



МЕҲНАТ ШАРТНОМАЛАРИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ТАРТИБИ

**Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги
қошидаги**

Юристар малакасини ошириш маркази

Х.А.ҚУЧҚАРОВ

Ўқув-амалий қўлланма Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги Юристар малакасини ошириш маркази Илмий кенгашида 2022 йил ____ майда муҳокама қилинган ва чоп этишга тавсия этилган (-сонли баённома).

Қучқаров Х.А Меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби: Ўқув-амалий қўлланма. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги юристар малакасини ошириш маркази, 2022. – 37 б.

Тақризчилар: юридик фанлари доктори (DSc)

Ш.Исмоилов

доцент С.А.Марипова

Ўқув-амалий қўлланмада меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби, шартлари ва асослари, бу борада тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини амалга ошириш юзасидан вужудга келадиган муаммолар, уларни олдини олиш масалалари таҳлил қилинган.

Адвокатлар, юристконсультлар, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар, олий юридик таълим ўқув муассасалари талабалари ва малака ошириш марказлари тингловчилари учун мўлжалланган.

© Х.А.Қучқаров, 2022

© Юристар малакасини ошириш маркази, 2022

МЕҲНАТ ШАРТНОМАЛАРИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ТАРТИБИ



Мундарижа

Сўз боши.....	6
I БОБ. Меҳнат шартномасини ва уни шартларини белгилаш	
Меҳнат шартномаси мазмуни ва унинг шартларини белгилаш.....	10
Меҳнат қонунчилигида назарда тутилган меҳнат шартлари.....	17
Меҳнат шартномасининг қандай шартлари тарафлар келишувига кўра белгиланади?.....	13
Қандай шартлар меҳнат шартномасининг зарур шартларига киради?.....	15
Меҳнат шартномаси (контракт) шартлари қандай ҳолларда ҳақиқий бўлмайди?.....	16
Меҳнат шартларининг ўзгариши.....	20
Меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходим қандай мақсадларда огоҳлантирилади.....	21
II БОБ. Бошқа ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш	
Бошқа ишга ўтказиш.....	23
Вақтинча ва доимий бошқа ишга ўтказишларнинг асосий ўхшашликлари.....	24
Иш жойининг ўзгариши.....	25
Лавозимнинг қайта номланиши.....	27
Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ва тартиби.....	27
Меҳнат шартномасини тарафлардан бирининг ташаббуси билан бекор қилиш.....	32
Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш.....	35
Муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабат билан бекор қилиш.....	40

Меҳнат шартномасини тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш	41
Мавзу юзасидан казус ҳамда муаммоли саволарга жавоблар.....	45
Саволлар ва жавоблар.....	52
Фойдаланилган адабиётлар.....	89

СЎЗ БОШИ

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади. Бу борада Адлия вазирлиги унинг ҳудудий органлари ҳуқуқий ислохотларни амалга оширишда давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятини бошқариш, мувофиқлаштириш, давлат органлари ва ташкилотларининг ҳуқуқ ижодкорлиги масалалари бўйича фаолиятини мувофиқлаштириш ҳамда услубий раҳбарликни амалга ошириш орқали бевосита меҳнат муносабатларида қонун нормаларини тўғри ва аниқ қўлланишини таъминлаш муҳим саналади.

Мамлакатимизда меҳнат муносабатларини давр талабига мос равишда ислох қилиш юзасидан салмоқли ишлар амалга оширилмоқда.

Амалга оширилаётган ислохотларни янада самарадорлигини ошириш мақсадида 2022 йил 28 январда қабул қилинган 2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида¹ фуқароларнинг адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, ишсизларни касбга тайёрлаш, давлат органларида иш вақти ва меҳнат меъёрлари бўйича талабларни қайта кўриб чиқиш ва уларга риоя этилиши устидан назоратни кучайтириш, саноат тармоқларида меҳнат унумдорлигини ошириш дастурларини кенг жорий қилиш, Бирламчи тиббий-санитария хизмати ходимларининг меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш, хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш уларнинг турмуш ва меҳнат шароитларини яхшилаш, давлат фуқаролик хизматида меҳнат муносабатларидаги ҳуқуқбузарликлар учун таъсирчан чораларни белгилаш каби мақсад ва вазифалар белгиланди.

Мазкур чора-тадбирлар фуқароларнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини янада муҳофазалашга уларга адолатли меҳнат шарт-шароитларини яратишга хизмат қилади.

Шу боис, мазкур ўқув машғулоти орқали ҳудудий адлия бўлимларида меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш асослари ва

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январда қабул қилинган ПФ-60-сонли “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони

тартиби ҳамда бу борада амалиётда учраб турадиган долзарб масалалар ҳақида сўз юритилади.

Бу борадаги асосий муаммолар!



Амалиётда иш берувчилар томонидан меҳнат шартномаларини расмийлаштириш юзасидан қуйидаги хатоликлар жуда кўп кузатилади:

1

Биринчидан, меҳнат шартномасининг мажбурий шартлари, яъни иш жойи, (ишлаб чиариш хусусиятига кўра айрим

корхоналарда иш ўрни) – ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса, ташкилот (унинг таркибий бўлинмаси)нинг номи;

-меҳнат функцияси (мазмун иш лозим йўриқномалари, малака мажбуриятлари ва бошқа нормативе ҳужжатлар билан белгиланадиган муайян мутахасислик, малака ёҳуд лавозим бўйича);

-иш бошланадиган кун – қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат шартномаси имзоланган пайдан бошлаб кучга киради, агар ишнинг бошланиши санаси қайд этилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (смена) кечикмай ишга тушиши лозимлиги;

-меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар қайд этилмайди ёки қонун ҳужжатлари билан белгиланганига нисбатан кафолатлаш даражасини пасайтирувчи шартлар кўрсатилади;

2

Иккинчидан, иш берувчи меҳнат шартномасини расмийлаштириш чоғида шахсинг муайян тоифадаги ходимларга (ногиронлиги бўлган, вояга етмаган шахслар,

тиббиёт ходимлари, педагоглар, ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган шахслар), мансублиги сабабли қонун ҳужжатлари билан узайтирилган таътиллар, қисқартирилган иш вақти давомийлиги ва бошқа кўринишдаги қўшимча имтиёз ва кафолатларга эга эканлигини олмайди;

3

Учинчидан, ходимнинг лавозими номи ва мажбуриятлари аниқлаштирилмаслигини натижасида ходимнинг имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи ҳамда

меҳнат вазифаларини бажармаслик натижасида келиб чиқган оқибатга нисбатан таъсир чорасини белгилашда муаммоларга дуч келинади;

4

Тўртинчидан, Меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби, ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришнинг тартиблари, вақтинча ва доимий

бошқа ишга ўтказишнинг шартлари ва тартибларига (ходимнинг аризаси, тиббий хулосанинг мавжудлиги, ходимни розилигини олиш, ходим розилиги олинмайдиган ҳолатларда ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабатининг амалда мавжудлиги), шунингдек меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш талабларига (доимий бошқа ишга ўтказишда қўшимча келишув тузиш тартибига ва ходимни буйруқ билан таништириш талабларига) риоя этмаслик;

5

Бешинчидан, меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунчиликда белгиланган тартиблар (огоҳлантириш, ходимлар вакиллик органини розилигини олиш, маҳалий

меҳнат органи билан келишиш ёки маълум қилиш, қонунда белгиланган имтиёз ва кафолатларни тақдим этмаслик)га риоя этмаслик.



Бу муҳим!

Меҳнат шартномасини тўғри расмийлаштириш, уни ўзгартириш ва бекор қилишда қонунчилик талабларига риоя этиш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилган бўлиб, келгусида юқорида таъкидлаб ўтилган вазифаларни амалга оширишда йўл қўйилган хато-камчилик ва қоидабузарликларлар давлат меҳнат ҳуқуқ инспектори аниқлаган ҳолларда иш берувчининг жавобгарлиги ҳақида **тақдимнома киритиш** ва уни **маъмурий жавобгарликка** тортиш учун асос бўлиши мумкин.

Меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир ҳуқуқий асослар

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгаллиги мустаҳкамланган.

Меҳнат муносабатларини қоида тариқасида босқичларга бўлсак, шахснинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш тўғрисидаги мурожаати иш

берувчи томонидан қабул қилинган вақтдан бошлаб у меҳнат муносабатларининг ва бир вақтнинг ўзида иш берувчи томонидан иш қабул қилиш рад этилган тақдирда меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатнинг низолашувчи субъектига айланади.

П.В.Бизюков меҳнат низоси ўз манфаатлари ва позицияларини ҳимоя қилиш бўйича фаол ҳаракатлар босқичига ўтган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги зиддиятдир деган қарашни илгари суради².

Ҳуқуқшунослар Й.Турсунов ва Ш.Газиёвлар эса меҳнат низоларига оид ҳуқуқий муносабатлар, бу-ҳуқуқи бузилган деб тахмин қилинаётган шахс билан ана шундай ҳуқуқбузарликка йўл қўйган деб гумон этилаётган томон ўртасидаги тортишувлардан иборатлигини илгари суради³.

А.Иноятов эса, меҳнат низолари деганда иш берувчи билан ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, жамоа шартномаси ҳамда меҳнатга оид бошқа шартномаларни қўллаш, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш масалалари юзасидан келиб чиқадиган келишмовчиликлар тушунилиши илгари сурилади⁴.

Юқоридагиларни инобатга олиб, таъкидлаб ўтиш лозимки, меҳнат низоларининг келиб чиқишига ходимнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишга бўлган истагисабаб бўлса, иш берувчи томонидан эса меҳнат қилиш ҳуқуқини қонун ва қонун ости ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя этган ҳолда амалга оширилишини таъминлашга бўлган истаги сабаб бўлади.

Меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ходим ва иш берувчи ҳисобланадилар (МКнинг 72-моддаси). Бу ўринда МКда ходим ва иш берувчи тушунчаларининг таърифи берилмаганлигини ва фақат Кодекснинг 14 ва 15-моддаларида меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари ҳақида сўз юритилганлигини таъкидлаб ўтиш жоиз.

Ходимлар деб, иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган жисмоний шахслар тан олинади. Ходимлар сифатида белгиланган ёшга етган (умумий қоидага кўра 16 ёшга тўлган) ва иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган ҳам Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, ҳам чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар бўлиши мумкин. Шунини таъкидлаш лозимки, МК 16 ёшга етмаган шахслар билан ҳам қатор мажбурий шартларга амал қилган ҳолда меҳнат шартномасини тузишни кўзда тутди. МКга кўра (15-модда) **иш берувчилар** нафақат юридик шахслар (корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида); мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар; юридик шахс ҳисобланмайдиган, ходимларни ёллаш

²Ан.Ю.Н. Современные научные подходы к сущности понятия «Трудовой конфликт» <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-nauchnye-podhody-k-suschnosti-ponyatiya-trudovoy-konflikt>

³Турсунов Й, Газиёв Ш. Меҳнат низолари ва уларни ҳал этишнинг ҳуқуқий муаммолари. Ўқув қўлланма. Тошкент, 2009

⁴Иноятов А. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ҳуқуқи. Тошкент, 2002.Б-351

ҳуқуқига эга бўлган яқка тартибдаги тадбиркорлар, шунингдек, деҳқон ва фермер хўжаликлари раҳбарлари, ҳатто жисмоний шахслар ҳам бўлиши мумкин.

Ходим ва иш берувчи ўртасида вужудга келадиган меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш билан боғлиқ муносабатлар амалдаги меҳнат қонунчилиги ва меҳнат ҳуқуқи нормаларини акс эттирган бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда марказий ўринни эгаллайди.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи асосий кодификацияланган қонун ҳужжат бу Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси бўлиб, Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солиниши белгиланган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуни ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари”, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 31 июлдаги 219-сонли қарори билан тасдиқланган «Хусусий тадбиркорлар томонидан ходимларни ёллаган ҳолда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш тартиби тўғрисида»ги низом каби қонун ва қонуности ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Меҳнат шартномаси мазмуни ва унинг шартларини белгилаш

Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафларнинг келишуви бўйича, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан

белгиланади.



Меҳнат шартномаси шартлари, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари шунингдек, жамоа келишувлари, корхонанинг ички ҳужжатларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича ҳам белгиланиши мумкин.

Эсда тутинг!



Ҳар қандай ҳолда ички ҳужжатларда назарда тутилган меҳнат шартлари ходимнинг аҳволини қонунчилик ва жамоа келишувлари (бош, тармоқ, ҳудудий келишувлар)да белгиланганидан ёмонлаштирадиганлиги керак.


Уларда қандай ҳужжатда ёки қандай тарзда белгиланганидан қатъий назар, ушбу меҳнат шартлари:


✓ Томонлар учун мажбурий бўлиб қолади ва меҳнат шартномаси тузилган пайтдан бошлаб кучга киради;


✓ Ҳимоя вазифасини ўтайди, чунки меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас (МК 73-моддасининг 3-қисми).


Меҳнат қонунчилигида назарда тутилган меҳнат шартлари


👉 Иш вақтининг энг юқори муддати: ҳамма ходимлар учун ҳафтасига 40 соатдан ортиқ эмас


 Вояга етмаганлар учун (МК 242-моддаси), 1 ва 2 гуруҳ ногиронлари учун (МК 220-моддаси 3-қисми) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар (МК 117-моддаси) ёки алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар (МК 118-моддаси) учун иш вақтининг қисқартитилган муддати;


 Иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилиш тартиби ва унинг энг юқори муддати (МК 124, 157-моддалари);


 Асосий меҳнат таътилининг 15 иш кунидан кам бўлмаган энг кам муддати (МК 134-моддаси);


 Алоҳида тоифадаги ходимлар учун узайтирилган (МК 135 -моддаси) ва қўшимча (МК 136-моддаси) меҳнат таътиллари;


 Таътилар бериш тартиби (МК 143-моддаси);


 Ходимга иш ҳақи тўлаш соҳасидаги кафолатлар (қонунчиликда белгиланган энг кам миқдордан кам бўлмаган миқдорда тўлаш (МК 153-моддаси), иш ҳақини тўлаш муддатларига риоя этиш (МК 161-моддаси); нормал иш шароитларидан чекинишлар бўлганда кафолатланган меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори (МК 154-моддаси), иш ҳақида ушлаб қолишларни чеклаш (МК 164-моддаси) ва ҳоказо);

 Ходимларга мажбурий кафолатли ва компенсация тўловлари (МК Х боби);

 Интизомий жазолар турлари ва уларни қўллаш тартиби (МК 181,182-моддлари);

 Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги турлари ҳамда ходим тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин бўлган ҳолларнинг чекланган сони (МК 202-модда);

 Ходимга етказилган зарарни иш берувчи томонидан қоплаш тартиби ва миқдорлари

 Аёллар ҳамда оилавий мажбуриятларни бажариш билан банд шахслар (МК 224-238-моддалари), вояга етмаганлар (МК 239-247-1-моддалари), ногиронлар (МК 68,214, 220-моддалари, 11.07.2008й. ЎРҚ-162-сонли “Ўзбекистон Республикасида ногиронларнинг ижтимоий ҳимояланганлиги тўғрисида”ги Қонун, Ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва заҳирага қўйиш тартиби тўғрисидаги Низом (Вазирлар Маҳкамасининг 05.12.2017й. 965-сонли қарори), ишни ўқиш билан бирга олиб

борадиган ходимлар (МК 248-258-моддалари) учун мажбурий қўшимча кафолатлар ва имтиёзлар ва бошқалар.

👉 Хуқуқшунос А.Е.Соколов зарурий шартлар ходим номуайян муддатга ёки муддатли меҳнат шартномасибўйича, асосий ёки ўриндошлик асосида киришидан қатъий назар, бу шартлар меҳнат шартномасига киритилиши шарт ва шу шартлар мажмуи шартноманинг меҳнат шартномаси деб ҳисобланишини ҳарактерлайди деган фикрни илгари суради⁵. Албатта ушбу фикрни қўллаб қувватлаб шуни айтиш лозимки, меҳнат шартномасининг зарурий шартлари меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви талабларини ўзида акс эттиради ва назорат қилиш функциясини вужудга келтиради.

Бу муҳим!



Меҳнат қонунчилигида ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг муайян даражаси белгиланган бўлиб, унга ҳам иш берувчи, ҳам ходим томонидан риоя этилиши шарт, бу шартлар меҳнат шартномасига киритилганми йўқми, аҳамиятли эмас.

Меҳнат шартномасининг қандай шартлари жамоа шартномаларида ва корxonанинг ички ҳужжатларида белгиланади?



ходимларнинг ишлаб чиқаришда ҳамма уларнинг фарзандларининг мактабларда ва мактабгача таълим муассасаларда бепул ёки қисман ҳақ тўланадиган овқатланиши



бошқа қўшимча кафолатлар ва имтиёзлар

Жамоа шарномалари ва келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга

⁵ Соколов Е.А. Меҳнат ва ҳуқуқ ёки корxonалар ходимлари ўз меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларини қандай ҳимоя қилишлари керак: Аҳоли учун юридик қўлланма / Е.А.соколов;масъул муҳаррир Ғ.Ю.Ҳамидов; таржимон Ҳ.М.Нишонов.-Т.: “Turon-Iqbol”, 2009.-496 б.-79 б.

солишга ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади (МК 29-моддаси 3-қисми).

Бундан ташқари, кўплаб масалаларни корхонанинг ички норматив ҳужжатларида тартибга солиш мумкин.

<p><i>Меҳнат шартномасининг қандай шартлари тарафлар келишувига кўра белгиланади?</i></p>	<p><i>Меҳнат шартномаси тарафлари ўзаро манфаатларидан ҳамда иш берувчининг молиявий-иқтисодий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда меҳнат муносабатларини индивидуаллаштиришлари мумкин</i></p>
<p>Жамоа келишувига ёки жамоа шартномасида</p>	<p><i>Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилишни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш зарурлиги масаласи</i></p>
<p>Ички меҳнат тартиби қоидаларида</p>	<p><i>Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхатини белгилаш (МК 100-моддаси 2-қисми 4-банди)</i></p>
<p>Жамоа шартномаси тузилмаган бўлса иш берувчи томонидан ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб</p>	<p><i>Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати (МК 203-моддаси 3-қисми); бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг қонунда кафолатланганидан паст бўлмаган аниқ миқдорлари, шунингдек бундай бошқа ишга ўтказишда ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар (МК 95-моддаси 3-қисми)</i></p>

Бунда қуйидаги иккита талабга риоя этилиши зарур

I

Меҳнат шартномасини тузишда тарафлар МК 73-моддаси 2-қисмида белгиланган зарур шартлар бўйича келишувга эришишлари лозим

II

Ходимнинг ҳолатини қонунчиликда ва бошқа меҳнат ҳақидаги ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштирмаса, қўшимча шартлар тарафларнинг мажбуриятларини аниқлаштириши тўлдириши, ходимга қўшимча имтиёзлар ва устунликларни назарда тутиши мумкин

Тадқиқотчи Б.Ярашов таъкидлашича., “Кўпинча ички меҳнат тартиби қоидаларида меҳнат қвазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш ҳолатларида ижтимоий хавфи юқори бўлмаган ҳуқуқбузарликлар белгиланишининг гувоҳи бўламиз. Мисол учун, ҳозирда кўп ташкилотларда “ижро интизомини бузиш” меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланмоқда. Мазкур асос бўйича ҳар қандай ходимни исталган пайтда жазолаш, энг ёмони, у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин. ” деган қарашни илгари суради.⁶ Тўғри Б.Ярашовнинг қарашларини инкор этиб бўлмайди, чунки Меҳнат кодексининг 182-моддасида интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олиниши лозимлиги белгиланган. Бундан келиб чиқсак ходим ҳар қандай вазиятда ижро интизомини бузишдан ҳимояланмаган, сабаби ижро интизомини бузилиши бевосита ходимнинг меҳнат унумдолиги билан боғлиқ бўлмаслиги мумкин. Бироқ ишлаб чиқариш билан боғлиқ корхоналарда техника хавфсизлиги қоидалари билан боғлиқ ижро интизомини бузиш ҳолатлари бир маротаба меҳнат интизомини қўпол равишда бузиш рўйхатига киритилиши мумкин.



ҚАНДАЙ ШАРТЛАР МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ ЗАРУР ШАРТЛАРИГА КИРАДИ?

⁶ Б.Ярашев. Ички меҳнат тартиб-қоидалари-локал акт сифатида / Нуқуқ ва бurch №8 2021 й. 39-40 бет.

Қонунга мурожаат қиламиз

Қуйидагилар меҳнат шартномаси(контракт)нинг зарур шартлари ҳисобланади:

Иш жойи – ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса, ташкилот (унинг таркибий бўлини)нинг номи;

Меҳнат функцияси – мазмуни лозим йўриқномалари, малака мажбуриятлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланадиган муайян мутахасислик, малака ёҳуд лавозим бўйича (раҳбарлар, мутахасислар ва хизматчиларнинг ҳамда бошқаларнинг ягона тариф – малака маълумотномаси, малака маълумотларига мувофиқ);

Иш бошланадиган кун – қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради, агар ишнинг бошланиши санаси қайд этилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинг иш кунидан (смена) кечикмай ишга тушиши керак;

Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишувига кўра белгиланади ва қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ва энг кўп миқдори билан чегараланиши мумкин эмас. Меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсияларнинг III бўлими. Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда айрим меҳнат шартномалари (контрактлар)ни тузиш зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тузишда ишнинг бошланиши санасига эмас, балки унинг тамом бўлиши санаси ҳам қайд этилади. Ходимни муайян ишни бажариш даврига ишга қабул қилишда ходим амалга ошириши учун қабул қилинаётган аниқ иш кўрсатилади. Ўриндошлик билан меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қонунҳужжатлари билан назарда тутилган энг кўп муддат доирасида кундалик ишнинг аниқ муддати белгиланади.



ҚАНДАЙ ШАРТЛАР МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)НИНГ ҚЎШИМЧА ШАРТЛАРИГА КИРАДИ?

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг қўшимча шартларига қуйидагилар киритилиши мумкин:

БИРИНЧИДАН, бир неча касбда ишлаш тартиби ва шартлари кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномаси (контракт)нинг мустақил шарти сифатида бир неча касб (лавозим)да ишлаш;

ИККИНЧИДАН, агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати (қачондан қачонгача);

УЧИНЧИДАН, ходимнинг юқори малакаси, агар бу амалдаги қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида (барча даражадаги битимлар) ёки корхона, ташкилот, муассасада амал қилувчи бошқа нормативе ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда мураккаброқ ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш (тарифф ставкалари, лавозим маошлари, қўшимча ҳақлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа хилдаги тақдирлашлар)нинг юқорироқ миқдорларини яқка тартибда белгилаш;

ТЎРТИНЧИДАН, ходим учун белгиланган иш вақти режими (тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиши ва бошқалар);

БЕШИНЧИДАН, қўшимча (ҳақи тўланадиган ва ҳақи тўланмайдиган) дам олиш кунлари, таътилар бериш;

ОЛТИНЧИДАН, ижтимоий-маиший тусдаги шароитлар (болалар боғчасида ўрин, санатория-курортда даволанишга йўлланма таъминланиши, транспорт хизмати, марказлаштирилган тартибда озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминланиш, уй-жой бериш ва бошқалар);

ЕТТИНЧИДАН, муддатли меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш.


Ходимларнинг алоҳида тоифалари учун шартноманинг қўшимча шартлари: пул ёки товар бойликларга хизмат кўрсатувчи шахслар учун тўлиқ моддий жавобгарлик шарти: корхона раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаса, корхона бош бухгалтери функцияларини бажарадиган ходим учун меҳнат шартномасини тўхтатишнинг қонунчиликда назарда тутилмаган қўшимча асослари ва ҳ.к





МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ) ШАРТЛАРИ ҚАНДАЙ ҲОЛЛАРДА ҲАҚИҚИЙ БЎЛМАЙДИ?


Меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қўйидаги шартлар белгиланиши мумкин эмас


Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари, қонун йўл қўядиган ҳоллар бундан мустасно;

 Қонун ҳужжатлари билан назарда тутилмаган интизомий жазолар белгилаш;

 Синов муддатини Меҳнат кодекси билан белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш;

 Ўриндошлик асосида ишлашга қўшимча чеклашлар жорий қилиш;

 Қонунда назарда тутилганидан ортиқча иш вақти муддати белгилаш;

 Ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳолларда моддий жавобгарлик жорий этиш.

Ҳуқуқшунос Й.Турсунов такидлашича маҳаллий ва бошқа давлат органлари, уларнинг мансабдор шахслари томонидан қабул қилинган қарорлар ўз мазмунига кўра ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини чеклашга сабаб бўлса ёки уларга қонунда назарда тутилганидан кўпроқ мажбурият юклашга қаратилса, иш жойи ва касб турини эркин танлаш ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишига тўсқинлик қилса, фуқароларнинг муайян фарқларига кўра камситилишларига олиб келса, бундай ҳолларда ҳам ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига караганда ёмонлаштирадиган ҳолат деб топилиши мумкин.⁷

⁷ Турсунов Й. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий, моддалар бўйича шарҳлар).-Т.: “Адолат”, 2015 й. – 960 б. -19 б.

МЕҲНАТ ШАРНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ: АСОСИЙ ТУРЛАРИ



Таъкидлаш жоизки, юқорида санаб ўтилган меҳнат шартномасини ўзгартириш турлари ўзаро бир-бирдан жиддий фарқ қилади.

Ўзгартириш турлари	Мазмуни	Изоҳ
Меҳнат шартномасини ўзгартириш (ЎзР МК 88-модда)	Меҳнат жараёнларидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг ўзгариши	<i>ЎзР МК 89,90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талабига кўра амалга оширилади</i>
Бошқа доимий ишга ўтказиш (ЎзР МК 92-модда)	Меҳнат функциясининг ўзгаришини назарда тутати	<i>Фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилади</i>
Иш жойини ўзгартириши (ЎзР МК 91-модда)	Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажарадиган, зарур ускуналар билан жиҳозланган аниқ ишлаб чиқариш майдони участкасининг ўзгариши	<i>Агар меҳнат шартномасида аниқ иш жойи кўрсатилган бўлмаса, меҳнат шартларининг ўзгариши деб ҳисобланмайди ҳамда ходим билан келишишни талаб қилмайди</i>
Лавозим номини ўзгартириш	Фақат меҳнат шартномасида кўрсатилган лавозимнинг номи ўзгаришини назарда тутати ҳамда меҳнат шартлари, меҳнат функциясининг мазмуни ва ҳажмига дахл қилмайди	<i>Лавозимнинг номини ўзгартириш ва иш жойини ўзгартириш – бу битта нарса эмас, чунки лавозим номининг ўзгариши доим ҳам иш жойининг ўзгариши билан боғлиқ бўлавермайди. Лавозимнинг номи меҳнат шартномасида мажбурий тартибда кўрсатилади (ЎзР</i>

МЕҲНАТ ШАРТЛАРИНИНГ ЎЗГАРИШИ

Амалиётда шундай ҳолатлар тез-тез учрайдики, иш берувчи ходимлар учун белгиланган меҳнат шартларини ўзгартиради. Масалан, иш ҳақининг миқдори ўзгаради, беш кунлик иш ҳафтасидан олти кунлик иш ҳафтасига ўтилади, таътилар муддати ўзгаради ва ҳоказо. Бунда кадрлар хизматлари ходимлари кўпинча бундай вазиятларда бошқа доимий ишга ўтказиш сифатида нотўғри талқин етадилар ва бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқарадилар. Аммо бошқа ишга ўтказишлардан фарқли ўлароқ, меҳнат шартлари ўзгарганда меҳнат функцияси ўзгармасдан қолади.

Юқорида айтилганидек, меҳнат шартларининг ўзгартирилиши – бу меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг меҳнат функцияларининг ўзгаришига олиб келмайдиган ўзгариши (ЎзР МК 88-моддаси).



МЕҲНАТ ШАРТЛАРИНИ ЎЗГАРТИРИШ УЧУН ДОИМ ҲАМ ХОДИМНИНГ РОЗИЛИГИ ТАЛАБ ЭТИЛАДИМИ?

Меҳнат шартларини локал тартибда ёки тарафларнинг келишувига кўра ўзгартиришни тўғри деб тан олиш учун умумий қоида – ходимнинг розилигини олиш. Шу билан бирга, бу қоидадан иккита истисно мавжуд.



Биринчи истисно. ЎзР МК 89- моддасининг биринчи қисмига кўра, иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

**ЭЪТИБОР
ҚИЛИНГ!**

*Агар иш берувчи меҳнат шартларини ЎзР МК 89-
моддасининг биринчи қисмида кўрсатилмаган
бошқа сабабларга кўра ўзгартирган бўлса,
унинг бу ҳаракатлари ноқонуний ҳисобланади.*



Масалан, иш берувчи сотувлар ҳажмининг мавсумга боғлиқ ҳолда пасайиб кетишидан олдин иш вақти доимийлигини ва иш ҳақини камайтириб, меҳнат шартларини ўзгартирса, бундай ўзгартiriш ноқонуний деб тан олиниши мумкин.



МЕҲНАТ ШАРТЛАРИДАГИ БЎЛАЖАК ЎЗГАРИШЛАР ҲАҚИДА ХОДИМ ҚАНДАЙ МАҚСАДЛАРДА ОГОҲЛАНТИРИЛАДИ?

Меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида **камида икки ой** олдин огоҳлантириш ходимни янги меҳнат шартлари жорий етилаётганлиги ҳақида хабардор қилиш ва унга янги шартларда ишни давом еттиришга розилик бериш ёки рад етиш ҳақида қарор қабул қилиш имконини бериш мақсадини кўзлайди.

Ушбу муддатни фақат ходимнинг розилиги билан қисқартириш мумкин. Агар бундай розилик бўлмаса, иш берувчи ходимга огоҳлантириш кунидан бошлаб икки ой давомида **аввалги меҳнат шартларини** сақлаб туриши лозим.

Огоҳлантириш муддати мобайнида ходим ўз меҳнат вазифаларини лозим даражада бажариши шарт, меҳнат ҳақидаги қонунчилик талаблари унга тўлиқ ҳажмда тадбиқ етилади.

Ходимнинг янги меҳнат шартларининг жорий етилиши ҳақида икки ойлик огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўз ишини бажаришдан бош тортиши меҳнат интизомининг бузилиши сифатида қаралади ҳамда унга ЎЗР МК 181-моддасида назарда тутилган **интизомий жазо чораларининг** қўлланилишига сабаб бўлади.

Ходим икки ойлик огоҳлантириш муддати тугагандан кейин янги меҳнат шартларида ишлашдан бош тортишга ҳақли. Бундай бош тортиш шакли (ёзма ёки оғзаки) ЎЗР Меҳнат кодексига белгиланмаган. Аммо буйруқ асосларини лозим тарзда расмийлаштириш мақсадида, шунингдек розилик олинганлиги юзасидан низо юзага келиши эҳтиёт шарти билан ходимдан ариза ёзишни талаб қилиш ёки тегишли далолатнома расмийлаштириш тавсия етилади. Бу жуда муҳимдир, чунки агар судда ходим янги меҳнат шартларида ишлашга рози бўлганлиги аниқланса, у билан меҳнат шартномасининг янги

меҳнат шартларида ишлашдан **бош тортганлик** муносабати билан бекор қилиниши **ноқонуний** деб тан олинади.

Тадқиқотчи М.Раҳимов таъкидлашicha иш берувчи томонидан ходимни огоҳлантириш муддатларига риоя этилмаслиги натижасида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши нат ижасида иш берувчи ва ходим ўртасида низо келиб чиқишига ва келгусида ортиқча сансалорликлар келиб чиқишига сабаб бўлади.⁸



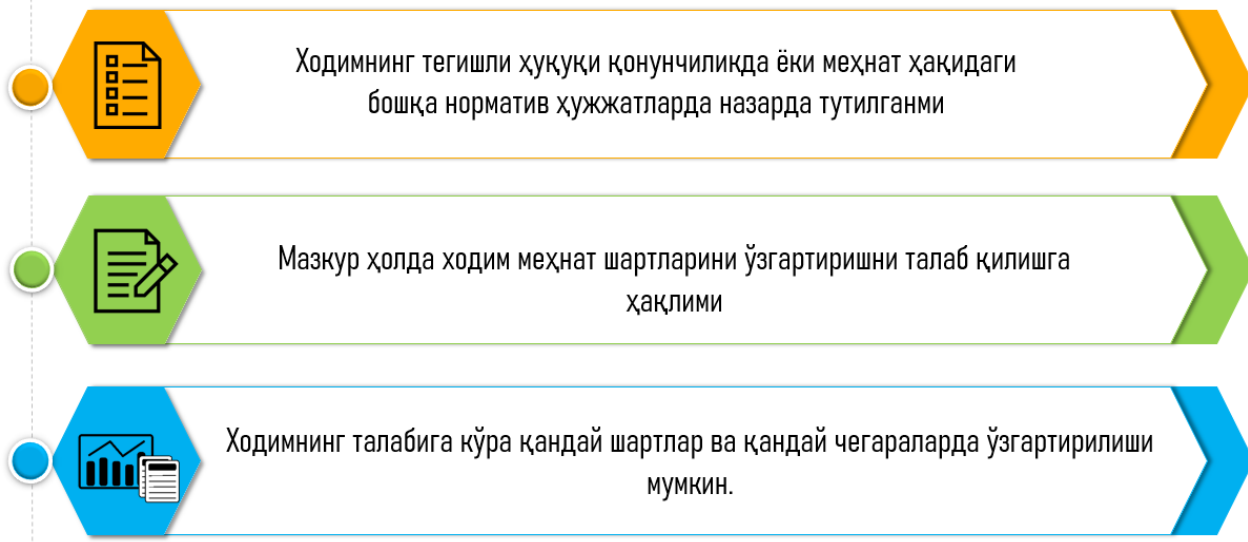
Иккинчи истисно. Қонун ва меҳнат ҳақидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда, ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақли.

Ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақли бўлган ҳолатлар, хусусан, ЎЗР МК нинг 119-моддаси (иккинчи қисми), 226-моддаси (ишлаб чиқариш нормаларини камайтириш қисмида), 220-моддаси (иккинчи, учинчи, тўртинчи ва бешинчи қисмлар), 229 ва 236-моддаларида назарда тутилган. Ушбу ҳолларда иш берувчи ходимнинг талабини қониқтириш лозим.

Эсда тутинг!



Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талаби қанчалик асосли эканлиги масаласини ҳал қилиш учун қуйидаги ҳолатларни аниқлаштириш керак бўлади:



⁸ М.Раҳимов. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходим олдиндан огоҳлантириладими? / . / Нуқуқ ва бurch №3 2019 й. 33-34 бет.

Меҳнат кодекснинг 90-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида ариза бериши, иш берувчи эса – у берилган кундан эътиборан **уч кундан кечиктирмай** кўриб чиқилиши лозим. Бундан уч кунлик муддатнинг ўтиши ариза берилган куннинг эртасидан эътиборан бошланади.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини ёзма шаклда маълум қилиши керак. Агар ходим, унинг талабини асоссиз рад этишди деб ҳисобласа, у МК 9-моддасида санаб ўтилган органларга шикоят қилиши мумкин.

ЎзР МК 96-моддаси еттинчи қисмига мувофиқ, меҳнат шартларини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади.

БОШҚА ИШГА ЎТКАЗИШ

Бошқа ишга ўтказишда, меҳнат шартномасини ўзгартиришнинг бошқа турларидан фарқли ўлароқ, доим меҳнат функциясининг ўзгариши назарда тутилади.

ЎзР Меҳнат кодексига доимий ва вақтинчалик бошқа ишга ўтказишлар назарда тутилган. Бундай бошқа ишга ўтказишларнинг моҳиятини яхшироқ тушуниш мақсадида аввал вақтинчалик ва доимий бошқа ишга ўтказишларнинг асосий ўхшашликларига тўхталамиз.

ВАҚТИНЧА ВА ДОИМИЙ БОШҚА ИШГА ЎТКАЗИШЛАРНИНГ АСОСИЙ ЎХШАШЛИКЛАРИ

Биринчи ўхшашлик. Доимий бошқа ишга ўтказишда ҳам, вақтинча бошқа ишга ўтказишда ҳам ходимнинг меҳнат функцияси ўзгаради, яъни унга бошқа мутахасислик, малака ва лавозимга оид иш топширилади. Шу билан бир вақтда амалиётда шундай ҳолатлар учраб турадики, ходим бир ишга қабул қилинади, амалда эса бошқа ишни бажаради.

Бундай ҳолларда ходим расмий қабул қилинган иш бўйича вазифаларни бажариш ҳақидаги таклиф бошқа ишга ўтказиш, яъни бошқа мутахасислик, малака ёки лавозимга оид иш топширилиши сифатида қаралади. Ходимга, меҳнат шартномасида шартлашилганлардан ташқари, янги қўшимча вазифаларнинг топширилиши (масалан, бир неча касб(лавозимлар)да ишлаш, хизмат кўрсатиш зонасини, бажариладиган

ишлар ҳажмини кенгайтириш, якка тартибда ишлаган ходимни комплекс бригада таркибига киритиш тартибида ва ҳ.к.) ҳам меҳнат функциясининг ўзгартирилиши сифатида қаралмоғи даркор.

Шу билан бирга, агар ходимнинг меҳнат функцияси унинг розилиги билан кенгайтирилган ва бу меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, кейинчалик келишилган мутахассисликларнинг бирортаси бўйича меҳнат вазифаларини бажаришдан узрли сабабларсиз бош тортиш ходим томонидан меҳнат интизомининг бузилиши сифатида қаралиши ва бу қонунчилик талабларига риоя қилган ҳолда интизомий жазо чораларини қўллашга олиб келиши мумкин.

Иккинчи ўхшашлик. Бошқа ишга ўтказиш, шу жумаладан вақтинча ўтказиш, фақат бир корхона доирасида амалга оширилиши мумкин. Бошқа корхонага ўтганда меҳнат шартномасининг бир тарафи – иш берувчи ўзгариши боис, ходим билан янги меҳнат шартномаси тузилади, демак, бундай бошқа ишга ўтказилиши аввалги меҳнат шартномасининг ўзгартирилиши сифатида қаралиши мумкин эмас.

Учинчи ўхшашлик. ЎзР МК 178- моддасига мувофиқ, ҳар бир ходим ўзига юклатилган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим. Ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаришга киришишдан аввал янги иш(лавозим) бўйича меҳнат вазифалари билан имзо чектириб таништирилиши лозим. Янги меҳнат вазифалари билан танишириш дастлабки тусга эга бўлиши керак. Ходимни у ўтказилаётган иш билан таниширмаслик меҳнат низосини келтириб чиқариши ва бошқа ишга ўтказишни ноқонуний деб ҳисобланишига олиб келиши мумкин. Шу билан бирга, агар ходим муносиб тарзда янги меҳнат вазифалари билан таништирилган, бошқа ишга ўтказилишида рози бўлиб, уларни бажаришга киришган бўлса, кейинчалик ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини бажаришдан асоссиз бош тортиши ёки бажармаслиги (лозим тарзда бажармаслиги) ноқонунийдир.

Тўртинчи ўхшашлик. Доимий ёки вақтинчалик бошқа ишга ўтказиш меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган шартларга риоя қилган ҳолда амалга оширилади.

ДОИМИЙ ВА ВАҚТИНЧА БОШҚА ИШГА ЎТКАЗИШЛАРНИНГ АСОСИЙ ФАРҚЛАРИ

Биринчи фарқ. Вақтинча бошқа ишга фақат муайян муддатга ўтказилади ва фақат муддатли тусга эга. Доимий бошқа ишга ўтказишда эса унинг муддати шартлашилмайди. Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг

муҳим шарти –бошқа ишга ўтказишнинг муайян муддати (давомийлиги) белгиланиши. Бунда вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати унга асос бўлган сабабларга боғлиқ (хомиладорлик, икки ёшга тўлмаган фарзанди борлиги, асосий ходимнинг ишда йўқлиги). Ҳар қандай ҳолатда бошқа ишга ўтлазиш муддати тегишли тарзда қайд этилиши ва буйруқ билан расмийлаштирилиши керак.

Иккинчи фарқи. Ҳам ходимнинг, ҳам иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Барча доимий бошқа ишга ўтказишларда эса ходимнинг розилиги талаб этилади. ЎзР МК 177-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб этишга ҳақли эмас. Доимий бошқа ишга фақат ходимнинг розилиги билан ўтказилар экан, бундай розилик меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар кўринишида ёзма шаклда аниқ ва қатъий ифодаланган бўлиши керак. Барча ҳолатларда доимий бошқа ишга ўтказиш учун асос ва ходим розилигининг тасдиғи –меҳнат шартномасига ўзгартиришлар киритилиши ва уларнинг тарафлар имзоси билан мустаҳкамланишидир. Амалиётда меҳнат шартномасига ўзгаришлар, киритишлардан олдин ходимнинг мурожати, ходимнинг бевосита раҳбарининг ёки бошқа раҳбарнинг билдиргиси ва бошқалар бўлиши мумкин.

Учинчи фарқи. Умумий қоидага биноан бошқа ишга ўтказишлар тарафларнинг келишувига биноан амалга оширилади. Шу билан бирга, алоҳида ҳолларда ЎзР Меҳнат кодексида иш берувчи бошқа доимий ишга ўтказиш мажбурияти юклатилади. Чунончи, ЎзР МК 92-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, агар обектив сабабларга кўра меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириши мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахасислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни (ходим бажараётган ишига ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, мутахасислиги бўйича бир мунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишни), бундай иш бўлмаган тақдирда эса,- корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

ИШ ЖОЙИНИНГ ЎЗГАРИШИ

МК 91-моддасига мувофиқ, агар иш жойини ўзгартириш меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган бўлса, меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди. Ходим ўз меҳнат функцияларини бажарадиган ишлаб чиқариш майдонининг

зарур асбоблар, ускуналар ва ҳоказолар билан жиҳозланган аниқ участкаси иш жойи ҳисобланади.

Иш жойини ўзгартириш тартиби бундай ўзгартириш ходим билан тузилган меҳнат шартномасида шартлашилган ёки шартлашилмаганига боғлиқ.

Шу муносабатда амалиётда кўпинча, ходимнинг иш жойини унинг розилигисиз ўзгартириш мумкинми деган савол юзага келади. Масалан, ушбу корхона доирасида бўлиб, хизмат, бошқа таркибий бўлинмани ўзгартириш муносабати билан. Амалий аҳамиятга эга бўлган яна битта масала бошқа ишга ўтказишларни иш жойининг ўзгартирилишидан қатъий назарда тутилмаган иш жойининг ўзгартирилишида ходимнинг розилиги талаб этилмайди, аммо ходимни бошқа ишга фақат унинг розилиги талаб этилмайди, аммо ходимни бошқа ишга фақат унинг розилиги билан ўтказиш мумкин, ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолишлар бундан мустасно.

Шунинг учун қонунчиликни қўллаганда хатоларга йўл қўймаслик учун ҳар бир алоҳида ҳолатда: фақат ходимнинг иш жойи ўзгардимиз, ёки унинг меҳнат функцияси (мутахасислик, малака ёки лавозим) ўзгардимиз, аниқлаштириб олиш зарур.

ХОДИМНИНГ МЕҲНАТ ФУНКЦИЯСИ ЎЗГАРДИМИ, ЙЎҚМИ, ҚАНДАЙ АНИҚЛАШ МУМКИН.

Ходимнинг меҳнат функцияси ўзгарганлиги ёки ўзгармаганлиги ҳақида масалани тўғри ҳал қилиш учун унинг эски ва янги номини таққослашнинг ўзи етарли бўлмайди, бу ерда ходимнинг функционал вазифалари қанчалик ўзгарганини аниқлаш зарур. Шу муносабатда, агар иш жойи ўзгарганда ходимнинг меҳнат функцияси (мутахасислиги, малакаси ёки лавозими) ўзгарса, бошқа ишга ўтказиш ҳақида гап кетаётган бўлади ва бу ходимнинг розилигини талаб қилади.

Эсда тутинг!

1. ЎзР МК 96-моддаси еттинчи қисмига мувофиқ, меҳнат шартларини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

2. Меҳнат шартномасида аниқ шартлашилган иш жойини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқаришга ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

3. Агар меҳнат шартномасида аниқ иш жойи кўрсатилмаган бўлса, иш жойини ўзгартириш учун фақат иш берувчининг иш жойини ўзгартириш

ҳақидаги буйруғи асос бўлади. Бундай ўзгартиришини ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиш бу ҳолда талаб этилмайди.

ЛАВОЗИМНИНГ ҚАЙТА НОМЛАНИШИ

Лавозимнинг қайта номланиши ва иш жойининг ўзгартирилиши –бу бир хил тушунчалар эмас, чунки лавозим номи ўзгарганда доим ҳам иш жойи ўзгаравермайди. Бундан ташқари, лавозимнинг номи мажбурий тартибда меҳнат шартномасида кўрсатилса (МК 73- модда), иш жойига нисбатан бундай талаб йўқ.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат шартларини ўзгартириш, иш жойини ўзгартириш ва бошқа ишга ўтказишлар Меҳнат кодексида тартибга солинган бўлса, лавозимни қайта номлашга талаблар қонунчиликда ўрнатилмаган. Бу амалиётда муайян саволларни юзага келтиради ва кўпинча бундай вазиятда иш беручи томонидан нотўғри қабул қилинишига олиб келади. Лавозимни қайта номлаш меҳнат шартларини ўзгартиш ва бошқа ишга ўтказишлардан шу билан фарқ қиладики, фақат меҳнат шартномасида кўрсатилган лавозимнинг ўзгаришини назарда тутуди ва меҳнат шартлари, меҳнат функциясининг мазмуни ва ҳажмига дахл қилмайди. Фақат лавозимнинг номи ўзгартирилишига яққол мисол унинг хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторига мувофиқлаштирилишидир, чунки штатлар жадвалида у ёки бу лавозим ва (ёки) касбни ва ходимлар тоифасини классификаторда қандай кўрсатилган бўлса, шундай қайд этиш керак.

Лавозимни қайта номлашининг иккита усули мавжуд

1
Хуқуқий ҳужжатлар қабул қилиниши, масалан, иш берувчи учун ҳам, ходим учун ҳам мажбурий бўлган Классификаторнинг тасдиқланиши муносабати билан.

2
Иш берувчининг ташаббуси билан тузилмани такомиллаштириш, корхона таркибий бўлинмаларини йириклаштириш ёки камайтириш муносабати билан.

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ АСОСЛАРИ ВА ТАРТИБИ

Меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ низоларни кўриб чиқишга алоҳида эътибор қаратиш лозим, чунки меҳнат шартномасини бекор қилишда йўл қўйилган қоидабузарликлар оғир ижтимоий оқибатларни келтириб чиқаради, меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини

тасарруф этиш, касб ва фаолият турини танлаш каби меҳнат муносабатларини тартибга солиш тамойилларининг бузилишига олиб келади.

Таъкидлаш лозимки, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъий назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади (МК 269-моддасининг 2-қисми).

Тадқиқотчи М.Каримжонов меҳнат шартномасини бекор қилинишида иш берувчининг манфаатлари ҳисобга олинмаслиги, айниқса ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда Меҳнат кодексининг 237-моддасида белгиланган талаблар, ходимнинг нолойиқлиги ёки ишни уддалай олмаслигини исботловчи фактлар бўлса ҳам, базан иш берувчилар малакаси ва меҳнат унумдорлиги паст бўлган ходимлар билан ишлашга мажбур бўлиши, бу эса иш берувчига қимматга тушушини таъкидлайди.⁹

2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устивор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили”да амалга оширишга оид давлат дустуридамеҳнат муносабатларини такомиллаштириш мақсадида Меҳнат кодексининг янги таҳририни ишлаб чиқиш ва ушбу кодексда иш берувчининг ҳам манфаатларини ифодаладиган нормаларни назарда тутиш лозимлиги кўрсатиб ўтилган эди.

МКНИНГ 97-МОДДАСИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШНИНГ АСОСЛАРИНИ БИР НЕЧА ТУРГА (ТОИФАГА) БЎЛИНГАН

⁹ М.Каримжонов. Меҳнат шартномасини бекор қилиш, бунда иш берувчининг манфаатлари ҳам ҳисобга олинадими? // Нуқуқ ва бurch №1/ 2021 й. 35-36 бет.



Ишга тиклаш тўғрисидаги ишларда исботлаш предметида ишдан бўшатиш асослари ва ҳар бир ишнинг ҳолатини белгиловчи кенг доирадаги аниқ ҳолатлар киради. Ишга тиклаш тўғрисида ишларни кўриб чиқишда барча турдаги исботлаш воситаларидан фойдаланиш мумкин, бироқ ёзма далиллар, тарафлар ва учинчи шахсларнинг тушунтиришлари, гувоҳларнинг кўрсат- маларидан кўпроқ фойдаланилади; ишнинг муайян ҳолатлари ва ишдан бўшатиш асосларига қараб ашёвий далиллар, экспертларнинг хулосаси, шунингдек, ФПКнинг 56-моддасида келтирилган исботлашнинг бошқа воситаларидан ҳам фойдаланилади.

Ишга тиклаш тўғрисида ишларни кўриб чиқишда ишни кўриб чиқиш учун керакли далиллар одатда жавобгарда бўлганини инобатга олган ҳолда, даъвогарлар суд процессининг дастлабки босқичида далилларни талаб қилиб олиш ҳақида судга илтимоснома тақдим этишлари лозим, суд эса уларнинг илтимосномасига кўра далилларни тўплаш ва талаб қилиб олишда уларга ёрдам кўрсатиши лозим.

Ишга тиклаш тўғрисидаги ишларнинг қарийб барчасини кўриб чиқишда исботлашнинг умумий қондаси амал қилади — ҳар бир тараф ўзининг талаблари ва эътирозларига асос қилиб кўрсатган ҳолатларни исботлаши шарт, яъни жавобгар судда ходимни ишдан бўшатишнинг қонунийлигини, ходим эса ишдан бўшатишнинг ноқонунийлигини исботлайди.

Қўйида ишдан бўшатишнинг асосларига қараб ишга тиклаш тўғрисидаги даъво аризалари бўйича яқка меҳнат низоларини умумий юрисдикция судларида кўриб чиқишнинг ўзига хос хусусиятларига тўхталиб ўтиш лозим топилди.

А

Тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин

Бироқ, МКда мазкур асосга фақатгина битта жумла келтирилгани учун, ушбу норма умумий хусусиятга эга бўлиб кўпгина амалий саволларга жавоб бермайди. Масалан, келишув қайси шаклда расмийлаштирилиши лозим; келишувда меҳнат шартномаси дарҳол эмас, балки бир неча ойдан кейин бекор қилиниши назарда тутилиши мумкинми; тарафларнинг келишувига биноан ҳомиладор аёл билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми. Ўзбекистон Республикаси МК тасдиқланганидан сўнг туғиладиган саволларга жавоб бера оладиган муайян суд амалиёти шаклланди.

Тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун бир тарафнинг эмас, балки иккала тарафнинг хоҳиши лозим. Меҳнат муносабатлари ўзаро келишув асосида бекор қилинади ва шу йўсинда тарафлар манфаатининг мувозанати таъминланади.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ташаббускори ходимнинг ўзи ёки иш берувчи бўлиши мумкин, ҳар қандай ҳолатда ҳам хоҳиш билдириш келишилган бўлиши лозим.

Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги келишув тарафлар ўртасида ёзма шаклда тузилган бўлса ва меҳнатга оид қонун ҳужжатла-рига зид бўлмаса, унда у тарафлар учун юридик аҳамиятга эга бўлган оқибатларни келтириб чиқаради. Келишувни алоҳида ёзма ҳужжат кўринишида, иккала тарафнинг имзоси билан расмийлаштириш кўпгина тушунмовчиликларни, меҳнат ҳуқуқи нормаларини нотўғри талқин қилишни бартараф этар эди. Бироқ, МКнинг 97-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида келишувнинг шаклига нисбатан талаб мавжуд эмас. Шунга кўра, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ёзма аризаси ва унинг устига қўйилган иш берувчининг ёзма кўрсатмаси тарафлар келишувга эришганликларини билдиради.

Шуни назарда тутиш керакки, тарафлар ўртасида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида келишув оғзаки тузилиши мумкин эмас. Бу ҳолат шу нарса билан боғлиқки, Ўзбекистон Республикаси МКнинг 74-моддаси меҳнат шартномасини ёзма шаклда тузилишини талаб қилади. Тарафлар келишуви ёзма шаклда тузилган ҳужжатда келтирилган ҳуқуқ ва мажбуриятларни бекор қилаётгани учун, уни бекор қилиш тўғрисидаги келишув ҳам ёзма шаклда бўлиши лозим.

Ходимлар асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги келишув устидан шикоят беришда энг кенг тарқалган асос сифатида ҳужжатга

мажбурлов остида қўл қўйганликларини важ қилиб келтиришга ҳаракат қилишади. Ихтиёрийликнинг мавжуд бўлмаслиги, меҳнат қонунчи- лигининг тамойилига кўра, тарафлар имзолаган ҳужжатнинг кучини бекор қилади. Бироқ, келишувга босим остида қўл қўйилганлигини тасдиқловчи ҳолатларни исботлаш мажбурияти ходимнинг ўзига юкланади. Ходим хоҳишининг ҳаққонийлигини аниқлашда, суд барча эътиборга молик ҳолатларга баҳо беради.

Масалан, суд ходимнинг олий юридик маълумотга эга эканлигини ҳисобга олиши мумкин. Бу нарса ушбу ходим бундай ҳаракатларнинг ҳуқуқий оқибатларини олдиндан англаб етиши кераклигини англатади.

Келишув (ариза)нинг матни; ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилишга қадар бўлган меҳнат муносабатларини бекор қилиш истагига оид далиллар; меҳнат шартномасини бекор қилишнинг сабаблари; меҳнат шартномасини бекор қилишнинг оқибатлари, шу жумладан, ходим ва уни оиласининг моддий таъминланганлиги каби ҳолатлар батафсил таҳлил қилиниши лозим. Агар ходим унга босим ўтказилганлигини исботлай олмаса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида келишув кучда қолиши лозим, чунки, мажбурлаш ва хоҳиш билдиришнинг мавжуд эмаслигига оид далиллар бўлмаган ҳолда буйруқни ғайриқонуний деб топиш мумкин эмас.

Бу муҳим!



Агар ходим келишувни имзолашга мажбурлашганлигини исботлай олса, суд келишувни ғайриқонуний деб топади, бу келишув ҳуқуқий оқибатлар келтириб чиқармайди ва ходим ишга тикланиши лозим бўлади

Эслаб қолинг!



Тарафларнинг келишувига биноан ҳомиладор аёл билан ҳам меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин

Шуни ҳисобга олиш лозимки, иш берувчига маълум бўлмаган ҳомиладорлик фактининг мавжудлиги, тарафлар ўртасида тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги келишувни ҳақиқий эмас деб топишга асос бўла олмайди.

Агар меҳнат шартномаси ходим касаллиги даврида бекор қилинса, шуни билиш лозимки, ходимга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси унинг меҳнат қобилияти тўлиқ тиклангунига қадар тўланади.

Қонун мазмунидан келиб чиққан ҳолда, тарафлар ўртасида ўзаро розилик мавжуд бўлганда, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги келишувни ҳам бекор қилиш мумкин.

Келишувни бекор қилиш тўғрисидаги тарафлар розилиги нафақат имзоланган келишув ёки ходимнинг иш берувчига берган аризаси ва унга асосан ходимни ишдан бўшатиш ҳақида илгари чиқарилган буйруқни бекор қилиш ҳақидаги буйруқдан, балки, меҳнат муносабатлари тарафларининг ҳақиқатда қилинган ҳатти-ҳаракатларидан ҳам келиб чиқиши мумкин.

Агар ходим меҳнат вазифаларини бажаришни тўхтатмаган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқмаган бўлса, иш вақтини ҳисобга олишнинг табели юритилаётган бўлса ёки тарафларнинг бошқа ҳақиқатда ҳатти-ҳаракати уларнинг олдинги келишуви бекор қилинганлигини кўрсатиб турса, ходим ва иш берувчи ўртасидаги муносабатлар улар илгари тузган меҳнат шартномаси асосида давом этмоқда, деб ҳисобланиши лозим.



Меҳнат шартномасини тарафлардан бирининг ташаббуси билан бекор қилиш

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш меҳнат шартномасини бекор қилишнинг энг кўп тарқалган асосларидан бири ҳамда меҳнат қилиш эркинлиги конституциявий тамойилини амалга оширишнинг шакллари билан бири ҳисобланади. Мазкур асос меҳнат шартномасини бекор қилиш учун тарафларнинг келишуви каби асос билан ниҳоятда ҳамоҳангдир.

Уларнинг фарқи шундан иборатки, меҳнат шартномасини ушбу асосда бекор қилиш учун меҳнат шартномасининг фақатгина битта тарафининг — ходимнинг хоҳиш билдириши етарлидир, меҳнат шартномасининг иккинчи тарафига — иш берувчига эса — ушбу хоҳиш билдиришни қабул қилиш ҳамда қонун билан белгиланган тартибда ходимга меҳнат дафтарчасини бериш ва у билан ҳисоб-китоб қилиш мажбурияти юкланади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг тегишли қарорида меҳнат шартномасини мазкур асосга кўра, бекор қилишга ходим шу корхонадаги ишни ҳақиқатда ташлаб кетиш истагини билдирган ёзма аризасига биноан йўл қўйилади, деб белгиланган. Ишдан бўшаш ҳақида аризада

ходимнинг ишдан бўшаш ҳақида қарор қабул қилиш сабаблардан қатъий назар ҳеч қандай шартлар бўлмаслиги лозим.

Бу нарса шу ҳолат билан боғлиқки, кўпчилик ҳолларда меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги иш берувчининг буйруғи устидан шикоят берилганда, иш берувчи ходимни ариза ёзишга мажбурлади, деган ваз кўрсатилади.

Шунинг учун суд даъвогарнинг ишдан ўз хоҳишига кўра бўшаши ҳақидаги аризасини иш берувчининг қистови натижасида берганлиги тўғрисидаги вазларини синчковлик билан текшириши лозим. Ушбу ҳолатни исботлаш даъвогарга юкланади.

Меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилиш тўғрисидаги ариза қистов натижасида турли сабабларга асосланиб ёзилган бўлиши мумкин. Буларга ходимнинг ҳуқуқларини очиқдан-очиқ бузувчи раҳбариятнинг қандайдир ҳаракати (куч ишлатиш, таҳдид ва бошқалар) ёки ҳаракатсизлиги масалан, ходимнинг ҳуқуқлари бузилган ҳолларда раҳбариятнинг буни маъқуллаши киради.

Ўз вазларини тасдиғи сифатида ходим турли ёзма далиллар, гувоҳларнинг кўрсатмаларини келтириши мумкин. Бироқ, шунинг назарда тутмоқ лозимки, кўпгина ҳолларда меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳақиқий асосларини яшириш учун ёзилади (масалан, интизомий қоидабузарлик учун иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилмоқчи бўлганда). Бу ҳолатда ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси мажбурлов сифатида тан олинмайди ва бундай ҳолатлар учун белгиланган оқибатларни — ишга тиклаш, мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва маънавий зарар учун компенсация тўлашликни келтириб чиқармайди.

Меҳнат қонун ҳужжатларига асосан ходим ишдан бўшашидан камида икки ҳафта олдин иш берувчини у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзма равишда огоҳлантириши шарт.

Икки ҳафталик муддат-бир томондан иш берувчига бошқа мутахассис топишга ва ишлаб чиқариш жараёнининг одатий йўналишини бузмаслик имкониятини, иккинчи томондан ходимга мазкур муддат давомида ўз қарорини ўзгартириш ва берган аризасини қайтариб олиш ҳуқуқини беради.

Мазкур муддат тарафлар ўртасидаги келишувга биноан қисқартирилиши мумкин. Шу билан бирга, МК 99-моддасининг 5-қисмида қўшимча равишда умумий асосларнинг турлари белгиланган бўлиб, уларга кўра ходим икки ҳафталик муддатни кутмасдан, меҳнат муносабатларини дарҳол ёки ходим кўрсатган муддатда бекор қилиш ҳуқуқига эга.

Масалан, ходимнинг ишни давом эттира олмаслиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга

сайланганлиги ва бошқа ҳоллар). Бундан ташқари, меҳнат ҳуқуқи нормалари мавжуд бўлган қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар, локал норматив ҳужжатлар, жамоа шартномалари, келишувлари ёки меҳнат шартномаси шартлари бузилиш ҳолатлари иш берувчи томонидан аниқланганда, иш берувчи ходимнинг аризасида кўрсатилган муддатда меҳнат шартномасини бекор қилиши шарт.

Бунда, шу нарсани назарда тутиш лозимки, кўрсатиб ўтилган қоидабузарликлар меҳнатга оид қонун ҳужжатлари устидан давлат назорати ва текширувни амалга оширувчи органлар, касаба уюшмалари, меҳнат низолари комиссияси ва суд томонидан аниқланиши мумкин. МКда ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини давом эттиришга тўсқинлик қиладиган ҳолатлар рўйхати қатъий белгиланмаган. Хусусан, бунга қўшимча қилиб ходимнинг эри (хотини) чет элга янги хизмат жойига ишга юборилганлигини киритиш ҳам мумкин.

Демак, агар хоҳиш билдириш ходимнинг ўзидан чиқса ва бунда талаб этилган ариза бериш шаклига риоя қилинган бўлса, бундай муддатларда меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин. Ходимнинг касаллик варақаси бўйича ҳақ тўлаш оддий тартибда амалга оширилиши лозим. Агарда ходим томонидан унинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза берилган бўлса ва ходим касал бўлиб қолса, белгиланган икки ҳафталик муддат тўхтатилмайди ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида бўйруқ ходим касаллик варақасида бўлган даврда чиқарилиши мумкин ва бунда касаллик варақаси бўйича ҳақ тўлиқ тўланиши лозим.

<p>Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам</p> <p>икки ҳафта олдин бу ҳақда</p> <p>иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб бекор қилишга ҳақлидир</p> 	<p>Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси</p> <p>огоҳлантириш муддати</p> <p>тугамасдан олдин ҳам</p> <p>бекор қилиниши мумкин</p> 
--	---

Ходим ўз навбатида ўз меҳнат мажбуриятларини ички меҳнат тартиби қоидаларига, мансаб йўриқномаси ва бошқаларга бўйсунган ҳолда одатий тарзда бажариб бориши лозим. Масалан, агар ходим огоҳлантириш муддати давомида ишга чиқмаса ёки уни ўзбошимчалик билан ташлаб кетса, у ҳолда ходим прогул учун тегишли асосларда ишдан бўшатилади. Шундай қилиб, ходим МК 99-моддасига кўра ишдан бўшатиладиганда судга ишга тиклаш тўғрисида даъво аризаси билан мурожаат қилганда, суд ишнинг муайян ҳолатларига қараб, қуйидагиларни текширади:

- ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза қандай ҳолатлар остида ёзилганлиги;
- ходим ҳақиқатда ҳам меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилиш ниятида бўлганлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилишнинг сабаблари, бекор қилиш мажбурлаш орқали (иш берувчининг босими остида) бўлмаганлиги;
- ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилмаганлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш ходим учун ноқулай меҳнат шартларини яратиш билан боғлиқ бўлмаганлиги;
- ходим учун икки ҳафталик огоҳлантириш муддати берилганлиги;
- белгиланган огоҳлантириш муддати давомида ходим ўз хоҳишига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида берган аризасини қайтариб олмаганлиги ва бошқалар.

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ИШ БЕРУВЧИНИНГ ТАШАББУСИ БИЛАН БЕКОР ҚИЛИШ

Меҳнат қилиш ҳуқуқининг асосий кафолатларидан бири бу меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг қонун билан ўрнатилган асосларининг чекланган рўйхати белгиланганлигидир. (МКнинг 100-моддаси).

Асосларнинг биринчилари меҳнат вазифаларини бажаришларидан қатъий назар барча ходимларга тааллуққидир ва шунинг учун улар умумий асослар ҳисобланади, бошқалари эса — алоҳида тоифадаги ходимларга (масалан, моддий масъулиятга эга шахслар, раҳбарлар, уларнинг ўринбосарлари ва бош бухгалтерлар, тарбиявий вазифаларни бажарувчи шахслар ва ҳ. к.) тааллуққидир ва улар қўшимча асослар ҳисобланади. Баъзи асослар ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга боғлиқ бўлади ва ходимнинг айби мавжудлигини инобатга олмайди (ташкilotнинг тугатилиши ва ходимлар штати ёки сонининг қисқариши), лекин алоҳида ҳолларда эса унинг шахсий фазилатларига боғлиқ бўлади (эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига нолайиқлиги).

Асосларнинг бошқалари эса — улар эса кўпчиликдир — ходимнинг айбли ҳаракати (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ ва бу асосларнинг баъзилари асосида меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо ҳисобланади, бу эса ўз-ўзидан махсус қоидаларга амал қилинишини талаб қилади. Қонун билан ушбу асосларнинг ҳар бирининг қўлланишига оид маълум қоидалар ўрнатилган ва судлар уларга амал қилинишини диққат билан текширадилар.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳолатлари меҳнат шартномасини бошқа асосларга кўра (меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳолатлари бундан

мустасно) бекор қилишга қараганда амалда энг кўп тарқалган асос ҳисобланади ва улар меҳнат низоларининг кўпайишига сабаб бўлади.

М.Гасанов ва Е.Соколовлар иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қуйидаги талабларга риоя этилиши лозимлигини таъкидлайди:

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосланган бўлиши;

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартибига қўйиладиган талабларга қаттиқ риоя этилган бўлиши;

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асосларга кўра бекор қилиш чоғида (МК 100-моддаси 2-қисмининг 1,2 ва 6 бандлари) иш берувчи ходимга Меҳнат кодексининг 67-моддасида назарда тутилган кафолатларни бериши керак;

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда жамоа келишуви, шунингдек, корхонанинг жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатларда ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилган талаблар бажарилиши керак.¹⁰

Шуни назарда тутиш керакки, қонун меҳнат муносабатларининг барқарорлигини таъминлар экан, унга кўра меҳнат шартномаси (шу жумладан иш берувчининг ташаббуси билан ҳам) фақат шартномада ва МКда назарда тутилган асослардагина бекор қилиниши мумкин. Бу дегани, қонунлар ҳам, қонун ости ҳужжатлар ҳам, идоровий норматив ҳужжатлар ҳам, айниқса иш берувчи томонидан қабул қилинадиган локал норматив ҳужжатлар ҳам меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун қўшимча асослар белгиланиши мумкин эмас.

Умумий қоидаларга асосан, бундай қўшимча асослар ҳатто тарафларнинг келишуви билан тузиладиган меҳнат шартномасининг ўзида ҳам белгиланиши мумкин эмас. Бу қоидадан истиснони фақатгина МК билан белгиланган алоҳида тоифадаги ходимларга нисбатан меҳнат шартномасини унда назарда тутилган асослар билан бекор қилиш ҳолатлари (МК 97-моддасининг 5-қисми) ташкил қилади.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш иш берувчининг мажбурияти эмас, балки унинг ҳуқуқи ҳисобланади. Ўз ҳуқуқидан фойдаланиш масаласини, ҳам ташкилотнинг бевосита фаолияти билан боғлиқ муайян ишнинг ҳолатларидан келиб чиқиб (масалан, ишлаб чиқаришнинг пасайиши оқибатида ходимлар сонини қисқартириш зарурияти), ҳам бу жараёнга таъсир этувчи ходимнинг шахсий фазилатлари (масалан,

¹⁰ Ю.Гасанов, А.Соколов. Ўзбекистон меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари : Саволлар ва жавоблар // Масъул муҳаррир Э.Ҳалилов. –Т.: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” 1999 й. 196-197-бетлар.

эгаллаб турган лавозимига нолойиқлиги), айбли ҳатти-ҳаракати (масалан, меҳнат интизомини бузиши) ҳамда ходим билан боғлиқ алоҳида бошқа ҳолатлар (масалан, белгиланган ёшга тўлгач маълум лавозимларни эгаллай олмаслиги)ни ҳисобга олиб иш берувчининг ўзи мустақил ҳал қилади. МК иш берувчининг ходим билан тузилган меҳнат шартномасини унинг муддатидан қатъий назар бекор қилиш ҳуқуқини белгилайди. Иш берувчининг ташаббуси билан МКнинг 100-моддасида кўрсатилган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг аксарият қисми барча ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга нисбатан қўлланилиши мумкин (бу қоидадан истиснолари Кодекснинг ўзи билан белгиланган). Шу билан бирга, кўрсатилган моддада ва МКнинг бошқа моддаларида белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг алоҳида асослари фақатгина тегишли тоифадаги ходимларга нисбатан тадбиқ этилади.

Эслаб қолинг!



Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси (хоҳиш билдириши) билан бекор қилишни қуйидаги ҳолатлар мавжуд бўлганда қонуний ҳисоблаш мумкин:

- қонунда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси мавжудлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилишнинг белгиланган тартибига амал қилинганлиги;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида иш берувчи томонидан тегишли ҳужжат (буйруқ ёки фармойиш) қабул қилинганлиги;
- иш берувчи томонидан ходимга меҳнат қонунчилиги билан белгиланган барча кафолат ва компенсацияларнинг берилганлиги.

Шунинг учун ходим судга ишга тиклаш ҳақида даъво аризаси билан мурожаат қилганда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонуний- лигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчининг зиммасига ушбу даъвонинг жавобгари сифатида юклатилганлигини эсда тутиш лозим. Меҳнат қонун ҳужжатларининг амалдаги нормалари, суд амалиёти ва бошқа амалиётлар таҳлили меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг қатор муаммоли жиҳатларини ажратиш имконини беради.



Биринчидан, гарчи қонуний тартибга амал қилмаслик иш берувчига молиявий харажатларни келтириш хавфини солсада ва шунинг учун иш берувчи ушбу тартибга амал қилишдан бевосита манфаатдор бўлса-да, амалда асосан иш берувчининг

муаммолари меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тартибини бузиш билан боғлиқ бўлади

2

Иккинчидан, амалда интизомий жазони бекор қилиш ва ишга тиклаш билан боғлиқ низоларни ҳал қилишнинг хусусиятларини инобатга олиш лозим. Суд якка меҳнат низоларини ҳал қилувчи орган сифатида қонуний ва асосли қарор чиқариши лозим.

Интизомий жазони ёки ишга тиклаш билан боғлиқ ишларни тўғри ҳал қилиш борасида иш берувчи томонидан адолат, тенглик, мутаносиблик, қонунийлик, айб ва инсонпарварлик тамойилларига амал қилинганлиги аҳамиятга молик. Шу мақсадларда, иш берувчи нафақат ходим томонидан интизомий ножўя хатти-ҳаракат содир этилганини кўрсатувчи далилларни тақдим қилиши, балки, интизомий жазони қўллашда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги хулқ-атвори, меҳнатга муносабати ҳисобга олинганлигини ҳам кўрсатиши лозим.

Агар суд ишга тиклаш тўғрисида ишни кўриб чиқишда ножўя хатти-ҳаракат содир этилган, бироқ юқоридаги ҳолатлар инобатга олинмасдан меҳнат шартномаси бекор қилинган, деган хулосага келса, унда даъво қаноатлантирилиши мумкин. Лекин кўрсатилган ҳолатда суд меҳнат шартномасини бекор қилишни бошқа жазо билан алмаштириши мумкин эмас. Чунки МКга кўра ходимга нисбатан интизомий жазони қўллаш иш берувчининг ваколатига киради.

Ишга тиклаш ҳақидаги ишларни кўриб чиқиш жараёнида ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга МК билан берилган кафолатлардан у фойдаланаётган пайтда унинг ҳуқуқи суистеъмол қилинмаганлиги, умумҳуқуқий тамойилларга тўлиқ риоя этилганлиги (шу жумладан ходимлар томонидан ҳам) каби ҳолатлар ҳам инобатга олиниши лозим. Хусусан, меҳнат шартномасини бекор қилишда ходим томонидан вақтинча меҳнатга қобилиятсизликни яширишга ёки корхонанинг сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органининг асосланган фикрини олиш ёки юқори турувчи сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органининг розилигини олиш тартибига амал қилиш мажбурий бўлган ҳолларда, ходим касаба уюшмасининг аъзоси эканлигини ёхуд асосий иш жойидан озод қилинмаган ҳолда ташкилотнинг сайлаб қўйиладиган коллегиал касаба органи, унинг таркибий бўлинмалари (цех ва унга тенглаштирилган бўлинмадан қуйи бўлмаган) раҳбари (унинг ўринбосари) лавозимини эгаллаганлигини яширишга йўл қўйилмайди.

3

Учинчидан, алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари инобатга олинishi зарур.

4

Тўртинчидан, амалда “оддий” ходимларга берилган кафолатлар ташкилот раҳбарига ҳам тадбиқ этилиши кўпинча ҳисобга олинмайди.

МКнинг 6-моддаси билан шахснинг меҳнат ҳуқуқлари ва эркинликлари эгаллаб турган лавозимига қараб чекланишига йўл қўйилмаслигини, шунингдек, юридик шахснинг ваколатли органи ёки корхона мулкдори ёхуд корхона мулкдорининг ваколатли шахси (органи) томонидан ташкилот раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ўз моҳиятига кўра меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш эканлигини ҳисобга олган ҳолда ташкилот раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини унинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва таътиллarda бўлган даврида бекор қилиш мумкин эмас. МК 271-моддаси меҳнат шартномаси асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларнинг ҳуқуқий оқибатларини белгилайди. Буларнинг оқибати эса етарлича жиддийдир — ходим аввалги ишига тикланади.

МУДДАТЛИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ МУДДАТИ ТУГАШИ МУНОСАБАТИ БИЛАН БЕКОР ҚИЛИШ

Меҳнат шартномасининг муддати тугаганлиги (МК 105-модда) сабабли бекор қилинишининг қонунийлиги масаласида қуйидаги ҳолатларга эътибор қаратилиши лозим:

муддатли меҳнат шартномаси ходим билан асосли ҳолда тузилганми, яъни меҳнат шартномаси тузишда МКнинг 76-моддаси талаблари ҳисобга олинганми;

ишнинг шартномада келишилган муддати ҳақиқатда тугаганми;

меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўядиган МК 105-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларидаги муддатларга риоя этилганми;

ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёлларга муддати тугаганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинишида уларга қўшимча кафолатлар берилганми (МКнинг 237-моддаси).

Бу муҳим! муддатли меҳнат шартномалари фақат МКнинг 76-моддасида белгиланган ҳолатлар бўлганлиги сабабли номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда тузилиши мумкин.

Ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишга қуйидаги ҳолатлар мавжудлигида йўл қўйилиши мумкин:

бажариладиган ишнинг тафсилотида кўра бажариш учун ходим олинган ишни маълум бир муддат ўтгандан кейин объектив сабабларга кўра давом эттиришнинг имкони бўлмаслиги олдиндан маълум бўлганда, яъни у муддатли характерга эга бўлади;

бажариш учун ходим олинган ишни бажариш шартлари. Бунда ишнинг ўзи доимий характерга эга бўлсада, уни бажаришнинг шартлари ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишга тўсқинлик қилади (қонунларга мувофиқ ходимнинг иш жойи ва бошқалар сақланадиган меҳнат ва ижтимоий таътилларида бўлган вақтига бошқа ходимни ишга қабул қилиш);

ходимнинг манфаатлари, яъни у ёки бу ҳолатларга кўра муддатли меҳнат шартномаси тузилиши ходимнинг манфаатларига асосланган бўлганда.

Шуни назарда тутиш керакки, МКнинг 76-моддасида келтирилган ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш тўғрисидаги рўйхат қатъий чегараланган. Агар ходим билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси МКнинг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмаган ҳолда тузилган бўлса, бундай ҳолда шартноманинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса ишга номуайян муддатга биринчи иш кунидан бошлаб қабул қилинган ҳисобланади.

МКнинг 105-моддаси биринчи қисмига биноан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига унинг муддати тугаши кунда, шунингдек шартномадаги муддатнинг охирига ҳафтаси мобайнида йўл қўйилади.

Меҳнат қонунчилиги шартномадаги муддат тугаши билан уни бекор қилишга қарор қилган тараф бошқа тарафга олдиндан хабар беришни мажбурият сифатида кўзда тутмайди.

Эсда тутинг! Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга давом эттирилган деб ҳисобланади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан тугатилади.

МУДДАТЛИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ МУДДАТИ ТУГАШИ МУНОСАБАТИ БИЛАН БЕКОР ҚИЛИШ (МКНИНГ 105-МОДДАСИ)



Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади



Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.



Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ ТАРАФЛАР ИХТИЁРИГА БОҒЛИҚ БЎЛМАГАН ҲОЛАТЛАР БЎЙИЧА БЕКОР ҚИЛИШ



ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида, ходимга ишдан бўшатиш нафақаси тўлаши ва ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган ходим захирага бўшатишган ёки истеъфога чиққанлиги сабабли, агар хизматга чақирилиб, ишга қайтиб келиши кунигача уч ой ўтмаган бўлса (МК 68-моддаси 3-қисми) аввалги ишини бериши лозим



шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутати ва Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзоси ваколатлари муддати тугаганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси ҳамда Сенати тарқатиб юборилганлиги муносабати билан аввалги лавозимига (ишига) қайтган тақдирда, МК 106-моддасининг 2-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишликка, қонунларга асосан шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тиклашга иш берувчининг мажбурияти ҳисобланган ҳолларда йўл қўйилади.

Бундай ҳолларга қуйидагилар киради:

меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ходимни, суднинг ҳал қилув қарори, юқори турувчи орган, иш берувчи ўзининг қарори, шунингдек меҳнат ҳақидаги қонунларга риоя қилиш устидан назорат олиб борувчи (масалан, прокурор протести, меҳнат инспектори ёзишмаси) органлар талаби бўйича аввалги ишига тиклаш;

юқоридаги хатбошида қайд этилган органлар қарори ҳамда меҳнат низоларини кўрувчи комиссия қарори билан бошқа ишга ғайриқонуний кўчирилган ходимни аввалги ишига тиклаш;

ноқонуний судланиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабларининг қаноатлантирилиши (МК 271-моддаси 3-қисми);

ишга қабул қилишни рад этишнинг қонунсиз деб топилганлиги сабабли, ходимни ишга қабул қилинган деб топиш ҳақидаги даъвогарнинг талабини қаноатлантириш.

Бу муҳим! Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-банди бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга тегишли деб ҳисоблаши сабабли, шундай асосларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилишлик МК 106-моддасида кўрсатилган асослар бўйича ҳам касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз амалга оширилади.



ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишни 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 меҳнат шартномасининг МК 106-моддасининг 4-бандига асосан бекор қилинишига ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги ҳолларида йўл қўйилиши мумкин

Бундай ҳолларга, хусусан қўйидагилар киради:

суд ҳукмига кўра маълум мансабни эгаллаш ёки маълум фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинганларни суд томонидан тайинланган вақт давомида ишга қабул қилиш;

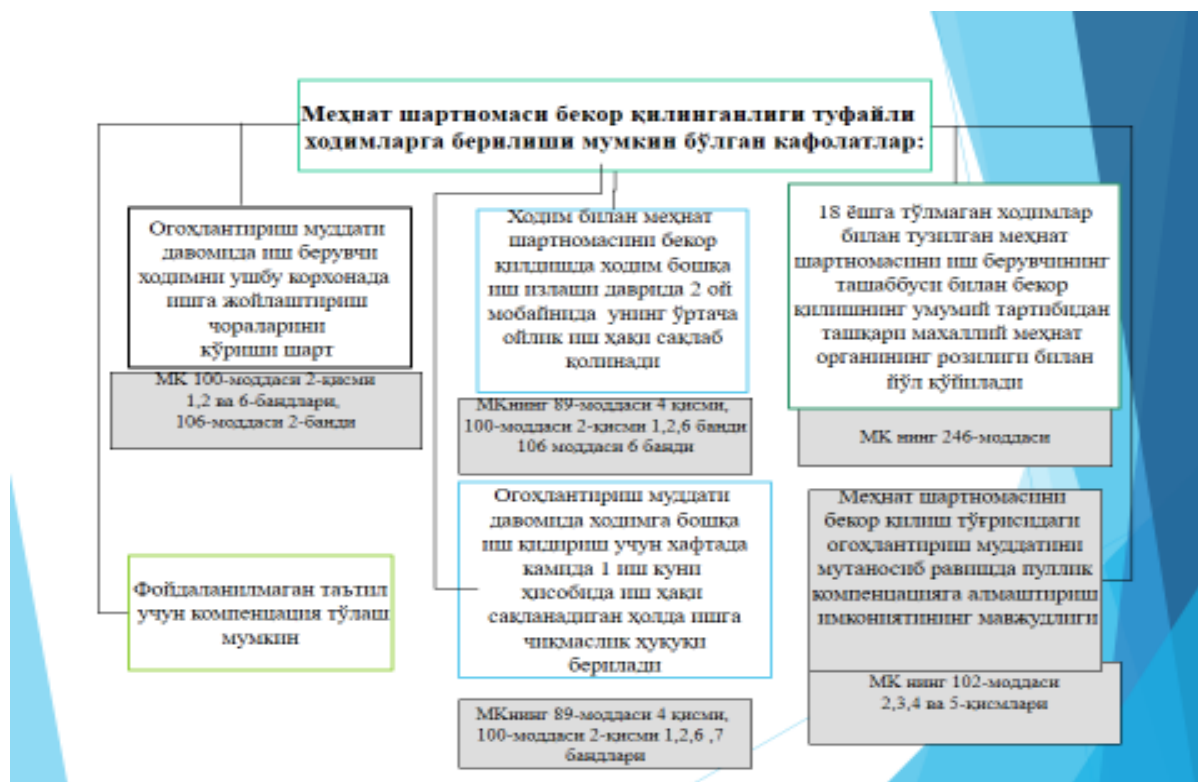
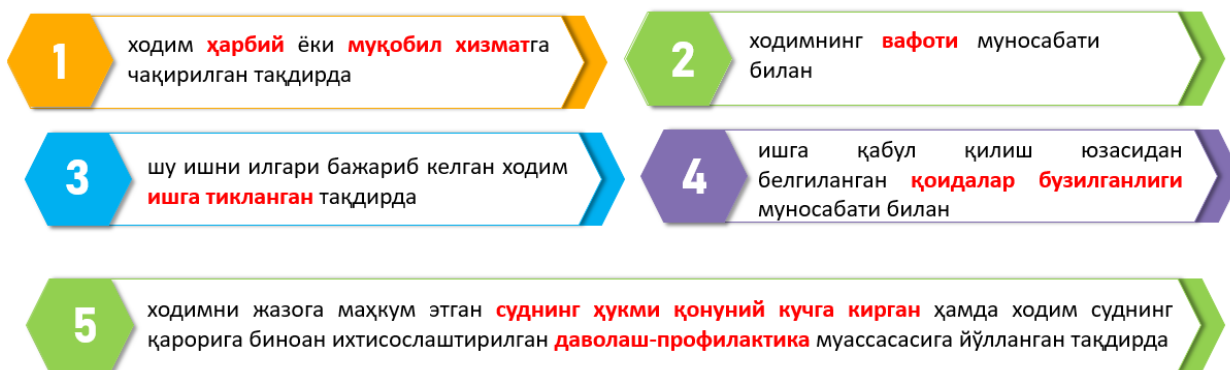
бир давлат корхонасида ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларни, башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бундай хизматчиларни ишга қабул қилиш (МК 79-модда). Қариндошларнинг биргаликда хизмат қилишларини тақиқлаш ҳақидаги қоидалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига 3-сонли иловада белгиланган (Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари, 1997 йил, 3-сон, 11-модда);

қонунлар томонидан вояга етмаганлар ва аёлларни жалб қилиш тақиқланган ишларга қабул қилиш.

Меҳнат муносабатларининг қайд этилган асосларга кўра бекор қилиниши билан боғлиқ низоларни кўраётиб судлар ишга қабул қилишда қандай аниқ бузилишга йўл қўйилганини ва бу меҳнат шартномасини бекор этишга асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслигини аниқламоғи зарурлиги белгиланган. Меҳнат шартномасининг МК 106-моддасининг 4-банди бўйича бекор этилишига, агар ишга қабул қилинишдаги бузилишни тузатиш мумкин бўлмаса ва бу ишни давом эттиришга тўсқинлик қилган ҳолдагина йўл қўйилиши мумкинлигини ёдда тутмоқ зарур бўлади.

Меҳнат шартномасининг МК 106-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилишга, тегишли қонун ҳужжати меҳнат муносабатларининг МК 106-моддасининг 1-5 бандларида санаб ўтилмаган меҳнат шартномаси қатнашчилари ихтиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлар бўйича бекор қилиниши мумкинлигини кўзда тутгандагина йўл қўйилади. Бундай ҳолатларга, хусусан 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 шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар (меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар, вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар) талабларига кўра бекор қилиниши (МК 247-модда), муқобил хизмат ўтаётганлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш муқобил хизмат органлари талабига кўра бекор қилиниши киради.

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ ТАРАФЛАР ИХТИЁРИГА БОҒЛИҚ БЎЛМАГАН ҲОЛАТЛАР БЎЙИЧА БЕКОР ҚИЛИНИШИ



Мавзу юзасидан казус ҳамда муаммоли саволарга жавоблар

1-казус

Корхонада Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлаш) зурати билан ўрта махсус маълумотга эга бўлган ходим А.Камол билан меҳнат шартномасини юқоридаги асос бўйича бекор қилди ва уни ўрнига корхонада юқори малакага эга бўлган лавозими иқсқартирилган Ш.Маликни розилигига кўра ўтказди. А.Камол иш берувчининг қароридан норози бўлиб судга мурожаат қилган эди суд корхонадаги штат қисқаришлари мақсадга мувофиқ эмас деган важ билан А.Камолни ишга тиклаш ҳақида қарор қабул қилди.

Савол: суд қарори қонунийми?

Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Жавоб: 1998 йил 17 апрелдаги Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарорининг 26 бандида берилган тушунтиришга мувофиқ ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлаш) ҳуқуқига эга бўлиб, лавозими штат жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги лавозимга ўтказиши ва бу лавозимни эгаллаб турган кам малакали ходим билан эса меҳнат шартномасини шу асосда бекор қилишга ҳақли эканлигини судлар назарда тутишлари лозим. Агар иш берувчи бу ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, суд бундай қайта жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақидаги масалани муҳокама этишга ҳақли эмас. Юқоридаги ҳолатда суд қарори қонуний эмас.

2-казус

Иш берувчи корхонада пенсия ёшига етган ва пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлган ходим Д. билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми, еттинчи банди яъни ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонунчиликка мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи вужудга келганлиги боис бекор қилиниши юзасидан Меҳнат кодексининг 102-моддасига мувофиқ огоҳлантирди. Ходим Д дастлаб огоҳлантиришнинг бутун муддати давомида ишлаши ва муддат туганидан сўнг қонунчиликда белгиланган кафолатларни олиб сўнгра меҳнат шартномасини бекор қилинишига рози эканлигини билдириди. Огоҳлантириш муддати берилган кундан 10 кун ўтиб ходим Д огоҳлантиришнинг қолган кунларини компенсация қилиб меҳнат шартномасини ўз хохишига кўра бекор қилиниши юзасидан иш берувчига ариза тақдим қилди.

Иш берувчи ходимни талабини қаноатлантириб, огоҳлантиришнинг 50 кунлик муддатини компенсация қилиш ва меҳнат шартномасини Меҳнат

кодексининг 99-моддаси иккинчи қисмига мауовфи бекор қилиш ҳақида буйруқ қабул қилди.

Савол: Иш берувчининг буйруғи қонунийми?

Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Жавоб: амалдаги Меҳнат кодексининг 102- моддасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш тартиби ва асослари кўрсатиб ўтилган бўлиб, ушбу модданинг биринчи қисми талабларига мувофиқ иш берувчи 100-модда иккинчи қисмининг 7-бандига мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт.

Ушбу модданинг иккинчи қисмига мувофиқ, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ушбу модда биринчи қисмининг 1 ва 2-бандларида назарда тутилган огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Агар ходим меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилишни сўраган бўлса бунда иш берувчи огоҳлантириш муддатининг қолган қисмини пуллик компенсацияга алмаштира олмайди ва бу ҳақида ходимга ёзма тушунтириш бериши, меҳнат шартномани ходим ташаббусига кўра бекор қилиниши оқибатларини тушунтириб ўтиши лозим.

Агар ходим пеллик компенсация олиш истаги бўлса унда меҳнат шартномани Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми, еттинчи банди билан бекор қилиши ва 109-моддадаги, шунингдек 67-моддадаги кафолатларни ходимга бериши керак.

3-казус

Ходим собиқ корхонасига нисбатан ишга тиклаш ва мажбурий прогул вақти учун пул ундиришни сўраб мурожаат қилди. Суд ишни кўриб чиқиб ходим айни вақтда бошқа ташкилотда асосий иш ўрнида ишлаётганлигини инобатга олиб уни ишга тиклашни мақсадга мувофиқ эмас, лекин 7 ой давомида мажбурий прогул вақти учун 10 миллион сўм ундириш ҳақида қўл қилув қарори чиқарди.

Савол: Суд қўл қилув қарори қонунийми?

Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Жавоб:

Меҳнат кодексининг 112-моддасининг иккинчи қисмига кўра суд Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига камида уч ойлик иш ҳақи миқдорида қўшимча ҳақ ундириб бериши лозим эди.

4-казус

2021 йилнинг 20 октябрь санасида ходим корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларини қўпол равишда бузиб корхонага маст ҳолда келган. Буни корхона ходимлар бўйича инспектори ва ходимнинг цех раҳбари ҳамда ишлаб чиқариш бўйича директор ўринбосарининг билдиргиси тасдиқлаганлиги сабабли иш берувчи ходимни профилактика инспектори ёрдамида тиббий текширувга чиқиш хати орқали юборди. Иш берувчи ходим билан меҳнат

шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшма қўмитасини розилигини 2021 йил 19 ноябрь куни олди. Меҳнат кодексининг 102-моддаси талабларига кўра ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун 3 кунлик огоҳлантиришни қўллаб меҳнат шартномасини 2021 йил 22 ноябрь куни бекор қилиш ҳақида буйруқ қабул қилди.

Савол: Иш берувчининг буйруғи қонунийми?

Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Жавоб. Йўқ бу ҳолда иш берувчи Меҳнат кодексининг 182-моддаси бешинчи қисми яъни интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилишига оид талабни бузган. Бу ҳолда иш берувчи Меҳнат кодексининг 102-моддасига мувофиқ огоҳлантириш мудатини пуллик компенсация билан алмаштириши лозим эди.

5-казус

Ходим муқобил хизматга чақирилганлиги сабабли иш берувчи ходимни ўз аризасига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиши лозимлиги ҳақида талаб қўйганлиги сабабли меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 99-моддаси тартибида иш берувчининг буйруғи билан бекор қилинди. Ходим муқобил хизматни тугатганидан сўнг корхонага 1 ойдан кейин корхонага ишга жойлашиш мақсадида мурожаат қилган вақтида иш берувчи у билан меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 99-моддасига кўра бекор қилингани сабабли қайта ишга олиш мажбурияти йўқлигини тушунтирди.

Савол: Иш берувчининг буйруғи қонунийми?

Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Жавоб: Йўқ бу ҳолда иш берувчининг меҳнат шартномани бекор қилиш ҳақидаги буйруғи қонуний эмас, чунки муқобил хизматга чақирилган ходимлар билан меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 106-моддасига кўра бекор қилиниши ва унга 109-модда тартибида бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши ва муқобил хизматни тугатганидан сўнг Меҳнат кодексининг 68-моддаси тўртинчи қисмига мувофиқ 3 ой ичида ходим ишга қабул қилишни сўраб мурожаат қилса уни ишга олиши шарт.

6-казус

Ходим дам олиш кунлари яқинларидан ҳабар олиш мақсадида Фарғона вилоятига жўнаб кетди ва у ерда хафтанинг душанба кунида синфдошининг тўйи бўлиши муносабати билан ишга бора олмаслиги ва шу сабабли ўзига муқаррар иш ҳақи сақланмайдиган таътил беришлари лозимлиги юзасидан корхона ходимлар бўлими инспекторига телефон орқали ҳабар берди. Иш берувчи эса ходим ишга қайтганидан сўнг унга сабабсиз ишга чиқмаганлиги учун унга хайфсан интизомий жазо чораси қўллаш ҳақида буйруқ чиқарди.

Савол: Иш берувчининг буйруғи қонунийми?

Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Меҳнат кодексининг 150-моддасига мувофиқ ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

1941 — 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга);

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Юқоридагиларга кўра мазкур ходим муқаррар тарзда иш ҳақи сақланмаган таътил олиш ҳуқуқига эга бўлмагани учун иш берувчининг интизомий жазо чораси қўллаш ҳақидаги буйруғи қонуний кучга эга.

7-казус

Шифохоналардан бирида ўрта тиббиёт ходимларининг меҳнат шартномаларига қуйидаги банд киритилган эди: «ходим зарур бўлган ҳолларда раҳбарнинг буйруғига биноан қўшимча меҳнат вазифаларини уларнинг тури, ҳажми, иш вақтидан қатъи назар бепул бажаришга мажбур». Бу ҳолда ҳозир бўлмаган ходимнинг ўрнига навбатдан ташқари навбатчиликка жалб этиш назарда тутилган.

Савол: меҳнат шартномасининг ушбу шarti меҳнат қонунчилиги талабларига мувофиқми?

Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Жавоб: Мазкур ҳолатда Меҳнат кодексининг иккита нормаси бузилган:

- МКнинг 5-моддаси, унда меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмаслиги белгиланган;

- МКнинг 16-моддаси, унда айтилишича, ҳар бир ходим ўз меҳнати учун ҳақ олиш ҳуқуқига эга.

8-казус

Фуқаро С.К 2021 йилда Тошкент ахборот технологиялар университетини тамомлаб, Тошкент шаҳар М.Улуғбек тумани халқ таълими бўлимига Замоनावий ахборот технологияларини жорий этиш бўлимига ахборот технологияларига хизмат кўрсатувчи сифатида ишга қабул қилинди. У билан тузилган меҳнат шартномасида асосий шартлардан бири сифатида дастлабки синовни ўташ ҳақида келишиб олинди ва унинг муддатини 3 ой қилиб белгилади. Мазкур ҳолатдан қаттиқ норози бўлган С.К Тошкент шаҳар халқ таълими ходимлари бирлашган касаба уюшма қўмитасига ариза билан мурожаат этди.

Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг

Жавоб: МКнинг 84-моддасига кўра, ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

9-казус

Фуқаро Б.С. “Баҳор” корхонасига қоравул сифатида 3 ойлик синов муддати билан ишга қабул қилинди. Дастлабки синов муддати даврида ходимга корхонадаги иш вақти ва иш режими мақул бўлмаганлиги сабабли синов муддати тугашига 20 кун қолганида Б.С. ўз ҳошишига кўра ишдан бўшашлик ҳақида ариза берди, бироқ корхона раҳбари унинг аризасини белгиланган 14 кунлик муддати даврида кўриб чиқмади ҳамда у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилмади. Дастлабки синов муддати тугагач эса иш берувчи ходим Б.С. томонидан ёзилган аризага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарди ва буйруқда ходим синодан ўта олмаганини, бунга сабаб қилиб эса корхонадаги иш режими ходимга мақул келмаганлигини кўрсатиб ўтди. Б.С. эса бу вақтда меҳнат муносабатларини давом эттириш истаги борлигини билдирди.

Савол: “Баҳор” корхонаси маъмуриятининг буйруғи қонунийми? Бу вазиятда иш берувчи қандай йўл тутиши лозим?

Жавоб: 1998 йил 17 апрелдаги Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор

қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарорининг 26 бандида берилган тушунтиришга мувофиқ 11-бандига мувофиқ, меҳнат шартномасини дастлабки синов муддати давомида ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишда қуйидагиларга эътибор бериш керак:

меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат ходимнинг ёзма аризаси асос бўлиб, у ҳақиқатдан унинг меҳнат муносабатларини бекор қилиш тўғрисидаги хоҳиш-истагини намоён этиши лозим. Бунда ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келган сабаблар аҳамиятга эга эмас.

қонунда ёки тарафлар келишувига асосан белгиланган огоҳлантириш муддатида ходим ўз аризасини қайтариб олишга ҳақли;

меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан қонунда ёки тарафлар келишган огоҳлантириш муддати тугамасдан ходимнинг розилигисиз бекор қилиши, ходимнинг талаби бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлади;

агар қонунда ёки тарафлар келишуви бўйича белгиланган огоҳлантириш муддати тугаган бўлсада, меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат муносабатларини ўз ташаббусига кўра бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади, шу ариза асосида меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

10- казус

Фуқаро Б.Усманов Миробод туманидаги 15-умумий ўрта таълим мактабига тарих фани ўқитувчиси сифатида ишга 2 ойлик синов муддати билан ишга қабул қилинди. Бу вақт мобайнида унинг олиб борган ўқув машғулотлари ўқувчилар ва уларнинг ота-оналари томонидан ижобий баҳоланди ва туман педогог ходимларига услубий кўрсатма сифатида унинг маъруза машғулотлари юборилди. Бироқ Б.Усманов бу давр мобайнида уйи мактабдан олислиги сабабли ўқув машғулотларига кечикиб келиш ҳолатлари мактаб директори ва унинг ўринбосари томонидан уч бора қайд қилинганлиги ва ундан бу ҳақида тушунтириш хатлари олинганлиги сабабли синов муддати тугаган кун иш берувчи у билан тузилган меҳнат шартномасини дастлабки синовдан ўтмаганлиги сабабли Меҳнат кодексининг 87-моддаси билан бекор қилди. Б.Усманов эса бундан норози бўлиб, судга мурожаат қилди.

Савол: Ушбу вазиятда иш берувчининг қарори қонунийми? Бу вазиятда иш берувчи қандай йўл тутishi лозим? Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Жавоб: 1998 йил 17 апрелдаги Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли

қарорининг 26 бандида берилган тушунтиришга мувофиқ 12-бандига мувофиқ, синовдан ўта олмаганлиги сабабли ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилинишининг қонунийлигига оид даъволарни кўришда судлар қуйидаги ҳолатларни эътиборга олиши керак:

иш берувчи бундай асослар билан фақат синовнинг натижалари қониқарсиз бўлганда, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли, ходимнинг меҳнат шартномасида белгиланган ишни бажара олмаслиги аниқ фактлар асосида тасдиқланган бўлиши лозим;

агар синов муддати давомида ходимнинг топширилган ишни бажара олмаслигини тасдиқловчи фактлар бўлмаса, лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга бошқа асослар (ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгариши, корхонанинг тугатилиши, ходим томонидан узлуксиз ёки бир марта меҳнат вазифаларининг қўпол равишда бузилиши ва б.) мавжуд бўлса, меҳнат муносабатларини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб ва шартларга риоя этилган ҳолда тегишли асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. Бундай ҳолда ходим билан меҳнат шартномаси синовдан ўтмаганлик асосида бекор қилишга йўл қўйилмайди.

11-казус

Фуқаро Б 2019 йида ички ишлар органларидан пенсия олиш ҳуқуқини берадиган хизмат муддатини ўтаганлиги сабабли 40 ёшида пенсияга чиқиб, шу йилдан бошлаб “Файз холдинг” корхонасида корхона коменданти вазифасида ишлай бошлади. 2021 йилда корхонанинг янги раҳбари фуқаро Б пенсия олиш ҳуқуқига эгаллиги сабабли у билан тузилган меҳнат шартномаси МК 100-моддаси еттинчи бандига кўра огоҳлантириш муддати ўтганидан сўнг бекор қилиниши юзасидан ёзма равишда огоҳлантириб меҳнат шартномасини бекор қилди. Фуқаро Б иш берувчининг мазкур қароридан норози бўлиб судга мурожаат қилган.

Савол: Ушбу вазиятда иш берувчининг қарори қонунийми? Бу вазиятда иш берувчи қандай йўл тутиши лозим? Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

Жавоб: 1998 йил 17 апрелдаги Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарорининг 40¹.бандида берилган тушунтиришга мувофиқ, ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат

шартномасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 7-бандига мувофиқ бекор қилинишига йўл қўйилади.

Судлар ушбу туркумдаги ишларни кўришда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантирилганлигини текширишлари керак.

Судлар ушбу тоифадаги ишларни кўришда ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжудлигига эътибор қаратишлари лозим.

Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонунининг 7-моддасига биноан, ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига: эркаклар — 60 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 25 йил бўлган тақдирда; аёллар — 55 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 20 йил бўлган тақдирда эга бўладилар.

Юқоридагиларга кўра иш берувчи фуқаро **Б.** билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси еттинчи бандига кўра огоҳлантириш муддати ўтганидан сўнг бекор қилиши мумкин эмас.

Саволлар ва жавоблар

1. Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви ва меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилишини текшириш ва назорат қилишга ваколатли органлар ҳақида тушунтиринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-моддасида меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш тартиби белгиланган.

Унга кўра меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилишни шунга махсус вакил қилинган **давлат органлари ва уларнинг инспекциялари, касба уюшмалари** амалга оширадилар.

Давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилишини текширишни қонунда белгиланган тартибда амалга оширадилар. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хил ижро этилиши устидан назорат олиб бориш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар томонидан амалга оширилади.

2. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнاتини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятлари деганда нимани тушунасиз?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 18-моддасида айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятлари акс этган бўлиб, унга кўра айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ўзига хос хусусиятларга эга бўлиши мумкин, булар **ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти, ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусияти, табиий иқлим шароитлари, ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби**, бошқа объектив омиллар билан белгиланади.

Давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари ушбу Меҳнат кодексига назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражасини пасайтириши мумкин эмас.

3. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларини айтинг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 23-моддасига мувофиқ ходимларнинг вакиллик органлари қуйидагиларга ҳақлидир:

музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;

корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;

иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини **бошқача тарзда бузаётган** бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа хатти-ҳаракатлар ҳам, башарти бу хатти-ҳаракатлар **қонунчиликка зид бўлмаса**, қилишлари мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органлари ҳуқуқларининг амалга оширилиши корхонада **меҳнат самарадорлигини пасайтирмаслиги**, ўрнатилган тартиб ва иш режимини бузмаслиги керак.

4. Иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари қандай?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 24-моддасида иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари сифатида қўйидагилар белгиланган.

Иш берувчи ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, **ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш**, меҳнат тўғрисидаги **қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда кўрсатилган ҳолларда эса, — уларнинг розилигини олиш**; ходимлар вакиллик органларининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш, ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларини корхонага, манфаатлари ифода этилаётган ходимларнинг иш жойларига монеликсиз қўйиш, ходимларнинг вакиллик органларига меҳнат, корхона фаолияти масалаларига ва бошқа ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир ахборотни текин бериш, ходимларнинг вакиллик органларига ўз вазифаларини бажаришлари учун зарур шароит яратиб бериш, ходимларнинг вакиллик органларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариши лозим.

5. Ходимлар вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қандай қўшимча кафолатларга эга?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 25-моддасига мувофиқ ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларига ўзларининг вакиллик фаолиятларини амалга оширишлари муносабати билан иш берувчи томонидан **бирон бир шаклдаги таъқиб қилинишдан** ҳимоя этиш кафолатланади.

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 ваколлати тугаганидан кейин **икки йил давомида** иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан **розилигини олмай** туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколлати тугаганидан

кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, — аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда улар қонун ҳужжатларида ёки жамоа шартномалари, келишувларида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланадилар.

6. Иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги ва унинг вакиллик органлари ҳақида нималарни биласиз?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 27-28 моддаларида иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги унинг вакиллик органлари масалалари ёритилган.

Корхонада иш берувчи номидан **вакилликни таъмуриятнинг мансабдор шахслари** меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар, уларнинг уставлари ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширадилар.

Иш берувчилар уюшмаларга, ассоциацияларга ва бошқа жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидир. Иш берувчиларнинг жамоат бирлашмалари **ихтиёрий жамоат ташкилотлари** сифатида тузилади ва иш олиб боради, уларнинг мақсади иқтисодиётни ва тадбиркорлик ташаббусини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш, шунингдек, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан ўзаро муносабатларда корхоналар ва улар мулкдорларининг манфаатларини ифода этиш йўли билан ижтимоий шерикликни амалга ошириш, хўжалик ва меҳнатга оид муносабатлар соҳасида уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишдан иборатдир.

7. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши ҳақида маълумот беринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 37-моддасида жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши акс этган бўлиб, жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин, яъни, **меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар, нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси**, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми, ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб

олиш шартлари, иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътиллари, муддатлари, ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш, корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш, ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар, ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта, иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари; бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиш бериши лозим.

Жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда бошқа шартлар, шу жумладан қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар (қўшимча таътиллари, пенсияларга тайинланадиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг болаларини мактабда ва мактабгача таълим ташкилотларида текин ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, бошқа қўшимча имтиёз ва компенсациялар) ҳам киритилиши мумкин.

Агар амалдаги қонун ҳужжатларида норматив тусдаги қоидалар жамоа шартномасида албатта мустақамлаб қўйилиши шарт деб бевосита кўрсатма берилган бўлса, бундай қоидалар жамоа шартномасига киритилади.

8. Жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлашда музокара оlib бориш тартиби қандай?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 32-моддасига мувофиқ музокара оlib бориш ва жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафлар **тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга бўлган вакиллардан** иборат комиссия тузадилар.

Комиссиянинг таркиби, музокара оlib бориш муддати, ўтказиладиган жойи ва кун тартиби **тарафлар қарори билан** белгиланади.

Музокара оlib боришда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда **тўла эркинлик** берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига

музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт. Музокараларнинг қатнашчилари, музокара олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар, башарти ўзлари олган маълумотлар **давлат ёки тижорат сир** бўлса, уларни ошкор қилмасликлари керак. Бу маълумотларни ошкор қилган шахслар қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Агар музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра мурасага кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга тарафларнинг бу сабабларни бартараф этиш учун зарур чоралар ҳақидаги тугал равишда баён этилган, шунингдек музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлари киритилади.

9. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишига доир талабларни сананг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 37-моддасига мувофиқ жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини **тарафлар белгилайди.**

Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;

нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари;

иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш;

корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари;

жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиб бериш.

Жамоа шартномасида **корxonанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда** бошқа шартлар, шу жумладан қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганига қараганда **имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар** (қўшимча таътиллар, пенсияларга тайинланадиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг болаларини мактабда ва мактабгача таълим ташкилотларида текин ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, бошқа қўшимча имтиёз ва компенсациялар) ҳам киритилиши мумкин.

Башарти амалдаги қонун ҳужжатларида **норматив тусдаги қоидалар жамоа шартномасида** албатта мустаҳкамлаб қўйилиши шарт деб бевосита кўрсатма берилган бўлса, бундай қоидалар жамоа шартномасига киритилади.

10. Корхона қайта ташкил этилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши, Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши, Корхона тугатилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 43-моддасига мувофиқ корхона қайта ташкил этилганда шу қайта ташкил қилиш даврида жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади, шундан кейин тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқилиши мумкин.

Корхона таркиби, тузилиши, бошқарув органининг **номи ўзгарган**, корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам **жамоа шартномаси ўз кучини** сақлаб қолади.

Шунингдек, 44-моддаси мазмунига кўра корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномаси **ўз кучини олти ой мобайнида** сақлаб қолади.

Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиладиганида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутилган имтиёзларни сақлаб қолиш ва

бошқа шартларни бажариш мумкинлиги тўғрисидаги масала ҳал этилиши керак.

Меҳнат кодекси 45-моддасига мувофиқ эса корхона қонунчиликда белгиланган тартиб ва шартлар асосида тугатилаётганда жамоа шартномаси бутун **тугатиш ишлари олиб борилаётган муддат давомида** ўз кучини сақлаб қолади.

11. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш кафолатларини айтинг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 58-моддасида меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш кафолатлари кўрсатиб ўтилган.

Давлат:

иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

ишга қабул қилишни **қонунга хилоф равишда рад этишдан** ва меҳнат шартномасини **ғайриқонуний равишда** бекор қилишдан ҳимояланишни;

мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, **хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар** яратишни;

янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонунчиликка мувофиқ **компенсация тўлашни**;

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг кафолатлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади.

12. Ишга жойлашишга давлат йўли билан кўмаклашиш ва ишсиз деб эътироф этиш тартибини тушунтиринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 59-60-моддаларига мувофиқ аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни **молиявий жиҳатдан таъминлаш** ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатиши учун Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати белгилаган тартибда Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилади.

Ишсизлар — **ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги**, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган, иш қидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар (бундан таълим муассасаларида таълим олаётганлар мустасно).

Ишга жойлашишда кўмак олиш учун маҳаллий меҳнат органларига мурожаат қилган ва улар томонидан иш қидирувчи сифатида **рўйхатга олинган шахслар ишсиз** деб эътироф этилади.

13. Мақбул келадиган иш, мақбул келадиган ишни рад этиш ва мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш асосларини айтиш?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 61-62-63-моддаларида мақбул келадиган иш, мақбул келадиган ишни рад этиш ва мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш асослари кўрсатиб ўтилган.

Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса, уларнинг **ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда** ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг **транспортда қатнаш жиҳатидан** қулайлигини инобатга олувчи иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ушбу Кодекс 65-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ишсизлик нафақасини олиш даври тугаганидан сўнг касби (мутахассислиги) бўйича иш топиб бериш мумкин бўлмаган тақдирда, ишсиз шахснинг **қобилиятини, унинг соғлиғи ҳолатини, олдинги иш тажрибасини ва унинг учун қулай бўлган ўқитиш** воситаларини инобатга олган ҳолда касбини (мутахассислигини) ўзгартиришни талаб қиладиган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

Маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган пайтдан бошлаб **ўн кун ичида** ўзларига таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган шахслар иш қидираётган деб эътироф этилмайди ва таклиф қилинган ишни

рад этган пайтдан бошлаб ўттиз календарь кун ўтгандан кейингина ишсиз сифатида такроран рўйхатга олинши ҳуқуқига эгадир.

Агар:

иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;

таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча **узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай** бўлмаса. Иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатдан қулайлиги (йўл қўйилиши мумкин бўлган узоқлиги) мазкур жойдаги жамоат транспорти тармоғининг ривожланганлиги ҳисобга олинган ҳолда ҳудудий меҳнат органлари томонидан белгиланади;

таклиф этилган ишни рад этиш ишсиз шахснинг **соғлиғи ҳолатига, унинг ёшига ва бошқа узрли** сабабларга кўра мавжуд монеликларга асосланган бўлса, бундай иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас.

14. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари қандай?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 65-моддасида ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари кўрсатиб ўтилган.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий **меҳнат органида рўйхатдан ўтган** кундан эътиборан тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб **кечи билан ўн биринчи кундан** эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси **ўн икки ойлик давр ичида кўпи билан йигирма олти календарь** ҳафта давомида тўланади.

Ишсиз ишсизлик нафақасини олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки **ҳафтада камида бир марта** маҳаллий меҳнат органига ишга ёки касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга, малакасини оширишга йўлланма олиш учун муурожаат қилиши шарт.

Ишсизлик нафақасининг миқдори қонунчилик билан белгиланади.

15. Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимларни ишга жойлаштириш юзасидан қўшимча кафолатлар?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 69-моддасида давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимларни ишга жойлаштириш юзасидан қўшимча кафолатлар кўрсатиб ўтилган.

Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли **ишдан озод қилинган ходимларга** сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши

(лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, **аввалгисига тенг** иш (лавозим) берилади.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиснинг Қонунчилик палатаси депутатларини ва Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзоларини ваколатлари муддати тугаганидан кейин, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиснинг Қонунчилик палатаси ва Сенати тарқатиб юборилган тақдирда ишга жойлаштириш «Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг ва Сенати аъзосининг мақоми тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 16-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

16. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатларини айтинг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 65-моддасида ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари белгиланган бўлиб, унга кўра ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан **ўн биринчи** кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси **ўн икки ойлик** давр ичида кўпи билан **йигирма олти календарь** ҳафта давомида тўланади.

Ишсиз ишсизлик нафақасини олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органига ишга ёки касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга, малакасини оширишга йўлланма олиш учун мурожаат қилиши шарт. Ишсизлик нафақасининг миқдори қонунчилик билан белгиланади.

17. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда моддий мадад бериш учун белгиланган қўшимча кафолатларни айтинг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 67-моддасида меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда моддий мадад бериш учун белгиланган қўшимча кафолатлар белгиланган.

Меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми), технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) сабабли, ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқлиги сабабли (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди), шу ишни илгари бажариб

келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли (106-модданинг 2-банди) бекор қилинган ҳолларда **иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр** мобайнида ходимларнинг **ўртача ойлик иш ҳақи** сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган **бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси** ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Юқорида назарда тутилган кафолатлар корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) ҳолларда ҳам татбиқ этилади.

Агар кўрсатилган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб **ўттиз календарь кун мобайнида** маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан **учинчи ой учун ҳам** олдинги иш жойларидан **ўртача иш ҳақи** олиш ҳуқуқига эга бўладилар. Агар юқорида келтирилган ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этиладилар.

Шунингдек, улар меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўттиз календарь кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга қонунчиликда назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади.

Башарти иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар. Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсациялар **Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси** маблағлари ҳисобидан тўланади.

18. Меҳнат шартномасининг тушунчаси, тарафлари ва меҳнат шартномасининг мазмунини шарҳланг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 72-моддасида меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари келтириб ўтилган.

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян **мутахассислик, малака, лавозим бўйича** ишни **ички меҳнат тартибига** бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида **ҳақ эвазига бажариш** ҳақидаги келишувдир.

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланадилар.

Меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин қўшимча ҳолатлар (танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин.

Ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида қонунчиликда белгиланган тартибда меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 73-моддасига мувофиқ меҳнат шартномасининг мазмуни **тарафлар келишуви** бўйича, шунингдек **меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар** билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан қуйидагилар белгиланади:

иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);

ходимнинг меҳнат вазифаси — мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;

ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат **ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши** мумкин эмас.

19. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 78-моддасига мувофиқ ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб ҳисобланади:

ушбу Кодекс 6-моддасининг биринчи қисми талабларининг бузилиши;

иш берувчи томонидан **таклиф қилинган шахсларни** ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган **минимал иш жойлари ҳисобидан** ишга юборилган шахсларни; **ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари** бор аёлларни — тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилмаслик;

муқаддам судланган шахсларни ишга қабул қилмаслик, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно, ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилмаслик; қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб **уч кун муддат ичида ёзма жавоб** бериши шарт, бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Асослантирилган жавоб бериш ҳақидаги талабларни қондиришни рад этиш ходимнинг ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилишига тўсиқ бўлмайди.

20. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартибини тушунтиринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 82-моддасига мувофиқ ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. **Буйруқ чиқариш учун** ходим билан тузилган **меҳнат шартномаси асос** бўлади.

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.

Корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг **мазмунига тўла мувофиқ** равишда чиқарилади.

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, **иш бошланган кундан эътиборан** меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

21. Иш берувчи қандай ҳолларда ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқига эга ва уни тартиби қандай?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 89-моддасига мувофиқ иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга **фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги**, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни **камида икки ой олдин** ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришларнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт.

Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Низони кўриш вақтида иш берувчининг зиммасига аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти юклатилади.

22. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи ва иш жойини ўзгартириш тартибини тушунтиринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 90-моддасига кўра меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда, ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси берилган кундан эътиборан **уч кундан кечиктирмай** иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши лозим.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга **рад этишнинг сабабини ёзма шаклда** маълум қилиши керак. Ходимга унинг талабларини рад этиш сабабларини маълум қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги хусусида шикоят қилиши учун тўсиқ бўла олмайди.

Меҳнат кодекси 91-моддасига мувофиқ меҳнат шартномасида **шартлашиб олинмаган** иш жойини ўзгартириш **меҳнат шартларини ўзгартириш** деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

23. Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш тартибларини айтиб беринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 94-моддасида ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш тартиби белгиланган. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан **ходимларнинг вакиллик органи** билан келишиб белгиланади.

Ходимларнинг соғлиғи ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш, шунингдек **ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни** вақтинча ана шундай ишга ўтказиш ушбу Кодекснинг тегишинча 218, 226 ва 227-моддаларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

Шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 95-модда. Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш тартиби белгиланган.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг **розилигисиз вақтинча** бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатилади, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

24. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ва иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш тартибларини айтинг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 94-95-моддаларига мувофиқ ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби **жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши** мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимларнинг соғлиғи ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш, шунингдек **ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни** вақтинча ана шундай ишга ўтказиш ушбу Кодекснинг тегишинча 218, 226 ва 227-моддаларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин **аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган** миқдорда иш ҳақи тўланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатилади, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан **ходимларнинг вакиллик органи** билан келишиб белгиланади.

25. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш тартибини айтинг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 96-моддасига мувофиқ доимий бошқа ишга ўтказиш **иш берувчининг буйруғи** билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ **меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг** мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун **унинг аризаси**, 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.

Ходимни иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ишлаб чиқариш зарурияти ёки ишда бекор туриб қолиш фактининг мавжудлиги асос бўлади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартишлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасида **муайян иш жойи аниқ кўрсатиб** қўйилган ҳолларда иш жойини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартишлар асос бўлади.

26. Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсунуви ўзгарган ҳолларда меҳнат шартномаси амал қилишининг давом этишини тушунтиринг?

Жавоб: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 98-моддасида корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсунуви ўзгарган ҳолларда меҳнат шартномаси амал қилишининг давом этиши белгиланган.

Корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари **ходимнинг розилиги билан** давом этаверади.

Янги мулкдор корхонанинг раҳбари унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси қонунчиликка мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

Корхонанинг **бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунуви**га ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди.

27. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишни тушунтириб беринг?

Жавоб: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 99-моддасида меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тартиби белгиланган бўлиб, унга мувофиқ ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчинини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор

қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги **келишувга биноан** меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки тарафлар келишуви бўйича белгиланган **огоҳлантириш муддати давомида** ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳоллар) билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда ушбу Кодекснинг 104-моддасида назарда тутилган тартибда ходимнинг неустойка тўлаши белгилаб қўйилиши мумкин.

28. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосларини санаб беринг?

Жавоб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартиби белгиланган бўлиб, **номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини** ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

Қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши;

3) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим 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 ножўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини **бир марта қўпол** равишда бузишларнинг рўйхати:

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган **оқибатларга** қараб ҳал этилади;

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;

6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа давлари бу муддатга киритилмайди;

7) ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда.

Ходим **вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида** ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган **таътиллarda бўлган даврида** меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

29. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик

органи билан келишиб олиш тартибини тушунтиринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 101-моддасига мувофиқ башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан **розилигини олиш назарда тутилган бўлса**, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат шартномаси:

корхона тугатилиши муносабати билан;

корхона раҳбари билан тузилган шартномани ушбу Кодекс 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра;

ушбу Кодекс 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг розилигини олиш талаб этилмайди.

Касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб **бир ойдан кечиктирмай**, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Меҳнат интизомини бузганлик учун меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўлланиш учун белгиланган муддатлар ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

30. Меҳнат шартномаси қандай ҳолларда тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилинади?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 106-моддасида меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши кўрсатиб ўтилган.

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;

2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутати ва Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзоси ваколатлари муддати тугаганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Олий

Мажлиснинг Қонунчилик палатаси ҳамда Сенати тарқатиб юборилганлиги муносабати билан аввалги лавозимига (ишига) қайтган тақдирда;

3) 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;

4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

31. Ходим қандай ҳолларда ишдан четлаштирилади?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 113-моддасига мувофиқ ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари, йўл қўйилмайди.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди.

2021 йил 2 августдаги ЎРҚ-705-сонли Қонуни билан киритилган ўзгартишга мувофиқ ходим мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажармаган, шунингдек **карантинли ва одам учун хавfli бўлган бошқа юқумли касалликлар** тарқалиши таҳдиди мавжуд бўлган тақдирда Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитария врачининг қарори асосида қонунчиликда белгиланган тартибда жорий этиладиган профилактик эмлашдан ўтишни рад этган тақдирда (соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма мавжуд бўлмаганда) иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақли.

Ходим ишдан четлаштирилган даврда унга иш ҳақи ҳисобланмайди.

Ходим иш берувчининг айби билан **ғайриқонуний равишда** ишдан четлаштирилганда ходимга етказилган зарарни ушбу Кодексда назарда тутилган тартибда тўлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

32. Қайси меҳнат низолари бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 269-моддасида бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари кўрсатиб ўтилган.

Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, **ишга тиклаш тўғрисида**, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, **мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган** ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган **зарарнинг тўланиши** ҳақида бўлса;

4) улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг **соғлиғига шикаст етказилгани** оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) Меҳнат кодекси 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилади.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахс етказган зарар иқтисодий низони кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, **иқтисодий судлар** томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Меҳнат низоси **меҳнат низолари комиссиясида** кўрилмаган деган ваз билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

33. Кимларга нисбатан иш вақтининг қисқартирилган муддати тадбиқ этилади?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 116-моддасида иш вақтининг қисқартирилган муддати тушунчаси берилган. Унга кўра айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг **ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб**, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар, I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ва уч ёшга тўлмаган болалари бор,

бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар.

Меҳнат кодексининг 117-моддасига мувофиқ иш вақтининг ҳафтасига **ўттиз олти соатдан** ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига **физикавий, кимёвий, биологик** ва ишлаб чиқаришнинг бошқа **зарарли омиллари** таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади.

Меҳнат шароити **ўта зарарли ва ўта оғир ишларда** банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Меҳнат кодексининг 118-моддасига мувофиқ юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига **ўттиз олти соатдан** ошмайдиган қилиб белгиланади. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

34. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш тартибини тушунтиринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш тартиби белгиланган. Унга кўра йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қуйидагилар киради:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан **болани парваришlash учун қисман ҳақ тўланадиган таътил** ва **иш ҳақи сақланмаган** ҳолда бериладиган муддати **икки ҳафтадан кўп бўлган** таътиллар мустасно;

меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик **аввалги ишига тикланган** бўлса;

тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корхонанинг ўзга локал ҳужжатлари, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа даврлар.

Жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида, меҳнат шартномасида хусусан иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган **меҳнат стажига** қўшиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда йиллик қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.

35. Таътиллари бериш тартиби ҳақида маълумот бериш?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 143-моддасига мувофиқ йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун **олти ой** ишлангандан кейин берилади.

Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Таътил қўйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади аёлларга — ҳомиладорлик ва туғиш таътили олтидан ёки ундан кейин, **I ва II** гуруҳ ногиронларига, **ўн саккиз ёшга** тўлмаган шахсларга, муддатли ҳарбий хизматдан резервга бўшатиш ва ишга жойлашган **ҳарбий хизматчиларга**, ўриндошлик асосида ишлаётганларга — асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртлирида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътиллари имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғри равишда олишни хоҳласалар, технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди).

Мактаблар, олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртлири, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлар таркибига биринчи иш йилида йиллик таътил уларнинг мазкур ўқув юртига ишга кирган вақтидан қатъи назар ҳақиқий ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёзги таътил даврида

тўлиқ берилади. Таътил ҳар йили, шу таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилиши лозим.

Ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, ходимнинг розилиги билан таътилниг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилмоғи лозим.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек Меҳнат кодексининг 137-моддасида кўрсатилган йиллик қўшимча таътиллари бермаслик тақиқланади.

Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллари жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

36. Ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида қандай кафолатлар берилади?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 165-моддасида ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар белгиланган. Унга кўра, ходим **давлат ёки жамоат вазифаларини** бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, терговга қадар текширувни амалга оширувчи органга, суриштирувчи, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис тариқасида чақирилганда, худди шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда) иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда **ишдан озод қилиши шарт**. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Корхоналарнинг, муассасаларнинг ёки ташкилотларнинг раҳбарлари ўз ваколатларини **ишлаб чиқаришдан ёки хизмат фаолиятдан ажралмаган** ҳолда амалга ошираётган Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати аъзосини у сенаторлик мажбуриятларини бажараётган вақтда унинг иш жойи (лавозими) сақланган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Сенаторлик вазифаларини бажараётган вақтда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати аъзосининг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутати ва Сенати аъзосига ўттиз олти иш кунидан иборат ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили берилади, бундан қонунчиликда кўпроқ муддатли таътил назарда тутилган ҳоллар мустасно. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутати ва ҳар йилги меҳнат таътили,

қоида тариқасида, Қонунчилик палатасининг сессиялари оралиғидаги даврда берилади.

37. Интизомий жазолар тушунчаси ва турлари, уни қўллаш ва амал қилиш тартибини тушунтиринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 181-моддаси талабларига мувофиқ ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қўйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади. Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, ammo бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан **бир ой ичида** қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса, — содир этилган кундан бошлаб **икки йил ўтганидан** кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб **бир йилдан** ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Жазони олиб ташлаш учун минимал муддат белгиланмаган. Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли.

38. Иш берувчининг ходим соғлиғига етказилган зарарни тўлаш мажбурияти ҳақида нималарни биласиз?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 189-моддасида иш берувчининг ходим соғлиғига етказилган зарарни тўлаш мажбурияти кўрсатиб ўтилган.

Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи **тўлиқ ҳажмда** тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек **иш берувчи томонидан ажратилган транспортда** иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиқмаганлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни **бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар** туфайли ёки **жабрланувчи қасддан қилганлиги** оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

39. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарар миқдорини тушунтиринг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 193-моддасида боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарар миқдори кўрсатиб ўтилган. Унга кўра, вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан зарарни ундиришга ҳақли бўлган **меҳнатга қобилиятсиз шахсларга** тўланадиган зарар миқдори марҳумнинг **ўртача ойлик иш ҳақи** миқдорида, унинг ўзига ва унинг қарамоғида бўлган, лекин зарарни ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг улушини чегириб ташлаган 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 тақсимланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тўлови миқдори қуйидаги тартибда белгиланади:

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари **суд томонидан тайинланган сумма** миқдорида белгиланади;

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари уларнинг моддий аҳволи ҳамда вафот этган шахснинг **ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини** ҳисобга олиб белгиланади.

Агар вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айтиб бериш вақтида 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 ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган тартибда марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори белгиланади.

Боқувчисини йўқотганлиги 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 қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг **17,6 фоизидан оз** бўлиши мумкин эмас.

40. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдорини белгилаш ва зарарни ундириш тартиби қандай?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 205-моддасида иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдорини белгилаш тартиби кўрсатиб ўтилган. Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулкига етказилган зарар миқдори моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннархидан) **эскириш қийматини** белгиланган нормалар бўйича **чегириб ташлаган ҳолда** ҳисоблаб чиқарилади.

Иш берувчининг асосий воситаларга тааллуқли мол-мулки талон-торож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек бошқа ҳолларда зарар миқдори ваколатли орган томонидан иш кўрилган куни **шу жойда амалда бўлган бозор нархлари бўйича** ҳисобланади.

Мол-мулкнинг ва бошқа қимматликларнинг айрим турларини талон-торож қилиш, камомад ёки йўқ қилиш билан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан ошиб кетган ҳолларда бундай зарар миқдорини аниқлашнинг, шу жумладан карралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонунчиликда белгилаб қўйилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 207-моддаси талабларига кўра **ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган** миқдорда етказилган зарар суммаси айбдор ходимдан **иш берувчининг фармойишига** мувофиқ ундирилади. Фармойиш зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин.

Етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан кейин **бир ойлик муддат ўтган бўлса**, зарар суд тартибида ундирилади.

41. Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби қандай?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 214-моддасига мувофиқ иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида **дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти** билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача таълим ташкилотлари ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг **рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби** Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Юқорида кўрсатиб ўтилган ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан **бўйин товлашга** ҳақли эмаслар.

Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи **ишга қўймасликка** ҳақлидир.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Агар ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўриқдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир.

Тиббий кўриқлардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

42. Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш

омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш тартиби қандай?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 218-моддасига мувофиқ Соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллариининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг *розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ* вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

Соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллариининг таъсиридан ҳоли бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кунидан бошлаб *икки ҳафта мобайнида* ходимларнинг *аввалги ўртача ойлик* иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ 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 ишидаги *тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа* тўланади.

Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида *бекор ўтган кунлар* учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ 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.

Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга *қадар ёки ногиронлиги белгилангунга* қадар тўланади.

Қонунчиликда соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллариининг таъсирини ҳоли этадиган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда *аввалги ўртача ойлик иш ҳақини* сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

43. Бола икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришlash учун бериладиган таътилар ҳақида нималарни биласиз?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 234-моддасига мувофиқ ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи *икки ёшга тўлгунга қадар* болани парваришlash учун таътил берилиб, бу даврда қонунчиликда белгиланган тартибда нафақа тўланади.

Аёлга, унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун **иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил** ҳам берилади.

Болани парваришlash учун бериладиган таътиллardan боланинг **отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндошлари** ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра, болани парваришlash таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари (ушбу модданинг биринчи қисми) сақланиб қолади ва бу даврда аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади.

Бу таътиллар меҳнат стажига лекин ҳаммасини жамлаганда кўпи билан уч йил, шу жумладан мутахассислиги бўйича **иш стажига** ҳам қўшилади.

Болани парваришlash таътиллари вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

44. Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатларни айтинг?

Жавоб. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 237-моддасида ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар акс этган. Унга кўра, **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.

Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонунчиликда белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.

Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг **иш ҳақи сақланиб қолади**, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб **уч ойдан** ошмаслиги керак.

45. Ортиқча тўланган иш ҳақи тўловларини қайтариш тартибини тушунтириб беринг?

Жавоб: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 279-моддасига асосан иш берувчи томонидан **ихтиёрий равишда тўланган**, шу жумладан

қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустаснолиги белгиланган. Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган **сохта ҳужжатлари оқибатида** тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

Мана шу нормаларга кўра, агар иш ҳақи ҳисоб-китобдаги хато оқибатида, яъни нотўғри ҳисоблаш натижасида ортиқча тўланган бўлса, демак бу тўловлар ходимдан қайтарилиши керак. Лекин, иш берувчи ихтиёрий равишда тўлаган, шу жумладан бирор-бир қонунни нотўғри қўллаш оқибатида тўлаган ортиқча иш ҳақи тўловлари ходимдан қайтариб олиниши мумкин эмас.

46. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш, иш вақтидан ташқари иш ва унинг муддатлари ҳақида тушунтириш беринг?

Жавоб: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 123-моддасига мувофиқ ҳисобга олинган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин. Бунда ҳисобга олинган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати эса **ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги** лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга риоя қилган ҳолда жорий этилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 124-моддасига кўра ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатида ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишлар **ходимнинг розилиги** билан қўлланиши мумкин.

Иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

Меҳнат кодексининг 125-моддасига мувофиқ иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига **икки кун давомида тўрт соатдан** (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда — бир кунда икки соатдан) ва **йилига бир юз йигирма соатдан** ортиқ бўлмаслиги лозим.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

47. Дам олиш вақти тушунчаси, иш куни (смена) давомидаги танаффуслар, дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг чекланишини тушунтиринг?

Жавоб: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 126-127-128-130-моддаларида дам олиш вақти тушунчаси, иш куни (смена) давомидаги танаффуслар, дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг чекланиши кўрсатиб ўтилган. Унга кўра, дам олиш вақти — ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан ҳоли бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

Ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, **бу танаффус иш вақтига киритилмайди.**

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи **ички меҳнат тартиби қоидаларида** белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

Ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати **ўн икки соатдан кам** бўлиши мумкин эмас.

Дам олиш кунларида ишлатиш тақиқланади. Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Дам олиш кунларида бажарилган иш учун **компенсация ва ҳақ тўлаш** ушбу Кодекснинг 157-моддасига биноан амалга оширилади.

48. Ногирон боласини тарбиялаётган ходимларга бериладиган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил ва қўшимча дам олиш кунларини тушунтиринг?

Жавоб: Ногирон боласини тарбиялаётган ходимларга амалдаги қонунчилигимизда **ҳақ тўланадиган қўшимча таътил ва қўшимча дам олиш** куни берилишига оид қоидалар бор.

Жумладан, Меҳнат кодексининг 232-моддасига мувофиқ, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга **ҳар йили уч иш кунидан кам** бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Агар ногирон фарзанди 16 ёшга тўлмаган бўлса, ходим бир иш йили давомида қўшимча равишда 3 иш кунидан иборат ҳақ тўланадиган таътилдан фойдаланиши мумкин. Бу таътил **йиллик меҳнат таътилига** қўшиб берилиши мумкин.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 230-моддасига кўра, ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда **ойига қўшимча бир дам олиш** куни берилади.

Бундан ташқари, «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 85-банди (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.)га асосан ногирон боласини тарбиялаётган ишловчи ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

49. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш ва уларни қисмларга бўлиб фойдаланиш тартибини тушунтиринг?

Жавоб: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 145-моддасига мувофиқ ходимлар қўйидаги ҳолларда таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эгадирлар:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;

йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса.

Агар таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар таътил бошлангунга қадар келиб чиққан бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг **янги муддати** белгиланади. Бундай сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига биноан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади.

Ходим таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар тўғрисида иш берувчини **хабардор қилиши** шарт.

Агар ходим белгиланган муддатда таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, таътил ходимнинг аризасига мувофиқ бошқа вақтга кўчирилади.

Меҳнат кодексининг 146-моддасига мувофиқ ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўлишга йўл қўйилади. Бунда таътилнинг бир қисми **ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги** лозим.

50. Фойдаланилмаган таътиллار учун пуллик компенсация тўлаш ва меҳнат шартномаси бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча таътилдан фойдаланиш?

Жавоб: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 228-1-моддасига 151-моддасида фойдаланилмаган таътиллار учун пуллик компенсация тўлаш тартиби белгиланган.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллار учун пуллик компенсация тўланади.

Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик таътилнинг белгиланган энг оз муддатидан **ўн беш иш кунидан** ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Ижтимоий таътиллارнинг барча турларидан, шунингдек қўшимча таътиллардан **асли ҳолида фойдаланилади** ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

Меҳнат кодексининг 152-моддасига мувофиқ ходим меҳнат шартномаси бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча таътилдан фойдаланиши мумкин.

Жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, **йиллик асосий ва қўшимча таътилларни бериб**, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил даврида ходим меҳнат шартномасини унинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризасини, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонун ёки тарафларнинг келишуви билан белгиланган муддати тугаган бўлса, **қайтариб олишга ҳақли эмас**.

Меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шarti билан, гарчи ҳақиқатда ишланган вақт ҳамда таътил вақтининг умумий йиғиндиси **меҳнат шартномаси муддати чегарасидан чиқиб кетса** ҳам,

таътил берилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасининг амал қилиши таътил тугагунга қадар узайтирилади.

Меҳнат шартномаси **ходимнинг айбли ҳаракатлари** туфайли бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишга йўл қўйилмайди.

51. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли ҳуқуқни тушунтиринг?

Жавоб: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 103-моддаси талабларига мувофиқ технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар 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.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

- 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, касб-ҳунар ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув 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 объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги 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.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган **бошқа ҳолатлар назарда** тугилиши мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимлар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инобатга олинади.

ҲОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси
<https://lex.uz/docs/142859>.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январда қабул қилинган ПФ-60-сонли “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони // <https://lex.uz/docs/5841063>.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги ПҚ-4235-сонли “Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори.

4. Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар

5. Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги низом.

6. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарори

7. Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг 2015 йил 20 мартдаги 25-сон буйруғига ИЛОВА “Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида”ги йўриқнома.

8. Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия қўмитасининг 2021 йил 19 мартдаги 2-37-С-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби.

9. Ан.Ю.Н. Современные научные подходы к сущность понятия «Трудовой конфликт» <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-nauchnye-podhody-k-suschnosti-ponyatiya-trudovoy-konflikt>.

10. М.Мамасиддиқов Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низоли ишларни судда кўришнинг процессуал хусусиятлари. Юрид.фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун Диссертация.Т.:2002.Б-15.

11. Турсунов Й, Газиёв Ш. Меҳнат низолари ва уларни ҳал этишнинг ҳуқуқий муаммолари. Ўқув қўлланма.Тошкент, 2009.

12. Иноятлов А. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ҳуқуқи.Тошкент, 2002.Б-351.

13. Соколов Е.А. Меҳнат ва ҳуқуқ ёки корхоналар ходимлари ўз меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларини қандай ҳимоя қилишлари керак: Аҳоли учун юридик қўлланма / Е.А.Соколов; масъул муҳаррир Ф.Ю.Ҳамидов; таржимон Ҳ.М.Нишонов.-Т.: “Turon-Iqbol”, 2009.-496 б.-79 б.

14. Б.Ярашев. Ички меҳнат тартиб-қоидалари-локал акт сифатида / *Huquq va burch* №8 2021 й. 39-40 бет.

15. Турсунов Й. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий, моддалар бўйича шарҳлар).-Т.: “Адолат”, 2015 й. – 960 б. -19 Б. [tps://adolatnashr.uz/uploads/15.Mehnat%20kodeksiga%20sharh.pdf](https://adolatnashr.uz/uploads/15.Mehnat%20kodeksiga%20sharh.pdf)

16. Усманова М, Жалолов Ш., Махсадов.М. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик.– Тошкент, 2018. Б-449.

17. М.Раҳимов. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходим олдиндан огоҳлантириладими? / *Huquq va burch* №3 2019 й. 33-34 бет.

18. М.Каримжонов. Меҳнат шартномасини бекор қилиш, бунда иш берувчининг манфаатлари ҳам ҳисобга олинадими? / *Huquq va burch* №1/ 2021 й. 35-36 бет.

19. Ю.Гасанов, А.Соколов. Ўзбекистон меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари : Саволлар ва жавоблар // Масъул муҳаррир Э.Ҳалилов. –Т.: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” 1999 й. 196-197-бетлар.