиллик органи мажлисида қабул қилинади. Бунда ходимларнинг вакиллик органи томонидан қабул қилинган қарор фақат уни қабул қилиш тартибига риоя қилинган тақдирдагина қонуний ҳисобланишини билиб қўйиш керак. Бу масала муҳим амалий аҳамиятга эга, чунки иш берувчининг ташаббуси билан фақат ходимлар вакиллик органининг белгиланган тартибда қабул қилинган қарори асосидагина меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилиши мумкин.

Чунончи, агар корхонада касаба уюшмаси қўмитаси вакиллик органи деб белгиланган бўлса, бу ҳолда унинг томонидан қарорларнинг қабул қилиниши касаба уюшмаларининг уставида ва корхона касаба уюшмаси қўмитасининг ҳуқуқлари тўғрисидаги низомида белгиланган. Уларга қўра, агар касаба уюшмаси қўмитасининг мажлисида унинг таркибига сайланган касаба уюшмаси қўмитаси аъзоларининг ярмидан кўпроги иштирок этган тақдирда, яъни зарур қворум бўлганида бу мажлис ваколатли бўлади. Қворум бўлмаган мажлисида қабул қилинган қарор ғайриқонуний деб қаралиши керак. Иш берувчининг бундай қарорлар асосида чиқарилган буйруқ ва фармойишлари касаба уюшмаси қўмитаси розилигисиз чиқарилган буйруқларга тенглаштирилади.

Яна шунинг эслатмоқ мақсадга мувофиқки, касаба уюшмаси қўмитасининг айрим аъзолари таътилда, хизмат сафариди, ҳарбий йиғинларда бўлганларида ёки вақтинча меҳнатга қобилиятсиз пайтларида ёки бошқа сабабларга қўра йўқ бўлганларида ҳам касаба уюшмаси қўмитаси мажлисларида қворумга риоя қилиниши керак. Бинобарин, таътилларнинг графикларини тузиш чоғида ва ш.к.ларда касаба уюшмаси қўмитаси аъзоларига нисбатан кўрсатилган ҳолатларни шундай ҳисобга олиш керакки, токи касаба уюшмаси қўмитаси мажлисида ҳаммаша қворум бўлишига эришилсин.

Шу билан бирга касаба уюшмаси қўмитасининг айрим аъзолари меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги сабабли унинг таркибидан чиққанларида, касаба уюшмаси қўмитаси мажлисидаги қворум таркибда қолган касабақўм аъзолари ҳисобидан белгиланиши керак. Қарилдик (ногиронлик) пенсиясига чиқиши сабабли меҳнат жамоаси таркибидан чиқиб кетган шахслар бундан истиснодир, чунки касаба уюшмаларининг таркибига биноан улар мазкур корхона касаба ташкилотининг таркибиди, бинобарин, агар касаба уюшмаси қўмитаси аъзолигига сайланган бўлсалар, унинг

таркибида ҳам қолпишлари мумкин. Кворумни белгилаш чоғида уларни ҳам ҳисобга олиш керак. Бу қоида Уставга биноан касаба уюшмаси аъзоларининг корхона рўйхатидан чиқишларида касаба ташкилоти таркибида қолпиш ҳуқуқлари сақланиб қолганини ҳолларига нисбатан ҳам жорий этилади.

Касаба уюшмаси кўмитасининг мажлисида иштирак этаётган кўмита аъзоларидан ярмидан кўпи ёқлаб овоз берган тақдирда қарор қабул қилинган ҳисобланади.

Агар иш берувчининг ташаббусига кўра, ходим билан меҳнатта онд муносабатлар бекор қилиниши чоғида жамоа шартномасига биноан касаба уюшмаси кўмитасининг эмас, балки ходимларнинг бошқа вакиллик органи (меҳнат жамоаси кенгаши, ишчилар кўмитаси ва ш.к.)нинг розилиги талаб қилинса, қарор қабул қилиш тартиби бошқача бўлиши мумкин. Бу ҳолда мажлисларда зарур кворумга, уни ҳисоблаш тартибига, қарор қабул қилиниши учун овоз бериш тартибига ва ш.к.ларга тааллуқли барча масалалар меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) томонидан ходимларнинг вакиллик органини сайлаш билан бир вақтда белгиланиши керак.

375

Вакиллик органи манфаатдор ходим йўқлигида ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериши мумкинми?

Вакиллик органи томонидан манфаатдор ходимни таклиф қилмасдан ва мажлисда унинг иштироксиз меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисида қарор қабул қилиниши унинг ўзини ўзи ҳимоя қилишга бўлган қонуний ҳуқуқидан маҳрум қилиш сифатида баҳоланади, чунки шу мажлисда қарор қабул қилиниши оддидан ишнинг барча ҳолатлари текшириб чиқилади. Айни мана шунинг учун манфаатдор ходим мажлиснинг кун тартиби, вақти ва у ўтказиладиган жой тўғрисида ўз вақтида хабардор қилиб қўйилиши керак. Агар мазкур ходим талаб қилса, мажлисга ходимни ҳимоя қилувчи адвокат ва бошқа шахслар таклиф қилиниши керак.

Агар манфаатдор шахс узрли сабаблар билан мажлисда иштирок эта олмаса (масалан, касаллиги туфайли, шошилинч иш, хизмат сафари ва ш.к.), мажлисни ўтказиш муддати ўзгартирилиши керак.

Аммо, агар мажлис ўтказиладиган жой ва вақт хусусида зарур тарзда хабардор қилинган ходим, мажлисда иштирок этишдан бўйин товласа ёки узрли сабабсиз мажлисга келмаса, бу ҳол масаланинг моҳиятан кўриб чиқилиши имкониятини истисно қилмайди.

Вариант сифатида ходимга 326-бетдагидек билдирувнома жўнатилиши мумкин.

_____ (ходимнинг исм-шарифи, лавозими)

_____ (манзил)

БИЛДИРУВНОМА

_____ касаба уюшмаси қўмитаси
(корхонанинг номи)

Сизга маълум қиладики, _____
(сана)

_____ (касабақўм мажлиси ўтадиган вақт ва жой)

касаба уюшмаси қўмитасининг мажлиси бўлади. Унда корхона раҳбарининг Сиз билан меҳнат шартномасини _____
(кодекснинг модда

_____ ва банди кўрсатилиб, меҳнат шартномасини бекор қилиш сабаби кўрсатилади)

муносабати билан бекор қилишга розилик беришни сўраб қилган мурожаати кўриб чиқилади. Мазкур масалани кўриб чиқиш пайғида мажлисда иштирок этиш учун ҳақлисиз. Узрли сабабларга кўра мажлисда иштирок этиш имконияти бўлмаган тақдирда Сизнинг илтимосингизга кўра мазкур масаланинг кўрилиши бошқа кунга кўчирилиши мумкин.

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси _____
(имзо, сана)

Билдирувномани олдим _____
(ходимнинг имзоси)

_____ (олинган сана)

Э с л а т м а :

1. Билдирувноманинг биринчи нусхаси ходимга топширилади, иккинчи нусхаси ходимнинг уни олгани тўғрисидаги имзоси билан касаба уюшмаси қўмитасида сақлаш учун қолдирилади.

376

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишини маҳаллий меҳнат органи билан келишиб олиш тартиби қандай?

Эслатиб ўтамизки, ходимларнинг айрим тоифалари (ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, ходимларнинг вакиллик органларига сайланган ходимлар) билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси бўйича бекор қилиниши учун умумий тартибга риоя қилинишидан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги ҳам олиниши керак (**муфассалроқ 248-саволга қarang**). Бундай розилик дастлабки хусусиятга эга бўлиши ва маҳаллий меҳнат органи раҳбари томонидан имзоланган бўлиши керак. Гарчи амалдаги қонун ҳужжатларида маҳаллий меҳнат органи томонидан тегишли қарор қабул қилиш тартиби қатъий белгиланмаган бўлса ҳам, маҳаллий меҳнат органининг меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори манфаатдор ходим ва уни ҳимоя этувчи бошқа шахслар иштирокида қабул қилиниши зарур туюлади. Маҳаллий меҳнат органига ходимларнинг вакиллик органи, агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида унинг розилигини олиш назарда тутилган бўлса, томонидан меҳнат шартномаси бекор қилинишига розилик берилганидан кейин мурожаат қилиниши керак. Маҳаллий меҳнат органи раҳбари корхонанинг мансабдор шахслари, шу жумладан унинг раҳбарини таклиф қилишга ва ҳолис қарор қабул қилиниши учун улардан зарур ахборотни олишга ҳаққидир.

377

Ходимларнинг вакиллик органи қандай ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бермаслиги керак?

Ходимларнинг вакиллик органи ёки маҳаллий меҳнат органи меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қонуний асослар бўлган, лекин ходимларнинг вакиллик органи аъзолари ёки маҳаллий меҳнат органи бу бекор қилишни мақсадга мувофиқ эмас ёки оқилона эмас деб ҳисоблаган ҳолларда ўз розилиklarини бермасликка ҳаққидир.

Бу органлар, агар оқибатда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилишига олиб келувчи нуқсонлар аниқланган тақдирда, меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериши керак эмас.

Масалан, меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қонуний асос йўқлиги; ҳомиладор аёл ва уч ёшга тўлмаган болалари бўлган аёл билан меҳнат шартномасининг бекор қилини-

ши; меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича бекор қилишдан иборат интизомий жазо бериш учун белгиланган муддатлар ўтказиб юборилганлиги ва бошқаларда.

Агар иш берувчида меҳнат шартномасининг муайян асос бўйича асосли ва қонуний бекор қилинаётганлигини тасдиқловчи етарли далиллар бўлмаган тақдирда тегишли розиликнинг берилиши тўғрисида қарор қабул қилиш мумкин эмас. Масалан, меҳнат шартномасини бекор қилиш қонуний бўлишининг шarti ҳисобланган ходимни ишга жойлаштириш чоралари кўрилганлиги тўғрисидаги далилларнинг йўқлиги; содир этилган ноўрин хатти-ҳаракатда ходимнинг айбини тасдиқловчи ишонарли далилларнинг йўқлиги сингари далилларни олиш мумкин.

378

Иш берувчи вакиллик органи ёки маҳаллий меҳнат органи томонидан қабул қилинган қарор устидан судга шикоят қилишга ҳақлими?

Ходимларнинг вакиллик органи ёки маҳаллий меҳнат органи томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишни рад этиш тўғрисида қабул қилинган қарор устидан шикоят қилиб, иш берувчи судга мурожаат қилишга ҳақли эмас. Унга, шунингдек прокурор томонидан ҳам раддия берилиши мумкин эмас. Бу қарор тегишинча ходимларнинг юқори-роқ вакиллик органи ёки меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) томонидан ўзгартирилиши ҳам, бекор қилиниши ҳам мумкин эмас. Шу билан бирга иш берувчи унинг илтимоси рад этилишига асос бўлган сабаблар бартараф этилганидан кейин, албатта, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонуний асосларини сақлаган ҳолда, яна ўша илтимос билан вакиллик органи ёки маҳаллий меҳнат органига такроран мурожаат этишга ҳақлидир.

379

Вакиллик органининг иш берувчи мурожаатномасига жавоби қандай расмийлаштирилиши керак?

Ходимлар вакиллик органининг қарори иш берувчининг мурожаатномасига аниқ жавоб бўлиши керак. Масалан: «К. Аҳмедов билан тузилган меҳнат шартномаси, у ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун, бекор қилишга розилик берилсин, МК 100-моддаси 3-банди»; «К. Аҳмедов билан тузилган меҳнат шартномасини, у ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун, бекор қилиш рад этилсин, МК 100-моддаси 3-банди».

_____ касаба уюшмаси қўмитаси мажлисининг
(корхонанинг номи)

БАЁННОМАСИДАН КЎЧИРМА

№ 18

1998 йил 30 ноябрь

Кун тартиби

1. Корхона раҳбарининг ходимлар сони (штати) ўзгариши сабабли I тоифадаги муҳандис Э. Маҳмудов билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги муурожаатномасини кўриб чиқиш

Қарор қилинди:

Ходимларнинг сони (штати) ўзгариши сабабли I тоифадаги муҳандис Э. Маҳмудов билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик берилсин (вариант: берилмасин), МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди.

Илова:

1. Корхона тузилмасини қайта ташкил этиш тўғрисида 1998 йил 1 ноябрдаги 282-сон буйруқ.

2. 1999 йил 1 январдаги ҳолатга кўра штат рўйхати.

3. Ишга жойлаштириш тартибида таклиф этилган ишларни Э. Маҳмудов рад этганлиги тўғрисидаги далолатнома.

4. Э. Маҳмудовни меҳнат шартномасининг бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш хати.

5. Қолган огоҳлантириш муддати (1998 й. 01.12 дан 1999 й. 01.01 гача) ўрнига пуллик компенсация тўлаш тўғрисида Э. Маҳмудовнинг аризаси.

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси _____

(фамилия, сана)

Эслатмалар:

1. Кўчирманинг биринчи нусхаси касабақўм муҳри билан тасдиқланиб, иловалар билан корхона раҳбарига қайтарилади.

2. Кўчирманинг иккинчи нусхаси илтимосига кўра ходимга топширилади.

3. Касаба уюшмаси қўмитаси мажлисини ўтказиш тартибининг бузилиши (зарур кворумнинг бўлмаслиги, овоз бериш тартибининг бузилиши, манфаатдор ходимнинг мажлисда узрли сабаблар билан бўлмаслиги ва ш.к.) низони кўриб чиқиш чоғида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг белгиланган тартибини бузиш сифатида тавсифланиб, меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб топилишига олиб келиши мумкин.

Афсуски, амалиётда қўпинча аниқ жавоб ўрнига қарорларда иш берувчига, масалан, меҳнат шартномасини бекор қилишни интизомий жазонинг бошқа чораси билан алмаштириш, ходимга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ёки, ҳатто, назарда тутилмаган таъсир чораларини қўллаш тўғрисида тавсиялар, таклифлар кўрсатилади.

Касаба уюшмаси қўмитаси ўз қарорида ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига ўз меҳнат вазифаларини навбатдаги бузишидан огоҳлантиргандай иш берувчига сиртдан розилик бераётганга ўхшаган ҳоллар оз эмас.

Чунончи, касаба уюшмаси қўмитаси иш берувчига меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлик учун меҳнат шартномаси бекор қилинишига розилик беришни рад этиб, мазкур ходим илтимосини ҳисобга олган ҳолда, шундай қарор қабул қилди: «Д.га «ҳайфсан» эълон қилинсин, яна шундай камчиликка йўл қўйилган тақдирда иш берувчига у билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитасига тегишлича мурожаат этиб ўтирмасдан бекор қилишга рухсат берилсин». Мазкур ходим яна меҳнат вазифаларининг қўпол равишда бузишга йўл қўйганида иш берувчи айни шундай қилди. Суд муҳокама чоғида буни аниқлаб, меҳнат шартномаси касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилинган деб топди ва ходимни аввалги ишига тиклади.

Қабул қилинган қарор билан тегишли мансабдор шахс унга вакиллик органи мажлисининг қароридан кўчирма бериш орқали таништирилади (**баённома варпангидан кўчирма 329-бетда**).

380

Ходимларнинг вакиллик органи иш берувчининг тақдимномасини қанча муддатда кўриб чиқиши ва унга қабул қилинган қарор тўғрисида маълум қилиши керак?

МК 101-моддасининг иккинчи қисмига биноан ходимларнинг вакиллик органи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсининг ёзма тақдимномаси олингандан бошлаб ўн кунлик муддат ичида ёзма равишда хабар бериши керак.

Маҳаллий меҳнат органи иш берувчига қанча муддатда жавоб бериши кераклигини қонун ҳужжатлари белгиламайди. Лекин маҳаллий меҳнат органи шуни ҳисобга олиши керакки, унинг жавоби кечикиши туфайли иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган қонунда белгиланган (масалан, ходим томонидан меҳнат вазифалари бузилган кундан бошлаб бир ойлик муддат) ўтказиб юборилиши мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик тўғрисида қарор қабул қилинганидан кейин қанча муддатда иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнатги оид муносабатларни бекор қилишга ҳақли?

Иш берувчи ходимларнинг вакиллик органи томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисида қарор қабул қилинган кундан бир ойдан кечикмасдан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ва меҳнат таътилида бўлиши давлари иш берувчи ходимлар вакиллик органининг розилигини олиб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган бир ойлик муддатни бўлиб қўймайди. Агар бирор сабаб билан иш берувчи кўрсатилган муддатни ўтказиб юборса (масалан, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги сабабли) ва мазкур ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш зарурияти йўқолмаган бўлса, иш берувчи вакиллик органига яна тегишли илтимос билан муружаат қилиши ва унинг розилигини олиши керак бўлади.

Шундай қилиб, вакиллик органи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисида қарор қабул қилинган кундан бошлаб бир ойлик муддат ўтиши билан бу қарор ўзининг юридик кучини йўқотади.

Афсуски, бу қоидага амалиётда ҳамisha ҳам риоя қилинавермайдик, бу, ҳатто, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш қонуний бўлишligининг қолган барча шартларига риоя қилинган тақдирда ҳам, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб топилишига олиб келади.

Кўпинча бундай қонунбузарликларга ходимлар вакиллик органининг розилигини ходимни у билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинажаги тўғрисида огоҳлангириш билан бир вақтда олиш мақсадга мувофиқ деб хато фикрга бориладиган корхоналарда йўл қўйилади.

Чунончи, дойиҳа институтининг муҳандиси А. 2 мартда имзо чектирилиб, штат ўзгариши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлангирилди. 10 мартда институт касаба уюшмаси қўмитаси у билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига розилик берди. Огоҳлангиришдан кейин икки ой ўтгач, А. билан меҳнат шартномаси бекор қилинди. Суд А.нинг ишга тиклаш ва мажбуран ишга чиқмаган вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги талабларини қондирди, чунки касабакўм розилик берган кундан у билан меҳнат шартномаси бекор қилингунига-

ча бир ойдан кўпроқ вақт ўтган, бинобарин, касабакўмнинг тегишли қарори ўзининг юридик кучини йўқотган эди.

4. Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш (МКнинг 97-моддаси 1-банди)

382

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш унинг иш берувчи ташаббуси билан бекор қилишдан нимаси билан фарқ қилади?

Меҳнат шартномасини унинг тарафлари келишувига кўра бекор қилиш МК 97-моддасининг 1-бандида назарда тутилган. Мазкур асос бўйича, ходимнинг ташаббуси билан бўлгани каби, номуайян муддатга тузилган, шунингдек муддатли меҳнат шартномасини ҳам бекор қилиш мумкин.

Бундай қараганда, меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишдан кам фарқ қилади. Шунга қарамасдан бу асосларнинг мазмуни ва уларнинг ҳар бири бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиблари жиддий фарқланади.

Кўпларнинг ўйлашича, башарти ходим билан меҳнат шартномаси у ариза берган кундан бошлаб икки ҳафта ўтганидан кейин бекор қилинса, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинган бўлади. Агар иш берувчи ходимнинг илтимосини икки ҳафталик огоҳлантириш муддати ўтгунигача бекор қилса, бу ҳолда меҳнатга оид муносабатлар тарафларнинг келишувига кўра бекор қилинган бўлади. Шуни билиб қўйиш керакки, фақат биринчигина эмас, иккинчи мисолда ҳам, тарафларнинг огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисидаги келишувига қарамасдан, меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинган бўлиб чиқади. Иш берувчининг икки ҳафталик огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида ходим қилган илтимосни қаноатлантиришга розилиги фақат меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини белгилашдангина далолат беради. Шунинг учун иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини огоҳлантириш муддати ўтгунигача бекор қилиш тўғрисидаги илтимосини рад этиши ходимни қонунда белгиланган икки ҳафталик огоҳлантириш муддати ўтганидан кейин, ҳатто гарчи иш берувчининг розилиги бўлмаса ҳам, ишни тўхта-тиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилганда шартлашув тамомила бошқача бўлиши керак, чунки ходим бу ҳолда ҳар қандай ҳолатда ҳам ишни иш берувчининг розилигисиз ташлаб кетишга ҳаққи йўқ. Меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг биринчи бандига (тарафларнинг келишувига) кўра бекор қилиш учун қонун ҳужжатлари огоҳлантиришнинг бирор-бир муддатини ёки иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантиришни рад этган тақдирдаги кафолатларини назарда тутмайди. Унинг бекор қилинишидаги асосий шарт — ҳам ходим, ҳам иш берувчининг бунга розилиги мавжудлигидир.

Шундай қилиб, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш учун фақат унинг тегишли ёзма аризаси кўринишида ифодаланган истагининг ўзи етарлидир. Тегишли огоҳлантириш муддати ўтганидан кейин иш берувчи, унинг ўзи бунга рози-рози эмаслигидан қатъи назар, ходимнинг илтимосини қаноатлантириши ва у билан меҳнатта оид муносабатларни МКнинг 99-моддасига кўра бекор қилиши лозим.

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра (МК 97-моддасининг 1-банди) бекор қилиш эса фақат ходим ҳам, иш берувчи ҳам тегишли шартлашувга эришганларидагина мумкин бўлади.

383

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш меҳнат шартномасини тарафлар меҳнат шартномасида келишиб қўйган асослар бўйича бекор қилишидан қандай фарқ қилади? (МК 97-моддасининг 5-банди)

МК 97-моддасининг 5-бандига кўра ходимларнинг айрим тоифалари, масалан, корхоналарнинг раҳбарлари билан меҳнат шартномаси тузилганда меҳнат шартномаси бекор қилишнинг (қонунда кўрсатилганидан ташқари) қўшимча асослари келишиб олинishi мумкинлигини эслатиб ўтаимиз.

Аввалги қонун ҳужжатлари агар меҳнат шартномасида шундай ҳолатлар (сабаблар) келишилган бўлса, улар юз бериши билан меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига кўра бекор қилинишини назарда тутарди. Ҳозирги пайтда бундай ҳолларда меҳнат шартномаси МК 97-моддасининг 5-бандига кўра бекор қилинади. Бу асосларнинг муҳим фарқи шундан иборатки, меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра (МК 97-моддасининг 1-банди) корхонанинг исталган ходими билан, агар ходим билан иш берувчи бу тўғрида келишиб олсалар, исталган вақтда бекор қилиш мумкин. Тарафлар мазкур

асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида келишувга олиб келган сабаблар аҳамиятга эга эмас. Фақат шу нарса муҳимки, бу келишув ихтиёрий бўлиши ва ҳам ходим, ҳам иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилишга бўлган ҳақиқий истагини акс эттириши керак.

Бундан фарқли равишда, меҳнат шартномасини МКнинг 97-моддаси 5-бандига кўра бекор қилиш фақат ходимларнинг қонунда белгиланган айрим тоифалари билан, олдиндан меҳнат шартномасида кўрсатиб қўйилган ҳолатлар (сабаблар) мавжуд бўлган тақдирдагина келишиб олиниши мумкин (**муфассалроқ 451-саволга қarang**).

384

Тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимдан ариза бериш талаб қилинадими?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари тарафларнинг МК 97-моддасининг 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги келишувига қандай шаклда эришиш мумкинлигини белгилаб қўймаган. Бинобарин, тарафларнинг келишуви оғзаки шаклда ҳам, ёзма шаклда ҳам ифода этилиши мумкин. Бироқ амалда ҳар қалай ёзма шаклга афзаллик бериледи, чунки у тарафларнинг келишуви чиндан ҳам содир бўлганлигининг энг яхши далили ҳисобланади. Тарафларнинг меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-бандига мувофиқ бекор қилиш истаги, масалан, ходимнинг иш берувчи қайди қўйилган тегишли аризаси кўринишида ифодаланиши мумкин. Фақат агар меҳнат шартномасини ўз ихтиёри билан бекор қилиш тўғрисидаги аризада ходим иш берувчини ўз нияти тўғрисида хабардор қилишигина етарли бўлса, ходимнинг меҳнат шартномасини тарафларнинг келишуви бўйича бекор қилиш тўғрисидаги аризасида у меҳнат шартномасини айни мана шу асосга кўра бекор қилиш имконияти тўғрисидаги масалани кўриб чиқишни сўрайди. Кейинги ҳолатда иш берувчи қонуний асосларда ходим билан меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-бандига кўра бекор қилишга рози бўлишга ёхуд ходимнинг илтимосини қаноатлантиришни рад этишга ҳақлидир.

Ариза қуйидаги мазмунда бўлиши мумкин: «Мен билан меҳнат шартномасини шу санадан бошлаб тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш имконияти тўғрисидаги масалани кўриб чиқишни сўрайман».

Амалиётда тарафларнинг меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-бандига кўра бекор қилишга бўлган ўзаро истагини ёзма равишда расмийлаштиришнинг бошқа вариантларидан ҳам фойдаланилиши мумкин. Масалан, ёзма равиш-

К Е Л И Ш У В

(раҳбарнинг исми-шарифи, корхонанинг номи)

бир томондан, ва _____

(ходимнинг исми-шарифи,

эгаллаб турган лавозими)

иккинчи томондан, меҳнат шартномасини 199__ йил _____
_____ дан эътиборан бекор қилиш

(сана)

тўғрисида келишиб олдилар.

Ходим:

Иш берувчи:

_____ (имзо)

_____ (имзо)

даги келишувнинг олдиндан тайёрланган бланкалари кўри-
нишида. Бундай бланкалар тарафлар меҳнат шартномасини МК
97-моддасининг 1-банди бўйича бекор қилишга келишганли-
ги тўғрисида ходим ва меҳнат шартномасини бекор қилиш
ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан тўлдирилади
ва имзоланади.

385

*Агар иш берувчи меҳнат шартномасини тарафлар-
нинг келишувига биноан бекор қилишни рад этса, хо-
дим меҳнат шартномасини ўз ихтиёри билан бекор
қилишга ҳақлими?*

Иш берувчининг меҳнат шартномасини тарафларнинг
келишувига кўра бекор қилиш тўғрисида ходим қилган илти-
мосни рад этиши умуман меҳнат шартномасини бекор қилиш-
га ҳақли эмаслигини билдирмайди. Лекин бу ҳолда уни бошқа
асос бўйича, яъни ходимнинг ўз хоҳишига кўра (МК 99-мод-
даси) бекор қилиш мумкин бўлади. Бунинг учун ходим белги-
ланган тартибда тегишли ариза бериши керак, огоҳлантириш
муддати ўтганидан кейин эса, иш берувчининг розилиги бор-
йўқлигидан қатъи назар, бекор қилиш керак (**муфассалроқ
218-саволга қаранг**).

Меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-бандига кўра бекор қилиш учун энг зарур нарса — тарафларнинг меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишга бўлган ўзаро хоҳишидир.

Айни пайтда шу ҳолатга ҳам эътиборни қаратмоқ керакки, ходим ва иш берувчининг айни тарафларнинг келишуви бўйича меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишдан манфаатдорлиги мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибининг ўзига хослигига боғлиқ бўлиши мумкин. Бунни бир неча мисолда кўрсатиб ўтамиз.

Маълумки, меҳнат шартномасини ўз ихтиёри билан бекор қилиш тўғрисида ходим иш берувчини икки ҳафта олдин огоҳлантириб қўйиши керак. Бу муддатни ҳатто ходимнинг розилиги билан узайтиришга ҳам қонун ҳужжатлари йўл қўймайди. Ходим берган ариза икки ҳафтадан кейин ўзининг юридик кучини йўқотади. Шунинг учун меҳнатга оид муносабатларни, масалан, бола тарбияси билан боғлиқ таътил тугаганидан, ҳарбий-ўқув йнгиилари тугаганидан, бошқа жойда узоқ муддатли даволанишдан, иш ҳақи сақланмасдан берилган таътилдан ва ш.к.дан кейин, яъни огоҳлантириш муддати икки ҳафтадан ошадиган барча ҳолларда ўзаро хоҳиш бўлган тақдирда ходим билан иш берувчига МК 97-моддасининг 1-бандида назарда тутилган асос яратиб берадиган имкониятдан фойдаланиш ва меҳнат шартномасини тарафларнинг келишуви бўйича кўрсатилган даврлар тугайдиган куни бекор қилиш тўғрисида келишиб олиш мақсадга мувофиқдир.

Агар ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиб, унга тарафларнинг неустойка тўлашдан иборат ўзаро мажбурияти назарда тутилган бўлса, у ҳолда МКнинг 104-моддасига мувофиқ меҳнат шартномасининг муддати тугагунигача ходим уни ўз хоҳиши бўйича бекор қилса, иш берувчига меҳнат шартномасида назарда тутилган миқдордаги неустойкани тўлаши керак. Тарафлар келишувига биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганида неустойка тўланмайди.

Ўз навбатида, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишдан иш берувчининг манфаатдорлиги, хусусан, шундай бўлиши мумкинки, ходим билан шундай келишувга эришиб, у мазкур ходим ўрнига бошқа ходимни тақлиф қилиши ва ҳатто, меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилиш пайтида мумкин бўлганидек аввалги ходим меҳнат шартномасини яна қайтариб олишидан хавфсирамасдан янги ходим

билан барвақтроқ меҳнат шартномасини тузиб қўйиши мумкин (муфассалроқ 234-саволга қаранг).

387

Ходим меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш тўғрисида эришилган битимни рад этишга ҳақлими?

МК 99-моддасининг 3-қисмига мувофиқ охириги иш куни ҳам қўшилиб, огоҳлантириш муддати тугагунигача, меҳнат шартномасини ўз хоҳиши бўйича бекор қилиш тўғрисида ариза берган ходим ўзининг меҳнатга оид муносабатини бекор қилиш ниятидан воз кечиб, берган аризасини қайтариб олиши мумкин.

Бундан фарқли равишда меҳнат шартномасини тарафларнинг келишуви билан бекор қилиш тўғрисидаги шартлашув бир томонлама тартибда ходимнинг қарори ёки иш берувчининг қарори билан бекор қилиниши мумкин эмас. Бундай шартлашувнинг бекор қилинишига фақат меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича йўл қўйилади.

Чунончи, меҳнат таътилига чиқишдан аввал омбор мудирини Т. билан тикувчилик фабрикасининг директори ўртасида меҳнат таътили тугаши билан тарафларнинг келишувига кўра меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида шартлашувга эришилиб, бу ҳақда тегишли битим тузилган эди. Лекин таътил тугагунигача Т. меҳнат шартномасини бекор қилишни истамаслиги ва корхонада ишни давом эттириши тўғрисида ариза берди. Фабрика директори Т. берган аризани эътиборга олмади ва келишувда шартлашилган муддатда у билан меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-бандига кўра бекор қилди. Ўзининг даъво аризасида Т. суднинг эътиборини у меҳнат шартномасини бекор қилишни рад этиш тўғрисида олдиндан ёзма равишда иш берувчига хабар бериб қўйганлигига ва бу шартнома бекор қилинган вақтда тарафларнинг келишуви бўлмаганлигидан далолат беришига қаратди. Суд тарафларнинг меҳнат шартномасини МК 97-моддаси 1-бандига кўра бекор қилиш тўғрисида келишуви ҳақиқатан ҳам бўлганлиги ва уни фақат тарафларнинг келишуви бўйича бекор қилиш мумкинлигини таъкидлаб, Т.нинг даъво аризасини қаноатлантиришни рад этди.

388

Тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш куни қандай белгиланади?

Ўз хоҳиши бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга қарор қилган ходим иш берувчини бу ҳақда икки ҳафта

олдин ёзма равишда хабардор қилиб қўйиши керак (МК 99-моддасининг биринчи қисми). Қонунда назарда тутилган икки ҳафталик огоҳлантириш муддати иш берувчи билан ходим ўртасидаги шартлашувга биноан қисқартирилиши мумкин. Бироқ ҳеч қандай ҳолатда ҳам ушбу муддатни узайтиришга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишдан фарқли равишда меҳнатга оид муносабатларни тарафларнинг келишуви бўйича бекор қилиш пайтида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян санаси ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланиши мумкин. Бинобарин, тарафлар меҳнат шартномаси тарафларнинг келишуви бўйича бекор қилинишининг исталган санасини (тегишинча шартлашувга эришилган кун, кейинги кун, бир ҳафтадан кейин, икки ҳафта, бир, икки, уч ойдан кейин ва ш.к.) келишиб олишга ҳақлидирлар. Бунда шунга эътиборни қаратиш керакки, меҳнатга оид муносабатларни МК 97-моддасининг 1-банди бўйича бекор қилиш тўғрисида шартлашувга эришилганда меҳнат низоларининг олдини олиш учун меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ календарь санасини келишиб қўйиш мақбул бўлади.

Мазкур асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ходим ва иш берувчи томонидан шартлашилган санасини ўзгартириш ҳам, меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг ўзи каби, фақат тарафларнинг келишуви билан амалга оширилади.

Мазкур асос бўйича меҳнатга оид муносабатлар ходим вақтинча ишга қобилиятсиз бўлган вақтида, у таътилда (меҳнат, ўқув, ҳомиладорлик ва фарзанд кўриш бўйича, бола тарбияси бўйича иш ҳақи сақланмайдиган таътил ва ш.к.) бўлганида, шунингдек ходим ишда бўлмаган бошқа даврларда бекор қилиниши мумкин. Агар меҳнат шартномаси ходимнинг касаллиги даврида бекор қилинган бўлса, шуни билиб қўйиш керакки, меҳнат шартномаси бекор қилинганлигига қарамасдан, меҳнат қобилияти тўла тиклангунигача ёхуд ходимга ногиронлик белгилангунигача вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тўлаш давом эттирилади.

389

Меҳнат шартномаси МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилинаётганида ходимга ишдан бўшатилуши нафақаси тўланадими?

Модомики, меҳнат шартномасини МКнинг 97-моддаси 1-бандига кўра бекор қилиш ходим билан иш берувчининг ўзаро ихтиёри ишдан амалга оширилган экан, ходимга ишдан бўшатилуши нафақаси тўланишини Меҳнат кодекси на-

зарда тутмайди. Шу билан бирга корхонанинг жамоа шартномасида меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-банди бўйича бекор қилиш пайтида ҳам ходимни моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари назарда тутилиши мумкин (масалан, мазкур корхонада узоқ йиллар ишлаган шахсларга бирийўла тақдирлов тўлаш).

5. Муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш

390 *Муддатли меҳнат шартномаси қандай асосларга кўра бекор қилиниши мумкин?*

Меҳнат кодекси муддатли меҳнат шартномаси ҳам номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинадиган асослар бўйича муддатидан илгари бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутлади. Бундан ташқари, муддатли меҳнат шартномаси бекор қилинишига унинг муддати туташини муносабати билан ҳам йўл қўйилади (МКнинг 105-моддаси).

5.1. Муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати туташига қадар бекор қилиш

391 *Муддатли меҳнат шартномаси унинг муддати тугагунигача тарафларнинг келишувига кўра (МК 97-моддасининг 1-банди) қандай тартибда бекор қилиниши мумкин?*

Муддатли меҳнат шартномаси шартноманинг муддати тугагунигача тарафларнинг келишувига кўра тарафлар шартлашиб олган ҳар қандай вақтда бекор қилиниши мумкин (муфассалроқ 388-саволга қarang).

392 *Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан ҳамда иш берувчининг ташаббуси билан қандай тартибда бекор қилиниши мумкин?*

Авваллард, маълумки, ходим муддатли меҳнат шартномасини фақат узрли сабаблар мавжуд бўлганидагина бекор қилишга ҳақли эди.

Аввалги МКҚдан фарқли равишда, Меҳнат кодекси номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси билан муддатли

меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг ягона тартибини белгилаган.

Қонуний асослар (корхонанинг тугатилиши, ходимларнинг сони (шгати) ўзгариши, ходимнинг бажарилаётган ишга нолойиқлиги, ходим томонидан меҳнат вазифаларининг бузилиши ва ш.к.) мавжуд бўлган тақдирда муддатли меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Бунда иш берувчи қонун ҳужжатлари номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиниши чоғида назарда тутган қойдалар ва кафолатларга риоя қилиши керак (**муфассалроқ 246-саволга қаранг**).

Шу билан бирга алоҳида таъкидлаш керакки, Меҳнат кодексига тарафларнинг шартнома муддати тўғрисидаги шартларга риоя қилишларини таъминлаш мақсадида илк марта ходим ва иш берувчига муддатли меҳнат шартномасида мазкур шартнома муддатидан илгари бекор қилинган ҳолларда неустойка тўлалиши тўғрисида уларнинг ўзаро мажбуриятини кўрсатиб қўйиш имкониятини берди (**муфассалроқ 395-саволга қаранг**).

393

Муддатли меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича қандай тартибда бекор қилиниши мумкин?

Муддатли меҳнат шартномасини тарафларнинг иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра муддатидан илгари бекор қилиш имконияти истисно эмас. Яъни, муддатли меҳнат шартномаси: ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда (МК 106-моддасининг 1-банди); шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда (МК 106-моддасининг 2-банди); ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда (МК 106-моддасининг 3-банди); ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қойдалар бузилганлиги муносабати билан (МК 106-моддасининг 4-банди); ходимнинг вафоти муносабати билан (МК 106-моддасининг 5-банди) муддатидан илгари бекор қилиниши керак.

Ун саккиз ёшга тўлмаган шахс билан тузилган меҳнат шартномасини ҳам ота-оналари ва ваколат берилган органлар талаби бўйича МКнинг 247-моддасига биноан муддатидан илгари бекор қилиш мумкин (МКнинг 106-моддаси 6-банди) ва ш.к.

Кўрсатиб ўтилган барча ҳолларда муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинадиган тартибда амалга оширилади (**муфассалроқ 407-434-саволларга қаранг**).

394

Муддатли меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш пайтида асли ҳолида ходимга асли ҳолида таътил бериш мумкинми?

МКнинг 152-моддасига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида асли ҳолида йиллик асосий ва қўшимча таътиллاردан фойдаланиш шартнома муддатидан илгари бекор қилинган ҳолга ҳам тўлалигича жорий этилади. Бинобарин, меҳнат шартномасини барча асослар бўйича бекор қилиш пайтида шундай таътил берилиши мумкин, ходимнинг айбли хатти-ҳаракати муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бундан мустаснодир (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Бундай таътил ҳақиқий ишланган вақт ва таътил вақти умумий ҳисобда шартнома муддати доирасидан чиққанида ҳам берилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасининг амал қилиши, МК 152-моддасининг учинчи қисмига биноан, таътил тутагунигача узайтирилади, шунинг учун унинг тугаш вақти ўтиб кетган ҳисобланмайди (**477-саволга қаранг**).

395

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан аввал бекор қилинганда қандай ҳолларда неустойка тўланади?

Юқорида (**392-саволга қаранг**) таъкидланганидек, муддатли меҳнат шартномасида у муддатидан илгари бекор қилинган тақдирда тарафларнинг неустойка тўлаш тўғрисидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин. Бу мажбуриятнинг асосий вазифаси — шартнома тарафлари унинг муддати тўғрисидаги шартни бажаришларини таъминлашдан иборат.

Муддатли меҳнат шартномасининг мазмунига неустойка тўланиши тўғрисидаги ўзаро мажбуриятнинг киритилиши шартнома тарафларининг ҳуқуқи ҳисобланади.

Бинобарин, агар мазкур мажбурият шартномада шартлашилган бўлмаса, меҳнатга оид муносабатларни шартнома муддати тутагунигача ҳам ходим ташаббуси билан, ҳам иш берувчи ташаббуси билан тўхтатиш одатдаги тартибда неустойка тўловисиз амалга оширилади.

Неустойка тўлаш тўғрисидаги масалани ҳал қилиш пайтида Меҳнат кодексига қайд қилинган қуйидаги талабларни ҳисобга олиш зарур:

— тарафларнинг неустойка тўлаш тўғрисидаги ўзаро мажбуриятлари фақат муддатли шартноманинг мазмунига киритилиши мумкин;

— неустойканинг миқдори тарафларнинг келишувига кўра белгиланади ва иш берувчининг ходим манфаатларини кўзлаб сарфлаган харажатларига, ходим ишлаган даврнинг муддатига ва бошқа ҳолатларга боғлиқ ҳолда табақалаштирилиши мумкин;

— агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод қилинадилар;

— ходим тўлайдиган неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан тўланадиган неустойканинг миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас. Айни пайтда меҳнат шартномаси иш берувчи томонидан омирилган миқдорда неустойка тўланишини назарда тутиши мумкин;

— фақат муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан илгари бекор қилинганида (МКнинг 99-моддаси), шунингдек иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг айбли хатти-ҳаракатларига боғлиқ асосларга кўра бекор қилинганида (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) ходим томонидан неустойка тўланади. Муддатли меҳнат шартномасига шартнома ҳар қандай бошқа асосларга кўра бекор қилиниши пайтида ходимнинг неустойка тўлашдан иборат мажбуриятининг киритилиши ғайриқонуний деб топилади;

— иш берувчи муддатли меҳнат шартномасини ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаган асослар билан ўз ташаббусига кўра муддатидан илгари бекор қилганида ходимга неустойка тўлайди (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2, 5 ва 6-бандлари);

— меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан, агар меҳнатга оид муносабатларни ўз ихтиёрига биноан тўхтатиш тўғрисидаги аризанинг берилиши унинг ишни давом эттириш имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқалар) билан шарт қилиб қўйилган ҳолларда шартнома муддатидан илгари бекор қилинганида ходим неустойка тўлашдан озод қилинади. Меҳнат кодекси ходим мазкур корхонада ишни давом эттириши имкони йўқлигини шарт қилиб қўювчи ҳолатларнинг фақат намунавий рўйхатини (МК 99-моддасининг бешинчи қисми) ўз ичига олганлиги муносабати билан иш берувчи бошқа ҳолатлар (ходим соғлигининг ҳолати, тиббий худоса бўлган тақдирда оиланинг ногирон аъзосини ёки биринчи гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосини парвариш-лаш зарурлиги ёки турмуш ўртоғи ҳарбий хизматни ўташ учун бошқа жойга жўнатилиши ва ш.к.) мавжуд бўлган тақдирда иш берувчи ходим неустойка тўлашдан озод этилишини назарда тутиши керак.

Шунга эътиборни қаратиш керакки, муддатли меҳнат шартномасида неустойкани тўлаш тартиби ҳал қилинган бўлиши мумкин. Хусусан, у дарҳол ёки муайян давр мобайнида қисмларга бўлиб тўланиши кўзда тутилиши мумкин.

Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

5.2. Муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш (МКнинг 105-моддаси)

396 *Меҳнат шартномаси муддати тугаши муносабати билан бекор қилишнинг хусусиятлари қандай?*

Муайян муддат ёки муайян ишнинг бажарилиш вақтига тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусияти шундаки, унинг муддати тугаганидан кейин истаган тараф (ҳодим ёки иш берувчи), бошқа тарафнинг хоҳишидан қатъи назар, меҳнатга оид муносабатларни тўхтатишга ҳақлидир.

Муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугаганидан кейин бекор қилиш учун (МКнинг 105-моддаси) қўшимча фикрлашувлар ёки олдиндан тарафларни хабардор қилиш талаб қилинмайди. У бекор қилинишининг асосий шarti меҳнат шартномасининг тарафлар шартлашиб қўйган муддати тугашидир.

397 *Меҳнат шартномасини муддати тугаганлиги муносабати билан қайси куни бекор қилиш мумкин?*

Аввал амал қилган МҚҚ муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан фақат шартнома муддати тугаган куни бекор қилишни назарда тутарди. Мазкур масаланинг ҳал этилишига бундай расмийлик билан ёндашиш ҳодимга ҳам, иш берувчига ҳам кўпдан-кўп ноқулайликлар туғдирарди. Зеро, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳар қандай, ҳатто энг арзимаган сабаб билан ушланиб қолиниши шартнома муддати ўтиши муносабати билан меҳнатга оид муносабатлар тўхтатилишига тўсқинликни юзага келтирарди. Бинобарин, агар у ёки бу сабабга кўра ҳодим ёки иш берувчи меҳнат шартномасини айни унинг муддати тугайдиган куни бекор қилишга улгурмасалар ва меҳнатга оид му-

носабатлар мазкур санадан кейинги кунни давом этса, тарафлар меҳнат шартномасини унинг муддати ўтиши муносабати билан бекор қилиш имкониятидан умуман маҳрум бўлиб қоларди.

Меҳнат кодекси ходимга ҳам, иш берувчига ҳам биринчи марта меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан шартноманинг муддати тугаган кунни ҳам, муддат тугаган кундан кейинги бир ҳафта мобайнида исталган кунни ҳам бекор қилиш имкониятини берди (МК 105-моддасининг иккинчи қисми). МК 105-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган ягона ҳол бундан мустаснодир (**399-саволга қаранг**). Бошқача айтганда, меҳнат шартномасининг ҳар бир тарафига шартнома муддати тугаши муносабати билан меҳнатга оид муносабатларни тўхтатиш тўғрисида узил-кесил қарорга келиш учун бир ҳафта муҳлат берилади.

398

Муддатли меҳнат шартномасининг муддати тугаши муносабати билан тарафларнинг ҳар бири уни бекор қилишга ҳақли бўлган бир ҳафталик муддат қандай ҳисобланади?

Юқорида таъкидланганидек (**397-саволга қаранг**), ходим ҳам, иш берувчи ҳам муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан шартнома муддати тугаган кунни ёхуд у тугаганидан кейин бир ҳафталик муддат мобайнида бекор қилишга ҳақлидир.

Кўрсатилган бир ҳафталик муддат шартнома муддати тугаган кундан кейинги кундан бошлаб ҳисобланади.

Ҳафта деганда, бир календарь ҳафта, яъни шу даврга тўғри келадиган ишланмайдиган кун ҳам (дам олиш ва байрам кунлари) қўшилиб, календарь бўйича етти кун тушунилади.

Айни пайтда, агар бир ҳафталик муддатнинг тугаши ишланмайдиган (дам олиш ва байрам) кунга тўғри келса, тарафлардан истаган бири меҳнат шартномасининг муддати ўтиши муносабати билан уни бекор қилишга ҳақли бўлган охириги кун дам олиш ёки байрам кунидан кейин келадиган биринчи иш кунни бўлади. Чунончи, агар шартнома муддати 2 майда тугаган бўлса, бир ҳафталик муддат 9 майда якунланади. Лекин, 9 май байрам кунни бўлганлиги учун меҳнат шартномасининг муддати ўтиши муносабати билан бекор қилиниши мумкин бўлган охириги кун — 10 май ҳисобланади.

Яна шуни ҳам назарда тутиш керакки, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари мавжуд бўлгани тақдирда кўриб чиқилаётган бир ҳафталик муддат узайтирилиши мумкин бўлган бирор-бир ҳолатни назарда тутмайди. Шунинг учун ходимнинг касаллиги ёки бошқа сабабга кўра, шу муддатда корхона раҳбарининг ишда бўлмаслиги ҳам ҳар қандай бошқа ҳолат-

лар ҳам меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилма- диган бир ҳафтalik муддатнинг узайтирилишига сабаб бўла олмайди.

Меҳнат шартномасини унинг муддати тугаган кундан бош- ланадиган ҳафта ўтиши билан МКнинг 105-моддасига муво- фиқ, фақат агар ходимга МКнинг 152-моддасига биноан меҳ- нат шартномасини бекор қилиш пайтида асли ҳолидаги таътил берилган ҳолдагина, бекор қилиш мумкин бўлади (муфассал- роқ 477-саволга қаранг).

399 *Муддатли меҳнат шартномаси қандай ҳолда унинг муддати тугаган кун бекор қилиниши керак?*

Умумий қоидага кўра муддатли меҳнат шартномаси унинг муддати ўтганидан кейинги бир ҳафта мобайнида бекор қилиниши мумкин (397-саволга қаранг). Бу умумий қоидадан ягона истисно МК 105-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган. Унга мувофиқ иш жойи (лавозими) сақланиши ло- зим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб ту- зилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

400 *Тарафлар муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган муддат ўтказиб юборилиши муносабати билан қонун ҳужжатлари қандай ҳуқуқий оқибатларни назарда тутуди?*

МК 105-моддасининг 2-қисмига биноан, агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом эта- верса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуай- ян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади. Шартнома муддати тугаши билан тарафлар меҳнатга оид муносабатларни тўхта- тиш ҳуқуқидан фойдаланишлари мумкин бўлган белгилли муд- датнинг ўтказиб юборилишини амалдаги қонун ҳужжатлари ҳеч қандай ҳолатлар ёки узрли сабаблар билан боғламайди. Би- нобарин, шартнома муддати тугаган кундан бошлаб бир ҳафта ўтганидан кейин, бу муддат ўтказиб юборилишига олиб кел- ган ҳолатлар ва сабаблардан қатъи назар, меҳнатга оид муно- сабатлар ўз-ўзидан номуайян муддатга давом эттирилган ҳисоб- ланади.

Кўпинча, ходимни мазкур асос бўйича меҳнат шартнома- сини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ билан ўз вақтида та- ништирилмаслиги оқибатида меҳнат низолари юзага келади.

Агар тарафлар меҳнат шартномасининг муддати ўтиши муносабати билан уни бекор қилишга ҳақли бўлган давр тугагунгача ходим тегишли буйруқ билан таништирилмаса ва шу сабабга кўра у ўзининг аввалги вазифаларини бажаришни давом эттириш учун ишга чиқишни давом эттирсин, бу ҳолда ҳам меҳнат шартномаси номуайян муддатга давом эттирилган ҳисобланади, меҳнат шартномасини бекор қилиш эса ғайриқонуний деб топилади.

401

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган ёки у узрли сабаблар билан ишда бўлмаган бошқа даврларда меҳнат шартномасини муддати ўтиши муносабати билан бекор қилишга йўл қўйиладими?

Шундай бўлиши мумкинки, айти шартнома муддатининг тугаши вақтига келиб ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолиши, ҳарбий-ўқув йиғинларига чақирилиши ёки бошқа сабабларга кўра ишда бўлмаслиги мумкин. Кўпинча, бундай ҳолларда меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилишни ходим соғайиб кетгунигача, унинг ҳарбий-ўқув йиғинларидан қайтгунигача ва ҳ.к.ларгача кечиктириб туриш керак деб хато фикрга борадилар. Шунини билиб қўйиш керакки, МК 100-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ва у таътилларда бўлганида меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги қоида фақат меҳнатга оид муносабатларни иш берувчининг ташаббуси билан тўхтатиш ҳолларига жорий этилади. Бу қайдани меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан МКнинг 105-моддаси бўйича бекор қилишда қўллаб бўлмайди. Бинобарин, агар бу шартномани давом эттириш зарурияти бўлмаса, иш берувчи уни МКнинг 105-моддасига биноан меҳнат шартномасининг муддати тугаган кунини ёки унинг муддати тугаган кундан кейинги бир ҳафта мобайнида бекор қилишга ҳақлидир.

Муддати ўтиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ишда бўлмасликнинг қонун ҳужжатларига мувофиқ ходимнинг иш ўрни сақланадиган бошқа ҳолларда (меҳнат таътилида бўлган даврида, депутатлик ёки ҳарбий мажбуриятларни бажараётганида, халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ёки ёқловчиси сифатидаги иши даврида, давлат, жамоат вазифаларини бажараётганида, иш берувчи, меҳнат жамоаси ёки жамият манфаатларига тааллуқли ишларни бажараётганида ва ш.к.) ҳам йўл қўйилади. Бундай ҳолларда қонуннинг иш ўрнини сақлаб туриш тўғрисидаги талаби фақат тарафлар келишиб олган шартнома муддатининг тугаши вақтига

ча амал қилади. Мазкур тартиб шу билан изоҳланадики, қонун ҳужжатларига мувофиқ шартнома муддати тўғрисидаги шартни фақат ходим билан иш берувчининг келишувига қўра ўзгартириш мумкин.

Чунончи, муддатли меҳнат шартномаси бўйича пайвандчи бўлиб ишлаётган В. ҳарбий-ўқув йиғинида бўлганида ҳарбий қисмга эркин ёлланувчи ҳуқуқи билан пайвандчи бўлиб ишлашга таклиф қилинди. Аввалги иш жойидаги шартнома муддати ҳарбий-ўқув йиғинлари даврида тугагини ҳисобга олиб, В. корхона раҳбарига ҳужжатлари ва ҳисоб-китоб бўйича ҳақини шу йиғин ўтаётган манзилга почта орқали юборишни сўраб муурожаат этди.

Ўз навбатида, корхона раҳбари ходим ҳарбий-ўқув йиғинида бўлган даврда меҳнат шартномасини бекор қилишга ўзининг ҳақи йўқ деган хато фикрга бориб, бу илтимосни бажармади ва бу билан янги иш жойида В. билан меҳнат шартномасини тузишнинг кечикишига йўл қўйди. В. раҳбарнинг ҳаракати устидан шикоят қилди ва пировардида суднинг қарори билан В.га меҳнат дафтarchаси ҳамда ҳисоб-китобни юбориш кечиктириб турилган барча вақт учун иш ҳақи тўлашга тўғри келди.

Юқорида айтилганлар, шартнома муддати тугаши сабабли кўрсатилган муддатларда, албатта, меҳнат шартномасини бекор қилиш кераклигини асло билдирмайди. Тарафлар меҳнатга оид муносабатларни муайян даврга давом эттиришга келишиб олиб, давом эттиришга ҳаққидирлар, бу ҳақда илгари тузилган меҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришлар киритилиши зарур.

402

Агар шартнома ходим билан МКнинг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмасдан тузилган бўлса, меҳнат шартномасини муддати тугаганлиги сабабли бекор қилиш гайриқонуний деб топиладими?

Эслатиб ўтамикки, МКнинг 76-моддасига биноан муддатли меҳнат шартномалари бажарилажак ишнинг хусусиятлари, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган, шунингдек қонунда назарда тутилган ҳолларда тузилади (**муфассалроқ 54-саволга қаранг**). Шунинг учун, муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилишнинг қонунийлиги тўғрисидаги низони ҳал қилиш пайтида бу шартнома МКнинг 76-моддасида назарда тутилмаган ҳолларда тузилганлиги аниқланса, унинг муддати тўғрисидаги шарт МКнинг 5-

моддасига кўра ғайриқонуний деб тошилади. Яъни, мазкур меҳнат шартномаси тарафлар уни имзолаган вақтдан бошлаб номуайян муддатга тузилган ҳисобланади, бинобарин, шартнома муддати тугаши муносабати билан МКнинг 105-моддаси бўйича бекор қилиниши мумкин эмас.

403

Жамоа шартномасида меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилишда олдиндан ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиш ва бўшатиш нафақасини тўлашни назарда тутиш мумкинми?

Жамоа шартномасида меҳнат шартномасини МКнинг 105-моддасига кўра бекор қилишга ходимларнинг вакиллик органи розилиги назарда тутилиши мумкин эмас, чунки бу органдан қонун ҳужжатлари фақат меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда шундай розилик олинishi назарда тутилишига йўл қўяди, мазкур асос эса бундайлар сирасига кирмайди (**муфассалроқ 362-саволга қараиғ**).

МКнинг 105-моддасига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида бўшатиш нафақасининг тўланиши ҳам амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган. Бироқ, бу корxonанинғ жамоа шартномасида ёки бевосита меҳнат шартномасида шартнома муддати тугаши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилган ходимларни моддий қўллаб-қувватлашнинг турли вариантлари кўзда тутилмаслиги мумкинлигини билдирмайди.

404

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугаганлиги муносабати билан бекор қилиш мумкинми?

Меҳнат кодексн ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишда қўшимча кафолатларни назарда тутати. МКнинг 237-моддасига биноан ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини муддати тугаганлиги сабабли бекор қилишга фақат уларни албатта ишга жойлаштириш шarti билангина йўл қўйилади. Ишга жойлаштириш даврида муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан кўп бўлмаган даврда уларнинг иш ҳақи сақланиб туради (**муфассалроқ 509-саволга қараиғ**).

Меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш пайтида ходимга унинг илтимосига кўра пировардида меҳнат шартномаси бекор қилинишини назарда тутиб асли ҳолидаги таътил берилиши мумкинми?

МКнинг 152-моддаси 3-қисмига биноан меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шарти билан, гарчи ҳақиқатда ишланган вақт ҳамда таътил вақтининг умумий йиғиндиси меҳнат шартномаси муддати чегарасидан чиқиб кетса ҳам, таътил берилиши мумкин. Бу ҳолда шартноманинг амал қилиши таътил тугагунга қадар узайтирилади (муфассалроқ 476-саволга қarang).

Модомки, кўрсатилган ҳолда шартнома муддатини узайтириш қонунда назарда тутилган экан, меҳнат шартномасига қандайдир ўзгартириш киритиш ва шу сабабли буйруқ чиқариш талаб қилинмайди. Бу ҳолда ва ходимнинг бетоблиги вақтида таътил чўзилган ҳолда меҳнат таътили тугаган кун муддатли меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади.

6. Тарафларнинг иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш

Меҳнат шартномаси қандай ҳолатлар мавжудлигида ходим билан иш берувчининг хоҳишидан қатъи назар бекор қилиниши керак?

Ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси, уларнинг хоҳишларидан қатъи назар, бекор қилинишига олиб келадиган ҳолатларнинг рўйхати МКнинг 106-моддасида келтирилади.

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

- ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
- шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;
- ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;

— ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

— ходимнинг вафоти муносабати билан;

— қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилишнинг МК 106-моддасида қайд қилинган асослари рўйхати узил-кесил тутатан ҳисобланмайди. Айни мана шунинг учун шу модданинг 6-банди меҳнат шартномасини бошқа тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ҳам бекор қилиш имкониятини назарда тутати (**муфассалроқ 437-саволга қаранг**).

6.1. Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 106-моддасининг 1-банди)

407

Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш учун нималар асос бўлади?

Ходимнинг тегишли аризаси ва ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганликни тасдиқловчи ҳужжат ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши сабабли у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос (МК 106-моддасининг 1-банди) ҳисобланади.

Ҳарбий хизмат деганда Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари, Ички ишлар вазирлиги қўшинлари ва Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидаги хизматни тушуниш керак.

МКнинг 106-моддаси 1-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш раҳбарнинг вазифаси ҳисобланади ва бирор-бир олдиндан огоҳлантиришларсиз ҳамда ходимларнинг вакиллик органи билан келишувсиз амалга оширилади.

408

Ҳарбий хизматга кираётган ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 1-бандига кўра (ҳарбий хизматга чақирилиши муносабати билан) бекор қилиш мумкинми?

«Чақирилиш»дан ҳарбий хизматга киришни, яъни ҳарбий ўқув муассасаларига ихтиёрий равишда кириш ёки ҳаркатдаги қисмлар ва бўлинмаларга хизматни ўташ учун киришни фарқлай билиш керак.

Шунга эътиборни қаратиш муҳимки, аввалги МҚҚдан фарқли равишда Меҳнат кодекси ҳарбий хизматга кираётган ходимлар билан меҳнат шартномасининг МК 106-моддасининг биринчи бандига кўра бекор қилишни назарда тутмайди. Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги¹ Қонуни 21-моддасининг 3-бандига асосан ҳарбий ўқув муассасаларига кираётган фуқаролар ўқув муассасасига бориб келиш, кириш имтиҳонлари топшириш учун зарур бўлган даврда доимий иш жойларида лавозимлари ва ўртача иш ҳақлари сақланган ҳолда ишдан озод этиладилар. Ҳарбий ўқув муассасасига ёки ҳарбий хизматга контракт бўйича кирган шахслар билан меҳнат шартномаси умумий асосларда, яъни ходимнинг ташаббуси билан (МКнинг 99-моддаси) ёки тарафларнинг келишувига кўра (МК 97-моддасининг 1-банди) бекор қилинади.

409

Қонуни ҳужжатлари ҳарбий хизматга чақирилган ходимлар учун қандай тўловлар ва кафолатларни назарда тутаяди?

Ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинаётган вақтда ходимга ўртача бир ойлик маош миқдоридан бўшатиш нафақаси тўланади.

Ҳарбий хизматга чақирилган ва кирган ходимлар захирага ёки истеъфога чиққанларидан кейин ишга жойлаштириш бўйича қўшимча кафолатлардан фойдаланадилар. Бу кафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга нисбатан ҳам жорий этилади (муфассалроқ 76-саволга қаранг).

410

Агар мазкур ходим захирага бўшатиладигандан кейин яна ҳарбий хизматга чақирилган бўлса, бўшатиш нафақаси тўланадими?

Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга қайтадан чақирилиши мумкинлиги истисно қилинмайди. Масалан, ҳарбий хизматга чақирилган ходим соғлиғининг ҳолати бўйича ҳарбий хизматга яроқсиз бўлиб чиқди, бироқ қайтиб келгандан кейин муқобил хизматга чақирилди. Бундай ҳолларда иш берувчи бу ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 1-қисмига кўра бекор қилиши ва унга камидан ўртача бир ойлик маош миқдоридан бўшатиш нафақаси тўлаши керак.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, № 10, 401-модда.

6.2. Муайян ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 106-моддасининг иккинчи банди)

411

Муайян ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасини МКнинг 106-моддаси иккинчи бандига мувофиқ бекор қилиш қачон асосли деб топилади?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходим у ёки бу сабабларга кўра аввалги ишига (аввал эгаллаган лавозимига) тикланиши керак бўладиган бир қатор ҳолатларни назарда тутди. Бунда шундай савол туғилади: бу пайтда шу ишга (лавозимга) қабул қилинган бошқа ходим билан қандай муносабатда бўлиш лозим? Бундай ҳолларда кейин қабул қилинган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси қонунда белгиланган тартибда МК 106-моддасининг иккинчи бандига кўра, шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши муносабати билан бекор қилиниши мумкин.

Лекин, аввалги ишга ҳар бир тикланиш ҳам мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга сабаб бўлиши мумкин деб бўлмади.

Шуни биллиб қўйиш керакки, меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг иккинчи бандига кўра бекор қилиш фақат шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ўз ишига тикланиши иш берувчининг мажбуриятига айланган вақтдагина мумкин бўлади.

Бинобарин, меҳнат шартномаси МК 106-моддаси иккинчи бандига кўра бекор қилиниши асосланганлигининг энг муҳим шarti — иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ ходимни айти у илгари бажарган ишга тиклашга мажбур бўлган ҳолатлар мавжудлигидир (**муфассалроқ 412-саволга қараи**).

Чунончи, лойиҳа институтида бўлим муҳандиси бўлиб ишлаётган икки фарзанднинг онаси В. билан меҳнат шартномаси, малакаси етарли бўлмаганлиги учун эгаллаб турган лавозимга нолайиқлиги муносабати билан, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-бандига кўра бекор қилинган эди. Бу жараёнда МК 237-моддасининг уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги талаби кўпол равишда бузилганлигини ҳисобга олиб, меҳнат ҳуқуқи инспектори иш берувчига гайриқонуний буйруқни бекор қилиш тўғрисида фармойиш берди. Бу пайтда В. ўрнига бошқа ходим қабул қилинганлиги учун иш берувчи меҳнат ҳуқуқи инспекторининг фармойишини бажариш билан бир

вақтда В.нинг ўрнига қабул қилинган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 2-банди бўйича бекор қилишга мажбур бўлди.

Қонун ҳужжатлари иш берувчига ходимни илгари бажариб келган ишга тиклаш мажбуриятини юкламаган ҳолларда МК 106-моддасининг иккинчи бандини қўллашга йўл қўйиш мумкин эмас.

Масалан, М. билан меҳнат шартномаси унинг ташаббуси билан (МКнинг 99-моддаси) белгиланган тартибга риоя қилинган ҳолда бекор қилинган эди. Илгари у бажариб келган ишга 3. қабул қилинди. Лекин меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин 5 кун ўтгач, М. иш берувчига ариза билан мурожаат этиб, аввалги ишида ишлашни давом эттириш истаги борлигини маълум қилди. Корхона раҳбари М. билан меҳнатга оид муносабатлар тўхтатилган буйруқни бекор қилди, уни илгариги ишга тиклади, 3. билан меҳнат шартномасини эса МК 106-моддасининг иккинчи бандига кўра, шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши муносабати билан бекор қилди.

Суд 3. билан меҳнат шартномасини бекор қилишни тўла равишда ғайриқонуний деб топди ва унинг ишга тиклаш ва мажбуран ишга чиқмаган кунлари учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги талабини қаноатлантирди.

Суд қарорининг асослов қисмида эътибор мазкур ҳолда иш берувчининг қарори мавжуд бўлган тақдирда у қонун ҳужжатларига мувофиқ шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тиклашга мажбур бўлган ҳолатларга асосланмаган бўлиб, шунинг учун 3. билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб ҳисобланишига қаратилди.

412 *Қандай ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ ходимни илгариги ишга тиклаши керак?*

Иш берувчининг илгариги ишга (лавозимга) тиклаш мажбурияти ишга тикланган ходимга айтилиши у илгари бажариб келган иш (лавозим) берилишини аниқлатади.

Чунончи, иш берувчи меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органнинг меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ёки бошқа ишга ғайриқонуний ўтказилган ходимни илгариги ишга тиклаш тўғрисидаги қарорини бажаришга мажбурдир.

Маълумки, ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳолларида суд иш берувчига ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилган кундан бошлаб меҳнат шартномаси тузишни юкловчи қарор чиқаришга ҳақлидир (**муфассалроқ 73-саволга қараи**).

Шунинг учун, агар иш берувчига мазкур ишга қабул қилиш гайриқонуний рад этилган шахс билан меҳнат шартномаси тузишни юклайдиган қарор қабул қилинган вақтга келиб, бошқа ходим ишга қабул қилинган бўлса, кейингиси билан ҳам меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 2-бандига кўра бекор қилиниши керак, чунки суд томонидан тикланган ходим бу ҳолда қабул қилиш гайриқонуний рад этилган кундан бошлаб ишга қабул қилинган ҳисобланади.

Ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиб, башарти ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган кундан кейин уч ойдан кўп вақт ўтмасидан захира ёки истеъфога чиқарилганлиги сабабли аввалги ишига қайтган шахс ўрнига қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 2-бандига кўра бекор қилинади.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг кўриб чиқиладиган асоси, шунингдек илгари шу ишни эгаллаб, асоссиз равишда жиноий жавобгарликка тортилган ва кейинчалик аввалги ҳуқуқлари тикланган ходим аввалги ишига қайтган ҳолда ҳам қўлланилиши мумкин (МК 271-моддасининг учинчи қисми).

Амалдаги қонун ҳужжатлари иш берувчига ходимга аввалги иши (лавозими)ни беришни юклаган бошқа ҳолларда ҳам меҳнат шартномаси мазкур асосга кўра бекор қилиниши мумкин.

Шу билан бирга иш берувчининг ходимни аввалги ишига тиклаш мажбуриятини унинг иш берувчи авваллари меҳнатга оид муносабатларда бўлган ходимни ишга жойлаштириш борасидаги мажбурияти билан чалкаштирмаслик керак. Масалан, сайлаб қўйилган лавозим бўйича ваколатлари туганидан кейин (МКнинг 69-моддаси) ходимларга нисбатан ёки ҳақиқий ҳарбий (муқобил) хизматни тутатиб (МКнинг 68-моддаси) ўз корхонасига қайтиб келган ходимларга нисбатан шундай ишга жойлаштириш назарда тутилган. Кўрсатилган ҳолларда бу ходимларни ишга жойлаштириш муносабати билан МК 106-моддасининг 2-бандига кўра меҳнат шартномалари бекор қилиниши келиб чиқиши мумкин эмас.

413 *Ходимни илгари бажариб келган ишга тиклашга иш берувчини ким мажбур этишга ҳақли?*

Иш берувчига муайян ишни илгари бажариб келган ходимни аввалги ишига тиклаш мажбурияти суд ёки меҳнат низолари комиссияси¹ қарори, юқори орган қарори билан юк-

¹ МКнинг 269-моддасига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низолари фақат туман (шаҳар) судларига тааллуқлидир. Мазкур ҳолда меҳнат низолари комиссиясининг қарори фақат бошқа ишга ноқонуний ўтказилган ходимга нисбатан асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

латилган бўлиши мумкин. Бундай мажбурият меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан кузатув ва назоратни амалга оширувчи органларнинг талабларига (прокурор радияси, меҳнат ҳуқуқи инспектори фармойиши ва бошқалар) асосланиши мумкин.

Айрим ҳолларда иш берувчи юқорида санаб ўтилган органларнинг талаби бўлмаганида ҳам, қонун кучига таяниб ходимни илгари бажариб келган ишга тиклашга ва шу асосда бу ишга янгидан қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 2-бандига кўра бекор қилишга мажбур. Масалан, бундай мажбурият иш берувчига чиқарилиш кунидан бошлаб уч ой ўтгунитача захирага бўшатиш ва корхонага қайтиб келган шахсга аввалги ишини беришда юкланади (МК 68-моддасининг учинчи қисми). Иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки аввал шу ишни бажарган ходимнинг бошқа ишга ўтказилиши қонунни ошкора бузиб амалга оширилганлиги маълум бўлиб қолганида (масалан, меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганидан кейин унга аёлнинг ҳомиладорлиги маълум бўлди) ҳам у шундай қарор қабул қилишга мажбур.

414

Илгари муайян ишни бажариб келган ходим ишга тикланганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилинадими?

Аввал амал қилган МКҚ илгари муайян ишни бажариб келган ходимнинг аввалги ишга тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишни 1993 йилгача ҳам иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг асосларидан бири сифатида қараб чиқарди, шунинг учун касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигисиз унинг бекор қилинишига йўл қўймасди.

Меҳнат кодекси шундан келиб чиқадики, илгари муайян ишни бажариб келган ходимнинг аввалги ишга тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчининг шахсий ташаббуси билан ҳеч қандай умумийликка эга эмас, чунки мазкур ҳолда ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишни унга боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (суд қарори, прокурор радияси, меҳнат ҳуқуқи инспекторининг фармойиши ва ш.к.) юкляпти. Айни мана шунинг учун мазкур асос меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши асослари сирасига киритилган (МКнинг 106-моддаси).

Шундай қилиб, ҳозирги вақтда МКнинг 106-моддаси 2-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши хо-

димларнинг вакиллик органи билан келишиб олишни тақозо қилмайди. Бундай розиликни олиш зарурлиги жамоа келишуви ва жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас (362-саволга қаранг).

415

Муайян ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишда қонун унга қандай кафолатларни назарда тутади (МК 106-моддасининг 2-банди)?

Меҳнат кодекси муайян ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда меҳнатга оид меҳнат муносабатларни тўхтатиш пайтида илгари назарда тутилган кафолатларни сақлабгина қолмасдан, ходимга бериладиган бундай кафолатлар доирасини анча кенгайтирди (МК 106-моддасининг 2-банди).

Чунончи, МКнинг 92-моддасига биноан иш берувчи меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 2-банди бўйича бекор қилишга қадар ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни, бундай иш бўлмаган тақдирда — корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф қилиши шарт. Фақат корхонада бошқа иш бўлмаган ёки ходим бошқа ишга ўтишни рад этган тақдирдагина иш берувчи у билан меҳнат шартномасини мазкур асос бўйича бекор қилишга ҳақлидир (**муфассалроқ 196-саволга қаранг**). Бунда МКнинг 109-моддасига мувофиқ ходимга камида ўртача бир ойлик иш ҳақи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси (аввалги МКК бундай нафақани икки ҳафталик маош миқдорида тўлашни назарда тутган эди) тўланиши керак.

Бундан ташқари, Меҳнат кодекси бундай ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи ишдан бўшатиш нафақаси ҳисобга олинган ҳолда меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб, у ишга жойлашиш даврида икки ой мобайнида сақлаб турилишини назарда тутади. Агар мазкур ходим меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ўн кун мобайнида меҳнат биржасида иш из-лаётган ходим тариқасида рўйхатдан ўтса ва кейин ишга жойлаштирилмаса, у ҳолда маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган маълумотнома асосида аввалги иш жойидан учинчи ой учун ҳам ўртача ойлик иш ҳақига ҳуқуқли бўлади (МКнинг 67-моддаси, **249-саволга қаранг**).

6.3. Суднинг ҳукми қонуний кучга кириши, шунингдек суднинг қарорига биноан ходим ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 106-моддасининг 3-банди)

416

Суднинг ҳукми қонуний кучга кириши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 106-моддасининг 3-банди) қачон асосли деб топилади?

МК 106-моддасининг 3-банди икки ҳол (ҳолат)ни назарда тутадикки, улар юз берган тақдирда иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини қонуний асосларда бекор қилишга ҳақли бўлади. Шундай ҳолатларга:

— ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган, бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган ҳолатлар;

— ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган ҳолатлар киради.

Кўрсатилганлардан ташқари бошқа ҳеч қандай ҳолатлар меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 3-бандига кўра бекор қилиниши учун асос бўла олмайди.

МК 106-моддасининг 3-банди бўйича мазмуннинг ўзида мазкур асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилиниши қонуний бўлишligининг бошқа шартлари ҳам аниқ белгиланган. Чунончи, суд ҳукми (қарори), фақат:

— қонуний кучга кирганида (**417-саволга қараг**);

— ишни давом эттирилиш имкониятини истисно этувчи жазони назарда тутганида (**419-саволга қараг**) меҳнат шартномаси бекор қилинишини келтириб чиқаради.

417

Суд ҳукми қайси вақтдан бошлаб қонуний кучга киради?

Юқорида таъкидланганидек, меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 3-банди бўйича бекор қилинишига фақат суд ҳукми қонуний кучга киргандагина йўл қўйилади. Айни мана шунинг учун суд ҳукми қайси вақтда қонуний кучга киришини билиш зарур.

Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодекси (ЖПК)нинг 528-моддасига биноан суд ҳукми унинг устидан кассация шикоятни бериш ва протест билдириш муддати ўтиши билан қонуний кучга киради. ЖПКнинг 500-модда-

сита биноан биринчи инстанция судининг ҳукми устидан шикоят ва протестлар ҳукм эълон қилинган кундан эътиборан ўн сутка мобайнида, маҳкумлар, оқланган шахслар, жабрланувчилар томонидан эса — уларга ҳукмнинг нусхаси топширилган кундан эътиборан шу муддат ичида берилиши мумкин.

Кассация шикояти берилган ёки протест билдирилган тақдирда, ҳукм, агар у бекор қилинмаган бўлса, иш юқори суд томонидан кўриб чиқилган куни қонуний кучга киради (ЎР ЖПК 528-моддаси).

418

Суднинг ҳукми қонуний кучга кириши муносабати билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 3-бандига кўра бекор қилиш санаси қандай белгиланади?

Суднинг ҳукми қонуний кучга кириши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ (МК 100-моддасининг 3-банди) суд ҳукми қонуний кучга кирган кундан чиқарилиши керак. Лекин буйруқ чиқарилган кунни меҳнат шартномаси МК 106-моддаси 3-банди бўйича бекор қилинган сана билан чалкаштирмаслик керакки, бу муайян ҳолатларга боғлиқ бўлади.

Чунончи, агар ходим жиноий жавобгарликка тортилганлиги (қамоқда бўлганлиги, ишдан четлатилганлиги ва ҳ.к.) сабабли буйруқ чиқарилган кунгача ишламаган бўлса, у қамоққа олинган (четлатилган) кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади ва ҳ.к.

419

Агар ҳукм ходим илгариги ишини давом эттириши имкониятини истисно қилмайдиган жазони назарда тутган бўлса, суднинг ҳукми кучга кирганлиги сабабли (МК 106-моддасининг 3-банди) меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкинми?

Агар, суднинг қонуний кучга кирган ҳукми бўлишига қарамасдан, ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятига эга бўлса (масалан, иш жойида ахлоқ тузатиш ишлари, жарима, шартли жазо ва ш.к.), меҳнат шартномаси МК 106-моддаси 3-банди бўйича бекор қилинишини қонуний деб топиш мумкин эмас.

Бинобарин, меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 3-бандига кўра бекор қилинишининг бошқа муҳим шарти шундан иборатки, суднинг қонуний кучга кирган ҳукми шундай жазони назарда тутган бўлиши керакки, токи бу жазо мазкур ишни давом эттириш имкониятини истисно қилсин. Шундай жазолар сирасига, хусусан: озодликдан маҳрум этиш, қамоқ,

иш жойидан бошқа ерда ахлоқ тузатиш ишлари, муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш киради.

420

Суднинг ҳукми кучга кирган куни жазо муддати тузган бўлса, МК 106-моддасининг 3-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?

Агар суднинг ҳукми кучга кирган кунга келиб мажбур ҳукм амалда ўталган бўлиб чиқса, бу ҳолда меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 3-бандига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Чунончи, К. бир йил мобайнида қамоқда бўлди ва унга нисбатан суд пиروвардида бир йил озодликдан маҳрум этиш тўғрисида ҳукм чиқарди. Озодликдан маҳрум этилиш муддати қамоқда ўтириш муддати билан қопланганлиги сабабли, К. ҳукм эълон қилинганидан кейин бевосита суд залининг ўзида озодликка чиқарилди. Бу ҳолда, суд ҳукми мавжудлигига қарамадан, меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 3-бандига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди, чунки ҳукм чиқарилган кунга келиб у бажарилган эди, бинобарин, меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос йўқ. Кейинги ҳолда қамоқда бўлинган вақт меҳнат стажидан чиқариб ташланиши керак, бу ҳақда меҳнат дафтарчасида тегишли қайд қилинади. Агар ҳодимни оқловчи ҳукм чиқарилса, қамоқда бўлиш даври меҳнат стажидан чиқарилмайди.

6.4. Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 106-моддасининг 4-банди)

421

Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 106-моддасининг 4-банди) қачон асосли деб топилади?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасини тузишнинг муайян тартибини назарда тутлади. Ишга қабул қилишнинг умумий қоидалари Меҳнат кодексига белгиланган бўлиб қўйилган. Бундан ташқари, қонун ҳужжатлари ҳодимларнинг айрим тоифалари учун ишга қабул қилишнинг умумий тартибидан бошқа бир қатор қўшимча шартларни назарда тутлади.

Масалан, чет эл фуқароларини; моддий жавобгарлиги бўлган лавозимларга кираётган шахсларни, муқобил хизмат хизматчилари ва ш.к.ларни ишга қабул қилиш пайтида қўшимча шартлар назарда тутилган.

Меҳнат шартномасини тузиш чоғида ишга қабул қилиш қоидаларига қаттиқ риоя этилиши керак. Уларни бузиш шундай қоидабузарликка йўл қўйган мансабдор шахсларни жавобгарликка тортишгагина эмас, балки ушбу қоидалар у ёки бу тарзда бузилган ҳолда ишга қабул қилинган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилишга ҳам олиб келиши мумкин.

Лекин ишга қабул қилишнинг қонун ҳужжатларида белгиланган ҳар бир бузилиши ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни келтириб чиқаравермаслиги мумкин. Унинг бекор қилиниши фақат қуйидаги шартлар мавжуд бўлганидагина асосли ҳисобланади:

– биринчидан, агар ишга қабул қилиш пайтида йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш мумкин бўлмаса;

– иккинчидан, агар меҳнат шартномасининг бекор қилиниш вақтига келиб мазкур қоидабузарлик шу ишнинг бажарилишига халақит беришни давом эттирса.

Чунончи, суд амалиётида эъгиуроф этилганки, мазкур асос бўйича ходим билан меҳнат шартномаси, хусусан, қуйидаги ҳолларда бекор қилиниши мумкин:

– суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланишдан маҳрум этилган шахсларни ишга олиш;

– битта давлат корхонаси, муассасаси ва ташкилотига ўзаро яқин қариндош-уруғчилик, қуда-андачиликда бўлган хизматчиларни, агар уларнинг хизмати бирининг бирига бевосита бўйсунганлик ёки бир-бирининг назорати остида бўлишлик билан боғлиқ бўлса, амалдаги қонун ҳужжатларига биноан яқин қариндош-уруғчилик ёки қуда-андачилик меҳнат шартномаси тузилишига тўғаноқ ҳисобланмаган ҳоллардан ташқари, ишга қабул қилиш;

– балогат ёшига етмаган шахслар ва аёллар меҳнатининг қўлланилиши қонун ҳужжатларида тақиқланган ишга уларни қабул қилиш.

Бу рўйхат узил-кесил эмас. Ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибларини бошқа кўринишдаги бузишлар ҳам, агар уларни бартараф этиш мумкин бўлмаса ва мазкур ишнинг давом эттирилишига тўсқинлик қилса, МК 106-моддасининг 4-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос деб ҳисобланиши мумкин.

Юқорида таъкидланганидек, меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилиш фақат ишга қабул қилиш қоидаларининг йўл қўйилган бузилиши барта-

раф этилишига имкон бўлмаган вақтдагина мумкин бўлади. Бинобарин, иш берувчи аввало ишга қабул қилиш пайтида йўл қўйилган хатоликларни бартараф этиш учун чоралар қўриши шарт. Бу қоидабузарлик бартараф этишга муваффақ бўлинмаган тақдирдагина меҳнат шартномасини мазкур асос бўйича бекор қилишга рухсат берилади.

Масалан, ўн беш ёшли К. МКнинг 77-моддаси талабларини бузиб, ота-онасидан бирининг розилигисиз ишга қабул қилинган эди. Ишга қабул қилиш тартибининг мазкур бузилиши фақат, агар иш берувчи бузилишни бартараф этиш мақсадида К.нинг ота-онасига тегишинча илтимос билан мурожат этиб, уларнинг розилигини олмаган тақдирдагина, МК 106-моддаси 4-бандига кўра у билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Лекин, агар шундай розилик олинса, у ҳолда ишга қабул қилиш тартибининг йўл қўйилган бузилиши бартараф этилган деб ҳисобланади. Бинобарин, агар иш берувчида ишга қабул қилиш тартибининг йўл қўйилган бузилишини бартараф этиш имкони бўлиб, у бу имкониятдан фойдаланмасдан меҳнатга оид муносабатларни МК 106-моддасининг 4-банди бўйича бекор қилса, меҳнат шартномасининг бундай бекор қилиниши гайриқонуний ҳисобланади.

422

Қабул чоғида йўл қўйилган қоидабузарлик меҳнатга оид муносабатларнинг давом эттирилишига тўсқинлик қилаётганлигини қандай аниқлаш керак?

Агар аниқланган вақтига келиб, ишга қабул қилишнинг белгиланган тартиби бузилганлиги ўз аҳамиятини йўқотган бўлиб ва мазкур ходим билан меҳнатга оид муносабатлар давом эттирилишига тўсқинлик қилмаса, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши гайриқонуний деб топилиши керак.

Масалан, қонун ҳужжатлари ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланишни тақиқлаган ишга ўн саккиз ёшга тўлмаган ўсмир қабул қилинди. Корхонада меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириши мобайнида меҳнат ҳуқуқи инспектори бу қоидабузарликни аниқлади. Лекин хатолик аниқланган вақтга келиб ходим ўн саккиз ёшга тўлган эди. Гарчи келтирилган мисолда ишга қабул қилиш қоидалари бузилишига йўл қўйилган бўлса ҳам, у меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 4-банди бўйича бекор қилинишига сабаб бўла олмайди, чунки у мазкур ходим билан меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга тўсқинлик қилмайди.

423

Ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилганлиги сабабли меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини талаб қилишга ким ҳақли?

Одатда, меҳнатга оид муносабатларни МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилиш тўғрисидаги талабни меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан текшириш ва назоратни амалга оширувчи органлар (прокурор, меҳнат ҳуқуқи инспектори ва бошқалар) кўяди.

Лекин ишга қабул қилиш қоидаларининг илгари йўл қўйилган бузилишларини иш берувчининг аниқлаш имконияти ҳам истисно қилинмайдик, бу унга мазкур хатони тузатиш чораларини кўриш, бунинг имконияти бўлмаганида эса — ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилиш мажбуриятини юклайди.

Айтайлик, ходим суднинг мазкур фаолият билан шуғулланишини тақиқлаш тўғрисидаги қарорининг кучига кўра у ёки бу ишга киришга ҳақли эмаслигини олдиндан билатуриб, ишга қабул қилинишида иш берувчидан бу фактни яширди, фақат ишга қабул қилинганидан кейин иш берувчи бундан хабар топиб қолди. Бу ҳолда, текширувчи ва назорат қилувчи органлардан тегишли талабни кутиб ўтирмасдан, иш берувчи мазкур ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилишга ҳақлигина эмас, балки мажбур ҳам.

424

Меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилишда ходимлар вакиллик органининг розилиги керакми?

Меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилиш меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан ишдан озод қилиш асослари гуруҳига кирмайди. Гап шундаки, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш МК 106-моддасида назарда тутилган бошқа барча асослар сингари иш берувчининг мажбуриятини ташкил этади, бошқа ҳолларда эса иш берувчининг ташаббуси билан у меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат ҳақли бўлиб, бу унинг асло мажбурияти ҳисобланмайди.

Айни мана шунинг учун МК 106-моддасининг 4-банди бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонун кучи билан амалга оширилади ва меҳнат шартномаси тарафларининг ихтиёрига боғлиқ бўлмайди, у ходимларнинг вакиллик органи розилигисиз амалга оширилади. Бинобарин, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишда иш берувчи томони-

дан шундай розилик олишни назарда тутувчи норма жамоа келишуви ва жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

425 *Меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилишда ходимга ишдан бўшатиш нафақаси тўланадими?*

Илгари амал қилган МКҚ кўриб чиқиладиган асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга ишдан бўшатиш нафақаси тўланишини назарда тутмас эди.

Бироқ амалиётда белгиланган қабул қилиш қоидалари бузилишида кўпинча ходим эмас, иш берувчи айбли бўлади (ўн тўрт ёшдан ўн олти ёшгача бўлган ўсмирларни ота-онасидан бирининг розилигисиз ишга қабул қилиш, аёллар ёки ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнатидан фойдаланиш қонун ҳужжатларига мувофиқ тақиқланган ишларга уларни қабул қилиш ва бошқалар). Бу ҳолларда ходимларга бирор-бир моддий ёрдам берилишини кафолатламасдан улар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини адолатли деб бўлмасди, албатта.

Шуни ҳисобга олиб, Меҳнат кодекси ходимларнинг ижтимоий муҳофазасини кучайтириш мақсадида мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш вақтида бўшатиш нафақасини тўлаш масаласига табақалаштириш йўли билан ёндашишни назарда тутлади.

МКнинг 109-моддасига мувофиқ, ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга камида бир ойлик ўртача иш ҳақи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланади. Қабул қилишнинг белгиланган қоидалари ходимнинг айби билан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ш.к.) бундан мустасно.

6.5. Ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 106-моддасининг 5-банди)

426 *Ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай расмийлаштирилади?*

Бошқа асослар билан бўлгани каби, ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳам буйруқ билан расмийлаштирилади. Ходимнинг вафоти тўғрисидаги гувоҳнома меҳнат шартномасини бекор қилиш

тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Ходим вафотининг гувоҳномада кўрсатилган санаси меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кун ҳисобланади. Вафот этган ходимнинг меҳнат дафтарчасига меҳнат шартномаси бекор қилинишининг сабаби кўрсатилмасдан, «Меҳнат шартномаси бекор қилинди» деб ёзиб қўйилади.

427 *Меҳнат дафтарчаси, буйруқнинг кўчирма нусхаси ва вафот этган ходимга тегишли ҳисоб-китоб пули кимга берилади?*

Вафот этганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхаси, вафот этган ходимнинг меҳнат дафтарчаси ва вафот этиш кунига тегишли ҳисоб-китоб пули оила аъзолари ёки унинг қарамоғида бўлган шахсларга топширилади.

428 *Дафн нафақаси қандай миқдорда ва кимга берилади?*

Вафот этган ходимга тегишли ҳисоб-китоб пулидан ташқари марҳумнинг оила аъзоларига ёки дафн маросимини ўз зиммасига олган шахсларга иш берувчи Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг уч баробари миқдорида дафн нафақаси тўлаши керак («Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар белгилаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 50-моддаси).

Ходимнинг вафоти тўғрисидаги гувоҳнома нафақа тўлаш учун асос бўлади.

Иш ҳақига коэффициентлар белгиланган туманлар ва жойларда нафақа миқдори ноишлаб чиқариш тармоқлари учун туман коэффициентини ҳисобга олган ҳолда белгиланади.

Кўпгина корхоналарнинг жамоа шартномаларида ходим вафот этган тақдирда унинг оила аъзоларига тўланадиган қўшимча тўловлар назарда тутилган. Бунда шуни назарда тутиш керакки, дафн нафақаси ижтимоий сугурта маблағлари ҳисобидан тўланади, марҳумнинг оила аъзоларига қонун ҳужжатларида кўзда тутилмаган қўшимча тўловлар эса корхона фойдаси ҳисобидан тўланади.

429 *Боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олиш ҳуқуқига ким эга?*

Боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олиш ҳуқуқи марҳумнинг оила аъзоларига тегишлидир. Вафот этган шахс-

нинг қарамоғида бўлган, ундан тўлиқ боқувида бўлган ёки учун доимий ва асосий кун кечириб маблағининг манбаи бўлиб қолган моддий ёрдамни олиб турган кишилар оила аъзолари ҳисобланади. Бунда марҳумнинг ёрдами доимий ва асосий ҳаёт кечириб маблағининг манбаи бўлган, лекин ўзлари ҳам бирор пенсия олиб турадиган оила аъзолари боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олишга ўтказилиш ҳуқуқига эгадирлар.

Меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари деб қуйидагилар ҳисобланади:

а) болалар, ака-укалар, опа-сингиллар ва набиралар ўн олти ёшга тўлмаган бўлса ёки ўн олти ёшдан катта бўлса ҳам ўн олти ёшга тўлмасдан ногирон бўлиб қолган бўлса. Бунда ака-ука, опа-сингил ва набиралар меҳнатга қобилиятли ота-оналари бўлмаган ҳоллар назарда тутилади;

б) ота, она, ўғай ота, ўғай она, хотин, эр, агар улар пенсия таъминоти ёшига этган (эркаклар — 60, аёллар — 55 ёшдан) ёхуд ногирон бўлсалар;

в) ёши ва меҳнат қобилиятидан қатъи назар, ота-оналардан бири ёки рафиқаси (эри) ёхуд бува, буви, ака (ука) ёки опа (сингил), агар вафот этган боқувчининг болалари, ака-укалари, опа-сингиллари ёки неваралари тарбияси билан ишловчиларга болага қараш бўйича ҳақ тўланмайдиган таътилда бўлиш ҳуқуқини берадиган ёшга тўлгунга қадар шуғулланиб, ишламаётган бўлса;

г) бува ва буви — қонун бўйича уларни боқиши шарт бўлган шахслар бўлмаганида.

Ўқувчилар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Вафот этган шахснинг болаларига, шунингдек ота-онасининг бирига ёки рафиқасига (эрига) ёхуд буваси, бувиси, ака ёки укаси, опа ёки сингисидан бирига, улар боқувчи қарамоғида бўлган-бўлмаганлигидан қатъи назар, пенсия тайинланади. Боқувчисини йўқотганлиги учун пенсия тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»¹ Қонуни билан белгиланади.

430 *Ходимнинг вафоти муносабати билан иш берувчи бир йўла нафақани кимга ва қанча миқдорда тўлайди?*

Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли вафот этган тақдирда марҳумнинг оила аъзоларига ёки марҳум қарамоғида бўлган шахсларга мазкур кор-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 9, 338-модда.

хонада тузилган жамоа шартномасида белгиланган миқдорда, агар у тузилмаган бўлса — иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан, бир йўла нафақа тўланади. Бу нафақанинг миқдори вафот этган ходимнинг олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас (МК 194-моддаси).

431

Қонуи хужжатлари вафот этган ходим қарамоғида бўлган шахсларга етказилган зарарни ундиришни назарда тутадими?

МКнинг 192-моддасига биноан ходим меҳнатда маъийб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек ўн олти ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга, марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек ота-онасидан бирита, умр йўлдошига ёки оиланинг бошқа аъзосига, агар у ишламасдан марҳумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши билан банд бўлса, зарарни тўлаши шарт.

Қарамоқда бўлиш фаразан олпнади ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Зарарни ундиришда:

— ўн олти ёшдан катта шахслар — агар улар шу ёшга тўлгунга қадар ногирон бўлиб қолган бўлсалар;

— олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;

— белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланадилар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақт (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарни ундиришга бўлган ҳуқуқига таъсир этмайди.

Ўн олти ёшдаги ва ундан катта ўқувчилар, ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқишни тутатгунларигача, лекин ўн саккиз ёшга қадар бўлган даврда, зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўладилар.

432

Вафот этган ходим қарамоғида бўлган шахсларга етказилган зарарни ундириш миқдори қандай белгиланади?

Вафот этган ходимнинг қарамоғида турган ва унинг вафоти муносабати билан етказилган зарарни ундиришга ҳақли

бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга ётказилган зарар марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақидан унинг ўзи ва қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз, лекин зарар ундирилишига ҳуқуқли бўлмаган шахсларга тўғри келадиган улуш чиқариб ташланган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига тегишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улар сонига бўлинади.

Вафот этган ходимнинг қарамоғида бўлмаган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тўлови миқдори куйидаги тартибда белгиланади:

— агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, зарар тўловлари суд тайинлаган миқдорда белгиланади;

— агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари уларнинг моддий аҳволи ва марҳум ҳаётлигида уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини ҳисобга олиб белгиланади.

Агар вафот этган ходимнинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айни бир вақтда зарар тўловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар тўловлари миқдори аввало марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлови суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади сўнгра, иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб, марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори юқорида кўрсатилган тартибда белгиланади (МКнинг 193-моддаси).

433

Зарарнинг тўловини олишга ҳақли шахсларнинг боқувчисини йўқотганлик сабабли тайинланган пенсияси ёки бошқа даромадлари зарар миқдорига таъсир қиладими?

Ходимнинг вафоти муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар қопланадиган зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқдаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоизидан оз бўлиши мумкин эмас (МК 193-моддасининг бешинчи қисми).

434 *Зарарни ундиришга доир ариза қанча муддатда кўриб чиқилиши ва қарор қабул қилиниши керак?*

Ходим вафот этган тақдирда зарарни ундириш тўғрисидаги ариза уни ундириб олишга ҳуқуқи бўлган манфаатдор шахслар томонидан иш берувчига берилади.

Иш берувчи зарарни тўлаш ҳақидаги аризани кўриб чиқиши ва ариза тушган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг зарарни тўлаш ҳақидаги буйруғининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил-асосли ёзма жавоби у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида манфаатдор шахсларга топширилади.

Манфаатдор шахслар ўш берувчи қароридан рози бўлмасалар ёки белгиланган муддатда жавоб олмасалар, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин (МК 197-моддаси).

6.6. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилишнинг бошқа асослари (МК 106-моддасининг 6-банди)

Умумий талаблар

435 *Қачон меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиш асосли деб эътироф этилади?*

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, МК 106-моддасининг 1-5-бандларида кўрсатилган ҳолатлар узил-кесил, тугалланган деб ҳисобланмайди.

Тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа барча ҳолатлар бўйича меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 6-бандига асосланиб бекор қилинади. Бунинг устига фақат:

— меҳнат шартномасини бекор қилишнинг мазкур ҳолати Ўзбекистон Республикасининг муайян қонунда назарда тутилган;

— бу ҳолатларнинг юзага келиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши унинг тарафлари ихтиёрига боғлиқ бўлмайди, шунинг учун, одатда, учинчи шахслар (муқобил хизмат органи, ўн саккиз ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси ва бошқалар) талаби бўйича амалга оширилади;

— мазкур ҳолат мавжуд экан, ҳақиқатан ҳам меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришнинг имкони бўлмаганида меҳнат

шартномаси МК 106-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиниши учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Демак, агар юқорида кўрсатилган шартлар мавжуд бўлганида, меҳнат шартномасини бекор қилиш МКнинг 106-моддасида кўрсатилмаган, лекин у ёки бу қонунда назарда тутилган ҳолатлар бўйича амалга оширилса, бу меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилинишининг қонуний асоси ҳисобланади.

436

Иш берувчи қандай ҳолатлар мавжуд бўлганида меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиши керак?

Шундай ҳолатларнинг бири МКнинг 247-моддасида назарда тутилган. Унга биноан иш берувчи меҳнат шартномасини ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ёки шу ишга вакил қилинган органлар талаби билан бекор қилишга мажбур (**муфассалроқ 438-443-саволларга қаранг**).

Юзага келиши билан иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши керак бўлган бошқа бир ҳолат Ўзбекистон Республикасининг «Муқобил хизмат тўғрисида»-ги¹ Қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 7 июндаги 275-сон қарори билан тасдиқланган «Муқобил хизматни ташкил этиш ва уни ўташ тартиби тўғрисида»ги² низомида назарда тутилган (**муфассалроқ 444-446-саволларга қаранг**).

Юқорида кўрсатилган ҳолатлар мисолида улар меҳнат шартномасини МК 106-моддаси 6-банди бўйича бекор қилишнинг асослигини белгилаш учун зарур ҳисобланган шартларга қанчалик жавоб беришини кўриб чиқамиз (**435-саволга қаранг**).

1. Ҳам биринчи, ҳам иккинчи ҳолат айтилган қонунда назарда тутилган (Меҳнат кодекси ва «Муқобил хизмат тўғрисида»-ги Қонунда).

2. Биринчи ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қилиш талаби ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ёки шунга вакил қилинган органлардан чиқаяпти. Иккинчи ҳолатда — муқобил хизматни бошқарувчи органлардан.

3. Иш берувчи биринчи ҳолда ҳам, иккинчи ҳолда ҳам учинчи шахсларнинг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш талабини рад этишга ҳақли эмас, шунинг учун кўрсатилган ҳолларда меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришнинг имкони йўқ деб ҳисобланади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, № 11, 434-модда.

² Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҚТ, 1993 йил, № 6, 34-бет.

437 *МК 106-моддасининг 6-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартиби қандай?*

МК 106-моддасининг 6-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги кўп жиҳатдан мавжуд бўлгани тақдирда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишга мажбур бўлган ҳолатларга боғлиқ муайян тартибга риоя этилишини талаб қилади (**муфассалроқ 438, 445-саволларга қараг**). Мазкур асос бўйича олдиндан бирор-бир огоҳлантириш, шунингдек ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилинмайди.

Меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 6-бандига кўра исталган вақтда бекор қилиниши мумкин, шу жумладан ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган вақтда, таътилларда бўлганида ва ш.к. вақтларда ҳам.

Қонун ҳужжатларида ушбу асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилгандан кейин ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш, ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш кўзда тутилмаган.

Меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда:

— меҳнат шартномасини бекор қилишни ким (ўн саккиз ёшга тўлмаган шахснинг отаси, онаси, муқобил хизмат органлари ва бошқалар) талаб қилганлиги;

— МК 106-моддасининг 6-бандига таянилиши;

— қонуннинг мазкур ҳолат мавжудлигида меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришнинг имкони йўқлигини назарда тутувчи моддаси асос қилиб кўрсатилиши зарур (**443, 446-саволларга қараг**).

Ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ва шунга вакил қилинган органларнинг талабига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш

438 *Қандай ҳолларда ота-оналар ва шунга вакил қилинган бошқа органлар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини талаб қилишга ҳақли бўладилар?*

МКнинг 247-моддасига биноан ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ва шунга вакил қилинган органлар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда за-

рар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар.

МКнинг 247-моддаси мазмунидан аниқ кўришадиги, мазкур ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги талаб ягона мақсадни — балоғат ёшига етмаганларнинг соғлиғи ва маънавий тарбияси тўғрисида гамхўрлик кўрсатишни назарда tutади.

439 *Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишни ким талаб қилиши мумкин?*

МКнинг 247-моддасида ўн саккиз ёшга тўлмаган ҳолим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишга ҳақли бўлган шахслар (органлар)нинг мукамал рўйхати келтирилади. Уларга:

- мазкур ўсмирнинг ота-онаси;
- унинг васийси ёки ҳомийси;
- шунга вакил қилинган орган киради.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимнинг ота-онаси қонун ҳужжатларига мувофиқ, бирор-бир махсус рухсатсиз ўзларининг балоғатга етмаган болалари ҳуқуқларини ҳимоя қилишга ҳақлидирлар.

Агар балоғатга етмаган шахс ота-она васийлигисиз қолган бўлса (ота-онасининг вафоти, ҳуқуқидан маҳрум қилиниши оқибатида), қонун ҳужжатлари уларга васийлик ёки ҳомийлик белгилашга рухсат беради (**440-саволга қараиғ**).

Ўсмирлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга вакил қилинган органларга:

- меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар (давлат меҳнат техник инспекцияси ёки касаба уюшмаларининг техник инспекцияси);
- вояга етмаганлар ишлари шуғулланувчи комиссиялар киради.

440 *Васийлик ва ҳомийлик деганда нима тушунилади?*

Ўн беш ёшга тўлмаган, шунингдек ўн беш ёшдан катта болалар, башарти болалар руҳий касаллик ёки ақлий ноқислик оқибатида белгиланган тартибда юридик лаёқатсиз деб топилган бўлсалар, улар устидан васийлик ўрнатилади.

Ўн бешдан ўн саккиз ёшгача бўлган вояга етмаганлар устидан ҳомийлик ўрнатилади.

Васийлик ва ҳомийлик вазифаларини амалга ошириш — ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга нисбатан — давлат таълим

бошқаруви органларига, шунингдек суд юридик лаёқатсиз ёки чекланган лаёқатли деб топган шахслар (шу жумладан, балоғат ёшига тўлмаганлар) устидан васийлик соғлиқни сақлаш органларига ва соғлиғининг ҳолати бўйича васийликка муҳтож лаёқатли шахсларга нисбатан ижтимоий таъминот бўлимлари зиммасига юкланади.

Васийлик ва ҳомийлик вазифаларини бевосита амалга ошириш учун васийлик ва ҳомийлик органи муайян шахсни васий ёки ҳомий сифатида тайинлайди.

Васийлар ўз қарамоғида бўлганларнинг қонуний вакиллари ҳисобланадилар ва уларнинг номидан улар манфаатларини кўзлаб барча зарур юмушларни бажарадилар.

Васийлар ўз васийлигидаги шахсларга улар ўз ҳуқуқларини амалга оширишлари ва вазифаларини бажаришларида кўмаклашадилар, шунингдек уларни учинчи шахсларнинг сунистеъ-молликларидан ҳимоя қиладилар.

Васий ҳам, ҳомий ҳам ўз васийлигидаги ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишга ҳақли, лекин иш берувчи бундай талаб қўйган шахс ҳақиқатан васий (ҳомий) эканлигига ишонч ҳосил қилиши керак.

441

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги талаб иш берувчига қандай шаклда берилиши керак?

Қонун ҳужжатлари ота-оналар, васийлар ва ш.к.лар мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги талаби қандай шаклда берилиши кераклигини белгиламайди. Лекин низоларнинг олдини олиш учун, муаллифларнинг фикрича, шундай талаб ҳақиқатан ҳам қўйилганлигини исботловчи энг яхши далил, албатта, тегишли ёзма ариза ҳисобланади.

Меҳнат муҳофазаси органи (масалан, давлат меҳнат техник инспекцияси ёки касаба уюшмаларининг техник инспекцияси ва бошқалар)нинг бундай талаблари фармоёиш кўринишида берилиши мумкин. Вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссия талаби — комиссиянинг тегишли қароридан кўчирма кўринишида берилади.

442

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ўсмирлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги талабда нималар кўрсатилиши керак?

Ҳар қандай ҳолда ҳам ариза, фармойиш ёки қарор кўчирмасида мавжудлиги ўн саккиз ёшга тўлмаган ўсмирлар билан меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга имкон бермайдиган аниқ сабаблар кўрсатилиши керак. Бундай сабаблар сирасига: ўсмирнинг соғлиғига салбий таъсир кўрсатувчи меҳнат шартлари; ишни ўқиш жараёни билан уйғунлаштиришнинг имкони бўлмаслиги; ишнинг ўсмирнинг маънавий тарбиясига зарарли таъсир кўрсатувчи хусусияти ва ш.к.лар кириши мумкин. Балоғат ёшига етмаган ходимнинг отаси ёки онаси корхона раҳбарига юборадиган ариза, масалан, қуйидаги мазмунда бўлиши мумкин:

«Корхонагизнинг йиғув цехида 2-разряд билан йиғувчи-слесарь бўлиб ишлаётган ўғлимиз билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишингизни талаб қиламиз, чунки унинг сурункали куз касаллиги кескин кучайиб кетди. Касаллик кучайишининг сабабларидан бири ўғлимиз ўз меҳнат вазифаларини бажарётганида кўзининг ортиқча зўриқишидан иборат.

Тиббий хулосанинг кўчирма нусхаси илова қилинади».

443

Отаси-онасининг талабига кўра балоғатга етмаган ходимлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қандай тартибда амалга оширилади?

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги талаб тегинли шахслардан белгиланган тартибда олинган бўлса, иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинишининг мақсадга мувофиқлигини муҳокама қилишга ҳақли эмас. Шундай талаб олинган тақдирда иш берувчи ўсмир билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиши керак. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг эҳтимол тутилган варианты қуйидаги мазмунда бўлиши мумкин:

«Йиғув цехининг 2-разрядли слесари балоғатга етмаган Д. билан меҳнат шартномаси 13 июлдан эътиборан ота-онасининг талабига кўра, МК 106-моддасининг 6-банди, унинг соғлиғига зарарли таъсир кўрсатаётган ишни давом эттириш мумкин эмаслиги сабабли (МКнинг 247-моддаси) бекор қилинсин».

Муқобил хизмат органининг талабига кўра муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш

444

Иш берувчи зарурият туғилган тақдирда муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини муқобил хизмат органларининг тегишли рухсатисиз бекор қилишга ҳақлими?

Ўзбекистон Республикасининг «Муқобил хизмат тўғрисида»¹ Қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 7 июндаги 275-сон қарори билан тасдиқланган «Муқобил хизматни ташкил этиш ва уни ўташ тартиби тўғрисида»²ги² низом муқобил хизмат ходими билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг алоҳида тартибини белгилайди. Унга биноан иш берувчи ҳар қандай ҳолатларда ҳам хизматчи билан меҳнат шартномасини муқобил хизмат органининг тегишли билдируви (талаби)сиз бекор қилишга ҳақли эмас.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши муносабати билан муқобил хизмат хизматчиси эгаллаб турган лавозим (иш) қисқартириладиган ҳолларда, иш берувчи тегишли муқобил хизмат органини бу ҳақда икки ой олдин ёзма равишда хабардор қилиши керак. Муқобил хизмат хизматчиси уни ўташдан бўйин товлаб, ишга чиқмаса ёки меҳнат интизомини бошқача бузишларга йўл қўйса ҳам шундай билдирувнома жўнатилиши керак.

445 ***Муқобил хизмат хизматчилари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши учун нима асос бўлиб ҳисобланади?***

Муқобил хизмат органи иш берувчига юборган билдирувнома (11-сон шакл) муқобил хизмат хизматчиси билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлиб ҳисобланади. Унда иш берувчига муқобил хизмат хизматчиси билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тақлифита асос бўлган ҳолатлар (сабаблар) кўрсатилади. Масалан:

«Корхона раҳбарига

Сизга шуни маълум қиламанки, муқобил хизмат хизматчиси М. Куролли Кучлар хизматидан захирага муддатидан олдин

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, № 11, 434-модда.

² Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҚТ, 1993 йил, № 6, 34-бет.

бўшатилиши учун асосга эга. Сиз юқорида кўрсатилган хизматчи билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишингиз, у билан тўла ҳисоб-китоб қилиб, уни ҳисобга қўйиш учун меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқ кўчирмаси билан мудофаа ишлари бўлимига юборишингиз керак.

Тошкент шаҳар мудофаа ишлари бошқармаси муқобил хизмат бўлимининг бошлиғи».

446

Муқобил хизмат хизматчиси билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш тартиби қандай?

Билдирув хати асосида иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиши ва тегишли буйруқ чиқариши керак. Шундай буйруқнинг мумкин бўлган вариантини таклиф қиламиз:

«Муқобил хизмат хизматчиси, бешинчи разрядли слесарь М. билан меҳнат шартномаси 15 ноябрдан бошлаб, шаҳар муқобил хизмат бўлимининг талабига кўра (Ўзбекистон Республикаси «Муқобил хизмат тўғрисида»ги Қонунининг 15-моддаси) муқобил хизмат муддатидан аввал тугаши муносабати билан бекор қилинсин, МК 106-моддасининг 6-банди».

Муқобил хизмат органининг тартиб рақами ва билдирув санаси қайд қилинган билдирув хати мазкур буйруқни чиқариш учун асос бўлади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган кунни муқобил хизмат хизматчисига: унга тегишли иш ҳақи, меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхаси ва «меҳнат шартномаси бекор қилинди», «199__ йил «__»__ даги __ - сон буйруқ» қайдлари ёзилган меҳнат дафтарчаси берилади.

Буйруқнинг кўчирма нусхаси ва меҳнат дафтарчасидаги қайд корхона раҳбарининг имзоси ва корхона муҳри билан тасдиқланиши керак.

Муқобил хизмат органининг билдирув хати асосида иш берувчи муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини мазкур асос бўйича Ўзбекистон Республикасининг «Муқобил хизмат тўғрисида»ги Қонунда назарда тутилган бошқа сабаблар, яъни:

- янги хизмат жойига ўтказилиши муносабати билан;
- белгиланган хизмат муддати тугаши муносабати билан бекор қилишга ҳаққидир.

Бунда шунини унутмаслик керакки, билдирув хатида кўрсатилган сабабдан қатъи назар, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда МК 106-моддасининг 6-бандига асосланиш керак, чунки айни мана шу асос қонунда назарда тутилган мазкур ва унга ўхшаш бошқа ҳолларда меҳнат шарт-

номасини тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш имкониятини белгилайди.

7. Меҳнат шартномасини меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилиш (МК 97-моддасининг 5-банди)

447

Меҳнат шартномасида уни бекор қилишнинг Меҳнат кодексига назарда тутилмаган қўшимча асосларини келтириш мумкинми?

Меҳнат шартномасини Меҳнат кодексига назарда тутилган асосларга кўра бекор қилиш мумкин. Агар меҳнат шартномаси Меҳнат кодексига назарда тутилмаган асослар бўйича бекор қилинса, унинг бекор қилиниши ғайриқонуний бўлади. Умумий қоида шундай.

Бу қоидадан истисно МК 97-моддасининг 5-бандида қайд қилиб кўйилган. Унга биноан меҳнат шартномасини бевосита меҳнат шартномасининг ўзида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилишга йўл қўйилади. Бунда шуни унутмаслик керакки, ходимларнинг ҳар бири билан ҳам меҳнат шартномасида меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг қўшимча асосларини келишиб олиш мумкин эмас.

МК 97-моддасининг 5-бандида кўрсатилишича, меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг (кодексда назарда тутилганидан ташқари) шартлари, агар бунга қонун йўл қўйсагина, тарафлар томонидан меҳнат шартномасида шартлашиб олиниши мумкин.

Чунончи, «Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги¹ Қонуннинг 16-моддасига биноан, мулкдор ёки у вакил қилган орган корхона раҳбари билан меҳнатга оид муносабатларни фақат қонун ҳужжатларида қайд қилинган асослар бўйича эмас, балки шартномада назарда тутилган асослар бўйича ҳам бекор қилишга ҳақлидирлар. Бинобарин, корхона мулкдори ёки у вакил қилган орган билан шу корхона раҳбари ўртасида тузиладиган меҳнат шартномасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча, қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган асослари келишиб олиниши мумкин. Шартномада келишилган ҳолатлар юзага келган ҳолда корхона раҳбари билан меҳнат шартномаси МК 97-моддасининг 5-бандига кўра бекор қилиниши мумкин.

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1991 йил, № 4, 78-модда; 1993 йил, № 6, 946-модда; 1994 йил, № 10-11, 285-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 9, 193-модда.

Меҳнат шартномасида корхона раҳбарининг ўринбосари ёки корхонанинг бошқа мансабдор шахслари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутиш мумкинми?

Бошқа ходимлар, шу жумладан корхоналар раҳбарларининг ўринбосарлари билан ҳам, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари келишиб олиниши мумкин эмас, чунки «Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги Қонун меҳнат шартномасида фақат корхона раҳбари билан шундай қилинишига йўл қўяди. Шунга қарамаздан, агар бошқа ходимларнинг меҳнат шартномасига, ҳатто уларнинг розилиги билан ҳам, меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг қўшимча асослари киритиладиган бўлса, шартноманинг бу шarti юридик кучга эга бўлмайди, МКнинг 5-моддасига мувофиқ ғайриқонуний деб топилиши керак.

Бу гап корхонани жамоа органи бошқарган ҳолатларга тааллуқли эмас. Чунончи, масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги¹ Қонунининг 86-моддасига биноан акциядорлик жамиятининг жорий фаолиятига раҳбарлик жамиятнинг коллегиял органи (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин. Бинобарин, бошқарув (дирекция)нинг ҳар бир аъзоси билан тузилган меҳнат шартномасида ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари келишиб олиниши мумкин.

Муассаса ва ташкилотларнинг раҳбарлари билан тузилдиган меҳнат шартномаларида қўшимча асослар назарда тутилиши мумкин эмас, чунки улар «Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги Қонун таъсиридан холидирлар.

МК 97-моддасининг 5-бандида назарда тутилган асослар тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасини бекор қилишдан нима билан фарқланади?

Эслатиб ўтамизки, авваллари, меҳнат шартномасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари (ҳолатлари) келишиб олинган пайтларда, бу асослар юзата келган тақдирда шартноманинг бекор қилиниши, одатда тарафларнинг келишувига биноан амалга ошириларди (собиқ МҚК 36-моддасининг 1-банди).

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, № 5-6, 61-модда.

Шуни билиб қўйиш керакки, эндиликда бу қоида ўз юридик кучини йўқотган. Ҳозирги вақтда, юқорида таъкидланганидек, Меҳнат кодекси бундай ҳолатлар учун меҳнат шартномасини бекор қилишнинг махсус асосини назарда тутлади.

Биринчидан, тарафларнинг келишуви меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асоси ҳисобланиб, унга биноан меҳнатга оид муносабатлар ҳар қандай ходим билан, у қаерда ишлаши, қандай ишни бажариши ёки қандай лавозимни эгаллаганлигидан қатъи назар, бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасининг шартнома ўзида назарда тутилган асослар бўйича (МК 97-моддасининг 5-банди) бекор қилиниши эса фақат ходимларнинг қонунда назарда тутилган тоифаларига нисбатан қўлланилиши мумкин.

Иккинчидан, мавжуд бўлгани тақдирда меҳнат шартномаси МК 97-моддасининг 5-бандига кўра бекор қилиниши мумкин бўлган сабаблар (ҳолатлар) меҳнат шартномасида келишиб олинади. Фақат шу ҳолатлар юзга келган тақдирдагина тегишли равишда ходим ёки иш берувчи, бошқа тараф буни ёқлаш-ёқламаслигидан қатъи назар, меҳнат шартномасини бекор қилишлари мумкин. Меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига биноан бекор қилинган вақтда тарафларни қандай сабаблар (ҳолатлар) шундай келишувга олиб келганлиги аҳамиятга эга эмас. Фақат келишув ҳақиқатан ҳам ихтиёрий бўлиши, яъни ҳар икки томон меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишни хоҳлаганликлари муҳимдир. Бундан ташқари, тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш имкониятини шартномада келишиб ўтиришнинг зарурияти йўқ, чунки бу имконият тарафларга қонунда бериб қўйилган.

450

Аввал бўлгани каби, педагог ва илмий ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутиш мумкинми?

Мазкур масалани тушунтириб беришнинг зарурияти йўқолгани йўқ, чунки педагогик муассасаларнинг айрим раҳбарлари, афсуски, ўз кучини йўқотган меҳнат тўғрисидаги норматив ҳужжатларга амал қилишни давом эттирмоқдалар.

Эслатиб ўтишни истардикки, ҳақиқатан ҳам илгари (Меҳнат кодекси кучга киргунигача) амал қилиб келган айрим норматив ҳужжатлар меҳнат шартномасида уни бекор қилишнинг қўшимча асосларини келишиб олиш имкониятига йўл қўярди (масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 7 августдаги 392-сон қарори билан бекор қилинган «Педагог ходимлар билан меҳнат шартномалари тузишнинг контракт шакли тўғрисида»ги низом).

Шу Низомнинг 14-бандига асосан педагог ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси муддатидан илгари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган асослар бўйича ҳам, меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар бўйича ҳам бекор қилинишига йўл қўйиларди. Илмий ходимларга тааллуқли тегишли Низом ҳам шунга ўхшаш мазмундаги нормани назарда тутарди.

Кўрсатилган Низомлар Меҳнат кодекси кучга кирганидан анча кейин бекор қилинганлигига қарамасдан, уларнинг кўпгина нормалари Меҳнат кодекси кучга кириши билан бир пайтда ўз юридик кучини йўқотди. Бу ҳолат шу билан изоҳланадики, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 21 декабрда тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида»ги қарорига мувофиқ Меҳнат кодекси амалга киритилган кундан эътиборан меҳнат тўғрисидаги амалдаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг Кодексга зид бўлмаган қисми қўлланилмоқда.

Масалан, педагог ва илмий ходимлар билан бир йилдан беш йилгача муддатта меҳнат шартномасини тузиш имконияти ёки меҳнат шартномасига уни бекор қилишнинг Меҳнат кодексига назарда тутилганидан ташқари, қўшимча асослари киритилишига йўл қўйилиши хусусидаги шарт шулардан биридир.

Бинобарин, Меҳнат кодекси амалга киритилган кундан (яъни 1996 йил 1 апрелдан) бошлаб педагог кадрлар ва илмий ходимлар билан фақат умумий асослардагина меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилиш мумкин. Меҳнат шартномасига уни бекор қилишнинг Меҳнат кодексига назарда тутилмаган қўшимча асослари киритилиши, МКнинг 5-моддасига кўра ҳақиқий эмас деб ҳисобланади, чунки улар ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларидагига нисбатан ёмонлаштиради.

451

Меҳнат шартномасида (Кодексда назарда тутилганидан ташқари) шартномани бекор қилишнинг қандай қўшимча асосларини келишиб олиш мумкин?

«Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги Қонунга биноан мулкдор билан корхона раҳбари ўртасида меҳнат шартномасини тузиш чоғида уни бекор қилишнинг қўшимча (Меҳнат кодексига назарда тутилмаган) асослари келишиб олинмишига йўл қўйилади.

Эслатиб ўтамизки, корхона раҳбари билан меҳнат шартномасида, бундан ташқари, МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига биноан, бир марта содир этганлик учун меҳнат шартномасининг бекор қилиниши мумкин бўлган меҳнат вазибаларини қўпол бузишлар рўйхати назарда тутилиши мумкин (**муфассалроқ 336-саволга қarang**).

Кўрсатилган рўйхатларни бир-биридан фарқлай билиш керак. Агар меҳнат вазифаларини бир марта қўпол бузишлар рўйхати раҳбарнинг шахсий интизомсизлиги ҳолларида меҳнат шартномаси бекор қилинишини назарда тутса, қўшимча асослар рўйхати юз берган тақдирда корхона мулкдори корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган муайян ҳолатларни назарда тутади. Бу ҳолатлар кўн жиҳатдан корхона бажараётган вазифаларнинг ўзига хослиги, алоҳида хусусиятларига боғлиқ бўлади. Шундай ҳолатларнинг мумкин бўлган рўйхатини келтирамиз.

«1. Корхона муайян муддатда:

— режа топшириқларини;

— акциядорлар умумий йиғилишининг қарорларини ва ш.к.ларни бажармаслиги.

2. Корхонада:

— хавфсиз меҳнат шартлари;

— моддий бойликларнинг сақланиши;

— зарур меҳнат интизому;

— тижорат сирининг сақланиши ва ш.к.лар таъминланмаслиги».

Мазкур рўйхатнинг мазмунидан кўриниб турибдики, уларда кўрсатилган ҳолатларнинг биронтаси ҳам раҳбарнинг шахсий интизомсизлигига алоқадор эмас. Корхона олдида турган вазифаларнинг бажарилиши учун зарур чоралар кўрилиши таъминланмаганлиги натижасида шу ҳолатларнинг юзага келиши мумкин бўлади.

Корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг мазкур асосга кўра бекор қилиниши юзасидан низо келиб чиққан тақдирда корхона раҳбари мазкур ҳолат келишиб олинган меҳнат шартномасини ва шу ҳолат юзага келганлигини тасдиқловчи ҳужжатларни (режа ёки акциядорлар умумий йиғилиши қарорининг бажарилмаганлиги тўғрисидаги ҳисобот маълумотлари; корхонада хавфсизлик техникасини қўпол бузиш фактлари; меҳнат интизомининг қониқарсиз ҳолати ва ш.к.) тақдим этиши керак. Агар мазкур ҳолат (шароит) меҳнат шартномасида келишиб олинмаган бўлса, ҳатто корхона фаолиятининг кўрсатиб ўтилган қониқарсиз фаолияти мавжуд бўлган тақдирда ҳам, мулкдор корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 5-банди бўйича бекор қилишга ҳақли эмас.

Корхона раҳбари билан меҳнат шартномасида, масалан, мулкдор ёки у вакил қилган орган томонидан ўз зиммасига олинган мажбуриятларнинг бажарилмаганлиги билан боғлиқ ҳолатлар ҳам келишиб олинган бўлиши мумкинки, улар мавжуд бўлган тақдирда раҳбар ўз ташаббусига кўра ишни ташлаб кетишга (меҳнат шартномасини бекор қилишга) ҳақлидир. Шубҳасиз, раҳбар МКнинг 99-моддасига мувофиқ меҳнат шарт-

номасини ўз ташаббуси бўйича оддий тартибда ҳам бекор қилиши мумкин. Бироқ, раҳбар билан меҳнатга оид муносабатларнинг МК 97-моддаси 5-банди бўйича бекор қилиниши меҳнатга оид муносабатларнинг ўз ихтиёрига кўра бекор қилинишидан фарқ қилади. Биринчидан, МК 97-моддасининг 5-банди бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши шартнома билан белгиланади. Иккинчидан, агар раҳбар мулкдор ўз мажбурияти билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилса, бу ҳолда меҳнат шартномаси, одатда, раҳбарга қўшимча, шу жумладан моддий хусусиятдаги кафолатлар беришни назарда тутаяди.

452 *Меҳнат шартномасини МК 97-моддаси 5-банди бўйича бекор қилиш қандай расмийлаштирилади?*

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда МК 97-моддасининг 5-бандига таянилиши, унга ёзилган асосда эса меҳнат шартномасини бекор қилиш мазкур ҳолатининг (шартининг) меҳнат шартномасида назарда тутилган аниқ банди кўрсатилиши керак. Бундай буйруқнинг намуна варианты қуйи-дагича бўлиши мумкин:

«Автобаза директори Комиш Алламуродов билан меҳнат шартномаси 1998 йил 12 октябрдан эътиборан моддий бойликлар сақланиши устидан зарур назорат таъминланмаганлиги учун бекор қилинсин, МК 97-моддасининг 5-банди.

Асос: К. Алламуродов билан тузилган меҳнат шартномасининг _____-банди.

Буйруқнинг кўчирма нусхасини олдим.

сана

ИМЗО

8. Меҳнат шартномасини янги муддатга сайланмаганлик (танловдан ўтмаганлик) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлик муносабати билан бекор қилиш (МК 97-моддасининг 6-банди)

453 *Меҳнат кодекси қачон МК 97-моддасининг 6-бандида кўзда тутилган меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси билан тўлдирилди?*

1998 йилнинг май ойигача Меҳнат кодексининг 97-моддаси меҳнат шартномасини бекор қилишнинг фақат бешта асосини ўз ичига оларди. Шунинг учун Ўзбекистон Республи-

касининг 1998 йил 1 майда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги Қонуни билан бу модданинг мазмуни меҳнат шартномасини бекор қилишнинг яна бир асосини — «янги муддатга сайланмаганлиги (танловдан ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) ишгирок этишни рад қилганлиги муносабати билан» — назарда туғувчи олгинчи банд билан тўлдирилганлигига эътиборни қаратиш зарур.

Эслатиб ўтамизки, мазкур қўшимча киритилганига қадар кўрсатилган ҳолларда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши МКнинг 105-моддаси бўйича шартнома муддатининг ўтиши муносабати билан амалга ошириларди. Аммо меҳнат шартномаси сайланиш ёки танловдан ўтиш муддати тугаганлиги муносабати билан бекор қилиниши муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилинишидан жиддий фарққа эгадир (муфассалроқ 457-саволга қаранг).

454

Меҳнат шартномасини МКнинг 97-моддаси 6-бандига кўра бекор қилиш қандай ҳолларда асосли ҳисобланади?

Қуйидаги шартлар мавжуд бўлган тақдирда меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-бандида назарда тутилган сайланмаганлик (танловдан ўтмаганлик) муносабати билан бекор қилиш асосли деб топилиши мумкин:

— мазкур асос қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасини тузишнинг алоҳида тартибини назарда тутган шахсларга, яъни улар сайланганларидан ёки танловдан ўтганларидан кейин қўлланилган (муфассалроқ 455-саволга қаранг);

— кўрсатилган шахслар билан меҳнат шартномаси сайланиш ёки танловдан ўтиш муддати тугаганидан кейин амалга оширилган (456-саволга қаранг);

— меҳнат шартномаси бекор қилинишидан аввал ваколатлар муддати тугаганидан кейин қайтадан сайланмаслик, танловдан ўтмаслик ёки қайта сайланишни, танловдан ўтишни рад этиш факти содир бўлган (456-саволга қаранг).

Шундай қилиб, МК 97-моддасининг 6-банди меҳнат шартномасини бекор қилишнинг фақат қонун ҳужжатлари ишга қабул қилишнинг алоҳида тартибини белгилайдиган шахсларга дахлдор бўлган қўшимча асосини назарда тутгани. У меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асослари сирасига тааллуқли эмас, шу муносабат билан унинг бекор қилиниши ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ёки у таътилларда бўлган вақтида амалга оширилиши мумкин. Унга мувофиқ меҳнат шартномасининг бекор қилиниши учун ходимларнинг вакиллик органи ёки маҳаллий

меҳнат органининг розилиги талаб қилинмайди. Бундай розилик жамоа келишувига ёққ жамоа шартномасида кўзда тутилиши мумкин эмас.

455 *Меҳнат шартномаси қандай ходим билан МК 97-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилиниши мумкин?*

Юқорида таъкидланганидек (454-саволга қаранг), МК 97-моддасининг 6-бандида назарда тутилган қўшимча асос ҳар бир ходимга ҳам қўлланилиши мумкин эмас. Бинобарин, мазкур асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонуний бўлиши кўп жиҳатдан бу асос жорий этиладиган шахслар доирасини тўғри танлаш маҳоратига боғлиқ. Эслатиб ўтаемизки, МК 72-моддасининг учинчи қисмига биноан тарафлар меҳнат шартномасини тузишларидан олдин қўшимча ҳолатлар бўлиши мумкин. Шундай ҳолатлар сирасига: лавозимга сайланиш, танловдан ўтиш, суҳбатлашув ва ш.к. киради. Бу эслатиш бежиз эмас, чунки МК 97-моддасининг 6-бандида назарда тутилган асос фақат меҳнат шартномаси тузилишидан олдин лавозимга сайланган ёки танловдан ўтган шахсларгагина тааллуқлидир. Лекин шахслар доирасини тўғри танлаш учун фақат шу белгининг ўзини ҳисобга олиш етарли эмас, чунки бу асос сайланган ёки танловдан ўтган ҳар бир шахсга даҳл қилмайди. Фақат қонун ҳужжатларига мувофиқ улар ўтказилишининг муайян муддатни назарда тутувчи сайланишлар ва танлов ўтказишлар эътиборга олинаши керак, яъни, муайян лавозимга сайланган ёки танловдан ўтган шахс муайян давр мобайнида тегишли ваколатларга эга бўлиб, бу давр ўтганидан кейин бу лавозимга қайта сайлов ёки янги танлов ўтказилади.

Масалан, олий ўқув юрларининг кафедра мудирлари, профессорлари, катта ўқитувчилари, ўқитувчилари, ассистентлари лавозимлари беш йил муддатда танлов бўйича алмаштирилади. Беш йиллик муддат ўтгач, кўрсатилган лавозимлар ўша тартибда алмаштирилади.

Касаба уюшмалари федерацияси раиси, унинг биринчи ўринбосари ва касаба уюшмалари бирлашмасининг кўпгина бошқа раҳбарлари ҳам беш йил доирасида турли муддатларга сайланадилар.

Айни вақтда МК 97-моддасининг 6-бандига кўра гарчи сайланган ёки танловдан ўтган бўлсада, лекин танлови бир галги тусда ўтказилган шахслар билан меҳнатга оид муносабатларни тўхтатиш мумкин эмас. Чунончи, у ёки бу лавозимга бирмунча малакалироқ ходимни танлаб олиш мақсадида вақтли матбуотда у ёки бу фазилатли шахсларни танловда иштирок этишга таклиф қилиб, эълонлар берилади. Шундай танловдан ўтган шахс билан меҳнат шартномаси тузилади.

Бундан ташқари, кўпгина уставлар, низомларда сайловдан ўтган корхоналарнинг раҳбарлари билан муддатли меҳнат шартномаси тузиши назарда тутилган. Бу ҳолда меҳнат шартномаси МК 97-моддасининг 6-банди билан эмас, балки шартноманинг муддати тугаши муносабати билан (МКнинг 105-моддаси) бекор қилиниши мумкин.

Шундай қилиб, фақат алмашгирилиши қонун ҳужжатларига мувофиқ муайян муддатда сайланиш ёки танловдан ўтиш йўли билан амалга ошириладиган лавозим (иш)да ходим билан меҳнат шартномаси янги муддатга сайланмаганлик (танловдан ўтмаганлик) ёхуд сайланишда (танловда) иштирок этишни рад этиш муносабати билан МК 97-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиниши мумкин.

456

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг МК 97-моддаси 6-бандида назарда тутилган асосидан меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш асосининг фарқи нимада?

Янги муддатга сайланмаганлик (танловдан ўтмаганлик) ёхуд сайланиш (танлов)да иштирок этишни рад қилиш муносабати билан меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиш асосини муддатли шартномани муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш асосидан (МКнинг 105-моддаси) фарқлай билиш керак, чунки бу нарса уларнинг қўлланиш тартиби, бинобарин, қонуний бўлиши билан бевосита боғлиқдир.

Эслатиб ўтамизки, муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш учун унинг тугаши вақти муҳим ҳисобланади, чунки айни тугаши вақтининг етиб келиши тарафларнинг ҳар бирига меҳнатга оид муносабатларни бир ҳафта ичида тўхтатиш имконини беради (**муфассалроқ 397-саволга қarang**).

Бундан фарқли равишда сайланиш ёки танловдан ўтишнинг ўзи ҳали меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиниши учун асос ҳисобланмайди. Кейинги ҳолда навбатдаги сайлов ёки танловни ўтказиш тартибининг ўзи зарур шарт ҳисобланади. Ва фақат ходим янги муддатга сайланмаган (танловдан ўтмаган) тақдирдагина ёки сайланиш (танлов)да иштирок этишни рад қилганидан кейингина иш берувчи у билан қонуний асосларда МК 97-моддасининг 6-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлади. Бунда, муддати тугаши муносабати билан қатъиян белгиланган даврда бекор қилиниши (бир ҳафта ичида) мумкин бўлган муддатли меҳнат шартномасидан фарқли равишда меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-банди бўйича бекор

қилиш учун Кодекс бундай чеклашларни назарда тутмайди. Бинобарин, у белгиланган муддатда қайта сайлов (танлов) ўтказилганидан кейин бекор қилиниши мумкин. Чунончи, масалан, педагог ходимларни олий ўқув юртларига ишга қабул қилишнинг танлов тизими тўғрисидаги низомда белгиланганки, ўзлари илгари эгаллаб келган лавозимларга танлов бўйича сайланмаган, шунингдек танловда иштирок этиш учун ариза бермаган шахслар билан меҳнат шартномаси янги муддатга сайланмаганлик (танловдан ўтмаганлик) ёхуд сайлов (танлов)да иштирок этишни рад қилганлик муносабати билан семестр тугаганидан кейин МК 97-моддасининг 6-бандига биноан бекор қилинади.

457

Сайлаш (танловдан ўтиш) муддати тугагунига қадар меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилиш мумкинми?

Юқорида таъкидланганидек, меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-банди бўйича белгиланган тартибда **(456-саволга қаранг)** бекор қилиш фақат сайланган (танловдан ўтилган) муддат тугаганидан кейин амалга оширилиши мумкин. Бунда сайланган (танловдан ўтган) ходим билан меҳнат шартномаси муддат тугамагунигача умуман бекор қилиниши мумкин эмас деган тасаввур туғилиши керак эмас. Мазкур ҳолда сўз фақат янги муддатга сайланмаганлик (танловдан ўтмаганлик) ёхуд сайлов (танлов)да иштирок этишни рад қилганлик муносабати билан меҳнат шартномасини МК 97-моддаси 6-бандига кўра бекор қилишга йўл қўйиб бўлмаслик хусусида бормоқда.

Бинобарин, сайлов (танлов) муддати ўтунига қадар ходим меҳнат шартномасини ўз хоҳиши бўйича умумий асосларда бекор қилиши мумкин. Бундан ташқари, ходим билан меҳнат шартномаси меҳнат вазифалари бузилганлиги, ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги ва Меҳнат кодексига назарда тутилган бошқа асослар бўйича белгиланган тартибда бекор қилиниши мумкин.

9. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш, меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини, меҳнат дафтарчасини бериш ва ҳисоб-китоб қилиш

458 *Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби қандай босқичларни ўз ичига олади?*

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг барча русум-қоидаларини икки босқичга бўлиш мумкин.

Биринчи босқичда меҳнат шартномасининг тарафлари ёки учинчи шахслар муайян асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қарор қабул қиладилар ва тегишли асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонун ҳужжатларида белгиланган тартиби уларга юклайдиган зарур шартларни бажарадилар.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш иккинчи босқичининг муҳимлиги ҳам бундан қолишмайди. Бу босқич меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш, зарур ҳужжатларни ходимга бериш ва у билан ҳисоб-китобни амалга ошириш жараёнларини ўз ичига олади.

459 *Меҳнат шартномасининг бекор қилинишини тегишли даражада ва ўз вақтида расмийлаштириш учун масъулият кимга юклатилган?*

Иш берувчи меҳнат шартномаси ўз вақтида ва тегишли даражада расмийлаштирилиши учун масъулиятли тараф ҳисобланади. Қонун ҳужжатларининг бу талаби барча ҳолларга, шу жумладан меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинган ҳолга ҳам жорий этилади.

Шунинг учун ходимнинг ўзи бевосита бошлиғи, корхона раҳбарининг ўринбосарлари ва ш.к.ларга мурожаат қилиб, меҳнат шартномаси бекор қилинишига уларнинг розилигини олиши кераклигини айтиб ходимдан меҳнат шартномасини ўз ихтиёри билан бекор қилиш тўғрисидаги аризани қабул қилиб олишни рад этадиган корхона мансабдор шахсларининг хатти-ҳаракатлари ғайриқонуний деб топилиши керак.

Шунингдек бошқа сабабларга кўра: бухгалтерияга қарзи йўқлиги тўғрисида имзо чектирилган варақани тақдим этмаслик, ўрнини эгаллайдиган ходимнинг йўқлиги, бошланган ишнинг тугалланмаганлиги, корхонадан қарздорлик ва ш.к.ту-

файли меҳнат шартномаси бекор қилинишининг кечиктирилиши ҳам ғайриқонуний ҳисобланади.

Шуни билиб қўйиш керакки, қонун ҳужжатлари иш берувчига меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштиришни кечиктириш ҳуқуқини берувчи ҳеч қандай истисноларни назарда тутмайди.

460

Қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқни расмийлаштиришга қандай талаблар қўяди?

МК 107-моддасининг биринчи қисмига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш буйруқ билан расмийлаштирилади. Кўпгина корхоналарда бундай буйруқлар Т-8 намунавий шакли бўйича расмийлаштирилади. Лекин ҳар қандай ҳолда ҳам меҳнат шартномаси бекор қилинишини буйруқда расмийлаштириш чоғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси ва санаси кўрсатилиши керак. Буйруқ мазкур ходимни ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган мансабдор шахс томонидан имзоланиши лозим.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг буйруқда кўрсатилган асоси МКнинг 87, 89, 97, 99, 100, 105, 106-моддалари ёки Кодекс ёхуд норматив ҳужжатлар моддалари (қисми ва банди) ёхуд меҳнат шартномалари бекор қилинишини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатларнинг ифодаларига мувофиқ келиши лозим.

Меҳнат шартномасини тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича МК 106-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилиш пайтида буйруқда Кодекснинг кўрсатилган моддаси ва бандига таянишдан ташқари мазкур ҳолатни назарда тутган қонунга ҳам асосланиш керак (**муфассалроқ 437-саволга қараг**).

Меҳнат шартномасини касаллик, ногиронлик, қариллик пенсиясига ўтиш, олий ёки ўрта махсус ўқув юртига ёхуд аспирантурага қабул қилинганлик ва қонун ҳужжатлари имтиёзлар ва афзалликлар берилиши билан боғлайдиган бошқа сабаблар бўйича бекор қилишда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда бу сабаблар кўрсатилиши керак. Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг буйруқда кўрсатилган сабаблари ҳужжатлар билан тасдиқланиши лозим.

МКнинг 108-моддасига асосан меҳнат шартномаси бекор қилинган кун иш берувчи ходимга унинг тегишли равишда имзоланиб, тасдиқланган меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ нусхасини бериши лозим. Ходимга ҳисоб-китоб пули МКнинг 110-моддасида назарда тутилган муддатларда берилиши керак (**муфассалроқ 471-саволга қараг**).

461

Меҳнат шартномаси бекор қилинган кунни қандай қилиб тўғри белгилаш, шунингдек буйруқда тўғри кўрсатиш мумкин?

Асослардан ташқари, буйруқда меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳам кўрсатилиши керак. МК 107-моддасининг иккинчи қисмига биноан охириги иш кунни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Шундай бўлсада амалиётда буйруқларда кўпинча сўнги иш кунидан кейинги кун кўрсатилади. Масалан, охириги кунни 15 сентябрда ишлаган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда шундай деб кўрсатилади: «...меҳнат шартномаси 16 сентябрдан эътиборан бекор қилинган». Тегинли кун меҳнат дафтарчасида ҳам кўрсатилади. Мазкур ҳолда буйруқнинг тўғри таҳрири шундай бўлади: «...меҳнат шартномаси 15 сентябрдан эътиборан бекор қилинди». Ходимнинг меҳнат дафтарчасида ҳам шу сана кўрсатилиши керак.

462

Агар меҳнат шартномаси бекор қилинган пайтда ходим ишда йўқ бўлса, қайси кунни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисоблаш керак?

МК 107-моддасининг иккинчи қисмига биноан охириги иш кунни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади.

Ишни ўз ҳолича ташлаб кетиш (узрли сабабсиз ишга чиқмаслик)да ифодаланган меҳнат мажбуриятини бир марта кўпол равишда бузганлик учун ёки суд ҳукми қонуний кучга кириши муносабати билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бекор қилинган ҳолларда, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ иш ҳақиқатан тўхтатилганидан кейин чиқарилади. Лекин бу ҳолларда ҳам ишда бўлинган охириги кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади. Айни шу кун буйруқда ва меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномаси бекор қилинган сана сифатида кўрсатилади.

Мумкин бўлган ҳолларда меҳнат шартномаси иш жойи сақланиб турган (ҳақ тўланадиган таътилда бўлиш, иш ҳақи сақланмайдиган таътилда бўлиш ва бошқалар) ходим ишда бўлмаган даврда бекор қилинади. Бу ҳолда иш берувчи ходимнинг иш жойини сақлаб туриши керак бўлган кунгача қўшилган кун меҳнатга оид муносабатлар тўхтатилган кун деб ҳисобланади. Масалан, болага қараш бўйича 29 августда тугайдиган таътилда бўлган дёл 3 августда ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ариза берди ва тарафлар қонунда

белгиланган икки ҳафталик огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида шартлашиб олмадилар. Бу ҳолда аёл билан меҳнат шартномаси болага қараш бўйича таътил тутагунигача, 16 августда бекор қилиниши керак.

Бекор қилиш пайтида ходимга асосий таътил берилган ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси меҳнат таътили тутаган кун ҳисобланади, чунки МК 152-моддасининг биринчи қисмига биноан сана меҳнат шартномасини бекор қилиш кунидан таътил тутаган кунга ўтказилади (муфассалроқ 476-саволга қаранг).

463

Ишга чиқмай қўйилганидан олдинги кун меҳнат шартномасини ишга чиқмаганлик учун бекор қилиш пайтида барча ҳолларда ҳам меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланадими?

Ишга чиқмаслик бошланган кундан олдинги сўнгги иш куни, фақат тегишли буйруқ чиқарилган кунгача ходим ишга чиқмасликни давом эттириб, узли сабабларсиз ишга чиқмаётган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш кунини деб ҳисобланади.

Агар ходим ишга чиқмаслик билан боғлиқ ҳолда ўзи йўл қўйган ингиломсизлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилгунигача ишга чиқса, бу ҳолда ишга чиқмаслик бошланган кундан олдинги кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланиши мумкин эмас, чунки ходим яна ўз меҳнат вазифаларини бажаришга киришди. Мазкур ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш кунини одатдаги тартибда, яъни буйруқ чиқарилган кундан кечикмасдан белгиланади.

Шунинг учун иш қолдирган ходимни тегишинча қарор қабул қилингунигача меҳнат вазифаларини бажаришга йўл қўймайдиган мансабдор шахсларнинг ҳаракатлари гайриқонуний деб ҳисобланиши керак. Мазкур ҳолда ходимни ишдан гайриқонуний четлатиш юз беради.

464

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқни ким имзолайди?

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахс томонидан имзоланиши керак. Бу МК 107-моддасининг биринчи қисми талабидан келиб чиқади. Унга биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахс томонидан амалга оширилади.

Шундай ҳуқуқдан, одатда, корхона раҳбари фойдаланади. Шу билан бирга йирик корхоналарда бу ваколатлар раҳбарнинг ходимлар билан ишлаш бўйича ўринбосари, алоҳида таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари ва ш.к.ларга берилиши мумкин.

Агар уставга мувофиқ мазкур корхонага раҳбарликни (шу жумладан, ходимлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ҳам) коллегиял орган (бошқарув, раёсат ва ш.к.) амалга оширса, у ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ уставга мувофиқ коллегиял орган номидан у қабул қиладиган барча қарорларни имзолаш ҳуқуқи берилган мансабдор шахс томонидан имзоланиши керак.

Бу ҳолда, бошқа ҳамма асослардан ташқари, коллегиял органнинг қарори меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Агар бундай қарор бўлмаса, гарчи юқорида кўрсатилган мансабдор шахс томонидан имзоланган тақдирда ҳам, бундай буйруқ юридик кучга эга бўлмайди.

Бинобарин, ходим фақат буйруқнинг нуسخасинигина эмас, балки коллегиял органнинг ўзи билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тегишли қароридан кўчирмани ҳам талаб қилиб олишга ҳақлидир.

Шундай қилиб, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ уставга мувофиқ мазкур ходимни ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган ёки коллегиял орган номидан мазкур корхонани бошқараётган мансабдор шахс томонидан имзоланиши керак. Корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқни бевосита корхона мулкисининг этаси ёки у вакил қилган орган имзолайди.

465

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда нимага амал қилиниши ва унинг меҳнат дафтарчасига қандай қайдлар ёзилиши керак?

Ходимнинг меҳнат дафтарчасига меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги қайдларни ёзиш пайтида Меҳнат кодексига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан 1998 йил 7 январда тасдиқланган 8/04-01-сон меҳнат дафтарчаларини юритиш тўғрисидаги йўриқномага амал қилиниши керак.

Шунга эътиборни қаратиш муҳимки, МК 81-моддасининг учинчи қисми меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) кўрсатилишини тақиқлайди. Бу меҳнат дафтарчасига фақат шу кундан бошлаб «меҳнат шартномаси бекор қилинган» деган белги қўйилиб, тегишли буйруқнинг тартиб рақами ва санаси кўрсатилишини билдиради (МК 81-моддасининг учинчи қисми).

Иш берувчи бу нормани бузган тақдирда ходим меҳнат дафтарчасининг нотўғри қайд ёзилмаган дубликати берилишини талаб қилиши мумкин. Меҳнат дафтарчасига киритилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги қайд кейинчалик белгиланган тартибда ҳақиқий эмас деб топилган барча ҳолларда ходим шундай талаблар қўйишга ҳақлидир.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида меҳнат дафтарчасини беришга тааллуқли бошқа барча масалалар бўйича аввалги тартибга риоя қилиниши керак.

Яъни, меҳнат дафтарчасига киритилган қайдлар (ишга қабул қилинганлик тўғрисида, шу корхонанинг ўзида бошқа ишга ўтказишлар тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида) раҳбар ёки махсус ваколатли шахснинг ягона имзоси ва корхона муҳри билан тасдиқланиши керак. Шу тариқа, меҳнат дафтарчасига алоҳида-алоҳида киритилган ҳар бир қайдни тасдиқлаш талаб қилинмайди.

Меҳнат дафтарчасини олганлиги учун ходим Т-2 шаклидаги шахсий варақага ва меҳнат дафтарчалари ҳаракатини ҳисобга олиш дафтарига имзо чекиши керак.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат дафтарчаси шахсан ходимнинг ўзига берилиши керак. Уни бошқа шахсга фақат мазкур ходим белгиланган тартибда расмийлаштирилган ишонч қоғози бўйича бериш мумкин (**муфассалроқ 468-саволга қаранг**).

Ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганда унинг меҳнат дафтарчаси энг яқин қариндош-уруғлари қўлига берилади ёки уларнинг розилиги билан кўрсатилган манзилга почта орқали жўнатилади. Меҳнат дафтарчасини олиш пайтида кўрсатилган шахслар ҳам ходимнинг Т-2 шаклидаги шахсий варақасига ва меҳнат дафтарчалари ҳаракатини ҳисобга олиш дафтарига уни олган санани кўрсатиб, меҳнат дафтарчасини олганлик тўғрисида имзо чекишлари керак.

Меҳнат дафтарчалари (уларнинг қўшимча саҳифалари), уларнинг дубликатлари меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида эгалари томонидан олинмаган (бошқача айтганда — талаб қилиб олинмаган) тақдирда корхонада бошқа меҳнат дафтарчаларидан алоҳида ҳолда меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин икки йил мобайнида сақланади. Шундан кейин, иш берувчи томонидан белгиланган тартибда корхонанинг бошқа хизмат ҳужжатлари сақланадиган архивга топширилиши керак. Уларнинг архивда сақланиш муддати 50 йил бўлиб, талаб қилиб олинмаган меҳнат дафтарчалари шундан кейин белгиланган тартибда йўқ қилинади.

Иш берувчи Йўриқноманинг бошқа талабларига ҳам риоя қилиши керак.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни меҳнат дафтарчасини олмаган ходимга иш берувчи шу кунидан почта орқали билдирув хати жўнатиши керак (Йўриқноманинг 4.2-банди). Бундай билдирув хатининг қуйидаги вариантдан фойдаланиш мумкин (**390-бетдаги иловага қаралсин**).

Бунда эътиборни шунга қаратмоқ керакки, Йўриқнома ходим меҳнат дафтарчасини олиши тўғрисида аниқ хабардор қилинишини талаб қилади. Шунинг учун почта жўнатмаси албатта хат олувчига билдирув хати тариқасида юборилиши керак.

Бундан ташқари, яна шуни билиб қўйиш керакки, кечикиб жўнатилган билдирув хатини эҳтимол меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган ҳисобга ҳам олмагандир, чунки қонун ҳужжатлари билдирув хати жўнатиладиган аниқ кунни белгилаб қўйган.

Чунончи, меҳнат шартномаси бекор қилинган куни М.га меҳнат дафтарчасини бериш рад этилди, чунки меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ ҳали корхона раҳбари томонидан имзоланмаган эди. Шу сабабга кўра кейинги

466-саволга илова

Меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида меҳнат дафтарчасини ва ҳисоб-китоб пулини олмаган ходимга почта орқали
БИЛДИРУВ ХАТИ

Кимга: _____
(исм-шарифи)

_____ (манзили)

199__ йил «__» _____ да _____-сон буйруққа асосан Сиз билан меҳнат шартномаси _____

(меҳнат шартномасини бекор

_____ қилиш сабаби Кодекснинг моддаси ва банди кўрсатилиб ёзилади)

муносабати билан бекор қилинган.

Сизга корхона кадрлар бўлими ва бухгалтериясига келиб, ўз меҳнат дафтарчангиз ва ҳисоб-китоб пулини олишни таклиф қиламиз.

Кадрлар бўлимининг бошлиғи _____
(имзо, сана)

куни ҳам унга меҳнат дафтарчасини беришни рад этишди. Меҳнат дафтарчасини ололмаганлиги учун М. бошқа корхонада ўзига таклиф қилинган ишга кириш имконини бой бериб қўйди. Кейин М. икки ойга яқин касалхонада ётиб даволанди, шундан кейин меҳнат дафтарчасини вақтида бермаслик келтириб чиқарган мажбуран ишга чиқмаган ҳамма вақт учун иш ҳақини ундириб бериш тўғрисида даъво аризаси билан судга мурожаат қилди. Жавобгар меҳнат шартномаси бекор қилинганидан бир ҳафта кейин меҳнат дафтарчасини олиш зарурлиги ҳақида почта орқали билдириш хати жўнатирилганини, лекин М. уни олгани келмаганлигини айтиб, даъвони тан олмади. Суд почта орқали билдирув хати жўнатилиши фақат ходим ишда бўлмаган ёки меҳнат шартномаси бекор қилинган куни меҳнат дафтарчасини олгани келмаган ҳоллардагина кўзда тутилганлигини айтиб, жавобгарнинг далил-исботини эътиборга олмади.

467 *Меҳнат дафтарчаси берилишининг кечиктирилиши қандай ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқариши мумкин?*

Амалиётда ходимга меҳнат дафтарчасини беришни кечиктириш йўли билан, масалан, корхонадан қарзини тўлаш, қарзи йўқлиги тўғрисида имзо чектириб чиқиладиган varaқани тўлдириш, бошланган ишни тугатиш, ўз ўрнига одам топиш ва ш.к. турли сабабларга кўра меҳнат дафтарчаси берилмай туриладиган мисоллар оз эмас.

Шуни назарда тутиш керакки, амалдаги қонун ҳужжатлари ҳар қандай ҳолатларда ҳам ходимга меҳнат дафтарчаси берилиши кечиктирилишига йўл қўймайди. Боз устига, шу сабабли низо келиб чиққан тақдирда меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган, агар мажбуран ишга чиқмаслик ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида меҳнат дафтарчаси вақтида берилмаганлиги туфайли келиб чиққанлиги аниқланса, ходимнинг мажбуран ишга чиқмаганлик учун тўла ҳажмда ҳақ тўлаш тўғрисидаги пул талабининг қондиришга ҳақлидир. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида меҳнат дафтарчасига илгари қилинган қайд ҳақиқий эмас деб топилади. Иш берувчи тегишли буйруқ чиқариши ва ходимнинг меҳнат дафтарчасига янги қайдни ёзиши керак. Унда меҳнат дафтарчаси ҳақиқатан берилган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун сифатида кўрсатилади (Йўриқноманинг 4.1-банди).

Эътиборни шунга қаратиш муҳимки, МКнинг 275-моддаси иш берувчининг меҳнат дафтарчаси берилиши шунчаки кечиктирилганлиги учун эмас, балки айни уни ўз вақтида бермаганлик келтириб чиқарган мажбурий прогул вақти учун ходимнинг пул ундиришга доир талаби қондирилиши тарзи-

даги жавобгарлигини назарда тутади. Шунинг учун, агар ходим меҳнат дафтарчасини олишни рад этса (масалан, меҳнат шартномаси бекор қилинишига рози эмас), меҳнат шартномаси бекор қилинган куни жўнатилган почта билдирувиغا қарамасдан меҳнат дафтарчасини олгани келмаса (уни почта орқали жўнатишга розилик бермаса), у ҳолда бу нарса меҳнат дафтарчаси топширилишининг кечикиши сифатида баҳоланиши мумкин эмас ва мазкур ходимга иш берувчи томонидан зарар тўланишини келтириб чиқармайди.

468 *Меҳнат дафтарчасини почта орқали жўнатиш ёки уни бошқа шахсларга бериш мумкинми?*

Меҳнат дафтарчасини кўрсатилган манзилга етказиб бериладиган қилиб почта орқали юборилишига фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Амалиётда кўпинча ходимнинг ёзма аризаси бўйича шундай қилинади.

Ходимдан ташқари, меҳнат дафтарчаси ишонч қоғози орқали бошқа шахсга берилиши мумкин. Меҳнат дафтарчасини бошқа киши олиши учун бериладиган ишонч қоғози мазкур корхонада расмийлаштирилиши мумкин.

Ходим вафот этган тақдирда меҳнат дафтарчаси унинг энг яқин қариндошларига берилади ёки уларнинг розилиги билан почта орқали юборилади.

469 *Қандай ҳолларда ходимга меҳнат дафтарчасининг дубликати берилиши керак?*

Ходим ёки иш берувчининг айби билан юз берганлигидан қатъи назар, йўқотилган ёки бузиб қўйилган меҳнат дафтарчаси ўрнига дубликат берилади. Бу ҳол иш берувчи айби билан юз берган тақдирда дубликат унинг қиймати ундирилмасдан берилади.

Ҳар қандай ҳолда ҳам иш берувчи ходимнинг мазкур корхонага ишга киришидан аввалги иш стажини тасдиқловчи ҳужжатларни олишда унга кўмаклашиши лозим.

Меҳнат дафтарчасини йўқотган ёки уни (унга қўшимча саҳифаларни) бузиб қўйган шахс бу тўғрида энг кейинги иш жойига дарҳол хабар қилиши керак. Иш берувчи тегишли аризадан кейин ўн беш кундан кечикмасдан ходимга бошқа меҳнат дафтарчаси (қўшимча саҳифа)ни, биринчи саҳифанинг юқори ўнг тарафига «Дубликат» қайддини ёзиб, бериши керак.

Мазкур корхонада йўқотилган ёки бузиб қўйилган меҳнат дафтарчасига ёзилган қайдлар дубликатга ёзилади ва имзоланиб, муҳр билан тасдиқланади.

Агар ходим мазкур корхонага киргунигача ишлаган бўлса, у ҳолда меҳнат дафтарчасининг дубликатига — «Ишпи тўғрисидаги маълумотлар» бўлимига аввало мазкур корхонага киргунигача бўлган умумий иш стажи ёзилади. Умумий иш стажи қўшилиб ёзилади, яъни меҳнат дафтарчасининг эгаси аввал қайси корхонада, қандай вақт мобайнида ва қандай лавозимларда ишлагани аниқлаштирилмасдан, ишлаган кунлар, ойлар ва йилларнинг умумий сони кўрсатилади.

Шундан кейин талаб даражасида расмийлаштирилган тасдиқловчи ҳужжатлар (масалан, аввалиги иш жойидан иш берувчининг сўровига жавоблар) мавжуд бўлган тақдирда ҳар бир корхонадаги алоҳида иш даврлари бўйича қайдлар ёзилади, бунда фақат тасдиқловчи ҳужжатларда кўрсатилган маълумотлар ҳисобга олинади.

Иш стажини тасдиқловчи ҳужжатлар, шунингдек меҳнат дафтарчасининг бузиб қўйилган бланкаси уларнинг эгасига топширилади. Бунда яроқсиз ҳолга келган меҳнат дафтарчасининг биринчи саҳифасига «Ўрнига дубликат берилган» деб ёзиб қўйилади. Янги иш жойига кириш пайтида ходим меҳнат дафтарчасининг дубликатини тақдим этиши керак. Шу билан бирга ўрнига дубликат берилган яроқсиз меҳнат дафтарчасини сақлаб қўйиш керак бўлади. У зарурият туғилганида (масалан, пенсияни расмийлаштираётганда) умумий иш стажини белгилаш учун қўшимча ҳужжат бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Иш берувчи ходим муурожаат қилганидан кейин 15 кундан кечиктирмасдан меҳнат дафтарчасининг дубликатини беришга мажбур.

Агар ўзи киритган қайд ҳақиқий эмас деб топилган ҳолда (меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномаси бекор қилинишининг асоси кўрсатилган, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилган ва ш.к.) ҳам иш берувчи меҳнат дафтарчасининг дубликатини бериши керак, чунки меҳнат дафтарчаси бузилган ҳисобланади.

Меҳнат дафтарчаси кимнинг айби билан йўқотилганлиги ёки бузиб қўйилганлигидан қатъи назар, иш берувчи дубликатни беришни кечиктирилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида меҳнат дафтарчасини кечиктирилган вақтдаги тартибда жавобгар бўлади.

470 *Меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходим билан пул ҳисоб-китоби ўз ичига нималарни олади?*

Меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга тегишли пул ҳисоб-китоби:

— меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳам қўшилиб, барча иш кунлари учун иш ҳақи;

— меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга йиллик таътил олинмаган бўлса, фойдаланилмаган йиллик таътил учун компенсация;

— меҳнат шартномаси МК 109-моддаси ва мазкур корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ишдан бўшатиш нафақаси (**472-саволга қаранг**);

— МКнинг 102-моддасида назарда тутилган ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати ўрнига компенсация (**262-саволга қаранг**);

— ходим меҳнат вазибаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда унга тегишли бўлган бошқа тўловлар;

— муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан муддатидан илгари бекор қилиш пайтида неустойка (ходимнинг айбли хатти-ҳаракати учун меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилиниши бундан мустасно, **395-саволга қаранг**)ларни ўз ичига олади.

471 *Меҳнат шартномаси бекор қилинганда иш берувчи ходимга тегишли иш ҳақини қайси муддатларда тўлаши керак?*

Ходимга тегишли иш ҳақи унинг миқдори тўғрисида низо юзага келмаган тақдирда қуйидаги муддатларда тўланиши керак:

1) меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда:

— меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга — меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

— меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга — у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда:

— қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга — огоҳлантиришига кўра у ишни ташлаб кетишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан;

— меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга — ишдан кетган куннинг эртасидан кечиктирмасдан.

Ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда иш берувчи ҳар қандай ҳолда ҳам кўрсатилган муддатларда шак-шубҳасиз тегадиган суммани тўлаши керак (МКнинг 110-моддаси).

472

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга ишдан бўшатиш нафақаси қандай ҳолларда тўланиши керак?

МКнинг 109-моддасига биноан меҳнат шартномаси бекор қилинган куйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

– иш берувчининг ташаббуси билан (МК 100-моддасининг 1, 2, 5, 6-бандлари), ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно (МК 100-моддасининг 3 ва 4-бандлари);

– ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (МК 89-моддасининг тўртинчи қисми);

– ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда (МК 106-моддасининг 1-банди);

– муайян ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда (МК 106-моддасининг 2-банди);

– ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан (МК 106-моддасининг 4-банди), ишга қабул қилишнинг белгиланган тартиби ходим томонидан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яширганлик, сохта ҳужжатлар тақдим этганлик ва ш.к.) бундан истиснодир.

Кўрсатилган барча ҳолларда ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ходимнинг ўртача бир ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас. (Ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш тартиби хусусида муфассалроқ 473-саволга қarang.)

Жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ишдан бўшатиш нафақасининг бирмунча юқори миқдори кўзда тутилиши мумкин.

473

Ходимнинг ўртача иш ҳақи қандай ҳисоблаб чиқилади?

МКнинг 169-моддасига биноан ходимга тегишли бўлган ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби барча ҳолларда, пенсия тайинлаш учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришни истисно этганда, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Пенсия тайинлаш пайтида ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш Ўзбекистон Республикаси «Фуқароларнинг давлат

пенсия таъминоти тўғрисида»¹ Қонунда белгиланган тартибда амалга оширилади (473«а»-саволига қаранг).

Вазирлар Маҳкамаси ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг бир неча вариантини тасдиқлаган.

Чунончи, иш берувчи томонидан ходимга етказилган шпикаст, касб касаллиги ёхуд у меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига етказилган бошқа зарарларни қоплаш учун ҳақ миқдорини ҳисоблаб чиқариш Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сон қарори билан тасдиқланган Қоидаларга биноан амалга оширилади (473«б»-саволига қаранг).

Вақтинча ишга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича ҳақнинг ҳисоб-китоби (нафақаларни ҳисоблаб чиқариш) «Давлат ва ижтимоий сугурта бўйича нафақалар белгилаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомга биноан амалга оширилади (473«в»-саволига қаранг).

Бошқа барча ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан белгиланган (473«г»-саволига қаранг).

а) Пенсия ҳисоблаб чиқариш учун ўртача ойлик иш ҳақини аниқлашнинг умумий тартиби («Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 31-моддаси)

Пенсияларни ҳисоблаб чиқариш учун, ишдаги мавжуд узилтишлардан қатъи назар, бутун меҳнат фаолияти мобайнидаги исталган кетма-кет беш йил учун (пенсия сўраб мурожаат этган шахснинг танилаб олишига кўра) амалдаги ўртача иш ҳақи олинади.

Ўртача ойлик иш ҳақи кетма-кет ишланган олтмиш календарь ойдаги иш ҳақининг умумий миқдорини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади. Бунда пенсия сўраб мурожаат этган шахснинг хоҳишига биноан ишга кириш ёки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши муносабати билан иш кунлари сони тўлиқ бўлмаган ойлар ишланган тўлиқ календарь ойлар сифатида ҳисобга олинади.

Пенсия сўраб мурожаат этувчи шахс беш йилдан кам ишлаган ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақи ишланган календарь ойлардаги иш ҳақи умумий миқдорини шу ойлар сонига бўлиш йўли билан аниқланади.

Мавсумий ишларда банд бўлган ходимларга пенсия таъминлаш чоғида амалдаги ўртача ойлик иш ҳақи исталган кет-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши Ахборотномаси, 1993 йил, № 9, 338-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Ахборотномаси, 1995 йил, № 12, 269-модда.

ма-кет беш мавсумдаги иш ҳақини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади.

Пенсияни ҳисоб-китоб қилиш учун энг кам иш ҳақининг етти баробари миқдоридан ортиқ бўлмаган иш ҳақи суммаси олинади.

Пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи энг кам иш ҳақи миқдоридан оз бўлган ёки иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлар умуман бўлмаган ҳолларда пенсия энг кам иш ҳақидан келиб чиқиб ҳисобланади.

б) Шикаст етказилганлиги, касб касаллиги ёхуд ҳодим меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғига етказилган бошқа зарарларни қоплаш учун иш берувчи томонидан маблағ миқдорини ҳисоблаб чиқариш пайтида ўртача ойлик иш ҳақини белгилашнинг умумий тартиби (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 1 февралдаги 48-сон қарори билан тасдиқланган Қондаларнинг 11 ва 12-бадллари)

Ўртача ойлик иш ҳақи меҳнатдан шикастланиш ёки меҳнат жараҳати муносабати билан меҳнат қобилиятининг йўқотилиши ёхуд пасайиши (фуқаронинг танлаши бўйича)дан олдин бўлган кейинги 12 иш (муддатли ҳарбий хизматдан ташқари хизмат) оғи учун белгиланади. Касб касаллиги юз берган ҳолда ўртача ойлик иш ҳақи шундай касалликни келтириб чиқарган иш тўхтатилганидан олдин бўлган сўнги 12 иш оғи учун ҳам белгилашти мумкин.

Ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоблаб чиқарилаётган оғилар сонидан (фуқаронинг хоҳишига кўра) иш бошланганлиги ёки тугатилганлиги муносабати билан тўлиқ бўлмаган иш оғилари ва уч ёшгача бўлган бола тарбияси билан банд бўлганлик муносабати билан бериладиган таътил оғилари (шу жумладан тўлиқ бўлмаган оғилар), шунингдек фуқаро ногирон бўлган давр мобайнидаги ёки меҳнат жараҳати етказган зарарни қоплаш тариқасида нафақа олиб турган, I гуруҳ ногиронини, 16 ёшгача бўлган ногирон боласини ёки тиббий хулосага кўра доимий гамхўрликка муҳтож қарияни парвартилаш билан шуғуланганларга берилган таътил оғилари (шу жумладан тўлиқ бўлмаган оғилар) чиқариб ташланади. Бунда чиқариб ташланган оғилар бевосита шу оғилардан олдин ўтган оғилар билан алмаштирилади.

Зарарни қоплаш миқдори ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи таркибидан, бир марта тўланиш хусусиятидаги бошқа турли тўловлар (фойдаланилмаган таътил учун компенсация, ишдан бўшатилганда тўланадиган нафақа ва бошқалар)дан ташқари, бажарилган иш (хизмат қилиш), шу жумладан, дам олиш ва байрам кунлари бажарилган иш, бошқаларнинг ўрнига бажа-

рилган иш учун барча турдаги тақдирлашлар ҳисобга олинади. Вақтинча ишга яроқсизлик ва ҳомиладорлик ҳамда туғиш бўйича таътил даври учун тўланган нафақа ҳисобга олинади.

Муаллифлик қалам ҳақи бошқа иш учун иш ҳақи билан тенг равишда ҳисобга олинади.

Ўқиш даврида тўланган стипендия (зарарни қоплаш учун мурожаат қилувчининг хоҳишига кўра) иш ҳақиға тенглаштирилади.

Ўртача ойлик иш ҳақи 12 календарь иш оғи учун умумий иш ҳақи миқдорини ўн икки сонига бўлиш йўли билан аниқланади.

Зарарни қоплаш учун мурожаат қилувчи шахс 12 ойдан кам ишлаган ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақи календарь оғлар учун умумий иш ҳақи миқдорини шу оғлар сонига бўлиш йўли билан белгиланади.

Иш даври тўла бир календарь оғидан кам бўлган ҳолларда зарарни қоплаш миқдори шартли оғлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади. У қуйидагича белгиланади: ишланган ҳамма вақт учун иш ҳақи ишланган кунлар сонига бўлинади, ҳосил бўлган миқдор йил учун ўртача ҳисоблаб чиқилган бир оғдаги иш кунлари сонига кўпайтирилади. Бу ҳолда зарарни қоплаш ҳисоблаб чиқиладиган иш ҳақи энг кам меҳнат ҳақининг уч баробаридан ортиб кетиши мумкин эмас.

в) Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича нафақани ҳисоблаб чиқаришнинг умумий тартиби

Меҳнат қобилиятини вақтинча йўқотганликнинг барча ҳолларида, шу жумладан ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа ходимнинг ҳақиқий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади. Нафақа ҳисоблаб чиқариладиган ҳақиқий иш ҳақини белгилаш пайтида иш жойидан олинган, суғурта бадаллари ундирилган ҳамма турдаги иш ҳақи ҳисобга олинади. Бир йўлалик хусусиятга эга бўлиб, меҳнат ҳақиға тааллуқли бўлмаган тўловлар бунга кирмайди.

Вақтбай меҳнат ҳақи (ойлик маош) олувчи ходимларга нафақа меҳнатга лаёқатсизлик бошланган кунга олиб турилган маош (лавозимга оид ёки шахсий), кунбай ёки соатбай тариф ставкаси ва кейинги 12 ой учун ҳисоблаб чиқиладиган мукофотларнинг ойлик ўртача миқдори ҳисобга олинган ҳолда ҳисоблаб чиқилади.

Ишбай меҳнат ҳақи тўланадиган ходимларга нафақа меҳнатга лаёқатсизлик юз берган оғнинг биринчи кунидан олдин бўлган кейинги 12 ой учун мукофотларнинг ўртача миқдорини сўнги календарь оғи учун иш ҳақиға кўшиб ҳисоблаб чиқилади.

г) Таътиллер, ишдан бўшатин нафақаси, ишсизлик бўйича нафақаларни тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг умумий тартиби (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори)

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган барча турдаги таътиллерни, меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтидаги ишдан бўшатиш нафақасини, шунингдек ишсизлик бўйича нафақани тўлаш учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш ҳисобкитоб кундаги белгиланган тарификация ёки лавозим маошидан келиб чиқиб, ҳисоб-китоб даврида тарификация бўйича белгиланган иш ҳақининг ёки мансаб маошининг биринчи йили ишлаганлар учун ўн иккидан бир қисмига кўпайтириш (олти ой тўлиқ ишлаганлар учун — олтидан бирига; етти ой тўлиқ ишлаганлар учун — еттидан бирига ва ш.к., ўрта махсус ва ҳунар-техника билим юртлари ўқитувчилари учун — ўндан бирига) йўли билан амалга оширилади. Уларга: ишбай асосида ишлаб топилган кўшимча иш ҳақи, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллари ҳисоблаб чиқариладиган бошқа тўловлар кирди.

д) Кўрсатилмасдан қолган бошқа барча ҳолларда ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг умумий тартиби (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорининг 5-банди)

Мажбуран ишга чиқмаганлик, ходимларга интизомий жазо тартибида ўртача иш ҳақининг 20 ёки 40 фоизи миқдорида солинган жаримани тўлаш, ходим иш берувчига етказган зарарни қоплаш, давлат ёки жамоат мажбуриятларининг бажарилиши ва ш.к.ларни тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календарь ой учун ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

Ходим меҳнат таътилида, давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажаришда, икки ойгача бўлган муддатда иш қидираётганида (маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага мувофиқ — уч ой), шунингдек касаллигида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдори ошган ҳолларда қорхона янги меҳнат ҳақи шартларида ишлаган кунларга тўғри келадиган иш кунларининг ҳақиқий сонига иш ҳақини қайта ҳисоблаш амалга оширилади.

Умумий қоидага кўра, МКнинг 164-моддасига биноан ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса — суднинг қарорига асосан ходимга тегишли ҳисоб-китоб пулидан ушлаб қолинишига йўл қўйилади.

Ходимнинг рози ёки рози эмаслигидан қатъи назар:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

6) ходим интизомни бузганлиги учун унга интизомий жазо тариқасида қўлланилган жарима ушлаб қолинади.

Шуни билиб қўйиш керакки, ҳар қандай ҳолда ҳам ушлаб қолинаётган маблағнинг умумий миқдори меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ходимга тегишли ҳисоб-китоб пулининг элдик фоизидан ортиб кетиши мумкин эмас.

Иш ҳақи ҳисобидан хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойга ишга ўтказилиш муносабати билан берилган авансни ушлаб қолиш, ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида тўланган ортиқча маблағни қайтариб олиш учун ходимнинг розилигисиз ҳисоб-китоб пулидан ушлаб қолинишига, агар аванснинг қайтарилиши ёки қарзнинг тўланиши учун белгиланган муддат тугаганидан кейин ёки нотўғри ҳисобланган тўлов кунидан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кунгача бир ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, йўл қўйилади.

Агар бу муддат ўтказиб юборилган ёки ходим хўжалик эҳтиёжлари учун, хизмат сафарлари ва бошқа жойга ишга ўтказилиши муносабати билан берилган аванс пулларининг асоси ёки миқдори юзасидан низолашадиган бўлса, у ҳолда қарзнинг тўланиши фақат суд тартибида амалга оширилиши мумкин.

475

Қандай ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилганда иш берувчи ходимнинг ишланмаган таътил кунлари учун қарзни ушлаб қолишга ҳақли эмас?

Иш берувчи:

— янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги, муносабати билан (МК 89-моддасининг гўртинчи қисми);

— ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилиши муносабати билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди);

— ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажарётган ишга нолайиқлиги муносабати билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди);

— ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши муносабати билан (МК 106-моддасининг 1-банди);

— шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши муносабати билан (МК 106-моддасининг 2-банди);

— ўқишга кириш ва пенсияга чиқиш билан боғлиқ ҳолда меҳнат шартномаси бекор қилинаётганида ишланмаган таътил кунлари учун пул ушлаб қолишга ҳақли эмас.

476

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда пировардида меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинадиган аслидаги таътил қандай тартибда берилади?

Меҳнат кодексига меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида йиллик асосий ва қўшимча таътиллардан асли ҳолида фойдаланиш имкони илк дафъа назарда тутилган. Уларни бериш тартиби МКнинг 152-моддасида қайд қилинган. Унга кўра жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси (шу жумладан унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча таътилларни пировардида меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинадиган тарзда берилиши назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда МКнинг 152-моддасида назарда тутилган тартибда таътил берилган ҳолда аввал у ёки бу асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи ҳал қилинади ва унинг бекор қилиниши санаси белгиланади.

Мазкур меъёрнинг ўзига хослиги шундан иборатки, МК 152-моддасининг биринчи қисмига биноан бу ҳолда меҳнат

шартномаси бекор қилинадиган кун, меҳнат шартномасининг ўзи таътил бошлангунигача бекор қилинганлигига қарамасдан, меҳнат таътили тугайдиган кунга кўчирилади.

Бундай таътил даврида ходим ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризасини, агар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қонунда ёки тарафларнинг келишувига биноан белгиланган огоҳлангириш муддати ўтган бўлса ҳам, қайтариб олишга ҳақли бўлмайди.

Меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилганда ҳақиқий ишланган вақт ва таътил вақти қўшилганида шартнома муддати доирасидан чиққан тақдирда ҳам кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шarti билан таътил берилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасининг амал қилиши таътил тугагунигача давом эттирилади.

Ходимнинг айбли хатти-ҳаракати муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) йиллик асосий ва қўшимча таътиллardan асли ҳолида фойдаланилишига йўл қўйилмайди.

477

Иш берувчи қандай ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида меҳнат таътилини асли ҳолида бериши керак?

Юқорида таъкидланганидек, МКнинг 152-моддасига биноан, ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинишидан ташқари ҳар қандай асосга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга асли ҳолидаги меҳнат таътили берилиши мумкин (476-саволга қаранг).

Бунда, бир ҳолда, шундай таътил берилиши тўғрисида тарафлар бевосита меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида келишиб олишлари мумкин. Бошқа ҳолда — Кодекс бу ҳақда олдиндан, меҳнат шартномасини тузиш пайтида келишиб олинишига, қўшимча шартлардан бири сифатида тегишли қоида шартномада қайд қилинишига йўл қўяди.

Ва ниҳоят, шундай таъилнинг берилиши жамоа шартномасида кўрсатилиши мумкин.

Меҳнат шартномасида ҳам, жамоа шартномасида ҳам барча асослар бўйича (ходимнинг айбли ҳаракатлари билан боғлиқ асослардан ташқари) ҳам, улардан айримлари бўйича ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида асли ҳолидаги таътил берилиши кўрсатилиши мумкин. Бинобарин, бундай шартнинг мазмуни турли вариантларда бўлиши мумкин. Масалан:

1. *«Иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра, ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) бекор қилинишидан ташқари ҳамма ҳолларда меҳ-*

нат шартномаси бекор қилинаётганида унга меҳнат шартномаси бекор қилинаётган вақтга келиб фойдаланилмай қолган меҳнат таътилини асли ҳолида бериш мажбуриятини олади».

2. «Иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандлари бўйича ёки ўз ташаббуси билан (МК 99-моддаси) меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида, агар бу узрли сабабларга кўра қилинаётган бўлса, ходимга фойдаланилмаган меҳнат таътилини асли ҳолида бериш мажбуриятини олади».

Мазкур шартнинг мазмунини меҳнат ёки жамоа шартномасида ёхуд бошқача вариантда баён қилиниши мумкин. Бунда иш берувчи, агар бундай мажбурият меҳнат ёки жамоа шартномасида кўрсатиб қўйилган бўлса, ходимга унинг таътилини асли ҳолида бериш тўғрисидаги илтимосини рад этишга ҳақли эмас. Бошқа барча ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида таътилни асли ҳолида бериш тўғрисидаги масала ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга мувофиқ ҳал қилинади.

10. Ишдан четлаштириш

478 *Ходим ишдан четлаштирилишининг меҳнат шартномаси бекор қилинишидан фарқи нимада?*

Ишдан четлаштиришни ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишидан фарқлай билмоқ керак. Ишдан четлаштиришда иллари тузилган меҳнат шартномаси шартларининг амал қилиши тутатилмайди, балки вақтинча тўхтатилади. Яъни четлаштирилган даврда ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаришга қўйилмайди, унга иш ҳақи тўланиши тўхтатиб қўйилади.

Ходим ишдан четлаштирилганида меҳнат дафтарчаси, бу меҳнат шартномаси бекор қилиниши пайтида назарда тутилганидек, унинг қўлига берилмайди, балки уни иш берувчи қўлида сақлаш давом этади.

479 *Қонун ҳужжатлари қандай ҳолларда ходимнинг ишдан четлаштирилишига йўл қўяди?*

МКнинг 113-моддасига биноан фақат қонунда назарда тутилган ҳоллардагина ходимни ишдан четлаштиришга йўл қўйилади.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди (486-саволга қаранг).

Ходим мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка (ишдан четлаштиришга) ҳақлидир (481-саволга қаранг).

Бундан ташқари, терговчи, прокурор ёки суд қарори асосида ёки давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахслар талаби бўйича иш берувчи ходимни ишдан четлаштиришга мажбур (483 ва 484-саволларга қаранг).

480

Алкоғоли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсирида мастлик ҳолатида ишга келган ходимни иш берувчи қандай тартибда ишдан четлаштириши керак?

МК 113-моддасининг иккинчи қисмига биноан, алкоғоли ичимликдан, наркотик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган (кўринган) ходимни иш берувчи ишга қўймайди (ишдан четлаштиради). Мазкур ҳолда ишдан четлаштириш ходим шундай ҳолда пайдо бўлган иш куни (смена) давомидан четга чиқиши мумкин эмас.

Амалиётда, афсуски, ишда мастлик ҳолатда пайдо бўлган ходимни ишдан четлаштириб, уни интизомий ёки бошқа жавобгарликка тортиш тўғрисида қарор қабул қилинмагунга қадар ишга қўймаслик ҳоллари оз эмас. Иш берувчининг бундай ҳаракатини ғайриқонуний деб ҳисоблаш керак. Бунинг устига, агар ходим иш куни бошланганда эмас, балки унинг давомида шундай ҳолда кўринган бўлса, шу куни у ишлаган вақт учун умумий асосларда ҳақ тўланиши керак.

Чунончи, Д. 15 июль куни тушлик пайтида спиртли ичимлик истеъмол қилди ва шунинг учун ишдан четлаштирилди. Д. эртаси куни ҳам, ундан кейинги кунлари ҳам шу сабабга кўра ишга қўйилмади. Ва фақат 25 июлда, унга ўртача ойлик иш ҳақининг 40 фоизи миқдорида жарима солиш тўғрисида қарор қабул қилинганидан кейингина, у ишга қўйилди. 15 июлдан 25 июлгача унга ҳақ тўланмади.

Д. корхонанинг меҳнат низолари бўйича комиссиясига муурожаат этди. Комиссия иш берувчининг 16 июлдан 25 июлгача ходимни ишдан четлаштиришга доир хатти-ҳаракатини ғайриқонуний деб топди ҳамда унга 16 июлдан 25 июлгача бўлган давр учун ва 15 июлдаги иш кунининг биринчи ярми учун Д.га иш ҳақи тўлашни юклатди. Чунки ишдан четлаштириш 15 июлда иш кунининг фақат иккинчи ярмида содир бўлган эди.

Низоларнинг олдини олиш учун иш берувчи ўзининг ходимни ишдан четлаштириш чоғидаги ҳаракатлари қонунийлигини асословчи далиллар (масалан, ходим ишга маст ҳолда

келганлиги (бўлганлиги) тўғрисида далолатнома тузиш ёки тегишли тиббиёт муассасасида ўз ҳолатини текширтириб келиши учун ходимга йўлланма расмийлаштириб бериш ва шу кабиларни) тўшлаб қўйиши керак.

481

Мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаётган ходимни иш берувчи қандай тартибда ишдан четлаштириши мумкин?

МК 113-моддасининг учинчи қисмига биноан мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган ходимни иш берувчи ишга қўймасликка (ишдан четлаштиришга) ҳаққидир.

Мажбурий тиббий кўриқдан ўтиши шарт бўлган ходимлар тоифаси МКнинг 214-моддасида кўрсатилган (**муфассалроқ 82, 83-саволларга қараи**).

МК 214-моддасининг олтинчи қисмидан келиб чиқадики, тиббий кўриқлардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар. Бинобарин, иш берувчи бу кўриқларни иш вақтида ўртача иш ҳақини сақлаган тарзда ташкил этиши ва тиббий кўриқдан ўтиш билан боғлиқ ҳамда кўриқдан ўтиш жойига бориб келиш харажатларини тўлаши керак.

Иш берувчи кўрсатилган шартларни таъминламаганлиги учун ходимнинг тиббий кўриқдан ўтмаслиги унинг кўриқдан ўтишдан бўйин товлаши сифатида баҳоланиши, бинобарин, уни ишдан четлаштириш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин эмас.

Бироқ, мавжуд шартларга қарамасдан, ходим мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан атайлаб бўйин товласа, иш берувчи уни ишга қўймасликка ва бу ҳаракатларини ходим томонидан, келиб чиқадиган барча оқибатлари билан, меҳнат вазифаларининг бузилиши сифатида баҳоломоққа ҳаққидир.

Масалан, ҳар йили тиббий кўриқдан ўтиш ходимларнинг вазифаси ҳисобланган корхонада, МКнинг 214-моддасига биноан, бундай кўриқдан ўтиш жадвали тасдиқланган.

Жадвалда кўрсатилган куни тиббий кўриқдан ўтиш учун ходим ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда меҳнат вазифаларини бажаришдан озод қилинади. Иш берувчи ходимдан ишдан бўш пайтда тиббий кўриқдан ўтишни талаб қилишга ҳаққи эмас.

Лекин, агар ходим жадвалда ажратилган кундан узрли сабабларсиз кўрсатилган мақсадларда фойдаланмасдан, тиббий кўриқдан ўтмаса, иш берувчи буни ҳаққи равишда, тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаш сифатида баҳолаб, тиббий кўриқдан ўтмагунигача ходимни ишдан четлаштиришга, уни интизомий жазога тортишга ва бошқа таъсир чораларини қўллашга ҳаққидир.

482 *Ишдан четлаштириш интизомий жазо ҳисоблана- дими?*

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик мод-
да таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келганлик ёки мажбу-
рий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаганлик, шунинг-
дек ходим томонидан тиббий тавсияларнинг бажарилмаслиги
учун ишдан четлаштириш интизомий жазо ҳисобланмайди,
бинобарин, ўз меҳнат вазифаларини шу тариха бузган ходим-
лар ишдан четлаштиришдан ташқари, меҳнат шартномасини
бекор қилишгача бўлган интизомий жазога тортилиши ва бош-
қа таъсир чоралари кўрилиши (мукофотдан, йил якуни бўйи-
ча тақдирлов пулидан маҳрум қилиниши) мумкин.

483 *Суриштирувчи, терговчи, прокурор ёки суд талаби бўйича ходим қандай тартибда ишдан четлаштири- лиши керак?*

Меҳнат кодексидан ташқари, Ўзбекистон Республи-
касида амал қилувчи бошқа қонунларда ҳам ишдан четлашти-
риш назарда тутилган.

Чунончи, Ўзбекистон Республикасининг Жиноят-процес-
суал кодексининг 255-моддасига биноан, суриштирувчи, тер-
говчи, прокурор ёки суд, агар айбланувчи, судланувчи иш
жойида қолса, у жиноят иши бўйича ҳақиқатни аниқлашга,
содир этган жинояти оқибатида етказилган зарарни ундириш-
га тўсқинлик қилиш ёки жиноий фаолиятини давом эттириш
мумкинлигига етарли асослар борлигига ишонч ҳосил қилса-
лар, уни лавозимдан четлатишга ҳақлидирлар.

Кўрсатилган шахсларнинг ходимни ишдан четлаштириш
тўғрисидаги талаблари иш берувчининг ижро этиши учун маж-
бурийдир. Суриштирувчи, терговчи, прокурорнинг тегишли
қарори ёки суд ажрими иш берувчи шундай талабни бажари-
ши учун асос ҳисобланади.

Қарор ёки ажримда:

- лавозимдан четлаштирилиши керак бўлган шахснинг
фамилияси, исми, отасининг исми;
- унинг иш жойи ва лавозими;
- лавозимдан четлаштирилиш асослари (сабаблари);
- мазкур ходимни лавозимдан четлаштиришга ваколатли
мансабдор шахсга йўлланган, айбланувчини, судланувчини
четлаштириш тўғрисидаги талабнинг мазмуни баён этилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1995 йил,
№ 2.

Шундай қарор ёки ажрим олган мансабдор шахс уни дарҳол бажариши ва бу ҳақда ходимни лавозимдан четлатириши тўғрисида қарор (ажрим) қабул қилган суриштирувчи, терговчи, прокурор ёки судни хабардор қилиб қўйиши керак.

Суриштирувчи, терговчи ёки прокурор қарори асосида ишдан четлатилган ходим, ходимларнинг вакиллик органи ёки бевосита лавозимдан четлаштирилган шахс меҳнат қилаётган корхона раҳбари бу қарор устидан юқори прокурорга арз қилишлари мумкин. Суднинг лавозимдан четлаштириш тўғрисидаги ажрими устидан манфаатдор шахслар (орган) юқори судга хусусий шикоят беришлари мумкин.

Иш берувчи мустақил равишда қарор қабул қилиб, ишдан четлаштирилган ходимни аввалги вазифаларини бажаришга қўйишга ҳақли эмас. Аммо бу ходим шу даврда умуман ишлаш ҳуқуқидан маҳрум қилинди, деган сўз эмас. Шу ходимнинг розилиги билан иш берувчи лавозимдан четлаштирилган даврда уни, атар бу суриштирувчи, терговчи, прокурор қарори ёки суд ажримининг талабига зид бўлмаса, бошқа ишга ўтказиши мумкин.

Ходимни лавозимдан четлатиш тўғрисидаги қарор ёки ажрим, бу чорани қўлланишга эҳтиёж қолмагандан кейин, суриштирувчи, терговчи, прокурор, суд томонидан бекор қилинади. Бунда шунини библи қўйиш керакки, лавозимдан четлаштириш қанча муддат давом этган бўлмасин, бу мазкур ходим билан меҳнат шартномасини давом эттириш учун асос бўла олмайди.

484

Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахслар талаби билан ходим қандай тартибда ишдан четлаштирилиши мумкин?

Ўзбекистон Республикасининг «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги¹ Қонунининг 27-моддасига биноан давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахсларга корхона раҳбарларидан ишлаб чиқаришнинг ўзига хос жиҳатлари ва бажарилаётган ишларнинг хусусиятини ҳисобга олган ҳолда санитария нормалари, қоидалари ва эпидемияга қарши чораларни муттасил бажармайдиган ва юқумли ҳамда паразитик касалликлар тарқалишига хавф туғдирувчи шахсларни ишдан четлаштиришни талаб қилиш ҳуқуқи берилган.

Идоравий мансублиги ва мулк шаклидан қатъи назар, кўрсатилган мансабдор шахсларнинг ходимни ишдан четлаштириш тўғрисидаги талабларининг бажарилиши мажбурий ҳисобланади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1992 йил, № 9, 355-модда.

485 *Ходимни ғайриқонуний ишдан четлаштиришнинг ҳуқуқий оқибатлари қандай?*

Иш берувчининг айби билан ходим ишдан ғайриқонуний четлаштирилган тақдирда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Оқловчи ҳукм чиқарилганда ёки айбланувчининг оқланиши муносабати билан жиноий иш тўхтатилганида, шахста ғайриқонуний четлаштириш оқибатида етказилган зарар тўла ҳажмда қопланади. Ходимга иш ҳақи ва у ғайриқонуний ишдан четлатилганлиги натижасида маҳрум бўлган бошқа меҳнат даромадлари қопланади. Агар шу сабабга кўра ходим унинг розилиги билан кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган бўлса, бу ҳолда унга иш ҳақидаги фарқ тўланади. Кўрсатилган ҳолларда етказилган зарар учун компенсация тўлаш молия органлари томонидан давлат бюджети маблағлари ҳисобидан амалла оширилади.

Лавозимдан ғайриқонуний четлаштирилган давр умумий меҳнат стажига ва касби бўйича иш стажига қўшилади.

486 *Ишдан четлаштирилган даврда вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик бўйича нафақа тўланадими?*

Ходим иш ҳақи тўланиши тўхтатилиб, ишдан (лавозимдан) четлаштирилганлиги оқибатида ишламаётган вақтида меҳнат қобилияти вақтинча йўқотилган ҳолда унга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси ҳам тўланмайди. Агар ишга қўйилганидан кейин ҳам меҳнатга қобилиятсизлик давом этса, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа ходим ишга тушиши керак бўлган кундан бошлаб берилади. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа тўлаш ҳолларига ҳам бу қоида жорий этилади¹.

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Ижтимоий суғурта жамғармаси 1994 йил 10 февралда 08-3/91-сон, Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси кенгаши 1993 йил 1 декабрда 50-07/638а-сон, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги 1994 йил 14 февралда 22-сон, Ўзбекистон Республикаси Ижтимоий таъминот вазирлиги 1994 йил 11 февралдаги 01-232-сон, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги 1994 йил 10 февралдаги 148/03-сон қарорлари билан тасдиқлаган Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар белгилаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг 25 ва 39-бандлари.

V. ХОДИМЛАРНИНГ АЙРИМ ТОИФАЛАРИ БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

1. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси

487

Қонун ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишнинг ўзига хос хусусиятларини назарда тутадими?

Ходимларнинг мазкур тоифасини ишга қабул қилиш қабулнинг умумий белгиланган тартибидан фарқланувчи бир қатор хусусиятларга эга.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишнинг ўзига хос хусусиятлари уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш, давлатнинг улар меҳнатини муҳофаза қилиш тўғрисида гамхўрлиги билан боғлиқ бўлиб, уларнинг ёшига қараб табақалангандир.

Ёши ўн олтидан ошган ўсмирлар ишга мустақил киришга ҳаққидирлар, яъни бунинг учун бирор-бир кишининг қўшимча равишдаги розилиги талаб қилинмайди. Агар ўн беш ёшдан ўн олти ёшгача бўлган ўсмир ишга кираётган бўлса, бу ҳолда уни ишга қабул қилишдан аввал иш берувчи мазкур ўсмирнинг ё отаси, ё онасидан розилик олиши зарур (488-саволга қараи).

Ўн олти ёшга тўлмаган ўсмирни ишга қабул қилиш тўғрисида отаси ёки онасининг розилиги у маҳаллий меҳнат органи ёки бошқа органлар (масалан, вояга етмаганлар ишлари бўйича туман (шаҳар) комиссияси) йўлланмаси бўйича ишга жойлашгаётганида ҳам талаб қилинади.

Муайян шартлар ва тартибга риоя қилинган тақдирда (10-саволга қараи) ўн тўрт ёшга тўлган ўсмирлар ҳам ишга қабул қилинишлари мумкин.

МК 239-моддасининг учинчи қисмига биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган барча шахслар дастлабки тиббий кўриқдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилинадилар.

МКнинг 241-моддасига биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан меҳнат шароити ноқулай бўлган ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади, чунки бу ишлар шу тоифадаги ходимларнинг соғлиғига, ҳафсизлигига ва ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин. Бундай ишларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат

вазирлиги томонидан 1996 йил 2 апрелда тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 июнда 248-сон билан рўйхатга олинган.

Ўсмирларни ишга қабул қилиш пайтида уларнинг соғлигини муҳофаза қилишга доир қонун ҳужжатларида белгиланган бошқа чеклашларни ҳам (кўтаришлари ва ташвишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг марказлаштирилган тартибда белгиланган чегараси, балоғат ёшига тўлмаганларни тунги, иш вақтидан ташқари вақтлардаги, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб қилиш ва ш.к.) ҳисобга олимоқ керак.

Шуни эсда сақламоқ муҳимки, ўсмир қабул қилинаётган ишдан қатъи назар, ўн саккиз ёшга тўлгунгача у билан тўла моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш мумкин эмас (492-саволга қаранг).

Белгиланган квота ҳисобидан ишга жойлаштириш тартибда маҳаллий меҳнат органи томонидан юборилган, ёши ўн саккизга тўлмаган шахсларни иш берувчи бундай иш йўқлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этишга ҳақли эмас.

488

Ўн олти ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш тўғрисида ота ёки онанинг розилиги қандай шаклда ифодаланиши керак?

Шунга эътиборни қаратмоқ лозимки, Меҳнат кодекси ўн олти ёшга тўлмаган ўсмирларни ишга қабул қилишда ота ёки онанинг ёзма шаклдаги розилиги албатта бўлишини назарда тутати. Бундай розилик олдиндан берилиш хусусиятига эга, яъни уни ўсмир ишга киргунгача олиш керак.

Ёзма розилик тегишли ариза кўринишида ёки ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқнинг лойиҳасига ота ёки она имзо қўйиб тасдиқлаши тариқасида бўлиши мумкин. Бундай розилик бевосита ўн олти ёшга тўлмаган ўсмир билан тузилаётган меҳнат шартномаси лойиҳасида ота ёки она кўйган тегишли белги кўринишида олиниши мақсадга энг мувофиқ бўладиган кўринади. Розиликнинг шу кўринишда олиниши ота ёки она фақат ўсмирнинг умуман ишлашига эмас, балки у муайян меҳнат шариоитларида аниқ касб ва малака бўйича ишлашига ҳам рози бўлганлигидан далолат беради. Бу ходим манфаатига ҳам, иш берувчи манфаатига ҳам жавоб беради, чунки кейинчалик меҳнат низолари келиб чиқишининг олди олинишига кўп жиҳатдан кўмаклашади.

489 *Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ишга қабул қилинганда қандай ҳужжатларни тақдим этишлари керак?*

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ўсмирлар ишга қираётганларида МКнинг 80-моддасида назарда тутилган ҳужжатларни тақдим этадилар (**101-саволга қаранг**). Бунда эъгиборни шунга қаратмоқ керакки, ўн олти ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган ўсмирлар паспортларини, ўн олти ёшгача бўлган ўсмирлар — туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва истиқомат жойидан маълумотномани кўрсатадилар.

Кўрсатилган маълумотномани аввал амалда бўлган МКҚ талаб қилган охириги машғулот тури ҳақидаги маълумотнома билан чалкашпирмаслик керак. Яшаш жойидан маълумотнома ўсмир мазкур жойда рўйхатга олинганлиги (прописказдалиги) ва яшаб туришини тасдиқлаш учун тақдим қилинади.

Ўн тўрт ёшга тўлган ўсмирлар шунингдек ишга кириш чоғида ўзлари ўқиб турган ўқув муассасасидан ҳам маълумотнома тақдим қилишлари керак. Бу маълумотнома рухсат бериш хусусиятига (масалан, ота ёки онанинг розилиги каби) эга эмас. Бироқ бу маълумотномада фақат ўсмир мазкур ўқув муассасасида ўқишининг тасдиғи акс эттирилиб қолмасдан, балки ўқиш учун зарур бўлган вақтнинг давомийлиги кўрсатилиши керак. Маълумотномага бу кўрсаткичларнинг киритилиши МКнинг 77-моддаси талаблари билан изоҳланади. Унга кўра ўқувчи томонидан енгил ишлар фақат ўқишдан бўш вақтда бажарилиши ва ўқиш жараёнини бузмаслиги керак.

490 *Балоғат ёшига етмаганларни енгил меҳнатни бажариш учун ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўрикдан ўтишлари талаб қилинадими?*

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг дастлабки (меҳнат шартномасини тузиш чоғида) ва даврий (иш жараёнида) тиббий кўрикдан ўтишлари меҳнатга оид муносабатларда балоғат ёшига етмаган шахсларнинг соғлигини муҳофаза қилишга қаратилган муҳим кафолатдир.

Шунинг учун ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан меҳнат шартномаси тузишнинг муҳим шарти унинг тиббий кўриқдан ўтиши ҳисобланади. Ўсмир қандай ишга қабул қилинаётганлиги, меҳнатга оид муносабатлар қайси корхонада қандай давр мобайнида давом этишидан қатъи назар, у дастлабки тиббий кўриқдан ўтиши керак.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан дастлабки тиббий кўриқсиз меҳнат шартномасини тузиш ишга қабул қилишнинг белгиланган нормаларини бузиш сифатида баҳоланади.

491 *Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишда дастлабки синов белгиланиши мумкинми?*

Маълумки, илгари амал қилган МҚК ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синов белгиланишига йўл қўймасди.

1996 йил 1 апрелдан, яъни Меҳнат кодекси кучта кирган кундан бошлаб ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишда тарафларнинг келишувига биноан дастлабки синов шартлари келишиб олинishi мумкин. Бу нарса шу билан изоҳланадики, Кодекс, меҳнат шартномаси тарафларининг тенглиги қондасига асосланиб, илк дафъа, агар у ёки бу сабабга қўра мазкур иш унга маъқул келмаса, синов давридаёқ меҳнатга оид муносабатларни соддалаштирган тартибда бекор қилиш имкониятини назарда тутди (124-саволга қараи). Бу маъқул ишни танлаб олишда етарли тажрибага эга бўлмаган ёш ходимлар учун катта аҳамиятга эга. Бундан ташқари, дастлабки синов бошловчи ходимни интизомлироқ қилади, ундаги масъулият ҳиссини ва топширилган ишни бажаришда зарур тажриба ва кўникмаларни эгаллаб олиш иштиёқини кучайтиради. Фақат ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс маҳаллий меҳнат органлари томонидан қорхона учун белгиланган квота ҳисобидан юборилган ҳолда, ўсмирни ишга олиш чоғида синов белгиланиши мумкин эмас.

492 *Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ ишларга қабул қилиш мумкинми?*

Амалдаги қонун ҳужжатлари ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнатидан пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ ишларда фойдаланилишини тақиқламайди. Фақат вояга етмаганларнинг меҳнати қўлланилиши тақиқланадиган ишлар (масалан, спиртли ичимликларни юклаш, сотиш, сақлаш ишлари ва ш.к.) бундан истиснодир.

Лекин шуни билиб қўйиш керакки, ўсмирларнинг меҳнатидан пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ ишларда фойдаланилаётганида, улар билан тўла моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши мумкин эмас (МК 203-моддасининг иккинчи қисми).

493 *Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимни моддий жавобгарликка тортиш мумкинми?*

Юқоридаги саволда қайд этилганидек, қонун ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан тўла моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишни тақиқлайди. Лекин шуни билиб қўйиш керакки, МК 202-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим қасддан зарар етказилган, шунингдек алкоғолли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки токсик моддалар таъсиридан мастлик ҳолатида ёхуд ўсмирнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилган ҳолларда тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

494 *Ўсмирлар учун юкларни кўтариш ва ташиш пайтида қонун ҳужжатлари томонидан энг кўп йўл қўйиладиган нормалар қандай?*

Вояга етмаганлар учун юкларни кўтариш ва ташишда йўл қўйиладиган нормалар чегараси Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитария врачлари томонидан 1996 йил 19 мартда тасдиқланган. Унга биноан:

1. Ҳар иккала жинсдаги 16-18 ёшли ўсмирлар томонидан қўйиладиган нормалар доирасида юкларни ташиш ва жойидан қўзғатишга, агар улар ўсмир доимий бажараётган иши билан боғлиқ бўлиб, иш вақтининг учдан бир қисмидан кўпини банд қилмаган шароитдагина йўл қўйилади.

2. Ўн саккиз ёшгача бўлган ўсмирларни нуқул 4,1 кгдан ортиқ бўлган юкларни ташишдан иборат ишларга жалб қилишга рухсат берилмайди.

3. 16-18 ёшли ўсмирлар учун қўлда кўтариб ташиладиган юкларнинг оғирлиги: йигитлар учун 13 кг, қизлар учун 7 кгдан ошмаслиги керак.

4. 16-18 ёшли ўсмир қизларга бир гилдиракли замбилгалтак ва икки гилдиракли аравачаларда юкларни ташишга йўл қўйилмайди.

5. 16-18 ёшли ўсмир йигитлар учун юкларни ташишнинг ҳар бир алоҳида ходимга мўлжалланган қўйиладиган нормалари белгиланган:

а) бир гилдиракли замбилгалтакда юкларни ташиш пайтида юкнинг энг кўп оғирлиги 39 кгдан ортиб кетмаслиги керак. Бунда фақат тахта йўлакчалардан қатнашга рухсат этилади, йўлакнинг энг кўп кўтарилиши (яъни, энг кўп кўтарилиш баланглигининг йўл узунлигига нисбати) 0,02 дан ошмаслиги керак;

б) икки гилдиракли аравачада юкларни ташиш чоғида юкнинг энг кўп оғирлиги 94 кгдан ошмаслиги, бунда юк текис, энг кўп кўтарилиш 0,02 дан кўп бўлмаган жойда ташилади ва нотекис йўлда, тошйўлда юк энг кўп кўтарилиш 0,01 дан кўп бўлмаган жойда 47 кг ташилади.

6. Юкларни уч ва тўрт гилдиракли аравачаларда ташиш пайтида юкнинг энг кўп оғирлиги 16-18 ёшли ўсмир йигитлар учун 67 кгдан, ўсмир қизлар учун — 52 кгдан ошмаслиги керак. Бунда юкни фақат текис йўлак бўйлаб ташишга рухсат этилади, энг кўп кўтарилиш 0,02 дан ортиқ бўлмаслиги керак.

7. Юкларни вагончаларда ташиш чоғида юкнинг энг кўп оғирлиги 16-18 ёшли ўсмир йигитлар учун 405 кгдан, қизлар учун — 224 кгдан ортиқ бўлмаслиги керак. Юкларни фақат рельсларда, энг кўп кўтарилиш 0,01 дан ортиқ бўлмаган жойда ташишга рухсат этилади.

8. 14-15 ёшдаги ўсмирлар фақат алоҳида ҳоллардагина юкларни ташишга қўйиладилар, бунда 3-бандда санаб ўтилган барча оғирлик нормалари улар учун икки мартага камаяди.

<i>494-саволга илова</i>			
16-18 ёшдаги ўсмирлар учун юк кўтариш ва ташиш нормаларининг чегараси			
Ташиш тури	Энг кўп юк, кг		Энг кўп кўтарилиш ва ташиш шартлари
	йигитлар	қизлар	
Қўлда	13 гача	7 гача	0,01 дан ортиқ эмас
Бир гилдиракли замбилгалтак	39	йўл қўйилмайди	0,02 дан ортиқ эмас, фақат тахта йўлакчада ташишга рухсат этилади
Икки гилдиракли аравача	94	йўл қўйилмайди	0,02 дан ортиқ эмас, текис жойда ташишга рухсат этилади
	47	йўл қўйилмайди	0,01 дан ортиқ эмас, нотекис ерда ва тошйўлда ташишга рухсат этилади
Уч ва тўрт гилдиракли аравача	67	52	0,02 дан ортиқ эмас, фақат текис жойда ташишга рухсат этилади
Вагонча	405	224	0,01 дан ортиқ эмас, фақат рельсларда ташишга рухсат этилади
Э с л а т м а л а р :			
1. Барча оғирлик нормалари юкнинг оғирлиги билан ташиш ва кўтариш мосламалари оғирлигини ўз ичига олади.			
2. Энг кўп кўтарилиш — кўтарилиш энг юқори баландлигининг йўл узунлигига нисбатидир.			

9. 14-15 ёшли ўсмирлар замбилгалтак, аравача ва вагончаларда юк ташишга қўйилмайдилар (416-бетга қаранг).

495

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан тузилган меҳнат шартномасида иш вақтининг қонун ҳужжатларида белгиланганидан ортиқча муддати узайтирилишини назарда тутиш мумкинми?

МКнинг 242-моддасига биноан иш вақтининг муддати ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига 36 соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар (таътил даврида ишлаётган ўн тўртдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчилар) учун эса ҳафтасига 24 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўқувчиларнинг ўқуви йили давомидаги иш вақти муддати:

— ўн тўртдан ўн олти ёшгача бўлган ўсмирлар учун ҳафтада 12 соатдан;

— ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган шахслар учун ҳафтада 18 соатдан ошмаслиги керак.

Иш вақтининг кўрсатилган муддати ўсмирлар бажараётган ишларнинг хусусиятига боғлиқ бўлмайди ва байрам ҳамда дам олиш кунлари арафасида қисқартирилмайди.

Кундалик ишнинг аниқ муддати, иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиш вақти ҳамда тушлик танаффус вақти ички меҳнат тартиби қоидалари, сменалилик графиклари ёки бевосита меҳнат шартномасида белгиланади.

МКнинг 245-моддасига биноан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб қилиш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун иш вақти соҳасида белгиланган кафолатларнинг меҳнат шартномасида пасайтирилиши ғайриқонуний деб ҳисобланади.

496

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун узайтирилган таътилнинг муддати қандай?

МКнинг 244-моддасига биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга камида 30 календарь кундан иборат йиллик таътил берилади. Ўқиш даврида ишлайдиган, иш вақтларининг муддати 12 ёки 18 соатдан ортиши керак бўлмаган ўсмирларга ҳам шундай муддатда таътил берилади (495-саволга қаранг).

Агар ходим таътил оладиган йил давомида ўн саккиз ёшга тўлса, таътилнинг муддати қуйидагича белгиланади: ўн саккиз ёшга тўлгунгача бўлган иш даври учун — 30 календарь кун ҳисобидан (ишланган ҳар бир ой учун икки ярим кундан), қолган вақт учун эса — умумий тартибда.

Шуни унутмаслик керакки, қонун ҳужжатлари вояга етмаганлар учун йиллик таътидан имтиёзли фойдаланиш тартибини белгилайди. МК 244-моддасининг биринчи қисмига биноан улар йиллик таътидан ёз вақтида ёки йилнинг ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтида фойдаланишлари мумкин. Умумий қоидалан фарқли равишда биринчи иш йили учун меҳнат таътили уларнинг ихтиёрига қараб ишга қабул қилинган кундан бошлаб олти ой ўтгунгача ҳам берилиши мумкин (МК 143-моддасининг учинчи қисми).

497 *Ноқулай меҳнат шартларида ишлаганлик учун вояга етмаганларга қўшимча таътил бериладими?*

Белгиланган тартибда ноқулай меҳнат шартларидаги ишларга қўйилган, бу ишларни бажарганлик учун қонун ҳужжатлари қўшимча таътилни назарда тутадиган меҳнат вазифаларини бажарган пайтларида ёши ўн саккизга тўлмаган ходимларга улар учун белгиланган асосий таътилга қўшимча шундай таътил берилиши керак (МКнинг 140-моддаси). Масалан, жарроҳлик бўлимининг ўн саккиз ёшга тўлмаган санитаркасига 37 календарь кун давом этадиган йиллик меҳнат таътили берилиши керак (30 календарь кун — асосий узайтирилган ва 7 календарь кун, ундан 6 иш куни — ноқулай меҳнат шароити учун).

498 *Вояга етмаган ходимга меҳнат таътилини қисмларга бўлиб бериш ёки кейинги йилга ўтказиш мумкинми?*

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга таътил тўла (асосий узайтирилган ва ноқулай меҳнат шароити учун қўшимча) муддатда берилиши керак. Фақат ўсмирнинг ихтиёрига кўра унинг ёзма аризасига асосан таътилни қисмларга бўлишга йўл қўйилади. Бунда таътиллардан бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим (МКнинг 146-моддаси).

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар таътилини навбатдаги иш йилига кўчириш тақиқланади. Бинобарин, иш берувчи ҳатто ўсмирнинг розилиги билан ҳам таътилни кейинги йилга кўчиришга ҳақли эмас (МК 143-моддасининг еттинчи қисми).

499 *Вояга етмаган ходимнинг меҳнат таътилини пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинми?*

Ўсмирнинг хоҳишига кўра таътилнинг бир қисми пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Бунда ўсмирга ҳар қандай ҳолда ҳам қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам давом этувчи таътил (ўн беш иш куни) берилиши керак. Бундан ташқари, агар ўсмир ноқулай меҳнат шaroитларида ишлаганлиги учун қўшимча таътилга ҳақли бўлса (**497-саволга қаранг**), у ҳам асли ҳолида берилиши керак. Уни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди (МК 151-моддасининг учинчи қисми).

500 *Қонун ҳужжатлари ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни қандай тартибга солади?*

МКнинг 243-моддасига мувофиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади. Шунинг ҳисобга олган ҳолда корхонада ўсмирлар учун унумдорлик нормаси, ишбай баҳолар ва ш.к. ишлаб чиқирилиши керак.

Эътиборни шунга қаратиш керакки, вояга етмаганлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг бу тартиби корхоналарда ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларга жорий этилмайди. Уларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади. Лекин, агар ўқувчи ёзги таътил даврида ҳам унинг ёш даражаси учун белгиланган иш вақти тартиби бўйича меҳнат қилса, унинг меҳнатига ҳақ тўлаш ҳам МК 243-моддасига биноан амалга оширилади.

501 *Меҳнат шартномаси бекор қилиниши пайтида ёши ўн саккизга тўлмаган шахслар учун қонун ҳужжатлари қўшимча кафолатларни назарда тутадими?*

МКнинг 246-моддасига биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органлари розилиги билан йўл қўйилади (**муфассалроқ 376-саволга қаранг**). Бунинг учун илгариги

МҚК талаб қилганидек, энди туман вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиясининг розилити талаб қилинмайди.

502

Вояга етмаган ходимнинг ота-онаси иш берувчидан ўсмир билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишлари мумкинми?

МКнинг 247-моддасига биноан ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар. Бу талабни бажариш иш берувчи учун мажбурийдир (меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби хусусида муфассалроқ 438-443-саволларга қаранг).

2. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишда аёллар учун қўшимча кафолатлар

503

Аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари қандай?

Аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг асосий хусусиятлари уларга қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар берилишида ифодаланади. Бу имтиёз ва кафолатларни икки гуруҳга бўлиш мумкин. Биринчи гуруҳ, барча аёлларга жорий этиладиган, иккинчиси — фақат ҳомиладор аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган аёлларга тааллуқли имтиёз ва кафолатларни ўз ичига олади.

504

Қонун ҳужжатлари аёлларни ишга жойлаштиришда қандай чораларни назарда тутади?

Аёлларнинг оиладаги алоҳида ўрнини эътиборга олиб, ижтимоий муҳофазага муҳтож бошқа шахслар билан баробар давлат ёлғиз ва кўп болали оналар, 14 ёшгача бўлган болалари ёки ногирон боласи бор аёлларни ва ш.к.ни ишга жойлашти-

риш учун кўшимча кафолатларни назарда тутати. Шу мақсадларда корхоналарда кўшимча иш ўринлари, ихтисослаштирилган корхоналар, жамоат ишлари ташкил этилади, ўқитишнинг махсус дастурлари жорий этилади, юқорида кўрсатилган шахсларга шу дастурлар бўйича касб ўрганиш ёки малакани ошириш учун маҳаллий меҳнат органларидан йўлланмалар берилиши мумкин.

Корхона, муассаса, ташкилотлар махсус белгиланган нормалар бўйича ижтимоий муҳофазага муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш учун ихтисослаштирилган иш ўринлари барпо этишлари керак. Бундай иш ўринларини қисқартириш фақат жойлардаги бошқарув органлари, касаба уюшмалари ва маҳаллий меҳнат органлари билан келишиб амалга оширилади.

505 *Ишга қабул қилиш пайтида аёллар учун қандай кафолатлар назарда тутилган?*

Ҳамонки, маҳаллий меҳнат органларига ёлғиз ва кўп болали аёлларни, 14 ёшгача болалари (ногирон болалари) бор аёлларни ишга жойлаштириш вазифаси юклатилган экан, шуни билиб қўйиш керакки, Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 50-моддасига биноан, корхона, муассаса, ташкилотларга давлат иш билан таъминлаш хизмати томонидан юборилган фуқароларни у ерда бўш иш ўринлари (бўш лавозимлар) бўлгани ҳолда, ишга қабул қилишни асоссиз рад этиш мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг бешдан етти бараваригача миқдорда жарима солинишга олиб келади.

Қонун аёлларни ишга қабул қилиш пайтида бир қатор кафолатларни назарда тутадик, уларга риоя қилмаслик айбдор шахсларга нисбатан маъмурий ва жиноий жавобгарликка тортишгача бўлган оширилган жавобгарликни юзага келтиради. Чунончи, МКнинг 224-моддасига биноан ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт (**83, 84-саволларга қаранг**).

Шуни ёдда тутиш керакки, ҳомиладорлиги ёки бола тарбияси билан бандлигини сабаб қилиб олиб, олдиндан кўрабила туриб, аёлларни ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этганлик учун жиноий жавобгарлик ҳам назарда тутилган (**593, 594-саволларга қаранг**).

506 Қандай ҳолларда аёлларни ишга қабул қилишда дастлабки синов белгиланмайди?

МК 84-моддасининг учинчи қисмига биноан, ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

Иш берувчи, ҳатто ҳомиладорлик аёл ишга қабул қилинганидан кейин, дастлабки синов шароитида бошланган бўлса ҳам, синовнинг қониқарсиз натижалари муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмас.

507 Аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш даврида уларга қандай кафолатлар назарда тутилган?

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига йўл қўйилмайди. Корхона тўла тугатилган вақтдагина уларни ҳеч истисносиз бошқа ишга жойлаштирган ҳолда меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин (меҳнат шартномасини бекор қилиш ва ишга жойлаштириш тўғрисида муфассалроқ 508-саволга қаранг). Меҳнат шартномаси мuddати тугаши муносабати билан бекор қилинган тақдирда ҳам иш берувчига юқорида кўрсатилган аёлларни ишга жойлаштириш мажбурияти юклатилади (муфассалроқ 509-саволга қаранг).

Аёлнинг ҳомиладорлигидан тегишли мансабдор шахс меҳнат шартномаси бекор қилинаётганида беҳабар бўлганида ёхуд кейинчалик ҳомиладорлик тўхтатилган ҳолларда ҳам ҳомиладор аёл билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши гайриқонуний деб топилади.

Жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган шахслар учун меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш вақтида бошқа кафолатлар ва имтиёзлар ҳам назарда тутилши мумкин.

508 Корхона тугатилиши муносабати билан ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?

Эслатиб ўтамизки, корxonанинг тугатилиши — меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор

қилишнинг ягона асосидир. Унга мувофиқ меҳнат шартномаси ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Юқорида зикр этилган аёллар билан мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида корхона тугатилиши муносабати билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилиниши керак. Уларга тугатилаётган корхона ходимлари ҳақли бўлган барча кафолатлар берилиши лозим (**муфассалроқ 295-саволга қаранг**).

Бундан ташқари, ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёлларни ижтимоий ҳимоялаш мақсадида Меҳнат кодекси уларга яна бир муҳим қўшимча кафолатни беради. Улар билан меҳнат шартномаси корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилинишига фақат улар ҳеч истисносиз ишга жойлаштирилган тақдирдагина йўл қўйилади. Юқорида зикр этилган аёлларни ишга жойлаштириш мажбурияти тугатилаётган корхонанинг ҳуқуқий меросхўрига, у бўлмаган тақдирда — маҳаллий меҳнат органига юклатилган ва улар билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши қонуний бўлишligининг зарур шarti ҳисобланади. Бунинг устига, ишга жойлашиш даврида улар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ижтимоий тўловлар (ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа, бола тарбияси бўйича нафақа ва ш.к.)ни олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Шунга эътиборни қаратмоқ керакки, қонун юқорида зикр этилган аёлларни ҳар қандай ишга эмас, мос келадиган ишга жойлаштириш заруриятини назарда тутади. МКнинг 61-моддасига мувофиқ, аёлнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшлари, соғлиғи ҳолатини, иш стажини, аввалги ихтисоси бўйича иш тажрибасини ва янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Бинобарин, агар аёлга юқорида кўрсатилганлардан биронтаси умуман таклиф қилинмаган ёки мақбул келадиган иш ўрнига бошқа иш таклиф қилиниб, унга жойлашишни аёл рад этган бўлса, ишга жойлаштириш шarti бажарилган деб ҳисоблаш мумкин эмас. Бу ҳолда аёл меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиши тўғрисидаги даъво аризаси билан судга мурожаат этишга ҳақлидир (**муфассалроқ 296-саволга қаранг**).

Ҳомиладор аёл ёхуд уч ёшгача боласи бор аёл билан меҳнат шартномасининг корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилиниши ҳуқуқий меросхўрни, у бўлмаган тақдирда — маҳаллий меҳнат органини аёлни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳеч истисносиз ишга жойлаштириш мажбурияти бажаришдан халос қилмайди.

Шартнома муддатининг тугаши муносабати билан ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиладими?

Эслатиб ўтамизки, МК 237-моддасининг иккинчи қисмига биноан, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномаси унинг муддати тугаганлиги сабабли бекор қилинган ҳолларда ҳам уларни ҳеч истисносиз ишга жойлаштириш иш берувчи томонидан амалга оширилади (404-саволга қаранг).

Бу масалани муфассалроқ кўриб чиқайлик.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёш тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномасининг муддати тугаганидан кейин МКнинг 105-моддасига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ қонун ҳужжатларида белгиланган муддатлардан кечикмасдан чиқарилиши керак (397, 398-саволларга қаранг). Корхона тугатилишида бўлгани каби, аёлни ишга жойлаштириш чоралари кўрилиши керак. Бунда эътиборни шунга қаратиш керакки, мазкур ҳолатда ишга жойлаштириш тартиби олдинги саволда кўриб чиқилган корхона тугатилиши муносабати билан ишга жойлаштириш тартибидан жиддий фарқ қилади.

Биринчидан, меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганида ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни ишга жойлаштириш иш берувчига (тугатиш чоғида — ҳуқуқий меросхўрга, у бўлмаганда — маҳаллий меҳнат идорасига) юклатилган.

Иккинчидан, меҳнат шартномаси унинг муддати ўтганлиги муносабати билан бекор қилинганида иш берувчи аёлга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа иш таклиф қилиши керак. Агар корхонада бундай иш бўлмаса, корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф қилиши лозим (196-саволга қаранг).

Мазкур ҳолда бошқа ишга жойлашиш даврида, лекин уч ойдан ортиқ бўлмаган муддатга, аёлларнинг аввалги лавозимлари бўйича ўртача иш ҳақи сақланиб туради (473-қў-саволга қаранг).

Ҳомиладор аёл ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл билан меҳнат шартномасининг МК 105-моддасига биноан шартнома муддати тугаши сабабли бекор қилиниши, агар низои ҳал қилиш чоғида иш берувчи мазкур аёлларни ишга жойлаштириш имконига эга бўлмаганлиги ёки улар юқорида кўрсатилган тартибда уларга таклиф қилинган ишни рад этганлиги аниқлангандагина, қонуний деб топилади.

Акс ҳолда аввалги ишга тиклаш талаби, келиб чиқадиган барча оқибатлари билан қондирилиши керак бўлади (584-са-волга қаранг).

510

Аввал қабул қилинган икки ходим бола туғилганлиги муносабати билан таътилда бўлсалар, шу битта лавозимнинг ўзига учинчи ходимни ҳам қабул қилиш мумкинми?

Аёллар меҳнатидан кенг фойдаланиладиган корхоналарда бола туғиши сабабли ходимага таътил берилиб, у йўқлиги даврида шу лавозимга бошқа аёлни қабул қилиш, кейинчалик унга ҳам шундай таътил бериш ҳоллари оз эмас. Бундай ҳолларда кўпинча хатоликларга йўл қўйиладики, бу хатоликлар тўқима асослар бўйича меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинишига, шикоятбозликлар юзага келишига сабаб бўлади ва меҳнат низолари келиб чиқишига олиб боради.

Бундай хатоликларнинг олдини қандай қилиб олиш мумкинлигини алоҳида мисолда кўриб чиқамиз.

Айтилик, цех нормаловчиси М. га бола туғилиши ва уни парваришlash бўйича таътил берилди. М. ишга чиққунига қадар унинг ўрнига ишга қабул қилинган В. га ҳам шундай таътил берилди. Ҳамонки нормаловчининг ўрни яна бўшаб қолган экан, иш берувчи шу лавозимнинг ўзига муддатли меҳнат шартномаси тузиш шarti билан навбатдаги ходим Д.ни ишга қабул қилишга ҳақли. Бу ҳолда меҳнат шартномасида ва Д.ни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда у аввал шу ишга қабул қилинган бошқа ходималар бола тарбияси билан боғлиқ таътидан қайтиб, ишга тушгунларигача нормаловчи қилиб қабул қилинишини кўрсатиш керак.

Бундай ифода бўлганда ушбу лавозимга илгари қабул қилинган аёллардан исталган бири қайтиб келган кун Д. билан шартнома муддати тутаган кун деб ҳисобланади. Бинобарин, болани парваришlash бўйича таътидан биринчи бўлиб В. ишга қайтса, бу нарса Д. билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос ҳисобланади.

М. таътидан қайтиб келган тақдирда, МК 105-моддасининг учинчи қисмига биноан иш берувчи шу даврда ишлаб турган Д. билан, шунингдек бу вақтда бола туғилганлиги сабабли таътилда бўлган В. билан ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқаришга ҳақлидир. Устига устак, шу кунгёқ Д.ни ҳам, В.ни ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ билан таништириш керак.

Шуни билиб қўйиш керакки, шу кунгёқ Д. ва В. билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ва уларни буйруқ билан

таништириш шартининг бажарилиши мажбурий бўлиб, акс ҳолда МК 105-моддасининг иккинчи қисмига асосан улар билан меҳнат шартномаси номуайян муддатга давом эттириладиган ҳисобланади ва кейинчалик уни фақат умумий асосларда бекор қилиш мумкин. Айни шу шартнинг бажарилмаслиги кўпгина корхоналарда йўл қўйиладиган хатоликларга сабаб бўлади, улар кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди деб, нотўғри фикр юритадилар.

Лекин эслатиб ўтиш зарурки, МК 237-моддаси иккинчи қисмига биноан, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига улар ҳеч истисносиз ишга жойлаштирилган ҳолда йўл қўйилади (муфассалроқ 509-саволга қаранг).

511 Қонуи ҳужжатлари қандай ишларда аёллар меҳнатини қўлланишни тақиқлайди?

МК 225-моддасининг биринчи қисмига биноан, меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1996 йил 2 апрелдаги қарори билан тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 майда 248-сон билан рўйхатга олинган (рўйхат китобда келтирилмайди).

512 Юкларни кўтариш ва ташишда аёллар томонидан оғирликларни кўтаришнинг энг кўп йўл қўйиладиган қандай нормалари белгиланган?

МК 225-моддасининг иккинчи қисмига биноан, аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Аёллар учун кўтариш ва ташиш мумкин бўлган оғирликлар нормасининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитария врачлари томонидан 1996 йил 19 мартда тасдиқланган. Унга биноан:

1. Иш смеанаси мобайнида кўтариладиган ва ташиладиган юкнинг оғирлиги:

- бошқа иш билан алмаштириб бажарганда 9 кгдан;
- мунтазам бажарилганда — 6 кгдан ошмаслиги керак.

2. Кўтариладиган ва ташиладиган юкларнинг жами (бир-галикдаги) оғирлиги:

— иш соати мобайнида: иш жойи сатҳидан — 300 кгдан, ердан — 150 кгдан;

— иш куни мобайнида: иш жойи сатҳидан — 2500 кгдан, ердан — 1250 кгдан ошмаслиги керак.

Икки киши замбилда ташиганида юкнинг энг кўп оғирлиги 22 кгдан ошмаслиги керак. Юк кўтариш хусусияти кўтарса, барча ишларда гилдиракли замбил қўлланилади.

Юкларни ташиш пайтида юкнинг йўл қўйиладиган энг кўп оғирлиги:

— бир гилдиракли замбилгалтакда — 25 кгдан;

— уч ёки тўрт гилдиракли замбилгалтакда — энг юқори кўтарилиш (энг юқори баландликнинг йўл узунлигига нисбати) 0,01 дан ортиқ бўлмаганида — 50 кгдан;

— икки гилдиракли аравада — текис юзада энг юқори баландлик — 0,02, нотекис жойда — 0,01 бўлганида — 60 кгдан;

— вагончаларда — кўтарилиши 0,01 дан ошмаганида рельслар бўйлаб — 300 кгдан ошмаслиги керак.

Кўтариладиган ва ташиладиган юк массасига идиш ва ўраш оғирлиги киради. Столнинг баландлиги иш жойи сатҳининг баландлик даражаси ҳисобланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга юкларни кўтариш ва ташишнинг камайтирилган нормаси белгиланган (494-са-волга қаранг).

513 *Иш берувчи қандай ҳолларда ва қандай тартибда аёлларнинг меҳнат шароитини энгиллаштириши керак?*

МКнинг 226-моддасига биноан тиббий хулосага мувофиқ иш берувчи аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормаларини камайтириши ёхуд аввалги иш жойидаги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаган ҳолда уларни энгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиши керак.

Юқорида зикр этилган аёллар учун муҳим кафолат МКнинг 226-моддаси иккинчи қисмида қайд қилинган. Унга биноан, аёлга энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим (муфассалроқ 193-саволга қаранг).

МКнинг 227-моддасига биноан, икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, уни боласи икки ёшга тўлгунга қадар иш берувчи аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ен-

гилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиши керак (муфассалроқ 194-саволга қаранг).

3. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида ишгирок этиш учун муддатли меҳнат шартномаси

514

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ўтказиш тартиби қандай норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади?

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунида назарда тутилган. Бундай ишларни ташкил этиш ва ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 13 майдаги 235-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил этиш тўғрисида»ги¹ низоми билан тартибга солинади.

515

Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда нима тушунилади ва уларни ташкил этиш учун фаолиятнинг қандай турлари тавсия қилинади?

Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш мақсадида ташкил этилади-ган, одатда, махсус касб-хунар тайёргарлигини талаб қилмайдиган, белгиланган тартибда ишсиз деб топилган шахслар ўз ихтиёрлари билан шуғулланадиган меҳнат фаолиятининг муваққат тури тушунилади.

«Ўзбекистон Республикасида ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил этиш тўғрисида»ги низомида ижтимоий ишларнинг куйидаги турларини ташкил этиш тавсия қилинади: шаҳар (туман) ҳудудини ободонлаштириш; қурилиш ташкилотларига уй-жойлар, касалхоналар, мактаблар, мактабгача тарбия болалар муассасалари, қариялар ва ногиронларнинг интернат-уйлари ва ижтимоий соҳанинг бошқа муассасалари объектларини таъмирлаш ва уларда бошқа ишларни бажаришда ёрдам кўрсатиш; баҳорги дала ишлари даврида, пичан ўримида, ҳосилни йиғиб-териб олишда, мева-сабзавот омборларидаги ишларда, ёввойи ўсимликлар меваларини, қўзиқорин

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҚТ, 1992 йил, № 5, 62-бет.

ва ўтларни йиғишда; юк ортиш-туширишда; қариялар ва ногиронларни парваришда ва ш.к.ларда ёрдам кўрсатиш.

Жойлардаги давлат ҳокимияти органлари уларга бўлган эҳтиёжга қараб, бу ишларнинг турлари рўйхатини кенгайтиришлари мумкин.

Фалокатлар, табиий офатлар ва шу хусусиятдаги бошқа воқеаларнинг оқибатини бартараф этиш билан боғлиқ фаолият турларини жамоат ишлари сирасига киритишга йўл қўйилмайди. Жойлардаги давлат ҳокимияти органлари меҳнат органларининг таклифи бўйича ва уларнинг иштирокида уларнинг мулки бўлган корхоналарда жамоат ишларининг ўтказилишини ташкил қиладилар. Бошқа корхоналарда ижтимоий ишларнинг ташкил этилиши тегишли шартномалар тузиш асосида амалга оширилади.

516 *Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида ким ва қандай тартибда иштирок этиши мумкин?*

Маҳаллий меҳнат органларида иш изловчи шахслар сифатида рўйхатдан ўтиб, ишсиз мақомини олган шахслар ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишлари мумкин. Жамоат ишларига танлаб жўнатиш маҳаллий меҳнат органлари томонидан кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра розилик беришлари ва қонун ҳужжатларига риоя этиш асосида амалга оширилади. Бунда таклиф этилаётган иш ходимнинг мутахассислиги, тажрибаси ва ёшینی, шунингдек меҳнат тартиби ва зарур шароитларини энг кўп даражада ҳисобга олиши керак. Жамоат ишларининг бажарилиши бевосита маҳаллий меҳнат органи ёки йўлланма бўйича корхона билан қуйидаги мазмунда тузилган меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади:

Ҳақ тўланадиган жамоат ишига ЙЎЛЛАНМА

Корхонанинг номи ва манзили _____

_____ вақтинчалик ҳақ тўланадиган жамоат
_____ ишига (мутахассислиги) жойлашиш

учун _____

_____ дан бошлаб
_____ муддатга юборилади.

Қабул қилинган қарор тўғрисида бизга уч кун ичида хабар қилишингизни сўраймиз.

Сана, имзо, М.Ў., тел.

Агар корхона билан жойлардаги давлат ҳокимияти органи (ҳокимлик) ўртасида тегишли шартнома тузилган бўлса, раҳбар маҳаллий меҳнат органининг йўлланмаси билан жамоат ишларини бажариш учун келган шахсни жамоат ишларига қабул қилишни бундай иш йўқлиги сабабли рад этишга ҳақли эмас.

Шахс билан жамоат ишларини бажаришга меҳнат шартномаси тузиш тўғрисида иш берувчи маҳаллий меҳнат органига қуйидаги мазмунда жавоб жўнатиши керак:

**Қабул қилинган қарор тўғрисида
ЖАВОБ**

(исм-шарифи, мутахассислиги, корхонанинг номи)

199__ йил «__» _____ дан бошлаб, _____

муддатга ҳақ тўланадиган жамоат ишига қабул қилинди.

199__ йил «__» _____ даги _____-сон буйруқ.

_____ (раҳбар)

(имзо, муҳр)

517 *Жамоат ишларини бажариш тўғрисидаги шартномани қандай расмийлаштириш керак?*

Корхонага жамоат ишларини бажариш учун кирувчи шахс маҳаллий меҳнат органининг йўлланмаси билан бирга ишга қабул қилиш чоғида қонун ҳужжатлари назарда тутилган бошқа ҳужжатларни, яъни: паспорт ёки унинг ўрнини босадиган ҳужжат, меҳнат дафтарчаси, ҳарбий билет ёки чақирилувчининг қайд гувоҳномаси (тегишлича — ҳарбий хизматга мажбурлар ва чақирилувчилар учун)ни тақдим этишлари керак.

Модомики, жамоат ишлари, одатда, махсус касб тайёргарлигини талаб қилмас экан, ишга кирувчидан маълумоти, касби, ихтисосини тасдиқловчи ҳужжатларни талаб қилмаса ҳам бўлади. Шу билан бирга, агар у ёки бу жамоат ишини бажаришга фақат махсус тайёргарликка эга бўлган шахслар қўйилши мумкин экан, бу ҳолда кирувчи тегишли ҳужжатни кўрсатиши керак (**101-саволга қараи**). Ҳақ тўланадиган жамоат ишларига кирувчи шахслар ишга кириш чоғида, агар қонун ҳужжатларида назарда тутилган бўлса, умумий тартибда тиббий кўрикдан ўтадилар (**82, 83-саволларга қараи**).

Жамоат ишларига кирувчи билан иш берувчи ёзма равишда икки ой давом этадиган муддатли меҳнат шартномаси тузади. Жамоат ишларини бажариш тўғрисидаги шартнома муддати тугаганидан кейин у янги муддатга узайтирилиши ёки мазкур ишни номуайян муддатга бажариш тўғрисида (яъни, доимий асосда) қайтадан тузилиши мумкин.

Жамоат ишларини бажариш тўғрисидаги меҳнат шартномаси ўзида ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларидагидан ёмонлаштирувчи шартларни акс эттириши мумкин эмас.

Жамоат ишларига кирувчи шахсларга дастлабки синов белгиланмайди, чунки уларни бажариш тўғрисидаги меҳнат шартномасининг муддати олти ойдан ошмайди (130-саволга қараи).

Жамоат ишларини бажарувчи шахсларга жамоа шартномасида қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар белгиланиши мумкин.

518 *Жамоат ишларини бажарувчи шахсларнинг иш вақти қандай тартибга солинади?*

Жамоат ишларида банд бўлган ходимларга иш вақтининг давомийлиги амалдаги меҳнатга оид қонун ҳужжатларида мувофиқ белгиланади. Бунда иш куни ва иш ҳафтасини ташкил этишнинг мослашувчан шаклидан фойдаланиш, шунингдек бажарилган иш миқдорига қараб ёки ишланган иш вақтига мутаносиб ҳақ тўланган ҳолда жамоат ишларини бажаришнинг қисқартирилган иш вақтини жорий этиш таклиф қилинади.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга мувофиқ маҳаллий меҳнат органига қатнаш ва доимий ишни (тўғри келадиган ишни) мустақил равишда излаш учун вақт (ҳафтасига икки соатдан кўп бўлмаган) ҳам иш вақтига қўшилиши мумкин.

519 *Жамоат ишларини бажариш чоғида меҳнатга ҳақ тўлаш қандай амалга оширилади?*

Жамоат ишларида банд бўлган ходимларга корхоналарда амал қилувчи ставкалар ва маошлар (ишбай баҳолар)дан келиб чиқиб, ҳақиқатан бажарилган иш учун меҳнат ҳақи кафолатланади. Лекин бу ҳақ ҳақиқатан ишланган вақт учун, агар республика қонун ҳужжатларида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ишсизлик нафақаси миқдорининг 15 фоизга оширилган даражасидан паст бўлмаслиги керак.

Ҳақ тўланадиган ижтимоий ишларга жалб қилинган фуқаролар меҳнат ҳақининг камида 50 фоизи корхоналар, муас-

сасалар, ташкилотлар ҳисобидан, қолган қисми — маҳаллий органлар ва Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

Жамоат ишларидаги меҳнати учун корхоналар маблағи ҳисобидан ходимга қўшимча тақдирлов пулларининг миқдори жамоа шартномаларида (келишувларида) белгиланиши мумкин.

520

Жамоат ишлари бажарилган вақт меҳнат стажига қўшиладими ва шу даврда ишсизлик нафақаси тўланадими?

Ходим шартнома бўйича жамоат ишларини бажарган давр меҳнат стажига қўшилади.

Ишсиз шахс жамоат ишларида банд бўлган вақтда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатилади.

521

Жамоат ишларини бажарган шахснинг меҳнат дафтарчасига қандай қайд ёзилиши керак?

Умумий тартибдан фарқли равишда жамоат ишларини бажариш учун ишга қабул қилинганлик ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги қайдлар меҳнат дафтарчасига ёзилмайди. Иш берувчи меҳнат дафтарчасига фақат шахснинг ижтимоий ишларда бўлган даврини ёзиши керак.

Масалан:

(корхонанинг номи кўрсатилади)

«Маҳаллий меҳнат органи йўлланмасига биноан 199__ й.
«__» _____ даги _____-сон шартнома бўйича _____
_____дан _____ гача ҳақ тўланадиган жа-
моат ишларини бажарди».

Имзо, муҳр.

4. Корхона учун белгиланган квота ҳисобидан ишга юборилган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси

522

Корхона учун белгиланган квота ҳисобидан ишга жойлаштириш тартиби қандай норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади?

Ишга жойлашишда алоҳида қийинчиликка дуч келадиган шахсларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлаш мақсадларида Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунда иш жойларини квоталаш назарда тутилган. Иш жойларини квоталаш ва корхона учун белгиланган квота ҳисобидан юборилган шахслар билан меҳнатга оид муносабатларни ташкил этиш тартиби Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 13 майдаги 235-сон қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий ҳимоя қилинишга муҳтож бўлган ва ишга жойлашишда алоҳида қийинчиликларга дуч келадиган шахсларни ишга қабул қилишни квоталаш тартиби тўғрисида низоми»¹ билан (бундан буён — Низом) тартибга солинади.

523

Қандай шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини квоталаш назарда тутилади?

Низомнинг 1-бандига биноан иш қидиришда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахслар учун иш ўринларини квоталаш назарда тутилган. Бундай шахслар сирасига:

— ёлғиз ва ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор қўп болали ота-оналар;

— умумтаълим мактаблари ва бошқа ўқув юртларини تامомлаган ёшлар;

— Куролли Кучлардан, ИИВ, Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидан захирага бўшатишганлар;

— ногиронлар;

— пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

— қамоқ жойларидан озод этилган ёки суд қарорига кўра мажбурий даволашга юборилган шахслар киради.

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҚТ, 1992 йил, № 5, 75-бет.

Иш қидиришда қийинчиликка дуч келадиган шахсларнинг иш билан бандлигини таъминлаш учун жойлардаги давлат ҳокимияти органлари мулкчилик ва хўжаликни юриштиш шаклидан қатъи назар, корхоналарга махсус иш ўринлари (квоталар) миқдорини белгилайдилар.

Ишловчиларнинг умумий сонига фоизларда белгиланадиган квота, рўйхатдаги ишловчилар сони юз кишидан ошмайдиган корхоналардан ташқари, барча корхоналарга жорий этилади. Бунда умумий квота ҳисобидан тўлиқ бўлмаган иш куни (ҳафтаси) ва касаначилик шароитларидаги ишларнинг ташкил этилишига йўл қўйилади.

Худудда корхона жойлашган ҳокимлик ижтимоий муҳофазага муҳтож шахслар учун иш ўринлари квотасини, улар сонидаги ўзгаришларга мувофиқ равишда, ҳар йили қайта кўриб чиқишга ҳаққидирлар.

Ихтисослаштирилган иш ўринлари барпо этишга квотанинг умумий миқдори корхонада ишловчилар умумий сонининг 7 фоизидан (шу жумладан, камида уч фоизи ногиронлар учун) кам бўлмаган миқдорда белгиланади.

Жойлардаги давлат ҳокимияти органларининг ижтимоий муҳофазага муҳтож шахслар учун энг кам миқдордаги иш ўринларини барпо этиш бўйича қарорларини бажармаганлик учун иш берувчилардан барпо этилмаган ҳар бир иш ўрни учун ходимнинг бир йиллик ўртача иш ҳақи миқдоридан жарима ундирилади. Ундирилган маблағлар Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасини тўлдиришга йўналтирилади.

Иш берувчининг қўшимча иш жойларини (белгиланган квотага қўшимча) ташкил этишга, шунингдек бу ишларга юборилган шахсларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга сарф-харажатлари маҳаллий бюджет маблағлари, Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларидан қопланиши мумкин. Худудий квотанинг жорий этилганлиги тўғрисида корхоналарни календарь йили бошланишидан камида уч ой аввал хабардор қилиб қўйиш керак.

Квоталанган иш жойларининг қисқартрилиши ёки тугатилиши фақат касаба уюшмаси қўмиталари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари маҳаллий меҳнат органлари ва жойлардаги давлат ҳокимияти органлари билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

Корхона билан ҳокимлик ўртасидаги шартнома асосида ташкил этиладиган ҳақ тўланадиган ижтимоий ишлардан фарқли равишда корхона учун белгиланган квота миқдорида иш жойларини ташкил этиш иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож шахсларга бевосита ўзларида иш жойлари бериш имконияти бўлмаган тақдирда, корхоналар бундай иш ўринларини ижарага олишлари, сотиб олишлари ёки қариллик пенсияси олувчилар, ногиронлар меҳнати қўлланиладиган корхоналар, маҳаллий sanoat, аҳолига маиший хизмат кўрсатиш sanoati корхоналари ва касаначилик меҳнатидан фойдаланувчи бошқа корхоналар (бирлашмалар) билан ҳамкорликда шундай иш ўринларини ташкил этишлари мумкин.

525

Корхона учун белгиланган квота ҳисобидан юборилган шахс билан меҳнат шартномасини қандай расмийлаштириш керак?

Корхона учун белгиланган квота ҳисобидан иш ўринларига юборилган шахсларга корхонада шундай иш йўқлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этиш мумкин эмас. Бошқа барча масалалар хусусида ишга қабул қилишнинг умумий тартибига (кирувчи ишга қабул қилиш чоғида қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳужжатларни тақдим этишга ва шу ишга кириш чоғида дастлабки тиббий кўрикдан ўтилиши қонун ҳужжатларида назарда тутилган бўлса, шундай кўрикдан ўтишга мажбур ва ш.к.) риоя қилиниши керак.

Квота ҳисобидан ишга юборилган шахслар билан иш берувчи ёзма равишда камида икки нусхада муддатли меҳнат шартномаси¹ тузади. Унинг бир нусхаси раҳбарнинг имзоси ва корхона муҳри билан тасдиқланиб, сақлаш учун ишга кирувчига берилади.

Квоталанган иш жойларидаги меҳнат шартлари қонун ҳужжатларида назарда тутилган талаблар ва нормаларга мувофиқ бўлиши керак. Кўрсатилган тартибда ишга жойлаштирилган шахсларнинг ижтимоий масалаларини ҳал қилиш умумий асосларда амалга оширилади.

Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш ва унинг муддати тутаганидан кейин меҳнат шартномасини беркор қилиш тўғрисида умумий тартибда қайд қилинади.

¹ Квоталаш тартиби тўғрисидаги низомга биноан ижтимоий муҳофазага муҳтож шахсларни ишга қабул қилаётганида, иш берувчи улар билан 6 ойга муддатли меҳнат шартномаси тузади, бу шартнома кейинчалик тарафларнинг келишувига биноан узайтирилиши мумкин.

5. Чет эл фуқароларини ишга қабул қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

526 *Чет эл фуқароларининг меҳнатга оид муносабатлари қандай норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади?*

Чет эл фуқароларининг меҳнатга оид муносабатлари Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида»¹ти Низом (бундан буён — Низом) билан тартибга солинади.

527 *Иш берувчи мустақил равишда, тегишли рухсатсиз чет эл ишчи кучидан фойдаланишга ҳақлими?*

Низомда фақат иш берувчида тегишинча рухсатнома бўлган тақдирдагина чет эллик ходимларни ишга қабул қилишга йўл қўйилиши назарда тутилган (**437-бетга қаранг**).

Чет эл ишчи кучини жалб қилиш учун қуйидаги иш берувчилар рухсатномага эга бўлишлари керак:

— ўзбекистонлик юридик шахслар;

— чет эл инвестицияси иштирокидаги, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида иш олиб борувчи корхоналар;

— шахсий хўжаликларида ёлланма ходимлар меҳнатидан фойдаланувчи айрим ўзбекистонлик ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида яшовчи чет эллик жисмоний шахслар.

Ўз навбатида, Ўзбекистон Республикасига касбий фаолиятини амалга ошириш мақсадида кириб келган чет эл фуқароси фақат меҳнат фаолияти ҳуқуқига иш берувчи томонидан олинган рухсатнома асосида махсус белгиланган Ф-1 шакли бўйича унинг номига берилган тасдиқнома мавжуд бўлганидагина Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаши мумкин (**530-саволга қаранг**).

528 *Чет эл ходимларини жалб қилишга ким ва қандай тартибда рухсатнома беради?*

Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат, аҳолини иш билан таъ-

¹ Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҚТ, 1995 йил, № 10, 60-бет.

Ўзбекистон Республикасида хорижий
ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан
фойдаланиш тартиби тўғрисидаги низомга
2-шлова

_____	_____
(ҳудудий меҳнат	(name of the regional
_____	_____
организинг номи)	labour organization and its address)

**Хорижий ишчи кучини жалб қилишга
РУХСАТНОМА
LICENCE**

№ _____ 199__ й. « ____ » _____

Иш берувчи
Employer _____
(юридик шахс учун: номи, манзили)

(жисмоний шахс учун: исм-шарифи, паспорт маълумотлари, уй манзили)

Иш берувчи томонидан жалб этилаётган шахс
Employee _____
(иш жойи, лавозими)

Фуқаролик _____ паспорт рақами _____
Nationality _____ Passport N _____

Рухсатнома бериш учун асос _____

(туман меҳнат биржасининг тақлифлари)

Берилган муддати _____ дан _____ гача
Date of issue _____ to _____
(йил, ой, кун) (йил, ой, кун)

Узайтирилди _____
Extended _____

Алоҳида шартлар _____
Specifications _____

Имзо
Signature

Мухр
Seal

минлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бошқармалари (бундан буён — ҳудудий меҳнат органлари) чет эл ходимларини меҳнатга жалб қилишга рухсатнома беришни амалга оширадilar.

Шуни билиб қўйиш керакки, бундай рухсатномани бериш чоғида ҳудудий меҳнат органи бўш ишчи ўринларини Ўзбекистон Республикаси фуқаролари эгаллашларига доир устун ҳуқуқдан, ўша жойда тенг даражадаги ишчи кучининг мавжудлигидан келиб чиқади.

Ҳудудий меҳнат органи рухсатнома бериш тўғрисидаги қарорни иш берувчи томонидан тегишли ариза ва зарур ҳужжатлар тақдим этилган кундан бошлаб ўн беш кун ичида қабул қилади. Чет эл ишчи кучини жалб қилиш ва фойдаланишга рухсатнома бериш рад қилинган ҳолда ҳудудий меҳнат органи томонидан шундай рухсатнома беришни рад этиш тўғрисида қарор қабул қилинганидан кейин ариза берувчига бир ҳафталик муддатда ёзма равишда асосли жавоб юборилади.

Рухсатнома бир йил муддатга берилади. Бу муддатни чўзиш рухсатнома олинadиган тартибда амалга оширилади.

Рухсатнома бошқа иш берувчиларга берилиши мумкин эмас.

529

Чет эл ишчи кучини жалб қилишга рухсатнома олиш учун маҳаллий меҳнат органига қандай ҳужжатлар тақдим этиш керак?

Рухсатнома олиш учун иш берувчи тегишли ҳудудий меҳнат органига қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиши керак:

- ариза;
 - чет эл мутахассисларини жалб қилиш мўлжали ва шартлари тўғрисида чет эл фуқаролари ва хориж фирмалари билан олдиндан шартлашилганлигини тасдиқловчи контракт лойиҳаси ёки бошқа ҳужжатлар;
 - чет эл мутахассиси анкетаси ва унинг фотосурати;
 - рухсатномани расмийлаштириш ва бериш учун тўлов тўланганлиги тўғрисида банк (касса) ҳужжати ва ҳудудий меҳнат органи талаби бўйича бошқа зарур ҳужжатлар;
 - «ВИЧ-инфекцияси» йўқлиги тўғрисидаги сертификат.
-
-

530

Чет эл фуқароларини меҳнатга жалб қилишнинг белгиланган тартибини бузиш қандай ҳуқуқий оқибатларни келтириб чиқариши мумкин?

Иш берувчи томонидан рухсатномада кўрсатилган шартлар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси қонун ҳуж-

жатлари бузилиб, бунинг натижасида чет эл мутахассисларининг ҳуқуқлари анча камситилган тақдирда, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги рухсатноманинг амал қилишини йўл қўйилган бузилишлар бартараф этилгунигача тўхтатиб қўйиши ёки муайян муддатда уларни бартараф этиш тўғрисида кўрсатма бериши мумкин. Бузилишлар белгиланган муддатларда бартараф этилмаган тақдирда, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги қарорига биноан рухсатнома бекор қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикасига касб фаолиятини амалга ошириш учун келган ва белгиланган тартибни бузган ҳолда ишга олинган чет эллик мутахассислар Ўзбекистон Республикаси ИИБ органлари томонидан иш берувчи ҳисобига Ўзбекистон Республикасидан чиқарилиб юбориладилар.

531 *Чет эл фуқароси ишга қабул қилиниш пайтида қандай ҳужжатлар тақдим этиши керак?*

Иш берувчи томонидан олинган рухсатнома асосида Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлашни хоҳловчи чет эл фуқароси унинг номига ҳудудий меҳнат органи томонидан қўйидаги махсус тасдиқланган шаклда (Ф-1) бериладиган меҳнат фаолияти ҳуқуқининг тасдиқномасини олиши керак (**440-бетга қараңг**).

Чет эл фуқаросининг шахсини тасдиқловчи ҳужжат — унинг паспорти ҳисобланади. Бундан ташқари, ишга қабул қилиш пайтида чет эл фуқаролари Ўзбекистон Республикасида истиқомат қилиш учун берилган гувоҳномани кўрсатишлари керак (**107-саволга қараңг**).

532 *Қандай ҳолларда иш берувчига чет эл ишчи кучини жалб қилишга рухсатнома, чет эл фуқаросига эса — меҳнат фаолияти ҳуқуқи учун тасдиқнома талаб қилинмайди?*

Чет эл ишчи кучини жалб қилишга рухсатнома ва чет эл фуқаролари меҳнат фаолияти ҳуқуқи учун тасдиқнома қўйидаги шахслардан талаб қилинмайди:

— дипломатия ва консуллик муассасаларининг, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган ва дипломатия мақомидан фойдаланувчи ташкилотларнинг ходимларидан;

— ҳукуматлараро битимлар асосида иш юритувчи халқаро, инсонпарварлик, хайрия ташкилотларининг расмий вакилларида;

Ўзбекистон Республикасида хорижий
ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан
фойдаланиш тартиби тўғрисидаги низомга
1-илова

_____ (худудий меҳнат органининг номи)

_____ (name of the regional labour organization)

МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИ ҲУҚУҚИ ТАСДИҚНОМАСИ
CONFIRMATION FOR THE EMPLOYMENT

Ўзбекистон Республикасига хорижий ишчи куч-
ларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш
тўғрисидаги низомга мувофиқ

ФОТО

_____ (келиб чиқиш мамлакати)

фуқароси _____ га

миллий паспорт тўғрисидаги маълумотлар _____
_____ дан _____ гача

_____ (юридик шахснинг номи, манзили ёхуд

_____ жисмоний шахснинг исм-шарифи, паспорт маълумотлари, манзили)

ишlash (ишларни ўтказиш) ҳуқуқи берилади.

Тасдиқнома амал қиладиган ҳудуд _____

Тасдиқнома кўрсатилган иш берувчида _____

_____ (касб, лавозим)

сифатида касб фаолияти учун ҳақиқий ҳисобланади.

_____ томонидан берилди.
(худудий меҳнат органининг номи)

Имзо _____

Муҳр

– Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаб турган ёки барпо этилаётган қўшма корхоналар ёки фирмаларнинг таъсисчилари ёки пайчилари бўлган чет эл фуқароларидан, уч ой бўлиш муддати билан.

Кўрсатилган тартиб қуйидаги тоифадаги чет эл фуқароларига ҳам қўлланилмайди:

– Ўзбекистон Республикаси ҳудудида давлатлараро битимларга мувофиқ ташкил этилган муассасаларда ишлаб турган фан ва маданият арбоблари;

– олий касб таълимининг Ўзбекистон таълим муассасалари дастурлари доирасида таътил вақтида ишлаб чиқариш амалиётидан ўтаётган талабалар;

– Ўзбекистон Республикасида аккредитация қилинган мухбирлар ва журналистлар;

– Ўзбекистон академиялари ва олий касб таълимининг таълим муассасаларида маърузалар курсини ўқиш ва бошқа ишлар учун таклиф қилинган маърузачилар ва йўриқчилар;

– Ўзбекистон Республикасининг хорижий мамлакатлар билан тузилган давлатлараро битимларида ишга жойлаштиришнинг бошқача тартиби белгиланган шахслар.

6. Корхонанинг пул ва товар бойликлари билан муомала қилувчи шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси

533

Қонун ҳужжатлари қандай ҳолларда ходим етказган зарарнинг тўла миқдориди моддий жавобгарликни назарда тутуди?

МКнинг 202-моддасига биноан етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган бойликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун (**535-саволга қаранг**);

2) бир галлик ҳужжат асосида олинган бойликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) тижорат сирлари ошкор этилганда;

7) қонуларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

534 Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида махсус ёзма шартномалар кимлар билан тузилиши мумкин?

МК 203-моддасининг биринчи қисмига биноан, бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилиш ўз хизмат вазифаларига кирувчи 18 ёшга тўлган ходимлар билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин (536-саволга қаранг).

Ходим билан бундай шартномаларни меҳнат шартномасига қўшимча тарзда ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик, унинг бажарилиши жараёнида ҳам тузиш мумкин.

535 Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома ўзида нималарни ифодалайди ва қандай мақсадларда тузилади?

Юқорида қайд қилинганидек, ходимлар билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги махсус ёзма шартномалар меҳнат шартномасига қўшимча равишда тузилади.

Мазкур шартнома ходимга ишониб топширилган бойликларнинг сақланишини таъминлаш борасида тарафларнинг мажбуриятларини аниқлаштиради ва уларнинг қўшимча ҳуқуқлари ҳамда масъулиятларини белгилайди.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартноманинг намунавий варианты Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги Ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сон қарори билан тасдиқланган.

535-саволга илова

Якка ҳолда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида НАМУНАВИЙ ШАРТНОМА

_____ га тегишли
(корхонанинг номи)

моддий бойликларнинг сақланишини таъминлаш мақсадида бир томондан, бундан буён «Иш берувчи» деб юритилувчи _____
_____ тимсолда
(лавозими, исм-шарифи)

қуйидагилар тўғрисида ушбу шартнома тузилди:

1. _____ лавозимини
(лавозим номи)

эгалловчи ёки бевосита _____
(унга берилган моддий

_____ бойликларнинг сақланиши, қайта ишланиши, сотилиши

бажарувчи ходим корхона унга ишониб топширган моддий бойликларнинг сақланишини таъминлаш учун тўлиқ моддий жавобгарликни ўз зиммасига олади ва юқорида баён этилганлардан келиб чиқиб, қуйидаги мажбуриятларни олади:

а) сақлаш ёки бошқа мақсадлар учун унга берилган корхонанинг моддий бойликларига эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш ва зарарнинг олдини олиш чораларини кўриш;

б) унга ишониб қўйилган моддий бойликлар сақланишининг таъминланишига хавф солувчи барча ҳолатлар тўғрисида иш берувчига ўз вақтида хабар бериш;

в) унга ишониб қўйилган моддий бойликларнинг ҳисоб-китобини юритиш, уларнинг ҳаракати ва қолдиқлари тўғрисида белгиланган тартибда товар-пул ва бошқа ҳисоботларни тузиш ва тақдим этиш;

г) унга ишониб қўйилган моддий бойликларни рўйхатга олишда иштирок этиш.

2. Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

а) ходимга бир маромда ишлаш ва унга ишониб қўйилган моддий бойликларнинг тўлиқ сақланишини таъминлаш учун шарт-шароитларни яратиш;

б) ходимни корхона, муассаса, ташкилотта етказилган зарар учун ходимларнинг моддий жавобгарлиги тўғрисидаги амалдаги қонун ҳужжатлари, шунингдек унга бериб қўйилган моддий бойликларни сақлаш, қабул қилиб олиш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида ишлатилишининг амалдаги йўриқномалари, нормалари ва қоидалари билан таништириш.

3. Ходимга топшириб қўйилган моддий бойликларнинг сақланиши унинг айби билан таъминланмаган тақдирда корхонага етказилган зарарнинг миқдорини белгилаш ва унинг ундирилишини амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ бажариш.

4. Агар зарар унинг айби билан етказилмаган бўлса, ходим моддий жавобгар бўлмайди.

5. Мазкур шартноманинг амал қилиши ходим корхонанинг унга топширилган моддий бойликлари билан ишлаган ҳамма вақтга жорий этилади.

6. Мазкур шартнома икки нусхада тузилди, уларнинг биринчи нусхаси — иш берувчида, иккинчиси — ходимда сақланади.

Шартнома тарафларининг реқвизитлари:

Иш берувчи: _____
(имзо, сана, муҳр)

Ходим: _____
(имзо, сана)

М.Ў.

МК 203-моддасининг учинчи қисмига биноан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартномалар тузиладиган ходимлар тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгиланади.

Жамоа шартномаси тузилмаган корхоналарда бундай рўйхат алоҳида ҳужжат кўринишида тузилади ва иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Бевосита пул ва товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар ишларни биргаликда бажарган пайтларида жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлималар (бригадалар)нинг рўйхати ҳам шу тартибда белгиланади.

Бундай рўйхатларни ишлаб чиқишда корхоналарга ёрдам кўрсатиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимлар бажарадиган ёки ўрнига ишлайдиган лавозимларнинг намунавий рўйхати ишлаб чиқилган. Намунавий рўйхат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги Ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сон қарори билан тасдиқланган. Бу рўйхатга қуйидагилар киритилган:

I. Касса мудирлари; бойликлар омборларининг мудирлари; сақлаш хоналарининг мудирлари; омбор мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари.

Катта назоратчи-кассирлар ва назоратчи-кассирлар; катта назоратчилар ва назоратчилар; катта кассирлар ва кассирлар; шунингдек кассир вазифасини бажарувчи бошқа ходимлар.

Омонат кассаларининг мудирлари ва марказий омонат кассаларининг операция бўлимлари мудирлари; қимматли қоғозлар экспертиза бўлимининг бош экспертлари, катта экспертлари ва экспертлари, омонат кассалари депозит бўлимининг катта инспекторлари ва инспекторлари.

Дўкон мудирлари (бўлим ва секцияларнинг мудирлари бўлмаганда директорлар) ва уларнинг ўринбосарлари; сотиб олиш пунктларининг мудирлари; дўконларнинг товар секциялари (бўлимлари), буюртма бўлимларининг мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; савдо корхоналарининг цех ва участка бошлиқлари ва уларнинг ўринбосарлари;

Товар ва товар тўхтаб ўтадиган участкаларнинг бошлиқлари; бевосита моддий бойликлар билан муомала қилувчи катта товаршунослар ва товаршунослар.

Умумий овқатланиш корхоналарининг мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; ишлаб чиқариш мудирлари, цех (участка)ларнинг бошлиқлари ва уларнинг ўринбосарлари; умумий овқатланиш корхоналари залларининг катта маъмурлари ва маъмурлари.

Тайёрлов пунктларининг мудирлари; сепаратор бўлимларининг мудирлари.

Дорихона муассасаларининг мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; дорихона муассасалари бўлимининг мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; провизор-технологлар (рецептор-назоратчилар), фармацевтлар (дори-дармонларни рецептсиз сотувчилар); соғлиқни сақлаш муассасалари таркибий бўлимларининг катта тибқий ҳамширалари.

Моддий бойликлар сақланишини амалга оширувчи хўжалик мудирлари ва бино комендантлари.

Таъминот агентлари; юкларни ташиш бўйича экспедиторлар; инкассаторлар.

II. Аҳолидан барча турдаги тўловларни қабул қилиш ва касса орқали нақд пул билан тўлаш ишлари.

Савдо ва пул автоматларига хизмат кўрсатиш ишлари.

Омборларда, базаларда (нефть базаларида), ёқилғи қуйиш шохобчаларида, совутгичларда, ошхоналарда, омборхоналарда, тайёрлов (қабул) пунктларида, товар ва товар тўхтаб ўтadиган участкаларда, сақлаш хоналари, омборлари ва кийимхоналарда моддий бойликларни сақлаш учун қабул қилиш, қайта ишлаш, сақлаш, бериш; даволаш-профилактика ва санаторий-курорт муассасаларида, пансионатларда, кемпингларда, дам олиш уйларида, меҳмонхоналарда, ётоқхоналарда, дам олиш хоналарида, транспортда, болалар муассасаларида, спорт-соғломлаштириш ва туристик ташкилотларда, соғломлаштириш оромгоҳларида, шунингдек барча турдаги транспорт йўловчиларига моддий бойликларни бериш (қабул қилиб олиш); йўловчи кемалари, вагонлар ва самолётларни керакли нарсалар билан таъминлаш ишлари.

Савдо шакли ва корхона (ташкilot) иш туридан қатъи назар, товарлар (маҳсулотлар)ни сотиш (бериш), уларни сотишга тайёрлаш ишлари.

Юклар, багажлар, почта орқали жўнатиладиган ва бошқа моддий ҳамда пул бойликларини қабул қилиб олиш ва етказиб бериш (кузатиш) учун қайта ишлаш, уларни етказиш (кузатиш), бериш (топшириш) ишлари.

Қимматбаҳо металллар, қимматбаҳо тошлар, синтетик корунд ва улардан ясалган буюмларни сотиб олиш, сотиш, алмаштириш, ташиш, етказиб бериш, жўнатиш, сақлаш, қайта ишлаш ишлари.

Қишлоқ хўжалиги ҳайвонлари ва бошқа ҳайвонларни ўстириш, бўрдоқига боқиш, парваришлаш ва қўпайтириш ишлари.

537

Пул ва товар бойликлари билан муомала қилиш билан боғлиқ шахсларни ишга қабул қилиш қандай амалга оширилади?

Умумий тартибдан фарқли равишда, Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 26 мартдаги 161-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботи тўғрисида»ги низомнинг 26-бандига биноан, корхонанинг пул ва товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар билан меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш корхонанинг бош бухгалтери билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

Муқобил хизмат хизматчиларидан моддий жавобгарлик билан боғлиқ ишларда фойдаланиш тақиқланади¹.

538

Қонун ёки ҳукумат қарори билан якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилган ходимлар билан шундай жавобгарлик тўғрисида шартномани тузиш талаб қилинадими?

МК 202-моддаси биринчи қисмининг 7-бандига мувофиқ, қонунларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда ҳам ходимга етказилган зарарнинг тўлиқ миқдорида моддий жавобгарлик юкланади. Яъни, қонун ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарори билан тасдиқланган бирор низом билан аниқ лавозим ёки касб бўйича ишловчи ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилган бўлса, у билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилмаганлигидан қатъи назар, ходим томонидан етказилган зарар айти шундай миқдорда ундириб олинishi керак.

Лекин бундан мазкур ходимлар билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишнинг зарурияти йўқ деган фикрга мутлақо бормаслик керак. Тарафлар шартномада фақат ходимнинг жавобгарлиги ҳақидагина эмас, балки бойликлар сақланишнинг таъминлашга, шунингдек тарафларнинг қўшимча ҳуқуқлари ва вазифаларига дахлдор кўпгина бошқа масалаларни ҳам келишиб олишларини ҳисобга олганда, ходимларнинг бу тоифаси билан ҳам тузилса, мазкур шартнома муҳим амалий аҳамиятга эга бўлади.

¹ Қаранг: Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 7 июндаги 275-сон қарори билан тасдиқланган «Муқобил хизматни ташкил этиш ва уни ўтатиш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 11-банди. — Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҚТ, 1993 йил, № 6, 36-бет.

539

Қандай ҳолларда якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ҳақиқий эмас деб топилиши керак?

Хизмат вазифаларига пул ёки товар бойликлари билан муомала қилиш қирмайдиган ходим (ходимлар) билан тузилган тўлиқ моддий (якка ёки жамоа) жавобгарлик тўғрисидаги шартнома (**536-саволга қаранг**) ҳақиқий эмас деб топилади.

Бундан ташқари, агар корхонада тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартномалар тузиши мумкин бўлган ходимлар тоифалари белгиланмаган бўлса ёки бу рўйхат белгиланган тартиб бузилган ҳолда тузилиб, тасдиқланган бўлса, бу ҳолда иш берувчи тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишга ҳақли эмас. Шундай бузилишлар мавжуд бўлгани ҳолда тузилган шартнома ҳам юридик кучга эга бўлмайди ва ҳақиқий эмас деб топилиши керак.

Шунингдек, 18 ёшга тўлмаган шахслар ва муқобил хизмат хизматчилари билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида тузилган шартномалар ҳам ҳақиқий деб ҳисобланмайди (**492, 564-саволларга қаранг**).

540

Ходим тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишни рад этганида қонун ҳужжатлари қандай ҳуқуқий оқибатларни назарда тутади?

МК 203-моддасининг тўртинчи қисмига биноан, агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Агар тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномани тузиш зарурияти меҳнатта оид муносабатлар жараёнида келиб чиққан бўлса (масалан, ишларнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан мазкур ходимга унинг розилиги билан моддий бойликлар билан муомала қилишдан иборат қўшимча вазифа юклатилса), бу ҳолда у билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномани тузиш меҳнат шартининг ўзгариши сифатида баҳоланиши керак.

Амалга ошириладиган ўзгартириш (яъни, тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишнинг зарурияти тўғрисида) ходим камида икки ой олдин огоҳлантириб қўйилиши керак. Мазкур ҳолда шундай шартнома тузишни рад этиш пировардида келиб чиқадиган барча оқибатлари билан ходим-

нинг янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришга рози эмаслиги сифатида қараб чиқилиши керак (ходимнинг янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришга рози эмаслиги тўғрисида муфассалроқ 159-саволга қаранг).

7. Ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисида тузилган меҳнат шартномаси

541 *Ўриндошлик бўйича иш тартиби қандай норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади?*

Мазкур китоб чоп этилаётган пайтда Ўзбекистон Республикасида ўриндошлар меҳнатини тартибга солувчи норматив ҳужжат қабул қилинмаган.

Шунга кўра улар билан меҳнатга оид муносабатларни 1989 йилнинг 9 мартда СССР Давмеҳқўми тасдиқлаган (1990 йил 15 августдаги ўзгартиришлар билан) аввалги низом билан тартибга солиш давом этмоқда. Айни пайтда билиб қўйиш керакки, бу Низомнинг фақат Меҳнат кодекси ва Ўзбекистон Республикасида амал қилаётган бошқа норматив ҳужжатларга зид келмайдиган қисмигина қўлланилиши керак.

542 *Ўриндошлик деганда нима тушунилади?*

Ўриндошлик — ходим томонидан ўзининг асосий ишидан ташқари мунтазам ҳақ тўланадиган бошқа ишни асосий ишдан бўш вақтида меҳнат шартномаси шартларига асосан бажаришидир.

543 *Ўриндошликнинг касблар, лавозимларни қўшиб бажаришдан фарқи нимада?*

Ўриндошликни касблар, лавозимларни қўшиб бажаришдан, хизмат доирасини кенгайтиришдан, ишларнинг ҳажмларини кўпайтиришдан фарқлай билмоқ керак.

1. Ўриндошлик билан ишлагағида ходим ҳамisha асосий ишидаги иш вақтидан ташқари қўшимча вазифаларни бажаради.

Қўшиб бажаришда қўшимча мажбуриятлар асосий иш бўйича мажбуриятлар билан бир иш вақтининг ўзида бажарилади.

2. Ўриндошлик иши асосий иш жойидаги корхонада ҳам, бошқа корхонада ҳам бажарилиши мумкин (яъни, иккита иш берувчи бўлиши мумкин).

Қўшиб бажариш тартибидаги иш фақат бир корхонанинг ўзида (ҳамиша битта иш берувчи) бажарилади.

3. Ҳиндошлик бўйича ишнинг муддатини қонун ҳужжатлари чеклайди. У асосий иш бўйича иш кунларида кунга тўрт соатдан ва асосий ишдан бўш кунларида тўла иш кунидан ошмаслиги керак. Барча ҳолларда ҳам, Ҳиндошлик бўйича ишнинг муддати ходимларнинг тегишли тоифаси учун белгиланган иш вақти ойлик нормасининг ярмидан ортиб кетмаслиги керак.

Қўшиб олиб бориш тартибида қўшимча вазифаларнинг бажарилиши вақт билан эмас, ходимнинг асосий иши билан бир вақтда қўшимча иш ҳажмини бажариш қобилияти ва имконияти билан белгиланади.

544 *Бир вақтда бир неча корхонада Ҳиндошлик бўйича ишлашга рухсат этиладими?*

Умумий қоидага кўра бир неча корхонада Ҳиндошлик йўли билан ишлашга рухсат этилмайди. Ходим Ҳиндошлик бўйича асосий иш жойида ёки бошқа корхонада ишлашга ҳақлидир.

Лекин, бу умумий қоидалардан истиснолар ҳам йўқ эмас. Мутахассислиги бўйича бир неча корхоналарда Ҳиндошликка:

— мактаблар, ўрта махсус, ҳунар-техника ва бошқа ўқув юрларининг ўқитувчилари, тарбиячилари, концертмейстерлари, жўрлик қилувчи созандалари, уларга меҳнат ҳақи бўйича тенглаштирилган ходимларга;

— мактабгача, мактабдан ташқари ва бошқа болалар муассасаларининг, соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот, маданият ва санъат муассасаларининг педагог ходимларига;

— тиббиёт ва фармацевтика ходимларига;

— ветеринар ходимларга;

— тўғарақларнинг (бадий ҳаваскорлик жамоаларининг) тренерлари ва раҳбарларига, бу тўғарақлар (жамоалар)нинг жўрлик қилувчи созандалари ва бошқа мутахассисларига рухсат этилади.

545 *Ҳиндошлик бўйича ишлаш учун ходимга асосий иш жойидан рухсатнома талаб қилинадими?*

Ҳиндошлик бўйича ишлаш учун асосий иш жойидан иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи)нинг розилиги талаб қилинмайди. Бинобарин, асосий иш жойидаги раҳбарнинг ўз ходимларига Ҳиндошлик йўли билан ишлашни (қонун ҳужжатларида назарда

тутилган ҳоллардан ташқари) тақиқловчи хатти-ҳаракатлари (546-саволга қаранг), шунингдек ўриндошлик бўйича ишга кираётган ходимдан асосий иш жойидан маълумотнома-рухсатнома талаб қилувчи раҳбарнинг хатти-ҳаракатлари ғайри-қонуний деб топилиши керак.

546 Қонун ҳужжатлари ўриндошлик йўли билан ишлашни чеклашларни назарда тутадими?

МК 72-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида, башарти бу қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган бўлса, меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

Низомнинг иккинчи бандига биноан корхоналарнинг раҳбарлари касаба уюшмаси қўмиталари ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан ҳамкорликда фақат айрим касблар ва лавозимлардаги ходимларга нисбатан ўриндошликка чеклашни жорий этишлари мумкинки, алоҳида меҳнат шартлари ва тартибига эга бўлган бу касб ва лавозимлардаги ўриндошлик, қўшимча ишлар ходимларнинг соғлиғига ёки ишлаб чиқаришнинг хавфсизлигида акс этувчи оқибатларни келтириб чиқариши мумкин (муфассалроқ 345-саволга қаранг).

Ўриндошлик бўйича ишлашни чеклашлар, шунингдек 18 ёшга тўлмаган шахслар ва ҳомиладор аёлларга ҳам жорий этилади.

Агар қонун ҳужжатларида бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, бир вақтнинг ўзида икки раҳбар лавозимни (уста лавозимдан ташқари) эгаллашга йўл қўйилмайди. Раҳбарлик лавозимларига жамоаларга раҳбарлик қилиш билан боғлиқ лавозимлар киради.

Шунга эътиборни қаратиш керакки, қонун ҳужжатлари, шунингдек, ходимларнинг айрим тоифалари ўриндошлик йўли билан ишлашни чеклашни назарда тутати.

Чунончи, Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 2 сентябрда қабул қилинган «Судлар тўғрисида»ги¹ Қонунига биноан судьялар сиёсий партиялар ва ҳаракатларнинг аъзоси бўлишлари, бирор бир ҳақ тўланадиган лавозимни эгаллашлари мумкин эмас.

1995 йил 30 августда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий суди тўғрисида»ги² Қонунининг 14-моддаси Конституциявий суд судьяси вазифаларини бажарган вақтда депутатлик мандатига эга бўлиши, сиёсий партия-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 10, 367-модда.

² Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 9, 178-модда.

лар ва ҳаракатларга аъзо бўлиши, бирор бир ҳақ тўланадиган лавозимни эгаллаши мумкин эмаслигини назарда тутати.

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 9 декабрда қабул қилинган «Прокуратура тўғрисида»¹ Қонунига кўра прокуратура ходимларининг пулли юридик хизматлар кўрсатиши, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши, шунингдек прокуратура органларидаги хизматни корхоналар, муассасалар, ташкилотлардаги ўриндошлик иши билан бирга олиб боришига йўл қўйилмайди, бундан илтимий, педагогик ва ижодий ишлар мустаснодир.

547 *Ходим ўриндошлик асосида ишга кириш пайтида қандай ҳужжатларни тақдим этиши керак?*

Ўриндошлик асосида бошқа корхонага ишга кираётган ходим иш берувчига МКнинг 80-моддасида назарда тутилган ҳужжатларни (меҳнат дафтарчасидан бундан мустасно), тақдим этиши керак (**101-саволга қаранг**). Ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома олиб келиши зарур. Ўриндошлик асосида ишга кирувчидан ҳарбий мажбуриятга муносабати тўғрисидаги ҳужжат ҳам талаб қилинмайди, чунки ҳарбий ҳисоб асосий иш жойида юритилади.

548 *Ўриндошлик асосида ишга кирувчи шахс қандай мақсадларда асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этиши керак?*

Ўриндошлик асосида ишга кирувчилар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этадилар. Амалиётда уни кўпинча асосий иш жойидан илгари талаб қилинган маълумотнома-рухсатнома билан чалкаштириб юришади. Ҳамонки, ҳозирги вақтда асосий иш жойидан ўриндошлик асосида ишлаш учун рухсатнома талаб қилинмас экан, ишга кирувчидан тегишинча рухсатнома талаб қилинишига йўл қўйиб бўлмайди.

МКнинг 80-моддасида сўз бораётган асосий иш жойидан маълумотнома ўриндошлик асосида ишлашга рухсат бериш хусусиятига эга эмас. Унинг вазифаси фақат шундан иборатки, бу маълумотнома фақат асосий иш жойида мазкур ходим эгаллаган лавозимни ва мазкур шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ ўриндошлик тақиқланадиган ходимлар тоифасига кириш-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 1, 29-модда.

кирмаслигини аниқлаш учунгина олинади (546-саволга қarang). Бу маълумотнома, шунингдек мазкур ходимнинг жамланган даромадидан солиқни тўғри ундириш устидан зарур даражада назорат ўрнатилишига имконият туедиради. Маълумотномада ўриндошнинг асосий иш жойи ҳисобланган корxonанинг номи ва манзили аниқ кўрсатилиши керак. Асосий иш жойи ўзгарган тақдирда ходим янги маълумотнома келтириб топшириши керак.

549 *Ўриндошлик асосида ишлаш учун меҳнат шартномаси қандай расмийлаштирилади?*

Ўриндошлик асосида ишга кирувчи шахс билан, асосий иш жойига кирувчи ходим каби, ёзма равишда, камида икки нусхада меҳнат шартномаси тузилиб, уларнинг раҳбар имзоси ва корхона муҳри билан тасдиқланган бир нусхаси сақлаш учун ходимга берилади.

Ўриндошлар билан тузиладиган меҳнат шартномасининг хусусиятларидан бири шундаки, унда зарур меҳнат шarti сифатида қонун ҳужжатларида назарда тутилган энг кўп даражадан (қунига 4 соатдан ошмайдиган ёки асосий ишидан дам олиш кунлари тўлиқ иш куни) ошмайдиган муддатдаги аниқ иш вақти албатта белгилаб кўйилиши керак. Бунда ўриндошлик асосидаги ишнинг умумий муддати бир ойда ходимларнинг тегишли тоифаси учун белгиланган иш вақтининг ярмидан ошмаслиги зарур.

Ўриндошлар билан меҳнат шартномасида меҳнат ҳақини белгилаш чоғида шуни назарда тутиш керакки, МКнинг 160-моддасига биноан ўриндошлик асосидаги иш ҳақининг миқдори ходим билан иш берувчининг келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади.

550 *Ўриндошларга йиллик ҳақ тўланадиган таътил қандай тартибда берилади?*

МКнинг 133-моддасига биноан барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади. Бинобарин, агар ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан меҳнат шартномасига у йиллик ҳақ тўланадиган таътилдан фойдаланмаслиги тўғрисидаги шарт киритилган бўлса, бундай шарт МКнинг 5-моддаси кучига кўра ҳақиқий эмас деб топилиши керак.

Ишланган вақтнинг муддатидан қатъи назар, ўриндошларга меҳнат таътили асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда берилиши керак. Айти шунинг учун ўриндошларга таътил ҳатто биринчи йилда олти ой тугашига қадар ҳам берилиши мумкин. Ўриндошлик бўйича ишдаги таътил асосий иш жойидаги таътилдан кам бўлмаслиги керак. Бунда биринчи иш йили учун таътил ҳақи (агар ўриндошга у олти ой ишламасидан олдин берилган бўлса), умумий тартибдан фарқли равишда, ўриндошлик билан ишланган вақтга мутаносиб тарзда тўланади. Биринчи иш йили учун таътил ҳақи, агар таътиллар олти ой ишланганидан кейин, шунингдек кейинги йиллар учун берилса, умумий асосларда тўланади.

551 *Ўриндошларга таътиллар вақтида ҳақ қандай тўланади?*

Ўриндошга берилган таътилнинг муддатидан қатъи назар, таътилнинг фақат ўриндошлик асосидаги иш учун тегишли бўлган қисмига ҳақ тўланиши керак. Масалан, асосий иш жойида таътил 24 иш кунни давом этадиган бўлиб, ўриндошлик бўйича у ўн беш иш кунини ташкил этса, у ҳолда ўриндошлик бўйича ходимга 24 иш кунни давом этадиган таътил берилиб, шундан 15 иш кунига ҳақ тўланиши, қолган 9 кунига иш ҳақи сақланмаслиги керак.

552 *Қонун ҳужжатлари ўриндошлар билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартномалар тузишга, дастлабки синовни белгилашга йўл қўядими?*

Ўриндошни ишга қабул қилиш чоғида тарафларнинг келишувига биноан умумий асосларда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибга риоя қилинган ҳолда дастлабки синов шартли келишилиши мумкин (**122-саволга қаранг**).

Агар ўриндошлик асосидаги иш пул ёки товар бойликлари билан муомала қилишга боғлиқ бўлса, бунда меҳнат шартномасидан ташқари ўриндош билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш мумкин (**534-саволга қаранг**).

553 *Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлик билан ишлаш тўғрисидаги қайд ёзиладими?*

Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосидаги ишнинг бажарилиши ҳақидаги ёзувни киритиш умумий тартибдан бирмунча фарқ қилади. МК 81-моддасининг учинчи

қисмига биноан унга ишга қабул қилинганлик ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қайд ёзилмайди, балки фақат мазкур ходимнинг ўриндошлик асосидаги иш даври тўғрисида, хусусан ўриндошлик асосида қанча давр ичида ва қандай иш бажарилганлиги ёзилади. Масалан, «Технолог» акциядорлик жамиятида 1997 йил 27.09 дан 1997 йил 03.12 гача ўриндошлик асосида навбатчи электрик бўлиб ишлади».

Ходимнинг илтимоси бўйича бундай ёзув асосий иш жойида ёзиб қўйилиши керак. Ўриндошлик асосидаги ишдан берилган ва иш берувчи томонидан белгиланган тартибда тасдиқланган маълумотнома шундай қайд ёзилиши учун асос ҳисобланади.

8. Муқобил хизмат хизматчилари билан тузилган меҳнат шартномаси

554 *Муқобил хизмат деганда нима тушунилади?*

Ўзбекистон Республикасининг «Муқобил хизмат тўғрисида»ги¹ қонунининг 1-моддасига биноан, муқобил хизмат — Ўзбекистон Республикаси фуқаролари томонидан халқ хўжалиги корхоналари, муассасалари, ташкилотларида юқори малака талаб этилмайдиган (ёрдамчи) ишларни ёки фуқаронинг ўз малакасига мос ишларни, шу жумладан фалокатлар, ҳалокатлар, табиий офатлар ва бошқа фавқуллодда ҳолатлар оқибатларини тугатиш борасидаги ишларни бажариш билан боғлиқ ҳолда ўталадиган давлат хизматининг алоҳида туридир. Муқобил хизмат фуқароларни ҳарбий ишга ўргатиш ва Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари учун захирадаги аскарларни тайёрлашни назарда тутати.

555 *Муқобил хизматни ўташ тартиби қандай норматив ҳужжатлар асосида йўлга қўйилади?*

Муқобил хизматни ўташ тартиби «Муқобил хизмат тўғрисида»ги қонун (бундан буён — Қонун), Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 7 июндаги 275-сон қарори билан тасдиқланган «Муқобил хизматни ташкил этиш ва уни ўташ тартиби тўғрисида»ги² низом (бундан буён — Низом) ва Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирининг 1993 йил 20 сентябрдаги 194-сон буйруғи билан тасдиқланган

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши Ахборотномаси, 1992 йил, № 11, 434-модда.

² Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг ҚТ, 1993 йил, № 6, 34-бет.

Муқобил хизматни ташкил этиш ва ўташ юзасидан қўлланма (бундан буён — Қўлланма) орқали тартибга солинади.

Муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларини амалга ошираётганларида келиб чиқадиган муносабатлар Ўзбекистон Республикаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, муқобил хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги норматив ҳужжатларда назарда тутилган алоҳида қоидалар билан тартибга солинади.

556 *Муқобил хизматни ўташ ҳуқуқидан ким фойдаланади?*

Агар ҳарбий хизматга чақирилувчилар:

— чақирилувчидан ташқари онлада ўн олти ёшгача бўлган тўрт ва ундан кўп бола бўлса — бунда эътиборни шунга қаратиш керакки, Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирининг 21/4/1979, 1975 Директивасига биноан кўрсатилган ҳуқуқ, бундан ташқари, меҳнатга қобилиятли акаси бўлган чақирилувчиларга жорий этилмайди;

— ҳарбий хизматни ўташ чоғида ногирон бўлиб қолган ота-онаси ёки ака-укалари (опа-сингиллари) бўлса;

— эътиқоди қуролдан фойдаланиш ва Қуролли Кучларда хизмат қилишга йўл қўймайдиган, рўйхатга олинган диний ташкилотларнинг аъзоси бўлсалар, муқобил хизматни ўташ ҳуқуқидан фойдаланадилар.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикасининг «Муқобил хизмат тўғрисида»ги қонуни Вазирлар Маҳкамасига муқобил хизматни ўташ ҳуқуқига эга бўлган фуқароларнинг бошқа тоифаларини ҳам белгилаш ҳуқуқини беради. Хусусан, «Муқобил хизматни ташкил этиш ва уни ўташ тартиби тўғрисида»ги низомда белгиланганки, Қонунда кўрсатилган шахслардан ташқари, муқобил хизматни ўташ ҳуқуқидан:

— Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри чақирув комиссияларининг тиббий комиссиялари томонидан жанговар қисмларда ҳарбий хизматни ўташга чекланган даражада яроқли деб топилган фуқаролар;

— чўпон бўлиб ишлаётган, хизматга чақирилгунча камидан уч ойлик стажга эга бўлган шахслар фойдаланадилар.

557 *Муқобил хизматга чақириш қандай тартибда амалга оширилади?*

Муқобил хизматга чақириш ҳарбий ҳисобда турган ва 18 ёшдан 27 ёшгача бўлган эркаклар орасидан, муддатли ҳарбий хизматга чақириладиганлар учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

Муқобил хизматга чақирилиши керак бўлган фуқаролар бу тўғрида туман (шаҳар) мудофаа ишлари бўлимини барвақт хабардор қилиб қўядилар. Амалиётда бу хабар кўпроқ фуқароларни чақирув участкасида рўйхатга олиш пайтида билдириб қўйилди, лекин бундай ҳуқуқ чақирув участкасида рўйхатга олингандан кейин ҳам пайдо бўлиши мумкин. Бундай ҳолда бевосита шундай ҳуқуқ юзага келиши билан бу ҳақда хабар бериш зарур.

Бундан ташқари, навбатдаги чақирилув муддати етиб келган ва муқобил хизматни ўташ ҳуқуқига эга бўлган фуқаро туман мудофаа ишлари бўлимига, туман (шаҳар) чақирув комиссиясининг раиси номига муқобил хизматни ўташ ҳуқуқини берувчи зарур ҳужжатларни қўшиб махсус белгиланган шаклда (Ф-1) ариза беради.

Тақдим этилган ҳужжатларга асосан ва тиббий текширишларнинг натижаларига мувофиқ туман (шаҳар) комиссияси тегишинча қарор қабул қилади.

Туман (шаҳар) чақирув комиссиясининг қарори устидан чақирилувчи юқори чақирув комиссиясига (Қорақалпоғистон Республикаси, вилоят ёки Тошкент шаҳар комиссиясига) арз қилиши мумкин. Уларнинг қарорлари устидан давлат бошқарув органлари ва мансабдор шахсларнинг фуқаролар ҳуқуқларини камситувчи гайриқонуний хатги-ҳаракатлари устидан арз қилиш учун белгиланган тартибда туман судига арз қилиниши мумкин.

558

Туман (шаҳар) чақирув комиссияси раисига муқобил хизматни ўташни тасдиқловчи қандай ҳужжатлар тақдим этилиши керак?

Бундай ҳужжатлар сирасига:

а) оиланинг таркиби тўғрисида фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан муҳр билан тасдиқланиб берилган маълумотнома, шунингдек ака-укалари, опа-сингилларининг туғилганлик тўғрисидаги гувоҳномаларидан кўчирма нусхалар;

б) ота-онаси ёки ака-укалари (опа-сингиллари) ҳарбий хизматни ўташ чоғида ногиронлик олганликлари тўғрисидаги гувоҳноманинг кўчирма нусхаси;

в) диний ташкилотнинг маълумотномаси;

г) тегишли хўжалик раҳбарининг чўпонлик ишига қабул қилинганлик тўғрисидаги буйруғидан кўчирма.

559

Чақирилувчилар муқобил хизматни ўташлари учун ҳужжатлар қандай тартибда расмийлаштирилади?

Муқобил хизматга чақирилган фуқаро белгиланган намунадаги контракт-мажбуриятни имзолаши ва ўзи хизмат

қиладиган жойга тайинлангани тўғрисида етиб бориш муддати ҳам кўрсатилган кўрсатмани олиш учун туман мудофаа ишлари бўлимига белгиланган муддатда етиб келиши керак.

Хизмат жойига жўнатиш тартиби у жойлашган ерга боғлиқ. Хизмат жойи чақирилувчининг яшаш жойида ўрнашган бўлса, уни жўнатиш якка тартибда амалга оширилади, бунинг учун кўрсатмада етиб бориш муддати кўрсатиб қўйилади.

Чақирилувчиларни туман (шаҳар)дан четдаги тузилмалар таркибига жўнатиш вилоят муқобил хизмат бўлимлари томонидан уларни хизмат жойига кузатиб бориш йўли билан амалга оширилади. Бу ҳолда барча харажатлар муқобил хизмат бошқарув органларининг маблағлари ҳисобидан бўлади.

Мудофаа ишлари бўлимларининг туман (шаҳар) муқобил хизмат органлари шундай хизматни ўташ ҳуқуқини берувчи ҳужжатларни текшириб чиққанларидан кейин, номли рўйхатлар (Ф-6) бўйича муқобил хизматга чақирилган фуқароларни (уларнинг тегишли шахсий ҳужжатларини) қабул қилиб оладилар.

Номли рўйхатлар ҳар бир корхона учун алоҳида қилиб, уч нусхада тузилади ва:

- биринчиси — корхонада;
- иккинчиси — вилоят муқобил хизмат бўлимида;
- учинчиси — туман муқобил хизмат бўлимида сақланади.

Туман муқобил хизмат органи корхона билан муқобил хизматнинг белгиланган муддатига номли рўйхатларга биноан шартнома тузади, шартномада муқобил хизмат органи ва мазкур корхонанинг ўзаро мажбуриятлари белгилаб қўйилади. Туман муқобил хизмат органи муқобил хизматга чақирилган ҳар бир кишига номли рўйхат (Ф-7)ни тўлдиради ва ўн кунлик муддатдан кечикмасдан, унга муқобил хизмат хизматчисининг гувоҳномасини (Ф-5) беради. Бу гувоҳнома бутун хизмат муддатини ўташ мобайнида унинг шахсини тасдиқловчи ҳужжат ҳисобланади.

Муқобил хизматга чақирилган шахсни ишга жойлаштириш устидан назоратни амалга ошириш учун, юқорида кўрсатилган ҳужжатлардан ташқари, туман муқобил хизмат органи муайян мазмундаги йўлланмани тўлдиради ва унга топширади (456-бетга қаранг).

560

Муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномаси тузишга қандай ҳужжатлар асос бўлиб ҳисобланади?

Қуйидаги ҳужжатлар иш берувчи билан муқобил хизматга чақирилган шахс ўртасида меҳнат шартномасини тузишга асос бўлади:

Ишга жойлаштириш учун ЙЎЛЛАНМА	Ишга йўллаш ТАЛОНИ
<p>_____</p> <p>Сиз уч кун ичида _____ дан _____ га қадар _____ га _____ га</p> <p>ишга жойлашиш учун келишингиз шарт. Ишга жойлашиб бўлгач, хизматингиз бошланганлигини ҳужжатларда расмийлаштириш учун мудофаа ишлари бўлимига келишингиз зарур.</p> <p style="text-align: center;">Бўлим бошлиғи</p>	<p>Йўлланма олувчи _____ (сана, имзо)</p> <p>199__ й. «__» _____</p> <p style="text-align: center;">йўлланма олган шахснинг фамилияси ва имзоси</p>

— корхона билан муқобил хизмат органи ўртасидаги шартнома;

— номли рўйхат (Ф-7);

— ишга жойлашиш йўлланмаси;

— муқобил хизмат хизматчисининг гувоҳномаси.

Муқобил хизматга чақирилгунигача ишлаб келган шахслар, шунингдек меҳнат дафтарчаларини ҳам тақдим этадилар. Чақирилгунигача ишламаган шахсларга меҳнат дафтарчаси одатдаги тартибда юритилади.

561 *Муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини тузишнинг тартиби қандай?*

Низомнинг 10-бандига биноан, муқобил хизмат хизматчиси хизмат жойига етиб келганидан кейин иш берувчи уч кунлик муддатдан кечикмасдан у билан ёзма равишда меҳнат шартномаси тузиши ва уни ишга қабул қилиш тўғрисида тегишли буйруқ чиқариши керак.

Муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини тузиш чоғида иш берувчи меҳнат қонунлари ва муқобил хизмат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларга риоя қилиши керак.

Чунончи, меҳнат вазифалари тўғрисида келишиб олиш чоғида Низомнинг муқобил хизмат хизматчиларидан муайян ишларда фойдаланишни тақиқловчи 11-банди талабларини ҳисобга олмоқ лозим (**муфассалроқ 564-саволга қаранг**).

Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича шартлашаётганда «Муқобил хизмат тўғрисида»ги Қонуннинг 9-моддаси талаби назардан қочирилмаслиги керак (**муфассалроқ 570, 571-саволларга қаранг**).

Шартноманинг ишни бошлаш куни ва ишни тугатиш вақти юзасидан келишилаётганида — Қонуннинг 4-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирининг 1993 йил 20 сентябрдаги 194-сон буйруғининг IV бўлими талаблари эътиборда бўлиши зарур (**муфассалроқ 565-саволга қаранг**).

Тарафлар меҳнат шартномасининг кўшимча шартлари тўғрисида келишиб олаётганларида ҳам муқобил хизматни ўташни тартибга солувчи қонун ҳужжатларининг талаблари ҳисобга олинishi керак.

Меҳнат шартномасининг раҳбар томонидан имзоланиб, корхонанинг муҳри билан тасдиқланган бир нусхаси муқобил хизмат хизматчисига берилади.

Муқобил хизмат хизматчиси билан тузилган меҳнат шартномаси тегишинча буйруқ чиқарилиши учун асос ҳисобланади. Буйруқнинг намуна варианты қуйидаги мазмунда бўлиши мумкин:

«Корхона ва муқобил хизмат органи ўртасидаги шартномага мувофиқ К. Муҳторов 1998 йил 15 ноябрдан бошлаб муқобил хизматни ўташ муддатида учинчи разрядли токарь қилиб қабул қилинсин.

Корхонада амал қилувчи баҳолар бўйича ишлаб чиқарилган маҳсулотга қараб ҳисобланадиган ишбай асосидаги ойлик иш ҳақининг 80 фоизи миқдоридида меҳнат ҳақи белгилансин.

Асос:

1. Муқобил хизмат органининг 1998 йил 13.11.даги йўланмаси;

2. 1998 йил 14.11.даги меҳнат шартномаси».

562

Ходим муқобил хизматни ўташ учун муқобил хизматга чақирилгунигача ўзи меҳнат қилган корхонага юборилса, меҳнатга оид муносабатлар қандай расмийлаштирилиши керак?

Агар ходим муқобил хизматни ўташ учун шундай хизматга чақирилгунигача ўзи ишлаган корхонага юборилган тақдирда, муқобил хизматни ўташ давридаги меҳнатга оид муносабатларни расмийлаштириш бундан аввалги саволда (**573-саволга қаранг**) тушунтириб берилганидан бирмунча бошқа тартибда амалга оширилади.

Мазкур ҳолда ходим билан тузилган аввалги меҳнат шартномасини бекор қилиб, муқобил хизмат даврига янгидан меҳнат шартномаси тузиш талаб қилинмайди. Мазкур ходим би-

лан аввал тузилган меҳнат шартномасига муқобил хизматни ўташ билан боғлиқ меҳнат шартларига тегишинча ўзгартириш киритишнинг ўзи кифоя қилади.

Яъни:

— агар чақирилувчи муқобил хизматни ўташ даврида бошқа ишга ўтказилса, меҳнат вазифалари тўғрисидаги шарт;

— муқобил хизматни ўташ чоғида қонунда назарда тутилган тартибга мувофиқ меҳнат ҳақи тўғрисидаги шарт (570-саволга қаранг).

— аввал тузилган меҳнат шартномасида, шунингдек муқобил хизмат даврида ўзгартирилган шартларнинг амал қилиш даври ҳам қайд қилинади.

Меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Бу буйруқнинг намуна варианты қуйидаги мазмунда бўлиши мумкин:

а) муқобил хизмат даврида ходим бошқа ишга ўтказилганда:

«Учинчи тоифали сотувчи К. Мухторов корхона билан муқобил хизмат органи ўртасидаги шартномага мувофиқ 1998 йил 15 ноябрдан муқобил хизматни ўташ даврида ёрдамчи ишчи қилиб ўтказилсин.

Корхонада ёрдамчи ишчиларга белгиланган тариф ставкасининг 80 фоизи миқдорида меҳнат ҳақи тўлансин.

Асос:

1. Муқобил хизмат органининг 1998 йил 13.11.даги йўлланмаси;

2. 1996 йил 10.09.даги Меҳнат шартномасига 1998 йил 14.11.да киритилган ўзгартиришлар».

б) муқобил хизматни ўташ даврида ходим аввалги ишни бажарган тақдирда:

— *«Ҳисоблаш машиналарининг созловчиси К. Мухторов корхона билан муқобил хизмат органи ўртасидаги шартномага биноан 1998 йил 15 ноябрдан бошлаб аввалги меҳнат вазифаларини бажарган ҳолда муқобил хизматга чақирилган деб ҳисоблансин.*

Аввал белгиланган шахсий устама ҳисобга олинган ҳолда созловчи лавозим окладининг 80 фоизи миқдорида иш ҳақи тўлансин.

Асос:

1. Муқобил хизмат органининг 1998 йил 13.11.даги йўлланмаси;

2. 1996 йил 10.09.даги меҳнат шартномасига 1998 йил 14.11.да киритилган ўзгартиришлар».

563 *Муқобил хизматга чақирилган ходимнинг меҳнат дафтарчасига қандай қайдлар ёзилади?*

Муқобил хизматга чақирилган ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзилиши керак бўлган қайднинг мазмуни:

1. Агар ходим муқобил хизматга чақирилганлиги муносабати билан иш берувчи билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиб, уни ўташ учун бошқа корхонага юборилган бўлса:

— «*Меҳнат шартномаси бекор қилинди*» (муқобил хизматга чақирилганда);

— «*Муқобил хизматни ўташ даврида* (бажариладиган иш кўрсатилади) *қабул қилинди*»;

— «*Меҳнат шартномаси бекор қилинди*» (муқобил хизмат тугаганида).

2. Агар ходим муқобил хизматни ўташ учун ўша корхонанинг ўзига юборилган бўлса:

а) бошқа лавозим (иш)га ўтказилганда:

— «*Муқобил хизматни ўташ даврида...* (муқобил хизмат шартига кўра бажариладиган иш кўрсатилади)га *ўтказилди*»;

— «*Муқобил хизмат тугаши сабабли...* (у муқобил хизматга чақирилгунича бажарган иши кўрсатилади)га *ўтказилди*»;

б) муқобил хизматни ўташ чоғида қонун ҳужжатларида назарда тутилган шартлар билан аввалги лавозимда (аввалги ишини бажаришни давом эттиради) қолдирилганида:

— «*Муқобил хизматни ўташ учун...* (у хизматга чақирилгунигача бажарган иши кўрсатилади) *чақирилган ҳисоблансин*»;

— «*Муқобил хизмат* (муқобил хизматни ўташ даврида у бажарган иш кўрсатилади) *ни... ўташ тугалланган ҳисоблансин*».

564 *Муқобил хизмат хизматчисининг меҳнат вазифалари тўғрисида меҳнат шартномаси шартларини келишиб олишга эришиш пайтида иш берувчи нималарни ҳисобга олмоғи зарур?*

Маълумки, меҳнат шартномасининг ҳар қандай турини тузиш чоғида ходимнинг меҳнат вазифалари, яъни мутаян мутахассислик (касб, малака ёхуд лавозим) бўйича ишлаш тўғрисидаги шарт шартноманинг энг зарур шартларидан бири ҳисобланади. Муқобил хизматни ўташ учун корхонага келган фуқаро билан бу шартни келишиб олиш пайтида муқобил хизмат паст малакали ишларни ёки мазкур фуқаро малакасига мувофиқ ишларни бажаришни назарда тутишни ҳисобга олиш керак. Бу нарса хизмат даврида фуқаро муқобил хизматга чақирилгунигача эга бўлган малакасига мувофиқ ишни ба-

жариш мумкинлигини билдиради. Бунда шунингдек ҳисобга олиш керакки, Низомнинг 11-бандига биноан муқобил хизматчи-сидан турли кўринишдаги тижорат тузилмаларида, кичик бизнес, умумий овқатланиш, савдо ва маиший хизмат корхоналарида, шунингдек раҳбарлик, фармойиш берилувчи лавозимларда ва моддий жавобгарлик билан боғлиқ лавозимларда фойдаланиш тақиқланади. Бинобарин, агар ходим муқобил хизматга чақирилганига кўрсатилган иш туридан бирини бажарган бўлса, у бу ишни муқобил хизматни ўташ даврида давом эттиришга ҳақли эмас.

565 Қонун ҳужжатларида муқобил хизматнинг қандай муддати белгиланган?

Қонуннинг 4-моддасига биноан муқобил хизматни ўташ даври 24 ойни ташкил этади. Олий маълумотли фуқаролар учун бу давр 18 ойни ташкил этади. Муқобил хизматнинг кўрсатилган муддатлари муқобил хизмат органлари томонидан ҳарбий хизматдан фарқли равишда муқобил хизматчи-си ишга қабул қилинганлиги тўғрисида буйруқ чиқарилган кундан бошлаб ҳисобланади (Низомнинг 10-банди).

Муқобил хизмат муддатининг тугаш санаи муқобил хизмат хизматчиси гувоҳномасининг учинчи бўлимида кўрсатилади. Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда муқобил хизмат органлари томонидан бу муддат ўзгартирилиши мумкин (566, 567-саволларга қараң).

Муқобил хизмат муддати умумий ва махсус меҳнат стажига ҳисобланади.

566 Муқобил хизматни ўташ даври узайтирилиши мумкинми?

Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирининг 1993 йил 20 сентябрдаги 194-сон буйруғига биноан, ишга қабул қилиш чоғида белгиланган хизмат муддати муқобил хизмат хизматчиси томонидан узрли сабабларсиз қолдирилган иш кунлари сонига, агар бу иш қолдириш муқобил хизматдан бўйин товлаганлик учун маъмурий ёки жиноий жавобгарликни келтириб чиқармаса, узайтирилиши мумкин (**муфассалроқ 574-саволга қараң**). Хизмат муддатини узайтириш тўғрисидаги қарорни фақат муқобил хизмат органи қабул қилиши мумкин. Бу орган муқобил хизмат хизматчисининг гувоҳномасига шу тўғрида тегишли қайдни ёзиб қўяди. Хизмат муддати икки ойдан ортиқ муддатга узайтирилиши мумкин эмас.

567 *Муқобил хизматнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган муддати қисқартирилиши мумкинми?*

Фуқаролар муқобил хизматдан муддатидан илгари бўшатилиши мумкин. Муқобил хизматдан муддатидан илгари бўшатиш учун:

— муқобил хизматни ўташ даврида фуқаронинг оилавий аҳволида рўй берган ўзгариш, агар бу ҳолатлар Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги қонунга мувофиқ ҳақиқий ҳарбий хизматга чақирилишни кечиктириш ёки ҳарбий хизматдан озод қилиш ҳуқуқини берса;

— Мудофаа вазирлиги даволаш муассасаларининг ҳарбий-тиббий комиссиялари томонидан фуқаро соғлиғининг ҳолатига кўра ҳарбий хизматни ўташга яроқсиз деб топилиши;

— муқобил хизмат хизматчисининг Мудофаа вазирлиги ва ИИБ ҳарбий ўқув муассасаларига қабул қилиниши;

— оиланинг доимий яшаш учун бошқа давлатларга жўнаб кетиши;

— ахлоқ тузатиш-меҳнат колонияларида сақлашга ҳукм қилиниш ёки ахлоқ тузатиш ишларига жалб қилиниш асос ҳисобланади.

568 *Иш берувчи муқобил хизмат хизматчисининг гувоҳномаси ва меҳнат дафтарчасига қандай қайдлар қилиши керак?*

1. Муқобил хизмат хизматчисининг гувоҳномасига иш берувчи корxonанинг буйруғига асосланиб ишга қабул қилинганлик тўғрисидаги қайдни ёзиб қўйиши керак. Бу ёзув корхона раҳбарининг имзоси ва муҳр билан тасдиқланади.

2. Муқобил хизмат хизматчисининг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилинганлиги ҳақида қайд ёзилиши керак. Масалан: «Муқобил хизматни ўташ учун 3-разрядли токарь қилиб қабул қилинди». Хизмат тугаганидан кейин — «Меҳнат шартномаси бекор қилинди» қайди ёзилади.

3. Муқобил хизмат хизматчиси муқобил хизматга чақирилгунигача ўзи ишлаган корхонада хизматни ўтаганида меҳнат дафтарчасига ёзиладиган қайдларнинг мазмунини бир қатор ҳолатларга боғлиқ бўлади (**муфассалроқ 563-саволга қаранг**).

569 *Муқобил хизмат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчига қандай вазифаларни юклайди?*

Иш берувчи муқобил хизмат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларига, шунингдек муқобил хизмат органи билан тузилган шартнома шартларига риоя қилиши керак, яъни:

— етиб келган муқобил хизмат хизматчилари билан меҳнат шартномаси (уч кунлик муддатдан кечикмасдан) тузиши;

— муқобил хизмат хизматчиларини корхонанинг уставлари, низомлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнат ва ўқиш шартлари билан таништириши, уларнинг ҳуқуқлари, вазифалари ва масъулиятларини тушунтириб бериши, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва ишлаб чиқариш санитарияси бўйича уларнинг ўқишини ва йўланма берилишини ташкил этиши;

— жамоа шартномаси шартларига мувофиқ равишда корхонанинг асосий ходимлари учун назарда тутилган махсус кийим-бош, пойабзал ва бошқа ҳимоя воситалари билан таъминлаши, шунингдек улар учун меҳнат муҳофазаси бўйича бошқа шароитларни яратиши;

— зарур бўлган ҳолларда муқобил хизмат хизматчиларини ишчи касбларига ўқитиш учун тармоқ ўқув марказларига ва халқ таълими тизимининг ўқув муассасаларига юбориши;

— хар ойда муқобил хизмат органларининг ҳисоб рақамига муқобил хизмат хизматчиси иш ҳақининг 20 фоизини ўтказиши ва муқобил хизмат органлари таъминотига, хизматчиларни ишчи касбларига ўқитишга ажратмаларни ўтказиб туриши. Кўрсатилган ажратмаларнинг аниқ миқдори корхона билан муқобил хизмат органи ўртасидаги шартнома билан белгиланади;

— муқобил хизмат органларини хизматчилар томонидан меҳнат шартномаси шартларининг бажарилмаётгани ёки улар корхонанинг ички меҳнат тартибини қўпол равишда бузганлиги ва муқобил хизматни ўташдан бошқача бўйин товлашлари тўғрисида хабардор қилиши;

— хизматчиларнинг ўқув йиғинларига жўнаб кетишлари, Ҳарбий қасамёд қилишлари ёки уларни бошқа корхоналарга жўнатиш чоғида улар билан тўла ҳисоб-китоб қилиши ва уларни муқобил хизмат органлари ихтиёрига ўз вақтида жўнатиши;

— муқобил хизмат хизматчиларига, хизматчи ҳалок бўлган тақдирда оиласининг аъзоларига қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда бир йўла нафақа тўлаши ва унинг соғлиғига етказилган зарарни қоплаши керак (**582-саволга қаранг**).

Муқобил хизмат хизматчиларига дахлдор бўлган корхонанинг тугатилиши, шунингдек ходимларнинг сони ёки шта-

ти ўзгариши тўғрисида иш берувчи муқобил хизмат органларини камида икки ой олдин хабардор қилиб қўйиши лозим.

570 *Муқобил хизмат хизматчисининг меҳнатиغا ҳақ қандай тўланади?*

Ўзбекистон Республикасининг «Муқобил хизмат тўғрисида»ги Қонунининг 9-моддасига биноан муқобил хизматни ўтаётган фуқароларга иш ҳақининг 80 фоизи тўланади.

Ушлаб қолинган маблағ муқобил хизматни бошқариш органларининг ҳисоб рақамига ўтказилади.

571 *Муқобил хизмат хизматчисининг иш ҳақидан даромад солиғи қандай ундирилади?*

1995 йил 17 январдаги 17 (1-217)-сон «Муқобил хизматга чақирилган шахслар даромадларидан солиқ олиш тартиби тўғрисида тушунтириш»га биноан муқобил хизматга чақирилган шахслар иш ҳақининг туман мудофаа ишлари бўлимига ўтказилган қисмидан даромад солиғи тўлашдан озод қилинади; иш ҳақи (даромад)нинг қолган қисмидан умумий белгиланган тартибда даромад солиғи тўланади.

Масалан, муқобил хизмат хизматчисига январь ойи учун 4000 сўм миқдоридан иш ҳақи ёзилган.

Даромад солиғи қўйидагича белгиланади:

— туман мудофаа ишлари бўлимига ўтказиладиган маблағ миқдори — 800 сўм ($4000 \times 20\%$);

— солиқ солинмайдиган бир ойлик даромад — 1900 сўм ($800 + 1100$ солиқ ундирилмайдиган минимум);

— солиқ олинадиган даромад — 2100 сўм (4000 сўм — 1900 сўм);

— даромад солиғининг миқдори — 315 сўм (2100 сўм $\times 15\%$);

— қўлга берилиши керак — 2885 сўм (4000 сўм — 800 сўм — 315 сўм).

572 *Муқобил хизмат хизматчисига қандай муддатдаги таътил берилади?*

Қонуннинг 14-моддасига биноан муқобил хизматни ўтаётган ходим 15 иш кунига тенг бўлган йиллик таътил олиш ҳуқуқига эга. Муқобил хизмат хизматчиси, ҳатто, агар хизматга чақирилгунгача мазкур ишда унга 15 кундан кўпроқ муддатли таътил берилган бўлса ҳам, 15 кундан ортиқ давом этадиган меҳнат таътилини талаб қилишга ҳақли эмас.

Шу билан бирга корхонанинг жамоа шартномаси ёки бевосита меҳнат шартномасида бундан ортиқ давом этувчи йиллик меҳнат таътили назарда тутилиши мумкин.

573 *Иш берувчи муқобил хизмат хизматчисини интизомий жавобгарликка тортишга ҳақлими?*

Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи муқобил хизмат хизматчиларига, меҳнат шартномасини бекор қилиш кўринишидаги интизомий жазодан ташқари, қонун ҳужжатларида ва ички меҳнат тартибида назарда тутилган ҳар қандай интизомий жазони қўллашга ҳақлидир. Меҳнат шартномасини бекор қилиш жазоси унга нисбатан фақат муқобил хизмат органи розилиги билан қўлланилиши мумкин (**муфассалроқ 579-саволга қаранг**).

Муқобил хизмат хизматчисига интизомий жазо тартибидан 20 ёки 40 фоизларда солинган жарима унинг иш ҳақидан муқобил хизмат органларига қонун ҳужжатларида белгиланган ажратмалар чегирилганидан кейин ушлаб қолинади.

Аммо шуни билиб қўйиш керакки, иш ҳақи ҳар гал тўланганида ушлаб қолинган умумий миқдор хизматчига тегишли меҳнат ҳақининг 50 фоизидан ортиб кетмаслиги керак.

574 *Муқобил хизмат хизматчисини интизомий, маъмурий ёки жиноий жавобгарликка қандай тартибда тортиш мумкин?*

Меҳнат шартномасида ўзига юклатилган вазифаларни бажармаганлик учун, юқорида кўрсатилганидек, иш берувчи муқобил хизмат хизматчисини интизомий жавобгарликка тортишга ҳақлидир, яъни хизматчига «ҳайфсан» эълон қилиниши, «ўртача ойлик иш ҳақининг 20 фоизи миқдорида жарима» солиниши мумкин. Бундан ташқари, у бошқа ходимлар каби белгиланган тартибда тўлиқ ёки қисман мукофотлардан, йил якунларига кўра тақдирловлардан маҳрум қилиниши, моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Корхонада ички меҳнат тартиби қоидаларида бир марта содир этилганлик учун 40 фоизгача жарима солиниши мумкин бўлган кўпол равишда қоидабузарликлар рўйхати назарда тутилган бўлса, ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолишларнинг умумий қондасига риоя қилган ҳолда иш берувчи мазкур жазони муқобил хизмат хизматчисига ҳам қўллашга ҳақлидир (**164-саволга қаранг**).

Интизомий жавобгарликка тортилишига қарамасдан, хизматчи меҳнат интизомини бузишни давом эттираверса ёки меҳ-

натта оид муносабатларни давом эттиришга имкон бермайдиган даражадаги интизомсизликка йўл қўйса, иш берувчи бу хусусда тегишли муқобил хизмат органига хабар бериши, у эса хизматчига нисбатан зарур таъсир чораларини кўриши керак.

Вазифаларни бажармаганлик ёки хизматдан бош тортганлик учун амалдаги қонун ҳужжатлари қуйидаги жавобгарликни назарда тутлади:

1. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекси¹

238-модда. Муқобил хизмат хизматчисининг ўз вазифаларини бажармаслиги

Муқобил хизматни ўтаётган шахснинг ўз вазифаларини бажармаслиги, —

энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

239-модда. Ҳарбий хизматта мажбурнинг ўқув ёки синов йиғинларидан бош тортиши

Ҳарбий хизматта мажбурнинг ўқув ёки синов йиғинларидан бош тортиши, —

энг кам иш ҳақининг бир бараваридан икки бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

2. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодекси²

225-модда. Ҳарбий ёки муқобил хизматдан бўйин товлаш

Муддатли ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирувдан узрли сабабсиз бўйин товлаш шундай қилмиш учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса, —

икки йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки икки йилгача озодликдан маҳрум этиш билан жазоланади.

Муддатли ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилувдан бўйин товлаш:

а) ўз баданига шикаст етказиш;

б) ҳужжатларни қалбақиллаштириш ёки бошқача алдан йўли билан содир этилган бўлса, —

икки йилдан уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Ўзбекистон Республикаси Қуролини Кучларига сафарбарлик бўйича чақирувдан бўйин товлаш, —

беш йилдан ўн йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Муқобил хизматни ўтаётган шахс томонидан мажбуриятларни бузиш шундай қилмиш учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса, —

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 3, 6-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 9, 193-модда; № 12, 269-модда; 1996 йил, № 5-6, 69-модда.

² Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 1, 3-модда.

Энг кам ойлик иш ҳақининг эллик бараваритача миқдорда жарима ёки олти ойгача қамоқ билан жазоланади.

Муқобил хизмат хизматчисига маъмурий ёки жиноий жавобгарлик тартибида солинган жарималарни иш берувчи белгиланган ушлаб қолиш тартибига риоя қилган ҳолда ижро варақаси бўйича муқобил хизмат хизматчисининг иш ҳақидан ушлаб қолади (474-саволга қаранг).

575 *Муқобил хизмат хизматчисига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик учун нафақа тўлаш қандай амалга оширилади?*

Муқобил хизмат хизматчиларининг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги учун нафақа умумий асосларда ҳисоблаб чиқарилади (муфассалроқ 473«в»-саволга қаранг).

576 *Муқобил хизмат хизматчисини ҳарбий-ўқув йиғинларига жалб қилишнинг тартиби қандай?*

Ҳарбий хизмат ихтисосларини олиш ва Ҳарбий қасам-ёд қилиш учун муқобил хизмат хизматчилари (диний эътиқодлари туфайли хизматни ўтаётганлар бундан мустасно) ўқув йиғинларига жалб қилинадилар. Бу йиғинлар Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирлиги белгилаган ҳарбий қисмлар базасида ўтказилади.

Вилоят муқобил хизмат бўлими ўқув йиғинлари бошланғичидан камида бир ой олдин корхоналарга белгиланган намунадаги «Хизматчиларни ўқув йиғинларига жалб қилиш тўғрисида»ги (Ф-15) билдирув хатини юборади.

Билдирув хатида кўрсатилган муддатда иш берувчи хизматчини ишдан озод этиши, жўнатиш кунигача унга тегишли бўлган иш ҳақини тўлаши ва унинг мудофаа ишлари бўйича тегишли бўлимга етиб боришини таъминлаши керак.

Ўқув йиғинлари тугатанидан кейин муқобил хизмат хизматчиларига тегишли маълумотнома берилади (467-бетга қаранг).

577 *Муқобил хизмат хизматчиси ўқув йиғинларида бўлган вақти учун ҳақ тўланадими?*

Маълумотномада кўрсатилган ўқув йиғинларида, шунингдек меҳнат таъгилида бўлган даври учун иш берувчи муқобил хизмат хизматчисига унинг ўртача ойлик иш ҳақи ҳисо-

МАЪЛУМОТНОМА

Муқобил хизмат хизматчиси _____ га берилди
шу ҳақдаким, _____ дан _____ гача у Ўзбекис-
тон Республикасининг «Муқобил хизмат тўғрисида»ги Қо-
нунининг 6-моддасига мувофиқ ҳарбий тайёргарлик бўйи-
ча йигинда қатнашди.

Тошкент шаҳар
МИБ муқобил хизмат бўлимининг бошлиғи

бида белгиланган тартибда (20% ушлаб қолган ҳолда) ҳақ тўла-
ши керак (ўртача ойликни ҳисоблаб чиқишни 474-саволда
қаранг).

578 *Муқобил хизмат хизматчисини қандай ҳолларда ва қандай тартибда бошқа ишга ўтказиш мумкин?*

Муқобил хизмат хизматчисини бошқа корхонага юбо-
риш:

- корхона тугатилган ёки ходимлар сони (штати) қис-
қартирилган;
- ҳарбий-тиббий комиссиянинг хулосасига мувофиқ меҳ-
нат шароитини энгиллаштириш зарурияти вужудга келган;
- муқобил хизмат хизматчисининг хизматни контракт-
шартномавий асосда республика доирасидан ташқарида ўташ
истаги тузилган;
- зарурият тузилган ҳолларда фалокатлар, табиий офат-
лар ва фавқулодда ҳодисалар оқибатларини бартараф этувчи
корхоналарни ходимлар билан тўлдириш керак бўлган ҳоллар-
да амалга оширилади.

Муқобил хизмат хизматчисини корхонанинг тугатилиши
ёки ходимлар сони қисқариши муносабати билан ўтказиш учун
иш берувчи муқобил хизмат органларига икки ойдан кечик-
тирмай тегишли билдирув хатини юборади.

Кўрсатилган бошқа ҳолларда муқобил хизмат хизматчиси
янги хизмат жойига ўтказилиши учун туман муқобил хизмат
органига ўтказиш учун юқорида кўрсатилган асослардан би-
рини тасдиқловчи ҳужжатларни қўшиб, шахсан ўзи ариза бе-
ради.

Бу ҳолларда ўтказиш ҳуқуқи:

- туман (вилоят бўйсунувидаги шаҳар) доирасида — ту-
ман (шаҳар) муқобил хизмат бўлимига;

— Тошкент шаҳри доирасида — Тошкент шаҳар муқобил хизмат бўлимининг бошлиғига;
— вилоят доирасида — вилоят мудофаа ишлари бўлимига;
— республика доирасида — Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирлигининг муқобил хизмат бошқармасига тегишлидир.

579

Бошқа корхонага ўтказиш чоғида ёки муқобил хизмат муддати ўтиши сабабли муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг тартиби қандай?

Янги хизмат жойига ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилингунигача меҳнатга оид муносабатлар давом этади. Иш берувчи муқобил хизмат органини тегишлича хабардор қилмасдан туриб, муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, бундай билдирув хати бўлган тақдирда — меҳнат шартномасини бекор қилишни тўхтатиб туришга ҳақли эмас.

Ҳар қандай ҳолда ҳам муқобил хизмат органининг тегишли сабаб кўрсатилган билдирув хати муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

Масалан, муқобил хизмат органининг қуйидаги мазмундаги билдирув хати белгиланган муқобил хизмат муддатини ўтаб бўлган шахс билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлади:

_____ раҳбарига

(корхонанинг номи)

Фамилияси, исми-шарифи _____

Сизга шунини маълум қиламанки, _____

муқобил хизматнинг белгиланган муддатини ўтаб бўлди. Сиз мазкур хизматчи билан меҳнат шартномасини бекор қилишингиз, тўла ҳисоб-китоб қилиб, уни ҳисобга олиш учун меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ кўчирмаси билан мудофаа ишлари бўлимига жўнатишингиз керак.

Тошкент шаҳар мудофаа ишлари бошқармаси муқобил хизмат бўлимининг бошлиғи _____

580

Муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг мазмуни қандай бўлиши керак?

Муқобил хизмат органининг билдирув хати (Ф-11) асосида иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради.

Масалан: «3-разрядли токарь Р.Ф. Одилов билан 1998 йил 20 ноябрдан эътиборан муқобил хизмат муддати тугаганиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинсин, Ўзбекистон Республикаси «Муқобил хизмат тўғрисида»ги қонунининг 15-моддаси» (муфассалроқ 568-саволга қаранг).

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни муқобил хизмат хизматчисига: унга тегишли иш ҳақи ва «1998 йил 20 ноябрда меҳнат шартномаси бекор қилинган, 1998 йил _____ даги _____-сон буйруқ» қайди ёзилган меҳнат дафтарчаси берилиши керак. Меҳнат дафтарчасидаги қайд корхона раҳбарининг имзоси ва муҳри билан тасдиқланади.

581

Муқобил хизмат муддати тугаганидан кейин фуқарога қонун ҳужжатлари томонидан қандай вазифалар юклатилган?

Белгиланган муқобил хизмат муддатини ўтаб бўлган ёки уни белгиланган муддат тугагунигача яқунлаган фуқаро уч кунлик муддат ичида захирадаги ҳарбий хизматчилар ҳисобига туриш учун хизматга чақирилган жойидаги туман мудофаа ишлари бўлимига келиши керак. Муқобил хизмат хизматчисининг гувоҳномаси ва ҳисоб варақаси асосида унга ҳарбий билет берилади.

582

Муқобил хизматни ўташ чоғида ҳалок бўлган ёки меҳнат қобилиятини йўқотган тақдирда, фуқаролар ва уларнинг оила аъзоларига қонун ҳужжатларида қандай кафолатлар белгиланган?

Муқобил хизматни ўташ вақтида меҳнат қобилиятини йўқотган фуқаролар ва ҳалок бўлганларнинг оилалари, шунингдек улар қарамоғида бўлган шахслар муддатли ҳарбий хизматчилар учун амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган нафақа олиш ва пенсия таъминоти ҳуқуқига эгадилар.

Бундан ташқари, меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ кўрсатилган ҳолларда иш берувчи:

— муқобил хизмат хизматчисининг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан жабрланганнинг бир йиллик иш ҳақи миқдориди;

— вафот этганлиги муносабати билан — камида олти йиллик ўртача иш ҳақи миқдориди бир йўла нафақа тўлаши керак (муфассалроқ 430-саволга қаранг).

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ЧОҒИДА ХОДИМНИНГ МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ БУЗГАНЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

583 *Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузганлик учун ким ва қандай тартибда жавобгар бўлади?*

Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини бузганлик учун иш берувчи ва корхонанинг мансабдор шахслари жавобгар бўлишини кўзда тутади.

Ходимга етказилган зарар учун иш берувчига (корхона, муассаса, ташкилот) (8-саволга қаранг) фақат моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин (584-саволга қаранг).

Корхонанинг мансабдор шахслари интизомий, моддий, маъмурий, айрим ҳолларда эса — жинойий жавобгар бўладилар (584-594-саволларга қаранг).

584 *Ходимни меҳнат қилиш имконидан ғайриқонуний тарзда маҳрум қилганлик учун иш берувчи моддий жавобгарлигининг мазмуни қандай?*

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилган тақдирда иш берувчига уларни тиклаш вазифаси юклатилади. Бунда эътиборни шунга қаратмоқ лозимки, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда ходимни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишга тиклаш ҳақида суд чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим (МК 273-моддасининг биринчи қисми).

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини тиклашдан иборат иш берувчи зиммасидаги вазифани маъмуриятнинг мансабдор шахслари бажарадилар (583-саволга қаранг). Улар меҳнат қонунлари ва бошқа ҳужжатлар, корхоналарнинг уставлари ва низом-

лари томонидан ўзларига бериб қўйилган ваколатларга мувофиқ иш берувчи манфаатларининг вакилликни амалга оширадilar (МКнинг 22-моддаси).

Бундан ташқари, иш берувчи ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади.

Ходимга етказилган зарарни қоплаш:

— ходимга мажбурий ишланмаган кунлар учун ҳақ тўлашдан (**586-саволга қаранг**);

— иш берувчининг ғайриқонуний ҳаракати устидан шикоят билан боғлиқ қўшимча харажатларни (мутахассислар билан маслаҳатлашувлар, ишни олиб бориш учун харажатлар ва бошқалар) тўлаш;

— маънавий зарарни тўлаш (**586-саволга қаранг**)дан иборат.

585

Меҳнат кодекси ғайриқонуний равишда меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиниши оқибатида ходим ололмаган меҳнат ҳақининг унга тўланишини назарда тутадими?

МКнинг 188-моддасига мувофиқ ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарилган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатта тўғри келмаса, шунингдек бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

586

Иш берувчининг айби билан ходимнинг мажбурий равишда ишlamасдан юрган вақти учун ҳақ қандай тўланади?

Мажбурий равишда ишланмасдан юрилган вақтга ҳақ тўлаш масаласини ҳал қилиш чоғида шуни назарда тутиш керакки, ходимнинг:

— меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаслик оқибатида келиб чиққан мажбурий ишланмасдан юрилган кунларга ҳақ тўлаш тўғрисида;

— меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органнинг ходимни аввалги ишга тиклаш тўғрисидаги қарори иш берувчи томонидан бажарилмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий равишда ишланмасдан юрилган қунарларга ҳақ тўлаш ҳақидаги пул талаблари тўла ҳажмда қондирилиши керак.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбуран ишланмаган вақт учун ходимга ҳақ тўлашга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида ходимнинг пул талаблари меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган томонидан бир йилдан кўп бўлмаган вақт юзасидан қондирилади.

587

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари иш берувчи томонидан бузилиши натижасида унга етказилган маънавий зарар қандай тартибда қопланади?

МК 187-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, маънавий зарар (жисмоний ёки руҳий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, — иш берувчи ва вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади. Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, бу масала судда кўриб чиқилади.

Шуни назарда тутиш керакки, суд иш берувчига ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳар қандай камситилиши орқали (меҳнат шартномасининг ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги, интизомий жазо асосиз равишда қўлланилганлиги, тиббий тавсияга мувофиқ бошқа ишга ўтказишни рад этганлик, меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида иш берувчининг айби билан ходимга меҳнат дафтарчасини бермаганлик ёки ўз вақтида бермаганлик учун ва ш.к. муносабати билан руҳий ва жисмоний азоблар етказилганлиги) етказилган маънавий зарарни қоплашни юклаши мумкин.

Ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш тўғрисидаги масалани ҳал қилиш чоғида судлар маънавий зарар қандай ҳолатда ва мансабдор шахсларнинг қандай хатти-ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) оқибатида етказилганлигини аниқлаб чиқадилар, иш берувчининг айб даражасини ойдинлаштирадилар, бошқа ишга ўтказилиш ёки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонун рўй-рост бузилган ҳолда амалга оширилганлигини белгилайдилар, ходим томонидан қандай руҳий ёки

жисмоний азоблар чекилганлигини, ходим бу азобларнинг қопланишини қанча миқдордаги маблағ ва бошқа моддий шаклда баҳолашини ва низони ҳал қилиш учун аҳамиятга молик бўлган бошқа ҳолатларни ойдинлаштирадilar.

Иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зарарнинг қопланиш миқдори етказилган моддий зарарни қоплашга доир қондирилган талабларнинг миқдорига, шу жумладан мажбурий равишда ишланмасдан юрилган вақт учун ходимга тўланиши керак бўлган компенсация миқдорига боғлиқ қилиб қўйилиши мумкин эмас.

Ҳар қандай ҳолда ҳам шунга эътиборни қаратмоқ муҳимки, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилиниши натижасида ходимга етказилган зарарни қоплаш миқдори ходимнинг бир ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак (МК 112-моддасининг иккинчи қисми).

588

Ходимнинг ишга тиклаш ўрнига иш берувчидан қўшимча компенсация ундирилиши тўғрисидаги илтимоси қондирилиши керакми?

МК 112-моддасининг учинчи қисмига биноан ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига камида уч ойлик иш ҳақи миқдорига қўшимча ҳақ ундириб бериши мумкин. Бу тўлов қўшимча ҳисобланиб, ходимга етказилган зарар иш берувчи томонидан қопланиши чоғида ходимга тегишли бўлган бошқа барча тўловлардан ташқари, ундириб бериллади (584-саволга қаранг).

589

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги муносабати билан қайси мансабдор шахслар ва қандай тартибда моддий жавобгар бўлдilar?

Мансабдор шахс томонидан меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилган ходимга иш ҳақи тўлаш билан боғлиқ ҳолда иш берувчига етказилган зарарни қоплашни суд шу мансабдор шахсга юклайди. Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ёки бошқа ишга ўтказиш қонун аниқ бузилган ҳолда амалга оширилганида (590, 591-саволларга қаранг) ёки мансабдор шахс суднинг ишга тиклаш тўғрисидаги қарорини бажаришни кечиктирганида шундай вазифа юкланади.

Мазкур ҳолда етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўла-надиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

МКнинг 274-моддасида назарда тутилган моддий жавобгарлик фақат ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсга юклатилиши мумкин. Шунга эътиборни қаратмоқ керакки, кўрсатилган мансабдор шахс моддий жавобгарликка тортилган вақтга келиб мазкур корхона билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилган тақдирда ҳам иш берувчига (корхонага) етказилган зарарни тўлаш мажбуриятидан озод этилмайди. Агар қонун аниқ бузилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги буйруқ бундай ҳуқуққа эга бўлмаган мансабдор шахс томонидан чиқарилган бўлса, бу шахс унинг ўртача бир ойлик маоши даражасида моддий жавобгар бўлади.

Бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қонун бузилган бўлиб, бироқ бу бузилишлар аниқ хусусиятга эга бўлмаган ҳолларда ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсга аниқ ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда шу миқдордаги моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин.

Модомки, МКнинг 274-моддасига биноан уч ойликкача мансаб маоши миқдоридаги моддий жавобгарлик фақат меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказиш ёхуд суднинг ходими ишга тиклаш тўғрисидаги қарорини бажаришни кечиктирганликда айбдор бўлган мансабдор шахсларга юклатилар экан, бундай жавобгарлик тақдими (хулосасига) кўра тегишли буйруқда доир материал тайёрланган шахсларга нисбатан юзага келиши мумкин эмас.

590

Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида йўл қўйилган қандай бузилишлар аниқ, шак-шубҳасиз бузилиш деб топилди?

Таркиб топган суд тажрибасига мувофиқ, хусусан, меҳнат шартномаси:

- қонунда назарда тутилмаган асослар бўйича;
- агар жамоа шартномаси ёки жамоа келишувида касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигини олиш зарурлиги назарда тутилган бўлса, бундай розиликни олмасдан туриб иш берувчининг ташаббуси билан;
- 18 ёшга тўлмаган шахслар, шунингдек ходимларнинг вакиллик органига сайланиб, ишлаб чиқаришдан бўшатилма-

ган ёхуд ходимларнинг вакиллик органига сайланган шахслар, — уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан кейин икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органининг розилигисиз иш берувчининг ташаббуси билан;

— корхона тўлиқ тугагилишидан ташқари, ходимнинг вақтинча ишга қобилиятсизлиги ёхуд унинг таътилда бўлган даврида иш берувчининг ташаббуси билан;

— МК 8-моддасининг 3-бандига мувофиқ қабул қилиш чоғида синов белгиланмаган ходимларнинг синов натижалари қониқарсизлиги муносабати билан;

— корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари тасдиқланмаган ҳолларда, шунингдек ходим томонидан қоидаларда назарда тутилмаган бир марталик қўпол бузилишлар содир этганлик учун МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-банди бўйича;

— корхона тўлиқ тугагилишидан ташқари, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан иш берувчининг ташаббуси билан;

— номуайян муддатга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинишини қонун аниқ бузилган ҳолда бекор қилинган деб тушунилиши керак.

Шунга эътиборни қаратиш лозимки, судлар муайян ҳолатларни ҳисобга олган ҳолда ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда йўл қўйилган бошқа бузилишларни ҳам шакл-шубҳасиз деб топадилар.

591 *Ходимни бошқа ишга ўтказиш чоғида йўл қўйилган қандай бузилишлар аниқ бузилишлар деб топилади?*

Бошқа ишга ўтказиш:

— ишлаб чиқариш зарурияти ёхуд бекор турилганлиги сабабли вақтинча бошқа ишга ўтказишлардан ташқари ходимнинг розилигисиз;

— соғлигининг ҳолатига кўра, агар бу ҳақда иш берувчига олдиндан маълум бўлган бўлса, ходимга тўғри келмайдиган ишга;

— агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда эса — иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга мувофиқ бошқа ишга ўтказишларнинг энг кўп йўл қўйиладиган муддатлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари белгиланмаган бўлса, ишлаб чиқариш зарурияти ёхуд бекор турилганлиги муносабати билан;

— жамоа шартномаси (агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа

вакиллик органи ўртасидаги келишув)да ишлаб чиқариш зарурияти сирасига киритилмаган ҳолларда ходимнинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан;

-- агар ишлаб чиқариш зарурияти ёхуд бекор турганлик муносабати билан бошқа ишга ўтказишларнинг муддати жамоа шартномаси, агар у тузилмаган бўлса — иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланган бундай ўтказишларнинг энг кўп йўл қўйиш мумкин бўлган муддатидан чўзиладиган бўлса, ходимнинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурияти ёхуд бекор турганлик муносабати билан амалга оширилган тақдирда қонун аниқ бузилган ҳолда бажарилган деб топилади.

Аниқ ҳолатларни ҳисобга олган ҳолда судлар иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказишларнинг белгиланган тартиби қўпол равишда бузилган ўзга ҳолларда ҳам қонун аниқ бузилган деб топади.

592

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилганлиги учун қайси мансабдор шахслар интизомий жазога тортилишлари мумкин?

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқи бузилганлиги учун биринчи навбатда корхона раҳбари интизомий жавобгарликка тортилади.

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларига рияз этилиши устидан зарур назоратнинг амалга оширилмаганлиги ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишига бошқа мансабдор шахс (таркибий бўлинма раҳбари, кадрлар бўлимининг бошлиғи ва ш.к.) бевосита айбдор бўлган тақдирда ҳам корхона раҳбарининг интизомий жазога тортилишига асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилиши корхонанинг бошқа мансабдор шахслари (раҳбардан ташқари)га нисбатан интизомий жазо қўлланилишини келтириб чиқариши мумкин. Мансабдор шахсларнинг ўзларига юклатилган меҳнат вазифаларини ҳуқуққа зид ҳолда бажармасликлари ёки зарур даражада бажармасликлари, ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишининг ҳақиқий сабаби бўлган ҳолларда кўрсатилган шахсларни интизомий жавобгарликка тортишга йўл қўйилади.

Чунончи, меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида меҳнат дафтарчаси унинг айби билан ўз вақтида берилмаган кадрлар бўлимининг инспекторини, бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги туалланмаган буйруқ лойиҳасига розилик билдириб қайл қилиб қўйган ҳуқуқий маслаҳатчини, интизомий жазо бериш ҳуқуқидан фойдаланмаслигига қарамасдан, ходимга хай-

фсан эълон қилган цех бошлиғини ва ш.к.ларни интизомий жавобгарликка тортиш тўла равишда қонуний бўлади.

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахсларга интизомий жазо берилиши уларнинг шу айб учун бошқа жавобгарлик турларига (моддий, маъмурий, жинорий жавобгарликка) тортилишлари, шунингдек уларга нисбатан қўшимча таъсир чоралари (мукофотлардан, ўн учинчи маошдан, белгили муддат хизмат қилганлиги учун фоиз устамаси ва ш.к.) қўлланилишидан қатъи назар амалга оширилади.

593

Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексда мансабдор шахслар томонидан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилганлиги учун қандай жазолар назарда тутилган?

Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 15-моддаси иккинчи қисмига биноан мулк шаклидан қатъи назар, корхонада муайян мансабни эгаллаб турган шахс, башарти, унга раҳбарлик, ташкилий, фармойиш бериш, текширув-назорат вазифалари ёки моддий бойликлар ҳаракати билан боғлиқ бўлган вазифалар юклатилган бўлса, мансабдор деб ҳисобланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун корхонанинг мансабдор шахслари маъмурий жавобгарликка тортилишлари мумкин. Чунончи, Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 229-моддасига биноан, бўш иш жойлари (бўш лавозимлар)ни яшириш, шунга тенг равишда меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги ахборотни ўз вақтида бермаганлиги учун мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солинади.

Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 50-моддаси давлат хизмати томонидан корхонага ишга юборилган фуқароларни ишга қабул қилишдан, у ерда бўш ишчи ўринлари (бўш лавозимлар) бўлгани ҳолда, асоссиз равишда бош тортганлик учун корхонанинг мансабдор шахсларига энг кам иш ҳақининг беш бараваридан етти бараваригача миқдорда жарима солинишини назарда тутди.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари, меҳнатга бирор бир шаклда маъмурий тарзда мажбурлаш кўринишидаги бузилиши энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда жарима солинишини келтириб чиқаради (Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 51-моддаси).

Меҳнат ва меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бошқа бузилишлари учун Маъмурий жавобгар-

лик тўғрисидаги кодекснинг 49-моддасига биноан корхона-нинг мансабдор шахсларига энг кам иш ҳақининг икки бара-варидан беш бараваригача миқдорда жарима солиниши мум-кин.

594

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузганлик учун қан-дай ҳолларда корхонанинг мансабдор шахслари жи-ноий жавобгарликка тортилишлари мумкин?

Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 148-моддасига биноан шундай хатти-ҳаракатлари учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин кўра-била туриб меҳнат шартно-масини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки суднинг ишга тиклаш тўғрисидаги қарорини бажармаганлик учун энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача бўлган муддатга муайян ҳуқуқлардан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилиш билан жазоланади.

Худди шу модданинг иккинчи қисми аёлнинг ҳомила-дорлигини ёки унинг болани парвариш қилишини баҳона қилиб, кўра била туриб, ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этганлик ёки меҳнат шартномасини бекор қил-ганлик учун йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқлардан маҳрум қилиш ёхуд уч йилга-ча ахлоқ тузатиш ишлари тарзидаги жиноий жавобгарликка тортишни назарда тутади.

МУНДАРИЖА

МАЪЛУМОТНОМАДАН ҚАНДАЙ ФОЙДАЛАНИШ КЕРАК	3
I. УМУМИЙ МАСАЛАЛАР	5
1. Меҳнат шартномаси тушунчаси ва унинг аҳамияти	5
1 Меҳнат шартномаси нима ва унинг амалий аҳамияти қандай?	5
2 «Меҳнат шартномаси» ва «контракт» тушунчалари фарқ қиладими?	6
3 Меҳнат кодексидан назарда тутилган «меҳнат шартномаси»нинг таърифи илгариги Меҳнат қонунлари кодексидан ифодаланган таърифдан қандай фарқ қилади?	7
4 Мажбурий меҳнат нима ва амалдаги қонун ҳужжатлари билан унга йўл қўйиладими?	9
5 Амалдаги қонун ҳужжатлари ўқув юртлари битирувчиларининг ишга мажбурий тақсимланишларига йўл қўядими?	10
6 Меҳнатга жалб қилиш шарт бўлган қандай ҳолатлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди?	11
7 Танловдан ўтган ёхуд сайланадиган лавозимга сайланган шахслар билан меҳнат шартномаси тузиш керакми?	11
2. Меҳнат шартномасининг тарафлари	12
8 Ким меҳнат шартномасининг тарафи бўлиши мумкин?	12
9 Неча ёшдан бошлаб ишга қабул қилишга йўл қўйилади?	12
10 Қонун ҳужжатлари ўн тўрт ёшга тўлган шахслар учун ишга қабул қилишнинг қандай қўшимча шартларини назарда тутади?	13
11 Қонун ҳужжатлари кекса ёшдаги шахслар учун ишга қабул қилишда чеклашларни назарда тутадими?	14
12 Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари республика ҳудудида ишлаётган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этиладими?	14
13 Қандай корхоналар иш берувчи сифатида ҳаракат қилишлари мумкин?	15

- 14 Юридик шахс ҳуқуқига эга бўлмаган алоҳида таркибий бўлинмалар (филиаллар, ваколатхоналар) иш берувчи сифатида ҳаракат қила оладиларми? 15
- 15 Янгидан тайинланган корхона раҳбарини «янги иш берувчи» деб ҳисоблаш мумкинми? 16
- 16 Хусусий корхонада ёлланиб ишловчиларга нисбатан ким иш берувчи ҳисобланади? 17
- 17 Ўзбекистон ҳудудида жойлашган чет эл корхоналарида қайси давлат қонунлари амал қилади? 17
- 18 Қандай шароитлар мавжуд бўлганида жисмоний шахслар иш берувчи сифатида ҳаракат қилишлари мумкин? 17
- 19 Корхона раҳбарини ким ишга қабул қилади? 18
- 3. Меҳнат шартномасининг шакли ва мазмуни** 19
- 20 Меҳнат шартномасининг ёзма шаклига ўтиш зарурияти нима билан изоҳланади? 19
- 21 Меҳнат шартномалари қайси пайтдан бошлаб ёзма шаклда тузилиши керак? 19
- 22 Меҳнат шартномасининг ёзма шакли қандай афзалликка эга? 20
- 23 Корхонада меҳнат шартномасининг ёзма шаклини ишлаб чиқиш чоғида нималарни ҳисобга олмоқ керак? 21
- 24 Илгари оғзаки шаклда тузилган меҳнат шартномаларига ёзма шакл берилиши керакми? 25
- 25 Меҳнат шартномасининг мазмуни қандай белгиланади? 25
- 26 Қонун ҳужжатларида қандай меҳнат шароитлари назарда тутилган? 26
- 27 Меҳнат шартномасининг мазмунини ташкил этувчи қандай шартлар жамoa келишувлари, шунингдек корxonанинг локал ҳужжатлари билан белгиланади? 27
- 28 Меҳнат шартномасининг мазмунини ташкил этувчи қандай шартлар тарафларнинг келишуви бўйича белгиланади? 29
- 29 Меҳнат шартномасининг қайси шартлари зарурий шартлар деб эътироф этилади? 30
- 30 Иш жойи тўғрисидаги шартлар меҳнат шартномасида қандай кўрсатилади? 30
- 31 Меҳнат шартномасида ходимнинг меҳнат вазифалари хусусидаги шартларни қандай кўрсатиши керак? 31

32	Ходимнинг қандай меҳнат вазифалари хизмат вазифаси ҳисобланади?	33
33	Меҳнат шартномасида меҳнат ҳақи миқдори тўғрисида қандай шартлашиб олинади?	33
34	Меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни қандай кўрсатилади?	36
35	Ишнинг бошланиш куни меҳнат шартномаси кучга кирган кун билан мос тушадими?	36
36	Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни кўрсатилмаган бўлса, ходим қайси кундан ишга тушиши керак?	37
37	Агар ходим ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилмасдан туриб, меҳнат вазифаларини бажаришга қўйилган бўлса, ишнинг бошланиш куни қайси кундан ҳисобланади?	37
38	Тарафлар томонидан ишнинг бошланиш куни тўғрисидаги шартларга риоя қилинмаслик қандай ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқариши мумкин?	37
39	Меҳнат шартномасининг айрим турларини тузиш чоғида қандай шартлар зарур ҳисобланади?	38
40	Локал ҳужжатлари бўлмаган корхоналарда меҳнат шартномасини тузиш чоғида қандай шартларни зарур деб ҳисоблаш керак?	39
41	Тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасининг мазмунига қандай қўшимча шартлар киритилиши мумкин?	39
42	Локал тартибга солиниш соҳасига тааллуқли қандай масалалар меҳнат шартномаси мазмунига киритилиши мумкин эмас?	40
43	Меҳнат шартномасининг қайси шартлари ҳақиқий эмас деб эътироф этилади?	41
44	Меҳнат шартномасига иш вақтидан ташқари бажариладиган ишларга ходимни жалб этиш учун унинг розилиги тўғрисидаги шартларни киритиш қонуний бўладими?	42
45	Меҳнат шартномасининг Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари ёки Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон ратификация қилган конвенцияларига нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирувчи шартлари ҳақиқий эмас деб эътироф этиладими?	43

	4. Меҳнат шартномасининг муддати	44
46	Меҳнат шартномаси қандай муддатга тузилиши мумкин?	44
47	Қандай меҳнат шартномаси номаъян муддатга тузилган деб эътироф этилади?	44
48	Қандай меҳнат шартномаси муддатли ҳисобланади?	44
49	Муддатли меҳнат шартномаси қандай хусусиятларга эга?	45
50	Амалдаги қонун ҳужжатлари «вақтинча» ва «мавсумий» ишларга қабул қилинадиган ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиш имкониятини кўзда тутадими?	45
51	Кодекснинг қайси талаблари умумий ҳисобланиши, қайсилари фақат муддатли меҳнат шартномаларига жорий этилишини қандай аниқлаб олиш керак?	46
52	Беш йилдан кўп бўлмаган маъян муддатга тузиладиган меҳнат шартномасининг маъян ишни бажариш вақтига тузиладиган муддатли меҳнат шартномасидан фарқи нимада?	46
53	Муддатли хусусиятга эга бўлган ишни бажариш учун қабул қилинаётган ходим билан ҳамisha маъян ишни бажариш вақтига меҳнат шартномаси тузиш керакми?	47
54	Қандай ҳолларда иш берувчи ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқига эга?	48
55	Ходим билан муддатли меҳнат шартномаларини тузиш қачон бажарилажак ишлар хусусияти билан боғлиқ қилиб қўйилган?	49
56	Қандай ҳолларда «бажарилажак ишни бажариш шартлари ҳисобга олиниб» ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин?	49
57	Муддатли меҳнат шартномасини тузишдан ходимнинг ўзи қачон манфаатдор бўлиши мумкин?	50
58	Ўзбекистон Республикасининг қайси қонунларида ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш имконияти назарда тутилган?	51
59	Илмий ва педагог ходимлар билан қандай ҳолларда муддатли меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўйилади?	51
60	Ходим билан асосиз равишда муддатли меҳнат шартномасини тузишнинг ҳуқуқий оқибатлари қандай?	53
61	Муддатли меҳнат шартномасида ишнинг тугаш вақтини аниқ белгилаб қўйиш қандай амалий аҳамиятга эга?	53

62	Шартнома муддатининг тугаш сапаси (вақти)ни қандай қилиб тўғри белгилаш мумкин?	54
63	Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини муддатли меҳнат шартномасига айлантириб қайта тузиш мумкинми?	55
64	Пенсионер пенсиясини тўла миқдорда олиши учун ишлаб турган пенсионер билан шартноманинг муддати тўғрисидаги шарт ўзгартирилишини қандай расмийлаштириш керак?	55
5.	Меҳнат шартномасининг турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқи	57
65	Меҳнат шартномасидан ташқари яна қандай шартномалар инсоннинг меҳнат фаолияти билан боғлиқ?	57
66	Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалардан фарқлашнинг амалий аҳамияти қандай?	58
67	Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалардан қандай фарқлаш керак?	60
68	Меҳнат шартномасини фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги турдош шартномалардан фарқлай билмаслик қандай оқибатларга олиб келиши мумкин?	62
II. ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИХАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ		64
1. Умумий қондалар		64
69	«Ишга қабул қилиш» ва «меҳнат шартномасини тузиш» тушунчалари битта маънони англатадими?	64
70	Ишга қабул қилиш жараёни қандай босқичларни ўз ичига олади?	64
71	Ишга қабул қилишда ҳар бир босқичнинг мазмуни қандай?	65
72	Қонун ҳужжатлари таъиниш маросимини ўтказиш чоғида меҳнат шартномаси тарафларининг қандай ҳуқуқ ва мажбуриятларини назарда тутати?	66
2. Ишга қабул қилишни рад этиш		66
2.1. Ишга қабул қилишни гайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги		66
73	Қандай ҳолларда ишга қабул қилишни рад этиш гайриқонуний ҳисобланади?	66
74	Ишга қабул қилиш чоғида камситиш детанда нима тушунилади?	67

- 75 Амалдаги қонун ҳужжатлари ходимларнинг қандай тоифалари учун ишга қабул қилиш чоғида кўшимча кафолатларни назарда тутади? 67
- 76 Захирага бўшатилган ёки истеъфога чиқарилган ҳарбий хизматчилар учун ишга жойлашишда қонун ҳужжатлари қандай кафолатларни назарда тутади? 68
- 77 Давлат органларидаги ёхуд ходимларнинг ваколатли органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимлар сайланма лавозим бўйича ваколатлари тугаганидан кейин ишга жойлашиш чоғида қандай кафолатларга эга бўладилар? 69
- 78 Таклиф қилинган ходимга ишга қабул қилишда рад жавоби бериш тўғрими? 69
- 79 Ходимда маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган ишга йўлланма бўлмаганлиги сабабли унга ишга қабул қилишда рад жавоби бериш мумкинми? 70
- 2.2. Ишга қабул қилишни қонуний рад этиш** 71
- 80 Қандай ҳолларда ишга қабул қилишда рад жавоби бериш қонуний ҳисобланади? 71
- 81 Қандай ҳолларда иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишга мажбур, ходим эса бу ишга киришга ҳуқуқли эмас? 71
- 82 Қандай ҳолларда ходимнинг соғлиғини текшириш ишга қабул қилишнинг зарур шарти ҳисобланади? 72
- 83 Тиббий кўриклар дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан қандай тартибда ўтказилади? 73
- 84 Қариндош-уруғларнинг биргаликда хизмат қилишлари чекланиши сабабли ишга қабул қилишни рад этиш чоғида қандай ҳолатларни ҳисобга олмоқ лозим? 74
- 85 Қандай ходимларга нисбатан қариндош-уруғларнинг биргаликдаги хизматларини чеклаш тўғрисидаги қондалар мустасно ҳисобланади? 76
- 86 Ҳомиладор аёлларни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни аниқ ҳолатларни ҳисобга олган ҳолда ишга қабул қилишни рад этиш қонуний бўладими? 77
- 87 Муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан суд ҳукми билан маҳрум қилинган шахсни қандай ишга қабул қилиш рад этилиши керак? 78
- 88 Ишга қабул қилишнинг белгиланган чеклашларига риоя қилмасликнинг ҳуқуқий оқибатлари қандай? 78
- 89 Иш берувчи қандай ҳолларда ишга қабул қилишни рад этиш ҳуқуқига эга (лекин мажбур эмас)? 79

- 90 Иш берувчи ўзининг энг яхши ходимни танлаб олиш ҳуқуқини қандай рўёбга чиқариши мумкин? 79
- 91 Лавозимларни эгаллаш учун корхонада ташкил этилган танловнинг ўтказилиши қонунийми? 80
- 92 Тарафлар меҳнат шартномасининг шартлари бўйича келишувга келмасалар, ишга қабул қилишда рад жавоби берилиши қонуний бўладими? 80
- 93 Ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан ёмонлаштириб қўювчи шартлар шартномага киритилишига у рози бўлмаганлиги муносабати билан ишга қабул қилиш рад этилган бўлса, уни қонуний деб ҳисоблаш мумкинми? 81
- 94 Корхонада бўш ўрин бўлмаганида ишга қабул қилишни рад этиш қонунийми? 81
- 2.3. Ишга қабул қилиш рад этилишини асослаш ва ишга кирувчининг бундай рад жавоби устидан шикоят қилиш ҳуқуқи** 82
- 95 Ишга кирувчи иш берувчидан ишга қабул қилишни рад этишнинг сабаблари асосланган ёзма жавоб талаб қилишга ҳаққими? 82
- 96 Ишга қабулни ёзма рад этишни қандай расмийлаштириш керак? 82
- 97 Асословда ишга қабул қилишни рад этишнинг қонунийлиги тўғрисида далолат берувчи қандай сабаблар кўрсатилиши мумкин? 82
- 98 Ишга қабул қилишни рад этишни асословда қандай сабаблар кўрсатилмаслиги керак? 84
- 99 Ишга қабул қилишни рад этиш ғайриқонуний деб топиш тақдирда қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин? 85
- 100 Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилган шахсни ишга қабул қилишни қайси вақтдан расмийлаштириш ва мажбурий ишга чиқмаган вақти учун ҳақ тўлаш керак? 85
- 3. Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар** 86
- 101 Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қандай ҳужжатларни тақдим этиши зарур? 86
- 102 МКнинг 80-моддасида назарда тутилмаган ҳужжатларни тақдим этишни ишга кираётган шахсдан талаб қилиш мумкинми? 86

- 103 Ишга қабул қилиш вақтда талаб қилинадиган ҳужжатлар рўйхатини корхонанинг ички меҳнат тартиби қондаларида ёхуд бошқа локал ҳужжатларида кенгайтириш мумкинми? 87
- 104 Ишга кирувчидан шахсини тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этиш қандай мақсадларда сўралади? 87
- 105 Ишга қабул қилиш вақтида ходимнинг ёшини унинг шахсини тасдиқловчи ҳужжати бўйича аниқлаш нима учун керак бўлади? 88
- 106 Ўн олти ёшгача бўлган ишга кирувчилардан қандай мақсадларда турар жойидан маълумотнома тақдим этиш талаб қилинади? 88
- 107 Чет эл фуқаролари ва фуқаролigni бўлмаган шахслар ишга қабул қилиш вақтида шахсни тасдиқловчи қандай ҳужжатларни тақдим этишлари керак? 89
- 108 Ишга кираётган шахсдан меҳнат дафтарчаси ҳамisha ҳам талаб қилинадими? 89
- 109 Қандай ҳолларда ишга қабул қилиш вақтида ишга кирувчи ҳарбий билети ёки ҳарбий хизматга чақирилувчининг гувоҳномасини кўрсатиши керак? 90
- 110 Нима учун ва қандай ҳолларда ишга кираётган шахсдан маълумоти тўғрисидаги ҳужжатларни кўрсатиш талаб қилинади? 90
- 4. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш** 92
- 111 Ишга қабул қилиш қандай расмийлаштирилади? 92
- 112 Ходим билан тузилган шартномани корхонанинг мансабдор шахсларидан қайси бири имзолашга ҳақли? 92
- 113 Корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини ким тузади ва имзолайди? 93
- 114 Меҳнат шартномасини имзолашга қандай талаблар қўйилади? 94
- 115 Шартноманинг иш берувчида қоладиган нусхаси қаерда сақланиши керак ва шартноманинг ходимга берилган нусхаларини ҳисобга олиш қандай амалга оширилади? 95
- 116 Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқни расмийлаштиришга қандай талаблар қўйилади? 95
- 117 Ходимдан ишга қабул қилишни сўраб ариза бериш талаб қилинадими? 96
- 118 Ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибига риоя этилиши учун ким жавоб беради? 97

119	Агар ишга кирувчи мазкур ишга қабул қилишни зарур даражада расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган бўлса, меҳнат шартномаси тузилган ҳисобланадими?	97
120	Тегишли равишда расмийлаштирмасдан ишлашга рухсат этилган ходим билан меҳнат шартномаси кейинчалик қандай расмийлаштирилади?	98
121	Меҳнат шартномаси ўз вақтида расмийлаштирилмаслиги қандай ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқариши мумкин?	99
5. Ишга қабул қилишда дастлабки синов		100
122	Ишга қабул қилишда дастлабки синов шarti мажбурий ҳисобланадими?	100
123	Дастлабки синов шartини меҳнат шартномаси, буйруқ ва меҳнат дафтaрчасида акс эттириш керакми? ...	100
124	Меҳнат кодекси дастлабки синовни ҳуқуқий тартибга солишда қандай янги жиҳатларни назарда тулади?	100
125	Дастлабки синов муддатининг энг узоқ давом этиши муддати қанча?	101
126	Меҳнат шартномасига киритилган дастлабки синов шarti қандай ҳолларда ҳақиқий эмас деб ҳисобланади?	102
127	Қайси даврлар синов муддати бўлиб ҳисобланмайди?	102
128	Ишда бўлмаган қандай даврлар меҳнат шартномасида шартлашилган синов муддатидан чиқарилмайди? ...	103
129	Ходим ишга қабул қилинганидан кейин унинг рoзилити билан дастлабки синовни белгилаш ёки муддатини узайтириш мумкинми?	104
-130	Ишга қабул қилиш чоғида қандай ходимлар учун дастлабки синов белгиланмайди?	104
131	Бошқа, масъулиятлироқ ишга ўтказиш чоғида дастлабки синовни белгилаш мумкинми?	105
132	Синов даврида ходимга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талаблари жорий этиладими? ...	105
133	Синов натижаларининг қониқарсиз деб топилиши учун нималар асос бўлиб хизмат қилиши мумкин?	106
134	Синов муддати мобайнида ходим корхонада белгиланган ички меҳнат тартибини бузса, синов натижасини қониқарсиз деб топилш мумкинми?	107

- 135 Меҳнат кодексда синов даврида ходимнинг ташаббуси билан ва иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қандай хусусиятлари назарда тутилган? 107
- 136 Синов муддати даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати қандай ҳисобланади? 108
- 137 Синов муддати даврида қайси кун тарафлар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришга ҳақли бўлган энг кейинги кун ҳисобланиши керак? 109
- 138 Синов даврида меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш чоғида ундан ишни давом эттириш хоҳиши йўқлигининг сабабини тушунтириб бериш талаб қилинадими? 109
- 139 Иш берувчи томонидан синов даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида олдиндан огоҳлантириш меъёрига риоя қилинмаган ҳолда қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин? 110
- 140 Ходим синов муддати даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ўзи берган аризани қайтариб олиши мумкинми? 111
- 141 Агар ходим синов муддати мобайнида ўзи вақтинча ёки доимий ўтказилган ишни удалай олмаса, синов натижаларини қониқарсиз деб топиш мумкинми? 111
- 142 Синов муддати даврида меҳнат шартномасини бекор қилиш хусусидаги огоҳлантириш қандай шаклда қилиниши керак? 112

III. МЕҲНАТ ШАРТЛАРИНИ ЎЗГАРТИРИШ, БОШҚА ИШГА ЎТКАЗИШЛАР, ИШ ЖОЙИНИ ЎЗГАРТИРИШ 113

- 143 «Меҳнат шартномасини ўзгартириш» атамаси нимани англатади? 113
- 1. Меҳнат шартларини ўзгартириш** 114
- 1.1. Меҳнат шартларини ўзгартиришнинг умумий тартиби** 114
- 144 Меҳнат шартлари деганда нималар тушунилади? 114
- 145 Меҳнат шартлари қандай тартибда ўзгартирилади? 114
- 146 Қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнат шартлари қандай тартибда ўзгартирилади? 114
- 147 Жамоа келишуви ёхуд локал тусдаги норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат шартлари қандай тартибда ўзгартирилади? 116

- 148 Меҳнат шартномаси тарафлари келишувига биноан белгиланган меҳнат шартлари қандай тартибда ўзгартирилади? 117
- 149 Меҳнат шартномасининг тарафлари бир томонлама тартибда меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлими? 119
- 1.2. Иш берувчининг ташаббусига биноан меҳнат шартларини ўзгартириш** 120
- 150 Иш берувчи қандай ҳолларда ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли? 120
- 151 Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартирган тақдирда Меҳнат кодекси ходимлар учун қандай кафолатларни назарда тутади? 121
- 152 Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг камайиши ходим учун қандай ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқариши мумкин? 121
- 153 Меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида иш берувчининг ходимлар вакиллик органи билан олдиндан маслаҳатлашувининг мазмуни қандай? 123
- 154 Меҳнат шартларини бўлажак ўзгартириш тўғрисида ходимни огоҳлантириш қандай мақсадларда амалга оширилади? 124
- 155 Иш берувчи меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида ходимни қандай тартибда огоҳлантириши керак? .. 125
- 156 Иш берувчи ходимнинг розилигисиз икки ойлик огоҳлантириш муддати ўтгунигача меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақлими? 127
- 157 Иш берувчи ходимнинг розилиги билан икки ойлик огоҳлантириш муддати ўтгунигача янги меҳнат шартларини жорий этишга ҳақлими? 127
- 158 Ходимнинг янги меҳнат шартларида ишлашни рад этиши қандай расмийлаштирилади? 127
- 159 Ходим янги меҳнат шартларида ишни бажаришни рад этган тақдирда қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин? 128
- 160 Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан (МК 89-моддасининг тўртинчи қисми) қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қандай тартибини назарда тутади? 129
- 161 Янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттириш рад этилганлиги муносабати билан ходим би-

- лан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қонун ҳужжатларида моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай кафолатлари назарда тутилган? 131
- 162 Инги меҳнат шarti асосида ишлашга рози бўлган ходим кейинчалик бу шартлар асосида ишни бажаришни рад эта оладими? 131
- 1.3. Меҳнат шартларини ходим манфаатларини кўзлаб, иш берувчи учун мажбурий тарзда ўзгартириш** 132
- 163 Қандай ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра илгари белгиланган меҳнат шартларини ўзгартиришга мажбур? 132
- 164 Локал ҳужжатларда меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақли бўлган ҳолатларни назарда тутиш мумкинми? 133
- 165 Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги илтимоси қандай тартибда қараб чиқилиши керак? 134
- 166 Ходим ўзининг меҳнат шартларини ўзгартиришга доир илтимоси иш берувчи томонидан рад этилиши устидан шикоят қилиши мумкинми? 134
- 2. Бошқа ишга ўтказишлар** 134
- 2.1. Бошқа ишга ўтказишларнинг умумий тартиби** 134
- 167 Бошқа ишга ўтказиш деганда нима тушунилади? 134
- 168 Меҳнат кодексида бошқа корхонага ўтказиш назарда тутилганми? 135
- 169 Илгари бошқа корхонага ўтиш пайтида ходимнинг узлуксиз меҳнат стажи сақланиб қоларди. Бу масала ҳозирги вақтда қандай ҳал этилади? 135
- 170 Корхонанинг бошқа манзилда жойлашган, ажралиб чиқмаган таркибий бўлинмасида ўша меҳнат вазифалари бўйича ишлаш топширилиши бошқа ишга ўтказиш деб ҳисобланадими? 136
- 171 Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб қила оладими? 137
- 172 Ходимнинг бошқа ишга ўтказилишга розилиги қандай шаклда ифодаланиши керак? 138
- 173 Агар иш берувчи ходимни бошқа ишга ўтказилишга розилик беришга «мажбур» қилган бўлса, қандай оқибатлар келиб чиқиши мумкин? 139
- 174 Ходим ўтказилган ишини амалда бажаришга киришганлигини унинг розилиги деб ҳисоблаш мумкинми? ... 139

- 175 Иш берувчи бошқа ишга ўтказиш чоғида ходимни янги иш бўйича меҳнат вазифалари билан таъинлашга мажбурми? 140
- 176 Иш берувчи бошқа ишга ўтказишда ишга қабул қилиш вақтида рўя этилиши мажбурий бўлган қоидаларни бажариши керакми? 140
- 177 Ходимни бошқа ишга ўтказиш чоғида ишга қабул қилиш вақтида белгиланган қайси қоидалар қўлланилмаслиги керак? 142
- 178 Ходим вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган, таътилга чиққан ёки узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган даврларда бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилдими? ... 143
- 179 Бошқа ишга ўтказишлар қандай муддатларга амалга оширилиши мумкин? 143
- 180 Бошқа ишга ўтказиш пайтида ходим билан иш берувчи қандай масалалар бўйича битимга келишлари керак? 144
- 181 Умумий қоидага кўра бошқа ишга ўтказишларга тарафларнинг келишувига биноан йўл қўйилади. Кодекс бу қоидадан истисноларни назарда тутадими? 144
- 2.2. Иш берувчининг ташаббусига биноан бошқа ишга вақтинча, ходим учун мажбурий ўтказишлар** 145
- 182 Амалдаги қонун ҳужжатлари ингиломий жазо тартибида бошқа ишга вақтинча ўтказишларга йўл қўядими? 145
- 183 Меҳнат кодексига розиликсиз бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимлар учун қандай кафолатлар назарда тутилган? 146
- 184 Ишлаб чиқариш зарурияти ва бўш туриб қолиш муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш қандай тартибда амалга оширилади? 147
- 185 Ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари корхонада қандай белгиланади? 148
- 186 Ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ва бўш туриб қолиш чоғида бошқа ишга ўтказиш муддатлари корхонада қандай белгиланади? 149
- 187 Корхонада ишлаб чиқариш зарурияти туғилган ҳолда ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш пайтида меҳнатга тўланганидан ҳақ миқдори қандай белгиланади? 151
- 188 Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан бошқа ишга ўтказилиш чо-

ғида, агар бу масала жамоа шартномасида ҳал қилинмаган бўлса, ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш қандай тарзда амалга оширилиши керак?	153
2.3. Ходим манфаатларини кўзлаб, иш берувчи учун мажбурий бўлган бошқа ишга ўтказишлар	153
189 Иш берувчи қачон ходимнинг бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондириши керак?	153
190 Меҳнат кодекси иш берувчи ходимнинг ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондириши мажбурий бўлган муайян ҳолатларни назарда тутадими?	154
191 Ходимни соғлиғининг ҳолати бўйича бошқа ишга ўтказиш қандай амалга оширилади?	154
192 Контун ҳужжатларида соғлиғининг ҳолатига кўра кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказиш чоғида ходимни моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай кафолатлари назарда тутилган?	155
193 Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ишга ўтказиш қандай амалга оширилади ва бундай ўтказишлар чоғида моддий рағбатлантиришнинг қандай кафолатлари назарда тутилган?	156
194 Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни бошқа, енгилроқ ишга ўтказиш қандай амалга оширилади ва бундай ўтказиш чоғида моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай кафолатлари берилади?	156
195 Қандай ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишда иш берувчига ходимни бошқа ишга жойлаштириш вазифаси юкланади?	157
196 Алоҳида асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ходимни ишга жойлаштириш тартиби қандай?	158
197 Мавжудлиги иш берувчини ходимнинг ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондиришга мажбурловчи қандай ҳолатлар жамоа шартномасида қайд этилиши мумкин?	159
3. Иш жойини ўзгартириш	161
198 «Иш жойи» атамаси нимани англатади ва у «иш ўрни» тушунчасидан нима билан фарқланади?	161
199 Нима учун Меҳнат кодексида аввал амал қилган МКҚдан фарқли равишда «кўчириш» атамаси қўлланилмайди?	161
200 Иш жойини ўзгартириш қандай тартибда амалга оширилади?	162

201	Иш жойини ўзгартиришни бошқа ишга ўтказишдан қандай фарқлаш керак?	163
202	Иш жойини ўзгартиришда меҳнат шартлари ўзгарган ҳолларда нимани эътиборда тутиш керак?	165
	4. Бошқа ишга ўтказишларини, меҳнат шартларини ўзгартириш ва иш жойини ўзгартиришни расмийлаштириш	165
203	Бошқа ишга доимий ўтказиш қандай расмийлаштирилади?	165
204	Бошқа ишга вақтинча ўтказишлар қандай расмийлаштирилади?	166
205	Меҳнат шартларини ўзгартириш қандай расмийлаштирилади?	167
206	Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун нима асос бўлиб хизмат қилади?	167
207	Меҳнат шартномасида назарда тутилмаган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун нималар асос ҳисобланади?	168
208	Иш жойини ўзгартириш қандай расмийлаштирилади?	169
209	Ходим билан тузилган меҳнат шартномасига ўзгартиришлар киритиш қандай расмийлаштирилади?	169
210	Меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасини ўзгартириш тўғрисида қайдлар қилинадими?	170
	IV. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ ЧОҒИДА АМАЛИЁТДА ЮЗАГА КЕЛАДИГАН МАСАЛАЛАР	171
	1. Умумий қондалар	171
211	Ходим билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш чоғида буйруқларда ва меҳнат дафтарчасида қайдлар қилинаётганида қандай атамаларни қўллаш керак?	171
212	Меҳнат шартномаси бекор қилинишини қонуний деб топиш учун қандай талабларга риоя этилиши зарур? ..	171
213	Меҳнат шартномаси қандай асослар бўйича бекор қилиниши мумкин?	172
214	Ходимларнинг фақат айрим тонфаларига нисбатан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қандай асослари қўлланилиши мумкин?	174
215	Меҳнат шартномаси кимнинг ташаббуси ва қандай асосга кўра бекор қилинишидан қатъи назар, меҳ-	

- натга оид муносабатларни бекор қилиш тартибига қўйиладиган қандай умумий талабларга риоя қилиш керак? 175
- 216 Корхона мулкдорининг алмашиши, корхонанинг қайта ташкил этилиши ёхуд идоравий бўйсунуви ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми? 176
- 217 Корхона мулкдорининг алмашиши ёки корхонанинг қайта ташкил этилиши ходим билан меҳнат шартномасини қонун ҳужжатларида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга тўсқинлик қиладими? 176
- 2. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш (МҚнинг 99-моддаси) 178**
- 218 Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш қандай тартибда амалга оширилади? 178
- 219 Ходимнинг ташаббуси билан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ва муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибида фарқлар борми? 178
- 220 Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризага қандай талаблар қўйилади? 179
- 221 Ходимни тегишли ариза беришга мажбурлаганлик аниқланса, ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб тан олинади? 179
- 222 Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги ариза кимга берилиши мумкин? 180
- 223 Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризани қабул қилишни рад этиш мумкинми? 181
- 224 Меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилишга қарор қилган ходим ариза берилганлигини тасдиқловчи далиллар хусусида чора кўриб қўйиши керакми? 181
- 225 Қайси кун ариза берилган кун ҳисобланади ва меҳнат шартномасининг ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш муддати қандай ҳисобланади? 182
- 226 Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонунда белгиланган муддати қисқартирилиши мумкинми? 182

- 227 Ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати тугамасидан аввал ходим ишни ўзича тарк этган ҳолда қандай ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин? 183
- 228 Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати тугамасидан аввал ходимнинг розилигисиз иш берувчи томонидан МКнинг 99-моддаси бўйича меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши қандай оқибатлар келтириб чиқариши мумкин? 183
- 229 Огоҳлантириш муддати тугганидан кейин ходимнинг ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйиладими? 184
- 230 Қонун меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатини, шунингдек бу муддатга киритилмайдиган лаврларни узайтириш имконини назарда тутадими? ... 185
- 231 Иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги илтимосини тегишли аризада кўрсатилганидан илгарироқ қаноатлантиришга ҳақлими? 186
- 232 Ходим меҳнат шартномаси бекор қилинадиган куни ишда бўлмаса, унинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми? 186
- 233 Ходимнинг кейин меҳнат шартномасини бекор қилиш шarti билан меҳнат таътили бериш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириш мумкинми? 187
- 234 Ходим ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризасини қайтариб олишга ҳақлими? 188
- 235 Иш берувчи ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишни рад этиши мумкинми? 188
- 236 Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишнинг ёзма шакли қонун ҳужжатларида назарда тутилганми? 189
- 237 Иш берувчи огоҳлантириш муддати ўтганидан кейин меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишни тўхтатиб туришга ҳақлими? 190
- 238 Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза берган моддий жавобгар шахс огоҳлантириш муддати даврида унинг ҳисобида турган моддий бойликларни топширишдан бош тортса нима қилиш керак? 191

239	Дастлабки синов даврида меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинишининг ўзига хослик жиҳати борми?	192
240	Иш берувчи қандай ҳолларда меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак?	193
241	Корхонанинг локал ҳужжатлари ёки меҳнат шартномаси меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг қонун ҳужжатларида қайд этилмаган алоҳида хусусиятларини назарда тутиши мумкинми?	194
	3. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш	196
	3.1. Умумий талаблар	196
242	Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида қандай талабларга риоя қилиниши керак?	196
243	Қандай сабаблар (асослар) мавжуд бўлган тақдирда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли деб топилади?	197
244	Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг аввал назарда тутилган қайси асослари Меҳнат кодексига киритилмаган ва қайси асослар биринчи марта қайд қилинган?	198
245	Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аввал қўлланилган ва МК 100-моддасининг иккинчи қисмида қайд қилинган асослари мазмунига қандай ўзгартиришлар киритилган? ...	200
246	МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослар бўйича иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига қандай умумий талаблар қўйилади?	202
247	Иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига МК 100-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларнинг ҳаммасини эмас, фақат айримлари ёки ҳатто улардан биттасини қўлланиш чоғида бажарилиши керак бўлган талаблар назарда тутилганми?	204
248	Ходимларнинг айрим тоифалари билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартибига қандай талаблар қўйилади?	205
249	Иш берувчининг ташаббусига кўра ходимлар билан меҳнат шартномасини, уларнинг айбли хатти-ҳара-	

- кати билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича бекор қилиш пайтида ходимларга моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай кафолатлари берилади? 206
- 250 Жамоа келишуви, шунингдек корхонанинг жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатлари ёхуд меҳнат шартномасида иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига қўйиладиган қандай талаблар назарда тутилиши мумкин? 207
- 251 Муддатли меҳнат шартномаси унинг муддати ўтгунитача иш берувчининг ташаббуси билан қандай тартибда бекор қилинади? 209
- 3.2. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш 210
- 252 Ходимни у билан тузилган меҳнат шартномаси келгусида иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши тўғрисида олдиндан огоҳлантириб қўйишдан мақсад нима? 210
- 253 Қонун ҳужжатлари иш берувчи зиммасига ходимни у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти борлиги тўғрисида қандай муддатга огоҳлантиришни юклайди? 211
- 254 Қандай ҳолларда иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ходим огоҳлантирилмайди? 212
- 255 Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш муддати қандай ҳисобланади? 212
- 256 Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш муддатига қайси даврлар киритилмайди? 213
- 257 Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ходимни яқин муддатда у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш мумкинми? 214
- 258 Огоҳлантириш муддати даврида бошқа иш излаш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ёки бўш бир кун ходимга қандай тартибда берилиши керак? 214
- 259 Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинажгаги тўғрисида ходимни огоҳлантириш (хабардор қилиш) қандай расмийлаштирилади? 215
- 260 Агар ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ёзма огоҳлантириш билан имзо чектирган ҳолда танишишни рад этса, нима қилиш керак? 216

- 261 Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимга юборилган огоҳлантириш хати ким томонидан имзоланиши керак? 219
- 262 Қонун ҳужжатлари огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан қандай тартибда алмаштиришга йўл қўяди? 219
- 263 Қандай ҳолларда огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришга фақат меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича йўл қўйилади? 220
- 264 Қандай ҳолларда огоҳлантириш (хабардор қилиш) ўрнига иш берувчи ходимнинг розилигисиз компенсация тўлашга ҳақин? 221
- 265 Қандай ҳолда қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш ўрнига пуллик компенсация тўланишини назарда тутлади? 221
- 266 Огоҳлантириш муддати даврда ходимни интизомий жазога тортиш мумкинми? 222
- 267 Иш берувчи томонидан ходимни у билан меҳнат шарт-номаси бекор қилинажати тўғрисида олдиндан огоҳлантириш (хабардор қилиш) вазифаси бажарилмаслигининг ҳуқуқий оқибатлари қандай? 222
- 3.3. Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди) 224**
- 268 МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида назарда тутилган асос иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари тизимида қандай ўрин тутлади? 224
- 269 Ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини тугатиш тартибидан фарқ қиладими? .. 225
- 270 Аввалги «ходимлар сони ёки штатининг қисқартирилиши» атамаси ўрнига МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида янги атамалдан фойдаланилган. Бунга сабаб нима? 225
- 271 Ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қачон асосли деб топилади? 226

- 272 Корхонада ўхшаш бўш лавозим бўлган тақдирда ходим билан меҳнат шартномасини штат ўзгариши муносабати билан бекор қилиш мумкинми? 227
- 273 Ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, иш берувчи корхона ишини такомиллаштириш бўйича амалга оширилган тадбирларнинг мақсадга мувофиқлигини исботлашга мажбурми? 228
- 274 Ходим фақат расман расмийлаштирилган ёки қонун бузилган ҳолда ўтказилган лавозимнинг қисқартирилиши сабабли у билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш мумкинми? 229
- 275 Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган ҳолларда ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши сабабли иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкинми? 230
- 276 Ходимларнинг сони (штати) ёки ишнинг хусусияти ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди) тартибига қандай талаблар қўйилади? 231
- 277 Иш берувчи ходимлар бўшатилажаги хусусидаги қандай маълумотларни маҳаллий меҳнат органига маълум қилиши керак? 233
- 278 Ходимларни бўшатиб юбориш чоғида иш берувчи вакиллик органи билан ўтказадиган маслаҳатли ишларнинг мазмуни қандай? 233
- 279 Ходимларни ишдан озод этиш тадбирларини амалга ошириш пайтида корхонада тузиладиган комиссияларнинг вазифаси ва ваколатлари қандай? 236
- 280 Ишдан озод этишга номзодларни қандай қилиб тўғри танлаш керак? 237
- 281 Қайси ходим юқорироқ малакага ва меҳнат унвдорлигига эга эканлигини қандай белгилаш керак? 238
- 282 Малака ва иш унвдорлиги бир хил бўлганида қайси ходим ишда қолдирилишда афзалликка эга бўлади? ... 240
- 283 Ишда қолдирилишда имтиёзли ҳуқуққа эга бўлган ходимлар рўйхатини локал тартибда тўлдириш мумкинми? 241
- 284 Ишда қолдирилишда имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги талабларни ҳисобга олмасдан туриб меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай оқибатларга олиб келиши мумкин? 241

- 285 Озод этиш учун номзодларни белгилаш чоғида иш берувчи ходимларнинг иш ўрнини алмаштиришга (қайта гуруҳлаштиришга) ҳақлими? 242
- 286 Корхонада ишдан озод бўлиб қолаётган ходимларни ишга жойлаштириш қандай амалга оширилади? 243
- 287 Ишдан озод бўлиб қолаётган ходимнинг розилиги билан ишга жойлаштириш тартибида уни бошқа ходим ўриндошлик йўли билан бажараётган ўзга ишга ўтказиш мумкинми? 245
- 288 Иш берувчи ишга жойлаштириш тартибида ишдан озод бўлиб қолаётган ходимга асосий ходим йўқ даврида бошқа ишга ўтказишни таклиф қилиши керакми? 245
- 289 Ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қонун ҳужжатлари ходимларни моддий қўллаб-қувватлашнинг қандай қафолатларини назарда тутади? 246
- 290 Озод қилинган ходимларга янги иш жойларида таътил қандай тартибда берилади? 246
- 291 Озод этилган ходимлар учун пенсия таъминоти соҳасида қандай имтиёзлар назарда тутилади? 246
- 292 Суднинг ходимни аввалги лавозимига тиклаш тўғрисидаги қарори, бу лавозим шундай қарор қабул қилинган кунга келиб ишга рўйхатидан чиқарилган бўлса, қандай бажарилиши керак? 247
- Корхона тугатилганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишнинг хусусиятлари** 247
- 293 Корхона тугатилганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай ҳолларда асосли ҳисобланади? 247
- 294 Қонунда назарда тутилган «тугатиш» ёки «қайта ташкил этиш» атамалари ўрнига «йўқ қилиш» атамасидан фойдаланиш мумкинми? 248
- 295 Корхона тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай тартибда амалга оширилади? 249
- 296 Корхонанинг тугатилганлиги оқибатида ходимни аввалги ишга тиклаш мумкин бўлмаса, меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган тақдирда суд қандай қарор чиқариши мумкин? 250
- 3.4. Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига пўлойиқ бўлиб**

	қолини туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-банди)	251
297	«Меҳнат вазифаларини бажармаганлик» атамаси «меҳ- нат вазифаларини бузиш» атамасидан нима билан фарқ қилади?	251
298	Меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қис- мининг 2-банди бўйича бекор қилиниши қачон асосли деб топилади?	251
299	Ходимнинг бажарилаётган ишга нолайиқлиги қан- дай тасдиқланади?	252
300	Малакаси етишмаслиги учун бажараётган ишига но- лайиқлик нимани билдиради?	253
301	Меҳнат вазифаларини бузувчи ходимни бажараёт- ган ишига нолайиқ деб топиш мумкинми?	253
302	Ходим томонидан меҳнат вазифаларини бажармас- лик қандай ҳолларда унинг бажараётган ишига но- лайиқлиги сифатида баҳоланиши мумкин эмас?	254
303	Ходимларни аттестация қилиш қандай ўтказилади? ...	255
304	Соғлигининг ҳолати оқибатида ходимни қандай тар- тибда бажарилаётган ишга нолайиқ деб топиш мум- кин?	258
305	I ёки II гуруҳ ногиронлиги белгиланиши ҳамма ҳол- ларда ҳам ходимни бажараётган ишига нолайиқ деб топилишига асос бўлиб ҳисобланадими?	259
306	Ходимнинг пенсия ёшига етиши уни бажараётган ишига нолайиқ деб топиш учун асос бўлиб ҳисоб- ланадими?	260
307	Бажараётган ишига нолайиқ деб топилган ходим билан меҳнат шартномаси қандай тартибда бекор қилинади?	261
308	Агар бажараётган иши ТМК хулосасига кўра ходим- нинг соғлиғига фақат вақтинча тўғри келмаса, хо- дим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш мумкинми?	263
309	Соғлигининг ҳолатига кўра бажараётган ишига но- лайиқ деб топилган биринчи ёки иккинчи гуруҳ ногирони билан у вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган вақтда меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?	264
310	Соғлигининг ҳолати бўйича ходимга тўғри келмай- диган ишга уни тиклаш тўғрисидаги суд қарори қан- дай бажарилиши керак?	265

3.5. Ходим томонидан меҳнат вазифалари бузилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш	265
Умумий қондалар	265
311 Ходимнинг қандай вазифалари меҳнат вазифалари ҳисобланади?	265
312 Ходим томонидан меҳнат вазифаларини бузиш деганда нима тушунилади?	267
313 Қонун ҳужжатларининг ходимни унга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш тўғрисидаги талабининг амалий аҳамияти қандай?	268
314 Қандай ҳолларда иш берувчи фармойишларининг ходим томонидан бажарилмаганлигини меҳнат вазифаларини бузиш сифатида баҳолаш мумкин эмас? ..	269
315 Зарур меҳнат шароитлари яратилмаганлиги сабабли ходим томонидан меҳнат вазифалари бажарилмаганлигини интизомни бузиш деб топиш мумкинми?	271
316 Ходим томонидан меҳнат вазифалари бузилганлиги учун иш берувчи интизомий жазо тариқасида у билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлими? ..	272
317 Ходим эҳтиётсизлик туфайли йўл қўйган интизомсизлик учун интизомий жазо тариқасида у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?	273
318 Агар ходимга мазкур интизомсизлик учун бошқа интизомий жазо берилган бўлса, жазолаш тартибда у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?	273
319 Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини, агар мазкур интизомсизлик учун унга нисбатан қўшимча таъсир чоралари қўлланилган бўлса, интизомий жазо тартибида бекор қилиш мумкинми?	274
320 Жинсий ишнинг кўриб чиқилиши ходим билан меҳнат шартномасини интизомий жазо тартибида бекор қилишга тўсқинлик қиладими?	275
321 Ходимнинг айбли хатти-ҳаракати учун меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-банди бўйича қандай тартибда бекор қилинади?	276
322 Агар ходимдан у йўл қўйган интизомсизлик факти бўйича тушунтириш хати талаб қилиб олинмаган бўлса, интизомий жазо тариқасида меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бузилган деб ҳисобланадими?	277

- 323 Иш берувчи интизомий жазо тартибида қанча муддат мобайнида меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли деб ҳисобланади? 278
- 324 Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини интизомий жазо тартибида бекор қилишга ҳақли бўлган ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилганидан бошлаб бир ойлик муддат қандай ҳисоблаб чиқилади? 278
- 325 Иш берувчи ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан эътиборан меҳнат шартномасини интизомий жазо тартибида бекор қилишга ҳақли бўлган муддат қандай ҳисобланади? 280
- Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузгани учун меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) 281**
- 326 Меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш деганда нима тушунилади? 281
- 327 Меҳнат вазифаларини қандай бузишлар меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига биноан бекор қилинишига асос бўлиши мумкин? 282
- 328 Содир этилганлиги учун ходимга меҳнат тўғрисидаги қонунилар ёхуд бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилмаган таъсир чоралари қўлланилган айбли хатти-ҳаракатлар интизомни бузишлар тизимини белгилаш чоғида ҳисобга олинадими? 283
- 329 Ходимга нисбатан белгиланган тартибни бузиб интизомий жазолар қўлланган айбли хатти-ҳаракатлар қонда бузишлар тизимини белгилашда ҳисобга олинадими? 284
- 330 Ходимга рағбатлантирувчи мукофот тўланмаганлиги интизомни бузишлар тизимини аниқлаш пайтида ҳисобга олинадими? 284
- 331 Ходим меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ бўлмаган айбли ҳаракатларни интизомини бузишлар тизимини белгилаш пайтида ҳисобга олиш мумкинми? 285
- 332 МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича буйруқ қандай расмийлаштирилади? 285
- Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди) 286**

- 333 Меҳнат шартномасини ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол бузганлик учун бекор қилинишининг уларни мунтазам равишда бузганлик учун бекор қилинишидан фарқи нимада? 286
- 334 Меҳнат кодекси ходим томонидан меҳнат вазифалари бир марта қўпол бузилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳуқуқий тартибга солинishiга қандай ўзгаришлар киритди? 287
- 335 Бир марта содир этилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузишлар рўйхати қаерда белгиланади? 288
- 336 Содир этилиши учун корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келиши мумкин бўлган қўпол бузишлар рўйхати қандай тартибда белгиланади? 289
- 337 Бир марталик қўпол бузишлар рўйхатига киритилмаган ўз меҳнат вазифасини бузганлик учун МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми? 291
- 338 Қандай айбли хатти-ҳаракатлар бир марталик қўпол бузишлар рўйхатига киритилиши мумкин эмас? 291
- 339 Меҳнат вазифаларини бир галги қўпол равишда бузишлар рўйхатига киритилган хатти-ҳаракатларни белгилашни қандай ифодалаш керак? 292
- 340 Бир марта қўпол равишда содир этиладиган бузилишларни белгилаш чоғида ходимлар бажараётган меҳнат вазифаларининг ўзига хослиги, корхона (унинг таркибий бўлинмаси)нинг хусусиятлари қандай ҳисобга олинади? 295
- 3.6. Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш 297**
- 341 Ўриндошлар билан меҳнат шартномаси қандай тартибда бекор қилинади? 297
- 342 Ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қандай қўшимча асослар назарда тутилган? 297
- 343 Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 100-модда ик-

кинчи қисмининг 5-банди) қачон асосли деб топилади?	298
344 Иш берувчи ўриндошлик асосида ишлаётган ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилиб, шу лавозим (иш)га бўшаб қолган ходимни ишга жойлаштириш тартибда ўтказиши мумкинми?	299
345 Меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинишининг асосли эканига нисбатан қандай талаблар қўйилади?	299
346 Вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотган, ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилиш мумкинми?	301
347 Иш берувчи ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилишда ходимларнинг вақиллик органи розилигини олиши керакми?	302
348 Иш берувчи ўриндошлик асосида ишловчи ходимни МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди асосида меҳнат шартномасини бекор қилажаги тўғрисида огоҳлантириши керакми?	303
3.7. Корхона мулкдорининг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди)	303
349 Корхона мулкдори алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишини назарда тутувчи асосларнинг Меҳнат кодексига киритилишига нима сабаб бўлди?	303
350 Корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра бекор қилиш тўғрисида ким қарор қабул қилишга ҳақли?	304
351 Мулкдор алмашиши муносабати билан ўринбосарлар, раҳбарнинг ёрдамчилари ёки корхонанинг бошқа мансабдор шахслари билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиш мумкинми?	305
352 Корхонанинг янги мулкдори раҳбарни у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти борлиги тўғрисида огоҳлантириши керакми?	306

- 353 Мулкдор корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиш пайғида уни ишга жойлаштириш чораларини кўриши керакми? 306
- 354 Корхонанинг янги мулкдори раҳбар билан тузилган меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилиш учун ходимлар вакиллик органининг розилигини олиши керакми? 306
- 355 Мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди бўйича бекор қилишнинг тартиби қандай? 307
- 3.8. Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олиш** 308
- 356 Амалдаги қонун ҳужжатлари меҳнат жамоаларида ходимлар манфаатларининг вакиллигини қандай тартибга солади? 308
- 357 Корхонада ходимларнинг манфаатлари вакиллигини қандай орган амалга ошириши мумкин? 309
- 358 Бирлашмалар таркибига кирувчи корхоналар, алоҳида таркибий бўлинмалар ходимларининг вакиллигини ким амалга ошириши мумкин? 309
- 359 Кузатув кенгаши акциядорлик жамияти ходимларининг вакиллик органи сифатида ҳаракат қилиши мумкинми? 311
- 360 Қонун ҳужжатлари ходимларнинг вакиллик органига қандай ҳуқуқлар беради? 311
- 361 Ходимлар вакиллик органини ташкил этиш ва фаолиятини тугатишнинг тартиби қандай? 312
- 362 Амалдаги қонун ҳужжатлари иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш тўғрисидаги масалани қандай тартибга солади? 313
- 363 Агар меҳнат шартномасининг бекор қилинишига ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиш жамоа келишувида назарда тутилиб, лекин мазкур корхонанинг меҳнат шартномасига бундай розиликни олиш киритилмаган бўлса, иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини шундай розиликсиз бекор қила оладими? 314

- 364 Ходимларнинг жамоа келишуввида қайд қилинган кафолатларини жамоа шартномасида кенгайтириш мумкинми? 315
- 365 Жамоа қелишуви ёки жамоа шартномасида ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олишнинг қандай вариантларини назарда тутиш мумкин? ... 315
- 366 Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг вакиллик органи билан келишиб олиниши масаласи жамоа шартномаларида назарда тутилиши қандай ҳолларда мақсадга мувофиқ эмас? 317
- 367 Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш пайтида қандай ҳолатларни ҳисобга олиш керак? 318
- 368 Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш тартиби қандай ҳолларда бузилган ҳисобланади? 319
- 369 Ходимлар вакиллик органининг «олдиндан» розилиги нимани билдиради? 320
- 370 Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик олиш учун вакиллик органига ким қандай шаклда мурожаат қилишга ҳақли? 320
- 371 Агар корхонада бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси ташкил этилган бўлса, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини қайси вакиллик органи билан келишиб олиш зарур? . 321
- 372 Юқори турувчи касаба уюшмаси органи корхона (цех) касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилган қарорни бекор қилишга ҳақлими? 323
- 373 Меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарорни ходимларнинг вакиллик органи ўрнига умумий ёки касаба уюшмаси йиғилиши қабул қилиши мумкинми? 323
- 374 Ходимлар вакиллик органининг қарори зарур кворум бўлмаган ҳолда қабул қилинган бўлса, бундай қарор юридик кучга эга бўладими? 324
- 375 Вакиллик органи манфаатдор ходим йўқлигида ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериши мумкинми? 325
- 376 Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишини маҳаллий меҳнат органи билан келишиб олиш тартиби қандай? 327

- 377 Ходимларнинг вакиллик органи қандай ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бермаслиги керак? 327
- 378 Иш берувчи вакиллик органи ёки маҳаллий меҳнат органи томонидан қабул қилинган қарор устидан судга шикоят қилишга ҳақлими? 328
- 379 Вакиллик органининг иш берувчи мурожаатномасига жавоби қандай расмийлаштирилиши керак? 328
- 380 Ходимларнинг вакиллик органи иш берувчининг тақдимномасини қанча муддатда кўриб чиқиши ва унга қабул қилинган қарор тўғрисида маълум қилиши керак? 330
- 381 Ходимларнинг вакиллик органи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик тўғрисида қарор қабул қилинганидан кейин қанча муддатда иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишга ҳақли? 331
- 4. Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш (МКнинг 97-моддаси 1-банди) 332**
- 382 Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш унинг иш берувчи ташаббуси билан бекор қилишдан нимаси билан фарқ қилади? 332
- 383 Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш меҳнат шартномасини тарафлар меҳнат шартномасида келишиб қўйган асослар бўйича бекор қилишидан қандай фарқ қилади? (МК 97-моддасининг 5-банди) 333
- 384 Тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимдан ариза бериш талаб қилинадими? 334
- 385 Агар иш берувчи меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига биноан бекор қилишни рад этса, ходим меҳнат шартномасини ўз ихтиёри билан бекор қилишга ҳақлими? 335
- 386 Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишдан ходим билан иш берувчининг манфаатдорлиги нимада ифодаланиши мумкин? 336
- 387 Ходим меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш тўғрисида эришилган битимни рад этишга ҳақлими? 337
- 388 Тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш куни қандай белгиланади? 337

389	Меҳнат шартномаси МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилинаётганида ходимга ишдан бўша-тиш нафақаси тўланадими?	338
	5. Муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш	339
390	Муддатли меҳнат шартномаси қандай асосларга кўра бекор қилиниши мумкин?	339
	5.1. Муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугашига қадар бекор қилиш	339
391	Муддатли меҳнат шартномаси унинг муддати туга-гунигача тарафларнинг келишувига кўра (МК 97-моддасининг 1-банди) қандай тартибда бекор қили-ниши мумкин?	339
392	Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббу-си билан ҳамда иш берувчининг ташаббуси билан қандай тартибда бекор қилиниши мумкин?	339
393	Муддатли меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиё-рига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича қандай тар-тибда бекор қилиниши мумкин?	340
394	Муддатли меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш пайтида ходимга асли ҳолида таътил бериш мумкинми?	341
395	Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан аввал бекор қилинганда қандай ҳолларда неустойка тўланади?	341
	5.2. Муддатли меҳнат шартномасини муддати туга-ши муносабати билан бекор қилиш (МКнинг 105-моддаси)	343
396	Меҳнат шартномаси муддати тугаши муносабати би-лан бекор қилишнинг хусусиятлари қандай?	343
397	Меҳнат шартномасини муддати тугаганлиги муно-сабати билан қайси кун бекор қилиш мумкин?	343
398	Муддатли меҳнат шартномасининг муддати тугаши муносабати билан тарафларнинг ҳар бири уни бекор қилишга ҳақли бўлган бир ҳафталик муддат қандай ҳисобланади?	344
399	Муддатли меҳнат шартномаси қандай ҳолда унинг муддати тугаган кун бекор қилиниши керак?	345
400	Тарафлар муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган муддат ўтказиб юборилиши муносабати билан қонун ҳужжатлари қандай ҳуқуқий оқибатларни назарда тутаяди?	345
401	Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган ёки у узрли сабаблар билан ишда бўлмаган бошқа давр-	

- ларда меҳнат шартномасини муддати ўтиши муноса-
бати билан бекор қилишга йўл қўйилдими? 346
- 402 Агар шартнома ходим билан МКнинг 76-моддаси
талабларини ҳисобга олмасдан тузилган бўлса, меҳ-
нат шартномасини муддати тугаганлиги сабабли бе-
кор қилиш гайриқонуний деб топиладими? 347
- 403 Жамоа шартномасида меҳнат шартномасини мудда-
ти тугаши муносабати билан бекор қилишда олдин-
дан ходимларнинг вакиллик органи розилигини
олиш ва бўшатиш нафақасини тўлашни назарда ту-
тиш мумкинми? 348
- 404 Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор
аёллар билан тузилган муддатли меҳнат шартнома-
сини унинг муддати тугаганлиги муносабати билан
бекор қилиш мумкинми? 348
- 405 Меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати
билан бекор қилиш пайтида ходимга унинг илгимо-
сига кўра шировадида меҳнат шартномаси бекор
қилинишини назарда тутиб асли ҳолидаги таътил
берилиши мумкинми? 349
- 6. Тарафларнинг продасига боғлиқ бўлмаган ҳолат-
лар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш 349**
- 406 Меҳнат шартномаси қандай ҳолатлар мавжудлигида
ходим билан иш берувчининг хоҳишидан қатъи на-
зар бекор қилиниши керак? 349
- 6.1. Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган
тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК
106-моддасининг 1-банди) 350**
- 407 Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган
тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш учун
нималар асос бўлади? 350
- 408 Ҳарбий хизматга кираётган ходим билан меҳнат
шартномасини МК 106-моддасининг 1-бандига кўра
(ҳарбий хизматга чақирилиши муносабати билан)
бекор қилиш мумкинми? 350
- 409 Қонун ҳужжатлари ҳарбий хизматга чақирилган хо-
димлар учун қандай тўловлар ва кафолатларни на-
зарда тутади? 351
- 410 Агар мазкур ходим захирага бўшатилаганидан кейин
яна ҳарбий хизматга чақирилган бўлса, бўшатиш
нафақаси тўланадими? 351

- 6.2. Муайян ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 106-моддасининг иккинчи банди) ... 352**
- 411 Муайян ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасини МКнинг 106-моддаси иккинчи бандига мувофиқ бекор қилиш қачон асосли деб топилади? 352
- 412 Қандай ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ ходимни илгариги ишига тиклаши керак? 353
- 413 Ходимни илгари бажариб келган ишга тиклашга иш берувчини ким мажбур этишга ҳақли? 354
- 414 Илгари муайян ишни бажариб келган ходим ишга тикланганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилинадими? 355
- 415 Муайян ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишда қонун унга қандай кафолатларни назарда тутди (МК 106-моддасининг 2-банди)? 356
- 6.3. Суднинг ҳукми қонуний кучга кириши, шунингдек суднинг қарорига биноан ходим иxtисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 106-моддасининг 3-банди) 357**
- 416 Суднинг ҳукми қонуний кучга кириши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 106-моддасининг 3-банди) қачон асосли деб топилади? 357
- 417 Суд ҳукми қайси вақтдан бошлаб қонуний кучга киради? 357
- 418 Суднинг ҳукми қонуний кучга кириши муносабати билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 3-бандига кўра бекор қилиш санаси қандай белгиланади? 358
- 419 Агар ҳукм ходим илгариги ишини давом эттириши имкониятини истисно қилмайдиган жазони назарда тутган бўлса, суднинг ҳукми кучга кирганлиги сабабли (МК 106-моддасининг 3-банди) меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкинми? 358
- 420 Суднинг ҳукми кучга кирган куни жазо муддати тугаган бўлса, МК 106-моддасининг 3-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми? 359

- 6.4. Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидalar бузилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 106-моддасининг 4-банди) 359**
- 421 Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидalar бузилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (МК 106-моддасининг 4-банди) қачон асосли деб топилади? 359
- 422 Қабул чоғида йўл қўйилган қоидабузарлик меҳнатга оид муносабатларнинг давом эттирилишига тўсқинлик қилаёт-ганлигини қандай аниқлаш керак? 361
- 423 Ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидalари бузилганлиги сабабли меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини талаб қилишга ким ҳақли? 362
- 424 Меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилишда ходимлар вакиллик органининг розилиги керакми? 362
- 425 Меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига кўра бекор қилишда ходимга ишдан бўшатиш нафақаси тўланадими? 363
- 6.5. Ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 106-моддасининг 5-банди) 363**
- 426 Ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай расмийлаштирилади? 363
- 427 Меҳнат дафтарчаси, буйруқнинг кўчирма нусхаси ва вафот этган ходимга тегишли ҳисоб-китоб пули кимга берилади? 364
- 428 Дафн нафақаси қандай миқдорда ва кимга берилади? ... 364
- 429 Боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олиш ҳуқуқига ким эга? 364
- 430 Ходимнинг вафоти муносабати билан иш берувчи бир йўла нафақани кимга ва қанча миқдорда тўлайди? 365
- 431 Қонун ҳужжатлари вафот этган ходим қарамоғида бўлган шахсларга етказилган зарарни ундиришни назарда тутадими? 366
- 432 Вафот этган ходим қарамоғида бўлган шахсларга етказилган зарарни ундириш миқдори қандай белгиланади? 366
- 433 Зарарнинг тўловини олишга ҳақли шахсларнинг боқувчисини йўқотганлик сабабли тайинланган пенсияси ёки бошқа даромадлари зарар миқдорига таъсир қиладими? 367

- 434 Зарарни ундиришга доир ариза қанча муддатда кўриб чиқилиши ва қарор қабул қилиниши керак? 368
- 6.6. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилишнинг бошқа асослари (МК 106-моддасининг 6-банди) 368**
- Умумий талаблар 368**
- 435 Қачон меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиш асосли деб эътироф этилади? 368
- 436 Иш берувчи қандай ҳолатлар мавжуд бўлганида меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 6-банди бўйича бекор қилиши керак? 369
- 437 МК 106-моддасининг 6-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартиби қандай? 370
- Ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ва шунга вакил қилинган органларнинг талабига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш 370**
- 438 Қандай ҳолларда ота-оналар ва шунга вакил қилинган бошқа органлар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини талаб қилишга ҳақли бўладилар? 370
- 439 Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан меҳнатта оид муносабатларни бекор қилишни ким талаб қилиши мумкин? 371
- 440 Васийлик ва ҳомийлик деганда нима тушунилади? 371
- 441 Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги талаб иш берувчига қандай шаклда берилиши керак? 372
- 442 Ўн саккиз ёшга тўлмаган ўсмирлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги талабда нималар кўрсатилиши керак? 373
- 443 Отаси-онасининг талабига кўра балоғатга етмаган ходимлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қандай тартибда амалга оширилади? 373
- Муқобил хизмат органининг талабига кўра муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш 374**
- 444 Иш берувчи зарурият туғилган тақдирда муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини муқобил хизмат органларининг тегишли руҳсатсиз бекор қилишга ҳақлими? 374

- 445 Муқобил хизмат хизматчилари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши учун нима асос бўлиб ҳисобланади? 374
- 446 Муқобил хизмат хизматчиси билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш тартиби қандай? 375
- 7. Меҳнат шартномасини меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилиш (МК 97-моддасининг 5-банди) 376**
- 447 Меҳнат шартномасида уни бекор қилишнинг Меҳнат кодексиди назарда тутилмаган қўшимча асосларини келтириш мумкинми? 376
- 448 Меҳнат шартномасида корхона раҳбарининг ўринбосари ёки корхонанинг бошқа мансабдор шахслари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутиш мумкинми? 377
- 449 МК 97-моддасининг 5-бандида назарда тутилган асослар тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасини бекор қилишдан нима билан фарқланади? 377
- 450 Аввал бўлгани каби, педагог ва илмий ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутиш мумкинми? 378
- 451 Меҳнат шартномасида (Кодексда назарда тутилганидан ташқари) шартномани бекор қилишнинг қандай қўшимча асосларини келишиб олиш мумкин? 379
- 452 Меҳнат шартномасини МК 97-моддаси 5-банди бўйича бекор қилиш қандай расмийлаштирилади? 381
- 8. Меҳнат шартномасини янги муддатга сайланмаганлик (танловдан ўтмаганлик) ёхуд сайланмида (танловда) қатнашининг рад этганлик муносабати билан бекор қилиш (МК 97-моддасининг 6-банди) 381**
- 453 Меҳнат кодекси қачон МК 97-моддасининг 6-бандида кўзда тутилган меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси билан тўлдирилди? 381
- 454 Меҳнат шартномасини МКнинг 97-моддаси 6-бандига кўра бекор қилиш қандай ҳолларда асосли ҳисобланади? 382
- 455 Меҳнат шартномаси қандай ходим билан МК 97-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилиниши мумкин? .. 383
- 456 Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг МК 97-моддаси 6-бандида назарда тутилган асосидан меҳ-

- нат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш асосининг фарқи нимада? 384
- 457 Сайлаш (танловдан ўтиш) муддати тугагунига қадар меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилиш мумкинми? 385
- 9. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш, меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини, меҳнат дафтарчасини бериш ва ҳисоб-китоб қилиш 386**
- 458 Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби қандай босқичларни ўз ичига олади? 386
- 459 Меҳнат шартномасининг бекор қилинишини тегишли даражада ва ўз вақтида расмийлаштириш учун масъулият кимга юклатилган? 386
- 460 Қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқни расмийлаштиришга қандай талаблар қўяди? 387
- 461 Меҳнат шартномаси бекор қилинган кунни қандай қилиб тўғри белгилаш, шунингдек буйруқда тўғри кўрсатиш мумкин? 388
- 462 Агар меҳнат шартномаси бекор қилинган пайтда ходим ишда йўқ бўлса, қайси кунни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисоблаш керак? 388
- 463 Ишга чиқмай қўйилганидан олдинги кун меҳнат шартномасини ишга чиқмаганлик учун бекор қилиш пайтида барча ҳолларда ҳам меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланадими? 389
- 464 Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқни ким имзолайди? 389
- 465 Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда нимага амал қилиниши ва унинг меҳнат дафтарчасига қандай қайдлар ёзилиши керак? 390
- 466 Қандай ҳолларда ва қачон ходимга у меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида почта орқали билдирув хати жўнатилиши керак? 392
- 467 Меҳнат дафтарчаси берилишининг кечиктирилиши қандай ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқариши мумкин? 393
- 468 Меҳнат дафтарчасини почта орқали жўнатиш ёки уни бошқа шахсларга бериш мумкинми? 394
- 469 Қандай ҳолларда ходимга меҳнат дафтарчасининг дубликати берилиши керак? 394

- 470 Меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходим билан пул ҳисоб-китоби ўз ичига нималарни олади? . 395
- 471 Меҳнат шартномаси бекор қилинганда иш берувчи ходимга тегишли иш ҳақини қайси муддатларда тўлаши керак? 396
- 472 Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга ишдан бўшатиш нафақаси қандай ҳолларда тўланиши керак? 397
- 473 Ходимнинг ўртача иш ҳақи қандай ҳисоблаб чиқилади? 397
- а) Пенсия ҳисоблаб чиқариш учун ўртача ойлик иш ҳақини аниқлашнинг умумий тартиби («Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 31-моддаси) 398
- б) Шикаст етказилганлиги, касб касаллиги ёхуд ходим меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғига етказилган бошқа зарарларни қонлаш учун иш берувчи томонидан маблағ миқдорини ҳисоблаб чиқариш пайтида ўртача ойлик иш ҳақини белгилашнинг умумий тартиби (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 1 февралдаги 48-сон қарори билан тасдиқланган Қондаларнинг 11 ва 12-бандлари) 399
- в) Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомилдорлик ва туғин варақалари бўйича нафақани ҳисоблаб чиқаришнинг умумий тартиби 400
- г) Таътилар, ишдан бўшатиш нафақаси, ишсизлик бўйича нафақаларни тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг умумий тартиби (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори) 401
- д) Кўрсатилмасдан қолган бошқа барча ҳолларда ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг умумий тартиби (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорининг 5-банди) 401
- 474 Меҳнат шартномасини бекор қилинганда ходим билан ҳисоб-китоб пулидан ушлаб қолиниши мумкинми? ... 402
- 475 Қандай ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилганда иш берувчи ходимнинг ишланмаган таътил кунлари учун қарзни ушлаб қолишга ҳақли эмас? 403
- 476 Меҳнат шартномаси бекор қилинганда пировардида меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинадиган асладаги таътил қандай тартибда берилади? 403
- 477 Иш берувчи қандай ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра у билан тузилган меҳнат шартномасини бе-

кор қилиш чоғида меҳнат таъғилини асли ҳолида бериши керак?	404
10. Ишдан четлаштириш	405
478 Ходим ишдан четлаштирилишининг меҳнат шартномаси бекор қилинишидан фарқи нимада?	405
479 Қонун ҳужжатлари қандай ҳолларда ходимнинг ишдан четлаштирилишига йўл қўяди?	405
480 Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсирида мастлик ҳолатида ишга келган ходимни иш берувчи қандай тартибда ишдан четлаштириши керак?	406
481 Мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товляётган ходимни иш берувчи қандай тартибда ишдан четлаштириши мумкин?	407
482 Ишдан четлаштириш интизомий жазо ҳисобланадими?	408
483 Суриштирувчи, терговчи, прокурор ёки суд талаби бўйича ходим қандай тартибда ишдан четлаштирилиши керак?	408
484 Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахслар талаби билан ходим қандай тартибда ишдан четлаштирилиши мумкин?	409
485 Ходимни ғайриқонуний ишдан четлаштирилишнинг ҳуқуқий оқибатлари қандай?	410
486 Ишдан четлаштирилган даврда вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик бўйича нафақа тўланадими?	410
V. ХОДИМЛАРНИНГ АЙРИМ ТОИФАЛАРИ БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ	411
1. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси	411
487 Қонун ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишнинг ўзига хос хусусиятларини назарда тутадими?	411
488 Ўн олти ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш тўғрисида ота ёки онанинг розилиги қандай шаклда ифодаланиши керак?	412
489 Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ишга қабул қилинганда қандай ҳужжатларни тақдим этишлари керак? ...	413

- 490 Балоғат ёшига етмаганларни енгил меҳнатни бажариш учун ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўриқдан ўтишлари талаб қилинадими? 413
- 491 Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишда дастлабки синов белгиланиши мумкинми? ... 414
- 492 Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ ишларга қабул қилиш мумкинми? 414
- 493 Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимни моддий жавобгарликка тортиш мумкинми? 415
- 494 Ўсмирлар учун юкларни кўтариш ва ташиш пайтида қонун ҳужжатлари томонидан энг кўп йўл қўйиладиган нормалар қандай? 415
- 495 Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан тузилган меҳнат шартномасида иш вақтининг қонун ҳужжатларида белгиланганидан ортиқча муддати узайтирилишини назарда тутиш мумкинми? 417
- 496 Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун узайтирилган таътилнинг муддати қандай? 417
- 497 Ноқулай меҳнат шартларида ишлаганлик учун вояга етмаганларга кўшимча таътил бериладими? 418
- 498 Вояга етмаган ходимга меҳнат таъгилини қисмларга бўлиб бериш ёки кейинги йилга ўтказиш мумкинми? .. 418
- 499 Вояга етмаган ходимнинг меҳнат таъгилини пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинми? 419
- 500 Қонун ҳужжатлари ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни қандай тартибга солади? 419
- 501 Меҳнат шартномаси бекор қилиниши пайтида ёши ўн саккизга тўлмаган шахслар учун қонун ҳужжатлари кўшимча кафолатларни назарда тутадими? 419
- 502 Вояга етмаган ходимнинг ота-онаси иш берувчидан ўсмир билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишлари мумкинми? 420
- 2. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишда аёллар учун кўшимча кафолатлар 420**
- 503 Аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари қандай? 420
- 504 Қонун ҳужжатлари аёлларни ишга жойлаштиришда қандай чораларни назарда тутайди? 420
- 505 Ишга қабул қилиш пайтида аёллар учун қандай кафолатлар назарда тутилган? 421

- 506 Қандай ҳолларда аёлларни ишга қабул қилишда дастлабки синов белгиланмайди? 422
- 507 Аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш даврида уларга қандай кафолатлар назарда тутилган? 422
- 508 Корхона тугатилиши муносабати билан ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми? ... 422
- 509 Шартнома муддатининг тугаши муносабати билан ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиладими? 424
- 510 Аввал қабул қилинган икки ходим бола туғилганлиги муносабати билан таътилда бўлсалар, шу битта лавозимнинг ўзига учинчи ходимни ҳам қабул қилиш мумкинми? 425
- 511 Қонун ҳужжатлари қандай ишларда аёллар меҳнатини қўлланишни тақиқлайди? 426
- 512 Юкларни кўтариш ва ташинишда аёллар томонидан оғирликларни кўтаришнинг энг кўп йўл қўйиладиган қандай нормалари белгиланган? 426
- 513 Иш берувчи қандай ҳолларда ва қандай тартибда аёлларнинг меҳнат шароитини энгиллаштириши керак? ... 427
- 3. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок эттиш учун муддатли меҳнат шартномаси 428**
- 514 Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ўтказиш тартиби қандай норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади? 428
- 515 Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда нима тушунилади ва уларни ташкил этиш учун фаолиятнинг қандай турлари тавсия қилинади? 428
- 516 Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида ким ва қандай тартибда иштирок этиши мумкин? 429
- 517 Жамоат ишларини бажариш тўғрисидаги шартномани қандай расмийлаштириш керак? 430
- 518 Жамоат ишларини бажарувчи шахсларнинг иш вақти қандай тартибга солинади? 431
- 519 Жамоат ишларини бажариш чоғида меҳнатга ҳақ тўлаш қандай амалга оширилади? 431
- 520 Жамоат ишлари бажарилган вақт меҳнат стажига қўйиладими ва шу даврда ишсизлик нафақаси тўланадими? 432

- 521 Жамоат ишларини бажарган шахснинг меҳнат дафт-
тарчасига қандай қайд ёзилиши керак? 432
- 4. Корхона учун белгиланган квота ҳисобидан ишга
юборилган шахслар билан тузиладиган меҳнат шарт-
номаси 433**
- 522 Корхона учун белгиланган квота ҳисобидан ишга
жойлаштириш тартиби қандай норматив ҳужжатлар
билан тартибга солинади? 433
- 523 Қандай шахсларни ишга жойлаштириш учун иш
ўринларини квоталаш назарда тутилади? 433
- 524 Иш жойларини квоталаш тартиби қандай ва унинг
ҳақ тўланадиган ижтимоий ишлардан фарқи ни-
мада? 434
- 525 Корхона учун белгиланган квота ҳисобидан юбо-
рилган шахс билан меҳнат шартномасини қандай
расмийлаштириш керак? 435
- 5. Чет эл фуқароларини ишга қабул қилишнинг ўзига
хос хусусиятлари 436**
- 526 Чет эл фуқароларининг меҳнатга оид муносабатла-
ри қандай норматив ҳужжатлар билан тартибга со-
линади? 436
- 527 Иш берувчи мустақил равишда, тегишли рухсатсиз
чет эл ишчи кучидан фойдаланишга ҳаққими? 436
- 528 Чет эл ходимларини жалб қилишга ким ва қандай
тартибда рухсатнома беради? 436
- 529 Чет эл ишчи кучини жалб қилишга рухсатнома олиш
учун маҳаллий меҳнат органига қандай ҳужжатлар
тақдим этиш керак? 438
- 530 Чет эл фуқароларини меҳнатга жалб қилишнинг
белгиланган тартибини бузиш қандай ҳуқуқий
оқибатларни келтириб чиқариши мумкин? 438
- 531 Чет эл фуқароси ишга қабул қилиниш пайтида қандай
ҳужжатлар тақдим этиши керак? 439
- 532 Қандай ҳолларда иш берувчига чет эл ишчи кучини
жалб қилишга рухсатнома, чет эл фуқаросига эса —
меҳнат фаолияти ҳуқуқи учун тасдиқнома талаб
қилинмайди? 439
- 6. Корхонанинг пул ва товар бойликлари билан муо-
мала қилувчи шахслар билан тузиладиган меҳнат
шартномаси 441**
- 533 Қонун ҳужжатлари қандай ҳолларда ходим етказган
зарарнинг тўла миқдориди моддий жавобгарликни
назарда тутати? 441

- 534 Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида махсус ёзма шартномалар кимлар билан тузилиши мумкин? 442
- 535 Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома ўзида нималарни ифодалайди ва қандай мақсадларда тузилади? 442
- 536 Иш берувчи якка тартибдаги ёки жамоа (бригада) тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳақида шартномалар тузишга ҳақли бўлган ходимлар тоифалари қандай белгиланади? 444
- 537 Пул ва товар бойликлари билан муомала қилиш билан боғлиқ шахсларни ишга қабул қилиш қандай амалга оширилади? 446
- 538 Қонун ёки ҳукумат қарори билан якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилган ходимлар билан шундай жавобгарлик тўғрисида шартномани тузиш талаб қилинадими? 446
- 539 Қандай ҳолларда якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ҳақиқий эмас деб топилиши керак? 447
- 540 Ходим тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишни рад этганида қонун ҳужжатлари қандай ҳуқуқий оқибатларни назарда тутади? 447
- 7. Ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисида тузилган меҳнат шартномаси** 448
- 541 Ўриндошлик бўйича иш тартиби қандай норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади? 448
- 542 Ўриндошлик деганда нима тушунилади? 448
- 543 Ўриндошликнинг касблар, лавозимларни қўшиб бажаришдан фарқи нимада? 448
- 544 Бир вақтда бир неча корхонада ўриндошлик бўйича ишлашга рухсат этиладими? 449
- 545 Ўриндошлик бўйича ишлаш учун ходимга асосий иш жойидан рухсатнома талаб қилинадими? 449
- 546 Қонун ҳужжатлари ўриндошлик йўли билан ишлашни чеклашларни назарда тутадими? 450
- 547 Ходим ўриндошлик асосида ишга кириш пайтида қандай ҳужжатларни тақдим этиши керак? 451
- 548 Ўриндошлик асосида ишга кирувчи шахс қандай мақсадларда асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этиши керак? 451
- 549 Ўриндошлик асосида ишлаш учун меҳнат шартномаси қандай расмийлаштирилади? 452

- 550 Ҷриндошларга йиллик ҳақ тўланадиган таътил қандай тартибда берилади? 452
- 551 Ҷриндошларга таътилар вақтида ҳақ қандай тўланади? 453
- 552 Қонун ҳужжатлари Ҷриндошлар билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартномалар тузишга, дастлабки синовни белгилашга йўл қўядими? 453
- 553 Ходимнинг меҳнат дафтарчасига Ҷриндошлик билан ишлаш тўғрисидаги қайд ёзиладими? 453
- 8. Муқобил хизмат хизматчилари билан тузилган меҳнат шартномаси** 454
- 554 Муқобил хизмат деганда нима тушунилади? 454
- 555 Муқобил хизматни ўташ тартиби қандай норматив ҳужжатлар асосида йўлга қўйилади? 454
- 556 Муқобил хизматни ўташ ҳуқуқидан ким фойдаланади? 455
- 557 Муқобил хизматга чақирини қандай тартибда амалга оширилади? 455
- 558 Туман (шаҳар) чақирув комиссияси раисига муқобил хизматни ўташни тасдиқловчи қандай ҳужжатлар тақдим этилиши керак? 456
- 559 Чақирилувчилар муқобил хизматни ўташлари учун ҳужжатлар қандай тартибда расмийлаштирилади? 456
- 560 Муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномаси тузишга қандай ҳужжатлар асос бўлиб ҳисобланади? 457
- 561 Муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини тузишнинг тартиби қандай? 458
- 562 Ходим муқобил хизматни ўташ учун муқобил хизматга чақирилганига ўзи меҳнат қилган корхонага юборилса, меҳнатга оид муносабатлар қандай расмийлаштирилиши керак? 459
- 563 Муқобил хизматга чақирилган ходимнинг меҳнат дафтарчасига қандай қайдлар ёзилади? 461
- 564 Муқобил хизмат хизматчисининг меҳнат вазифалари тўғрисида меҳнат шартномаси шартларини келишиб олишга эришиш пайтида иш берувчи нималарни ҳисобга олмоғи зарур? 461
- 565 Қонун ҳужжатларида муқобил хизматнинг қандай муддати белгиланган? 462
- 566 Муқобил хизматни ўташ даври узайтирилиши мумкинми? 462

- 567 Муқобил хизматнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган муддати қисқартирилиши мумкинми? 463
- 568 Иш берувчи муқобил хизмат хизматчисининг гувоҳномаси ва меҳнат дафтарчасига қандай қайдлар қилиши керак? 463
- 569 Муқобил хизмат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчига қандай вазифаларни юклайди? 464
- 570 Муқобил хизмат хизматчисининг меҳнатига ҳақ қандай тўланади? 465
- 571 Муқобил хизмат хизматчисининг иш ҳақидан даромад солиғи қандай ундирилади? 465
- 572 Муқобил хизмат хизматчисига қандай муддатдаги таътил берилади? 465
- 573 Иш берувчи муқобил хизмат хизматчисини интизомий жавобгарликка тортишга ҳақлими? 466
- 574 Муқобил хизмат хизматчисини интизомий, маъмурий ёки жиноий жавобгарликка қандай тартибда тортиш мумкин? 466
- 575 Муқобил хизмат хизматчисига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик учун нафақа тўлаш қандай амалга оширилади? 468
- 576 Муқобил хизмат хизматчисини ҳарбий-ўқув йиғинларига жалб қилишнинг тартиби қандай? 468
- 577 Муқобил хизмат хизматчиси ўқув йиғинларида бўлган вақти учун ҳақ тўланадими? 468
- 578 Муқобил хизмат хизматчисини қандай ҳолларда ва қандай тартибда бошқа ишга ўтказиш мумкин? 469
- 579 Бошқа корхонага ўтказиш чоғида ёки муқобил хизмат муддати ўтиши сабабли муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг тартиби қандай? 470
- 580 Муқобил хизмат хизматчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг мазмуни қандай бўлиши керак? 471
- 581 Муқобил хизмат муддати тугаганидан кейин фуқарога қонун ҳужжатлари томонидан қандай вазифалар юклатилган? 471
- 582 Муқобил хизматни ўташ чоғида ҳалок бўлган ёки меҳнат қобилиятини йўқотган тақдирда, фуқаролар ва уларнинг оила аъзоларига қонун ҳужжатларида қандай кафолатлар белгиланган? 471

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ЧОҒИДА ХОДИМНИНГ МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ БУЗГАНЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК	472
583 Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузганлик учун ким ва қандай тартибда жавобгар бўлади?	472
584 Ходимни меҳнат қилиш имконидан ғайриқонуний тарзда маҳрум қилганлик учун иш берувчи моддий жавобгарлигининг мазмуни қандай?	472
585 Меҳнат кодекси ғайриқонуний равишда меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиниши оқибатида ходим ололмаган меҳнат ҳақининг унга тўланишини назарда тутадими?	473
586 Иш берувчининг айби билан ходимнинг мажбурий равишда ишлагандан юрган вақти учун ҳақ қандай тўланади?	473
587 Ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари иш берувчи томонидан бузилиши натижасида унга етказилган маънавий зарар қандай тартибда қопланади?	474
588 Ходимнинг ишга тиклаш ўрнига иш берувчидан кўшимча компенсация ундирилиши тўғрисидаги иттимоси қондирилиши керакми?	475
589 Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги муносабати билан қайси мансабдор шахслар ва қандай тартибда моддий жавобгар бўладилар?	475
590 Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида йўл қўйилган қандай бузилишлар аниқ, шак-шубҳасиз бузилиш деб топилади?	476
591 Ходимни бошқа ишга ўтказиш чоғида йўл қўйилган қандай бузилишлар аниқ бузилишлар деб топилади?	477
592 Ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилганлиги учун қайси мансабдор шахслар интизомий жазога тортилишлари мумкин?	478
593 Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексда мансабдор шахслар томонидан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилганлиги учун қандай жазолар назарда тутилган?	479
594 Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузганлик учун қандай ҳолларда корхонанинг мансабдор шахслари жиноий жавобгарликка тортилишлари мумкин?	480

ҚЎШИМЧА ЁЗУВЛАР УЧУН

**ЎЗБЕКИСТОННИНГ МЕХНАТ ТЎҒРИСИДА
ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ**

САВОЛЛАР ВА ЖАВОБЛАР

М. Гасанов, Е. Соколов

**«Иқтисодийёт ва ҳуқуқ дунёси»
нашриёт уйи томонидан тайёрланган.
Мустақиллик майдони, 2**

Менежер Б. С. Муслимов
Таржимон Ж. Саъдуллаев
Муҳаррир А. Имомназаров
Мусахҳиҳ М. Мирмахмудова
Компьютерда саҳифаловчи *Н. Е. Киселева*
Муқова макетини *В. С. Лена* тайёрлаган

Ҳажми 33,0 босма тобоқ.
Адади 5000 нусха. Бичими 54×90 1/16.
Буюртма № К-6920.

«Тошполиграфкомбинат» ИКда нашр этилди.
Тошкент, Навоий кўчаси, 30.