Е.А. Соколов
Ж.Н. Раҳманбеков

Аҳоли учун юридик қўлланма

МЕҲНАТ ВА ҲУҚУҚ

ёки

корхоналар ходимлари ўз меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларини қандай ҳимоя қилишлари керак?

Тошкент-2018

Евгений Александрович Соколовнинг
хотирасига бағишланади

Е.А.Соколов Ж.Н. Раҳманбеков

Меҳнат ва ҳуқуқ ёки корхоналар ходимлари ўз меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларини қандайҳимояқилишларн керак: Аҳоли учун юридик қўлланма.

Тақризчи: ю.ф.н. Б. Хамроқулов.

Китобда ходимларнинг амалдаги меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳуқуқ ва кафолатлари тушунтирилади, меҳнатга оид муносабатлар жараёнида улардан қандай фойдаланиш мумкинлиги, шунингдек, улар бажарилмаганда ёки бузилганда ҳимоя қилиш қандай амалга оширилиши юзасидан амалий йўл-йўриқ ва маслаҳатлар берилади.

Китоб мазмуни китобхон билан мулоқот кўринишида оддий ва тушунарли баён этилган бўлиб, юридик маълумотга эга бўлмаган шахсларга мўлжалланган. Китоб:

мулкчилик шаклидан қатъи назар, корхона, ташкилот, муассасаларда ишлайдиган ҳар бир ходимга;

уларнинг меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларини ҳимояқилувчи ходимлар вакиллик органлари аъзоларига;

ҳуқуқни ўрганаётган ўқув юртлари талабаларига фойдали бўлиши мумкин.

Иккинчи нашр. Тўдирилган ва ўзгартирилган.

Муаллифлардан

Тасаввур қилинг, қоронғу, мебелга тўлдириб ташланган хонадасиз. Табиийки, биринчи марта унинг ичида юриш ҳаддан зиёд эътибор ва эҳтиёткорлик талаб қилади, акс ҳолда бирон жойингиз шилиниши, урилиши, лат ейиши ёки ҳатто бундан ҳам жиддийроқ кўнгилсизлик рўй бериши мумкин. Бундай ҳолатда хонадаги нарсаларни ғира-шира ёритадиган озгина нур ҳам кишига бирмунча ишонч бағишлайди, мўлжал олишига ёрдам беради. Хона кучлироқ ёритилгани сари эса унда ҳаракатланиш осонлашади, хавфсизроқ, бўлиб қолади.

Нотаниш ва ўзига яраша мураккаб меҳнат жараёнига биринчи марта киришган ходим ҳам шунга ўхшаш туйғуни ҳис қилади. Мазкур қўлланмаўша «озгина нур» вазифасини ўташи мумкинки, дастлабки даврларда ходимга ушбу мураккаб жараёнда тўғри мўлжал олишга ёрдам беради, унинг мазмуни билан батафсилроқ танишганида эса ўзҳаракатларини қатъий ишонч билан бажаришига кўмаклашади. Қўлланмани мунтазам равишда ўқиб бориш ходимга у ёки бу вазиятда қандай ҳаракатқилиш, меҳнат муносабатлари жараёнида ўзининг меҳнатга оид ҳуқуқ ва кафолатларидан тўғри фойдаланиш, бу ҳуқуқлар бузилган тақдирда ҳимоя учун қаерга ва қай тарзда мурожаат қилишни билишда асқотади.

Бундан ташқари, ходим бундай ҳоллардақонунчиликка кўра иш берувчига қандай ҳуқуқ ва мажбуриятлар юкланганлигини билиб олади, бу эса унинг у ёки бу ҳолатда тўғри қарорга келиши учун жуда муҳим аҳамиятга эга.

Асосан корхоналарнинг мансабдор шахслари ва мутахассислар фойдаланишига мўлжалланган юридик адабиётлардан фарқли равишда ушбу қўлланма фақат ходимларнинг манфаатини кўзлаб тайёрланди. Унинг ифода шакли - китобхон билан мулоқот. Яъни, у ёки бу ҳуқуқий нормани ойдинлаштириш жараёнида китобхон муаллифларга мурожаат қилади ва ундан амалиётда ходимлар тез-тез дуч келадиган масалаларга оид саволларига жавоб олади.

Қўлланмада меҳнат муносабатлари билан боғлиқ турли масалалар бўйича меҳнат низоларини ҳал қилишга доир амалиётдан олинган жуда кўп мисоллар, шунингдек, хизматда фойдаланиладиган ҳужжатларнинг намуналари мавжуд. Зарурат туғилганда у ходимга ҳар сафар юридик хизматлар хузурига мурожаат қилмасдан ариза, мурожаат, шикоят ва ҳатто судга даъво аризасини мустақил равишда ёзишига кўмаклашади.

Қўлланмадан асосан меҳнат жараёнида бирон-бир вазият юзага келганда масалани тўғри ҳал қилишда ким - ходим ёки иш берувчи -ҳақ эканлигини билишда фойдаланиш мумкин. Бунинг учун китобхон қўлланманинг ушбу вазиятга мос келувчи бўлимини очиши, ўзининг мазкур масалага тааллуқли ҳуқуқ ва кафолатлари билан, шунингдек, қонунчилик ушбу вазиятда иш берувчининг зиммасига юклайдиган мажбуриятлар ва унинг ҳуқуқлари билан батафсил танишиши зарур. Фақат шундан кейингина қўлланмадаги ушбу вазиятда қилиш мумкин бўлганҳаракатлар ҳақидаги маслаҳат ва тавсияларни ҳисобга олган ҳолдамустақилқарорқабулқилса бўлади.

Қўлланмада шунга эътибор қаратилганки, ходимларнинг номуносиб ҳуқуқий ҳолатининг асосий сабаби амалдаги қонунчиликда зарурий ҳуқукий нормаларнинг йўқлиги эмас, борларига амал қилинмаслигидадир. Айнан шу боис меҳнат муносабатлари меъёрида бўлиши учун иш берувчи ҳам, ходим ҳам амалдаги қонунчилик нормаларига ҳурмат билан қараши керак. Бунга эса биринчи навбатда

ўзаро боғлиқбўлганҳуқуқ ва бурч тушунчалари ўртасидаги муносабатни нотўғри тушуниш тўсқинлик қилади. Яъни, ходимга бериладиган ҳар бир ҳуқуқ иш берувчининг шунга мувофиқ мажбуриятини келтириб чиқаради ва, аксинча, ходим иш берувчининг қонунчиликка мувофиқ келувчи талабларини бажаришга мажбурдир. Бошқача айтганда, агар Сизнинг ҳукуқингиз бузилса, демак кимдир ўз мажбуриятини бажармаган бўлади. Мабодо Сиз ўз мажбуриятингизни бажармасангиз, ўз навбатида бу ҳам кимларнингдир ҳуқуқлари бузилишига олиб келади.

Шу ерда таъкидлаш жоизки, ҳар ким (ходим, иш берувчининг вакили ёки давлат хизматчиси) ўзига юклатилган мажбуриятни бажарсагина ҳуқуқ ва кафолатларга риоя қилинишига умид қилиш мумкин. Афсуски, уларни бажармаслик одатий ҳолга айланди ва бу шунчалик кўп содир бўлаяптики, кўпинча ҳатто эътиборсиз қолдирилмоқда. Ўз навбатида бунинг устидан назорат олиб бориш зиммасига юклатилган ташкилий тузилмалар бундай ҳолатларнинг ҳар бирига муносабат билдириш имконига эга эмас, шу тариқа кимларнингдир ҳуқуқлари ҳимояқилинмай қолаяпти. Бундай вазиятларда ходимнинг мустақил равишда ўзини ҳимояқила олиш қобилияти қандайдир даражада унинг ҳуқуқ ва кафолатларига риоя қилинишига олиб келади ва шу орқали унинг ҳуқуқийҳолатини сезиларли даражада яхшилайди.

Шу билан бирга ўз манфаатларини мустақилҳимояқила олиш қобилияти ушбу йўналишдаги интилишларни бирлаштириш зарурияти‌ни инкор қилиш кераклигини англатмайди. Муаллифларнинг фикрича, бугунги кунда меҳнат жамоаларининг камчиликларидан бири вакиллик органлари, биринчи навбатда касаба уюшмаларининг аҳамиятига етарлича баҳо бера олмаслиги ҳисобланади. Умид қиламизки, кўпгина корхоналардаги вакиллик органларининг ҳимоя вазифасини бажариши бўйича қўлланмада келтирилган мисоллар ушбу хато тушунчани ўзгартиради ҳамда ходимларга умумий интилишларининг самараси ўлароқ, ўзларининг манфаатларига тўла жавоб берадиган шундай вакиллик органи тузишларига ёрдам беради.

Ниҳоят охирги гап. У ёки бу масалага ойдинлик киритилаётган барча ҳолатларда ходим ёки иш берувчининг аниқҳуқуқ ва мажбуриятлари ҳақида гап кеттанда қўлланмада дастлабки манба, яъни мазкур масала ҳуқуқий тартабга солинадиган қонун ёки норматив ҳужжатнинг тегишли банди ҳавола қилинади. Ходим мурожаати, аризаси ёки шикоятидаги важларни далиллашда қонун ёки бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг айнан ушбу бандларига асосланиши керак.

Ушбу қўлланмада фойдаланиладиган меҳнат ҳақидаги амалдаги қонунчилик атамалари ва алоҳидақоидаларининг юридик талқини

Ушбу қўлланма юридик тайёргарликка эга бўлмаган китобхонларга мўлжалланганлиги учун унинг мазмунини баён қилишда муаллифларнинг асосий вазифаси тушуниш қийин бўлган юридик атамаларни қўллашдан қочишдир. Аммо бу атамалардан баъзилари мавзу юзасидан ушбу ишнинг асоси ҳисобланишини эътиборга оладиган бўлсак, улардан буткул фойдаланмасликнинг иложи йуқ, шунинг учун улардан айримларининг юридик талқини мазкур бўлимнинг мазмунини ташкил этади.

Бир қараганда кўпчилик учун ушбу бўлимга киритилган атамаларнинг мазмуни (маъноси) тўла тушунарлидай туюлиши мумкин. Шунга қарамай муаллифлар китобхонларга қўлланманиўқишга киришишдан олдин ўз билимини, ушбу атамалар ҳақидаги билганлари уларнинг юридик тилдаги талқинига мос келиш-келмаслигини текшириб олишни тавсия қиладилар.

Амалиётнинг кўрсатишича, кўпчиликнинг бўлимда кўрсатилган атамаларнинг мазмуни ҳақидаги тасаввури янглиш бўлиши мумкин, бу эса китобнинг мазмунини нотўғри тушунишга олиб келади. Масалан, баъзилар «иш берувчи» атамасини қўллар экан, гап «корхона раҳбари» ҳақида кетаяпти, яъни корхона раҳбари иш берувчи ҳисобланади деб ўйлашади. 7-параграфнинг мазмунидан китобхон ушбу атаманинг тўғри маъносини билиб олиши мумкин, яъни иш берувчи - корхонанинг ўзи, корхона раҳбари эса корхонанинг тимсоли ҳисобланишини англайди.

Кўпинча суҳбатларда иккита атама бир хил маънони билдиради деб ўйлаб: «Нима учун юридик адабиётларда баъзи ўринларда «қонун», айримларида эса «қонунчилик» атамаси ишлатилади?», - деб сўрашади.

Гап шундаки, барча норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар (2-§ да таъкидланганидек, уларга «қонунлар», «қонуности ҳужжатлари» ва «бошқа норматив ҳужжатлар» киради) ўзининг юридик кучига қараб турлича бўлади. Уларнинг фарқи китобхонга у ёки бу масала юридик кучи бўйича айнан қайси норматив ҳужжат билан тартибга солинишини, шунингдек, мазкур норматив ҳужжатда назарда тутилган унга қўйилаётган у ёки бу талаб қанчалик асосли эканлигини аниқлаш имконини беради.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг (кейинчалик МК деб юритилади) 76-моддасида иш берувчи ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузишга ҳақлибўлган аниқҳолатлар санаб ўтилган. Ушбу моддада муддатли меҳнат шартномаси кўрсатилган ҳолатларга қўшимча равишда **қонунда назарда тутилган** (эътибор беринг, қонунчиликда эмас) бошқаҳолатлардаҳамтузилиши мумкинлиги белгиланган. Бу шуни билдирадики, МК ёки бошқақонундан ташқари мазкур ҳолатлар рўйхати бошқа норматив ҳужжатлар (жумладан «қонуности ҳужжатлари» билан ҳам, 2-§ га қаранг) билан тўлдирилиши мумкин эмас.

Ходимлар нима учун (қандай мақсадда) шу ва шунга ўхшаш атамаларни фарқлай олишлари керак?

Дейлик, ишга қабул қилишда иш берувчи доимий эмас, муддатли меҳнат шартномаси тузишни таклиф қилади, бунда у МКнинг 76-моддасида назарда тутилганҳолатларга асосланмасдан, ўз хатти-ҳаракатини муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкинлиги корхона Уставида кўзда тутилганлиги билан изоҳлайди.

Ушбу атамаларнинг маъносини тушунган китобхон корхона Уставиқонунҳисобланмаслигини, балки бошқа норматив ҳужжатлар сирасига киришини билиб олади. Бундан мазкур ҳолатда шахсни муддатли меҳнат шартномаси

тузишга мажбурлаш ғайриқонуний ҳисобланишини, чунки иш берувчи томонидан кўрсатилган ҳолат Уставда белгиланиши мумкин эмаслигини билиб олиш қийин эмас.

Агар МКда ушбу масала «қонунчилик» билан тартибга солиниши мумкинлиги кўрсатилса, китобхон бу тушунчанинг талқинидан мазкур ҳолатда фақатгина «қонун» эмас, балки «қонуности ҳужжатлари» ҳам назарда тутилаётганини билиши керак, уларнинг рўхати билан 2-§ да танишиш мумкин.

Ва ниҳоят, «меҳнат ҳақидагиқонунҳужжатлари билан» деб кўрсатилган ҳолатларда МК мазкур масалани фақат «қонун» ва «қонуности ҳужжатлари» билангина эмас, балки меҳнат ҳақидагибошқа норматив ҳужжатлар, жумладан шартнома характеридаги ҳужжатлар (устав, жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки бошқа локал ҳужжатлар, 12-§ га қаранг) билан ҳам тартибга солиш имконини беради.

Шундай қилиб, китобхон сабр-бардош билан ушбу бўлимда санаб ўтиладиган барча атамаларнинг маъносини билиб олишга интилиши керак, чунки мазкур китобни мутолаа қилиш жараёнида уларга бир неча марта дуч келади.

1-§. Барча ижтимоий-ҳуқуқий муносабатлар орасида меҳнатни ташкил этиш ва қўллаш жараёнида юзага келадиган муносабатлар **меҳнат муносабатлари** деб аталади, уларнинг характерли ва фарқли жиҳати шундаки, фақат шу муносабатлар ходим ва иш берувчи ўртасида юзага келиб, иш жараёнида **улар ўртасида тузилган меҳнат шартномаси асосида** амалга оширилади (49-§ га қаранг).

Амалиётда кўпчилик меҳнат муносабатларини унга ўхшаш бошқа муносабатлар билан чалкаштиради, чунки улар ҳам инсоннинг иш фаолияти билан боғлиқбўлади. Шунга қарамай улар аввало фуқаролик-ҳуқуқий характеридаги шартномалар (муайян ишни бажариш тўғрисидаги меҳнат битими ёки пудрат шартномаси, топшириқ, шартномаси, муаллифлик шартномаси ва б.) асосида юзага келиши ва амалга оширилиши билан меҳнат шартномаларидан фарқланади. Томонларнинг бундай шартномалар асосидаги муносабатлари МК эмас, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси (кейинги ўринларда ФК деб юритилади) нормалари билан тартибга солинади. Бошқа фарқли жиҳатлар ҳам мавжуд (17-§ га қаранг).

Меҳнат муносабатлари ва иш билан бевосита боғлиқ бошқа муносабатлар:

меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари (2-§ га қаранг);

жамоа шартномалари ва индивидуал-шартномавийҳужжатлар (12-16-§ ларга қаранг) билан тартибга солинади.

2-§. Меҳнат тўғрисидаги қонунҳужжатларига қуйидагилар киради:

Меҳнат ҳуқуқи нормаларини ўзида акс эттирган **қонунлар:**

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (4-§ га қаранг);
2. Ўзбекистон Республикасининг бошқақонунлари («Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги ва б.);

Меҳнат ҳуқуқи нормаларини ўзида акс эттирган ***нормативҳужжатлари:***

3. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорлари (Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суднинг «Норматив-ҳуқуқийҳужжатлар тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуннинг 31-моддаси икинчи қисмини шарҳлаш ҳақида» 2006 йил 2 майда қабулқилган қарорига қаранг);
4. Ўзбекистан Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишлари;

5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасннинг қарорлари;

6.Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларнинг буйруқлари ҳамда қарорлари;

7. Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари.

Қайд этилган нормативҳужжатлар (3 - 7-бандлар) қандайюридик кучга эгалигига қараб, энг юқори юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқийҳужжатдан бошлаб, юқоридан қуйига томон санаб ўтилган.

Ушбу параграфда санаб ўтилган барча ҳужжатларнинг қоидалари Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, шунингдек, ўзидан юқорироқ, юридик кучга эга бўлган норматив-хукуқий ҳужжатларнинг қоидаларига мос бўлиши (яъни, зид бўлмаслиги) керак. Бошқача айтганда, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари вазирликлар, давлат қўмиталари, идораларининг норматив-ҳуқуқийҳужжатларига, улар эса ўз навбатида Ўзбекистан Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларига ва буларнинг ҳаммаси эса Ўзбекистон Республикаси Конституциясига зид бўлиши мумкин эмас.

Ушбу ҳужжатларда битта масала ҳар хил тартибга солинган бўлса, нима қилиш керак?

Бундай ихтилофли ҳоллардаюқорироқ юридик кучга эга ҳужжат эътиборга олинади ва унга риоя қилиш лозим.

Бир хил юридик кучга эга норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ихтилоф кўзатилса-чи?

Бундай ҳолларда улар чиқарилган санага эътибор қаратилиши ҳамда кейинроқ чиқарилган ҳужжатга риоя қилиниши зарур.

Собиқ ССР иттифоқнинг норматив ҳужжатларига риоя қилиш мумкинми?

Ҳа, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 29.04.1992 йилдаги № 210-сонли “Собиқ ССР иттифоқининг қонунга оид ҳужжатларини қайта кўриб чиқиш ишларини ташкил этиш тўғрисида” ги қарорининг 1-бандига асосанЎзбекистон Республикасининг тегишли норматив ҳужжатлари қабул қилингунга қадар собиқ ССР Иттифоқининг қонунга оид ҳужжатларининг Ўзбекистон Республикаси Конституциясига ва қонунчилигига зид бўлмаган қисмларининг амал қилиш давом этиши белгиланган.

3-§. 1992 йил 8 декабрда қабул қилинган **Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси** – Асосий қонун. Конституциянинг 37–39-моддаларида ҳар кимнинг меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш, ҳақ тўланадиган меҳнат таътилига чиқиш, қариганда ва меҳнат қобилиятини, боқувчисини йўқотганида ҳамдақонунда назарда тутилганбошқаҳолатларда ижтимоий таъминот олиш, қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга эканлиги мустаҳкамлабқўйилган.

Конституция мажбурий меҳнатни таъқиқлайди. Унда иш вақти ва ходимларга бериладитан меҳнат таътилининг энг кам муддати қонун (яъни, МК) билан белгиланиши мустаҳкамланган.

Конституциявий кафолатларнинг юридик кучи шундаки, уларда мустаҳкамланган Ўзбекистон фуқароларининг ҳуқуқ ва кафолатлари ҳечқандай норматив-хукуқий ҳужжат, жумладан, қонун билан бекор қилиниши ёки ёмонлашадиган томонга ўзгартирилиши мумкин эмас.

4- §. 1996 йил 1 апрелдан кучга кирган **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси** мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, хусусий корхоналардаги меҳнат муносабатларини тартибга солувчи асосий қонунҳужжати ҳисобланади. Меҳнаттўғрисидаги қонунлар кодекси (МҚК)дан фаркди равишда Меҳнат кодекси ходимларга, иш берувчиларга ва меҳнат муносабатларининг бошқа субъектларига (5-§ га қаранг) индивидуал ва жамоавий-шартномавий тартибдаги, жумладан, илгари МҚКга мувофиқ, марказлаштирилган ҳолда тартибга солинган меҳнат муносабатларининг кўпгина масалаларини мустақил равишда, ўзаро манфаатларни ҳисобга олган ҳолдаҳал қилиш учун кенг имкониятлар беради.

МКда назарда тутилганҳуқуқий нармалар гўёки охирги планка вазифасини бажаради. Уларни ёмон тарафга ўзгартиришга ҳатто ходимнинг ўзининг ёки ходимлар вакиллик органининг розилиги билан ҳамйўлқўйилмайди. Иш берувчи уларни фақат ушбу кодекснинг ўзи истисно тариқасида йўлқўядиган ҳолатдава тартибда ёмонлаштиришга ҳақлидир. Ходимларнинг ҳуқуқийҳолати яхшиланишига келсак, МК билан белгиланган даража бошқа норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўраҳеч қандай шартларсиз оширилиши, яхшиланиши, тўлдирилиши мумкин.

МКдан ташқари меҳнатга оид муносабатларнпнг баъзи масалалари ёки уларга қўшимчалар бошқа Ўзбкистон Республикаси қонунларида, масалан, «Меҳнатни муҳофазақилиш тўғрисида»ги, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунларда ҳам мавжуд.

Меҳнатга оид халқаро ҳужжатларнинг аҳамияти қандай?

Ушбу саволга жавоб беришда, аввалambор, асосий Қомусимиз, яъни Конституциямизнинг муқаддимасига аҳамият бериш лозим деб ҳисоблаймиз. У ерда қайд этилишича, Ўзбекистон халқи, жумладан, халқаро ҳуқуқнинг умум эътироф этилган қоидалари устунлигини тан олган ҳолда Конституцияни қабул қилиши белгиланган. Халқаро ҳужжатлар, яъни халқаро шартномалар ва конвенцияларининг қўлланилиши МКнинг 10-моддасида белгиланган. Мазкур моддага кўра, агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг (кейинчалик ХМТ деб юритилади) Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилиши ва Ўзбекистон Республикаси халқаро шартномаларининг ёки ХМТнинг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясининг қоидалари меҳнатга оид муносабатлар бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган ҳолларда ҳам қўлланилиши белгиланган.

Қандай халқаро шартномалар ва конвенциялар тўғрисида сўз юритилмоқда?

Мазкур қўлланма тайёрланиши вақтида Ўзбекистон ХМТнинг 13 та конвенциясини ратификация қилган. Булар:

1) Зўрлаб ишлатиш ёки мажбурий меҳнат тўғрисидаги Конвенция (29-Конвенция);

2) Ишнинг давом этиш муддатини ҳафтасига қирқ соатгача қисқартириш тўғрисида Конвенция (47-Конвенция);

3) Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар тўғрисидаги конвенция (52-Конвенция);

4) Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги конвенция (98-Конвенция);

5) Бир хил қийматга эга бўлган меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларни тенг рағбатлантириш тўғрисидаги Конвенция (100-Конвенция);

6) Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Конвенция (103-Конвенция);

7) Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги Конвенция (105-Конвенция);

8) Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишлар тўғрисидаги Конвенция (111-Конвенция);

9) Иш билан таъминлаш сиёсати тўғрисидаги Конвенция(122-Конвенция);

10) Корхоналарда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисидаги Конвенция (135-Конвенция);

11) Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисидаги Конвенция (138-Конвенция);

12) Жамоа музокараларига кўмаклашиш тўғрисидаги Конвенция (154-Конвенция);

13) Болалар меҳнатининг оғир шаклларини тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисидаги Конвенция (182-Конвенция).

14)Бирлашиш эркинлиги ва бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисидаги (87-Конвенция).

Мазкур Конвенциялар ратификация қилинганидан кейин, хукумат томонидан уларни Ўзбекистон қонунчилигига имплементация қилиш чора-тадбирлари кўрилади.

5-§. Меҳнат муносабатларининг субъектлари

Уларга МКнинг иккинчи бобида кўрсатилганидек:

ходим (6-§ га қаранг);

иш берувчи (7-§ га қаранг);

меҳнат жамоаси (9-§ га қаранг);

ходимларнинг вакиллик органлари (10-§ га қаранг);

иш берувчиларнинг вакиллик органлари (11-§ га қаранг) киради.

6-§. “Ходим”. Белгиланган ёшга етган ҳамдатузилганмеҳнат шартномасига асосан иш берувчи биланмеҳнат муносабатларига киришган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари ҳисобланади, яъни ходим деб аталади.

Ходимлар юридик тилдашунингдек **«жисмоний шахслар»**ҳам деб юритилиши мумкин.

Маълумот учун: ХМТнинг баъзи конвенцияларида “меҳнаткашлар” ибораси ишлатилади.

7- §. “Иш берувчи”.Меҳнат кодексининг 15-моддасига кўра **корхоналар, муассасалар ёки ташкилотларнинг ўзи, жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалариўзраҳбарлари тимсолида иш берувчи ҳисобланиши мумкинлиги белгиланган.**

Бундан ташқари, мулкдорнинг ўзи айни бир вақтдараҳбарбўлган хусусий корхоналар ҳам иш берувчи бўлиши мумкин. Қонунҳужжатларида назарда тутилганҳоллардабошқа шахсларнинг ёлланма меҳнатидан фойдаланувчи алоҳида

шахслар ҳам иш берувчи бўлишлари мумкин.

Маълумот учун: ХМТнинг баъзи конвенцияларида “иш берувчи” атамаси “тадбиркор” атамаси билан тенг маънони англатади.

Шу билан бирга, эътибор қаратиш зарурки, МКда фақат биргина **«корхона»** атамаси ишлатилади. МК 1-моддасининг учинчи қисмидакўрсатилишича, корхона деганда ўз фаолиятини қайси йўналишда (тижорат ёки тижоратчи бўлмаган) ёки мулкчиликнинг қайси шаклида амалга оширишиданқатъи назар барча **корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ҳамда уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари**тушунилиши лозим. Шу боис, бундан буён ушбу қўлланмадаМКдагидек айнан **«корхона»** атамасидан фойдаланамиз, юридик тилда у **«юридик шахс»** деб юритилади.

«Юридик шахс» тушунчаси нимани билдиради?

Ўз мулкида, хўжалик юритишида ёки оператив бошқарувида алоҳида мол-мулкка эга бўлган ҳамда ўз мажбуриятлари юзасидан ушбу мол-мулк билан жавоб берадиган, ўз номидан мулкий ёки шахсий номулкий ҳуқуқларга эга бўла оладиган ва уларни амалга ошира оладиган, мажбуриятларни бажара оладиган, судда даъвогир ва жавобгар бўла оладиган ташкилот юридик шахс ҳисобланади. (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 39-моддаси).

Юридик шахснинг таркибий бўлинмалари бўлиши мумкинми?

Ҳа, бўлиши мумкин. Қонунчилик бўйича булар ваколотхона ва филиаллар ҳисобланади. ФК нинг 47-моддасига асосан ваколатхона юридик шахснинг у турган ердан ташқарида жойлашган, юридик шахс манфаатларини ифодалайдиган ва уларни ҳимоя қиладиган алоҳида бўлинмасидир.

Филиал юридик шахснинг у турган ердан ташқарида жойлашган ҳамда унинг барча вазифаларини ёки вазифаларининг бир қисмини, шу жумладан ваколатхона вазифаларини бажарадиган алоҳида бўлинмасидир.

Агар қонунда бошқача тартиб белгиланган бўлмаса, ваколатхона ва филиаллар юридик шахс ҳисобланмайди. Улар ўзларини ташкил этган юридик шахс томонидан мол-мулк билан таъминланадилар ҳамда у тасдиқлаган низомлар асосида иш олиб борадилар. Ваколатхона ва филиалларнинг раҳбарлари юридик шахс томонидан тайинланади ҳамда унинг ишончномаси асосида иш олиб боради.

Агар ваколотхона ва филиаллар юридик шахс мақомига эга бўлмасалар улар ходимларни ишга олишлари мумкинми?

Юқорида таъкидланганидек, юридик шахснинг таркибий бўлинмалари унинг вазифаларини бажарувчи деб ҳисобланади. Шунинг учун мазкур таркибий бўлинмалар уларга юклатилган вазифаларни бажаришлари учун ходимларни ишга олиши зарур ҳисобалади. Ишга олиш ваколатлари ваколотхона ва филиалларнинг Низомларида ҳам акс эттирилиши керак.

Юридик шахс раҳбари ваколотхона ва филиал раҳбарлаини ишга қабул қилишда унга таркибий бўлинма фаолиятини амалга ошириш учун ишончнома бериши керак (батафсилроқ ФК нинг 134-144-моддаларига қаралсин).

Корхона қай тарзда иш берувчи ваколатларини (вазифаларини) амалга ошириши мумкин?

Табиийки, ўз-ўзидан корхона ёки у томонидан тузилган алоҳида таркибий тузилма иш берувчининг вазифаларини бажара олмайди. Бу вазифалар, юқорида айтилганидек, уларнинг раҳбарлари тимсолида амалга оширилади. Шунинг учун **«иш**

берувчи» атамасини **«корхона раҳбари»** атамаси билан адаштириб юбормаслик зарур.

Масалан, ходим автобус паркида ҳайдовчи бўлиб ишлаш тўғрисида меҳнат шартномаси тўзди. Мазкур шартномани раҳбар имзолаган бўлишига қарамай, барибир автобус парки ушбу ходимга нисбатан иш берувчи ҳисобланади. Айнан шунинг учун раҳбар алмашганда ҳам ходим ва иш берувчи (яъни ушбу автобус парки) ўртасида тузилган меҳнат шартномаси ўз кучида қолаверади, унинг янги тайинланган раҳбари эса мазкур шартнома шартларини ходимнинг розилигисиз ўзгартиришга ҳақли бўлмайди (286-§ га қаранг).

Қандай ҳолларда жисмоний шахс «иш берувчи» бўла олади?

18 ёшга етган, қонунҳужжатларида белгиланган тартиб ва шартларда бошқафуқароларнинг ёлланма меҳнатидан фойдаланадиган фуқаро иш берувчи бўлишимумкин. **Жисмоний шахс** бўлган иш берувчи уй хизматчиси, боғбон, бошқарувчи, уй шифокори, ҳуқуқшунос сифатидаги ишларни ва мазкур жисмоний шахс манфаати йўлидаги бошқа ишларни бажариш учун ёлланма меҳнатдан фойдаланишга ҳақлидир.

Агар бу шахсякка тартибдаги тадбиркор бўлса, ўзига ёлланма ишчи олиши мумкинми?

Ҳа, мумкин.Ўзбекситон Республикаси Президентининг 15.05.2015 йилдаги № ПФ-4725-сонли “Хусусий мулк, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ишончли ҳимоя қилишни таъминлаш, уларни жадал ривожлантириш йўлидаги тўсиқларни бартараф этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармонга асосан якка тартибдаги тадбиркорларга тегишли имтиёзлар берилиб, бир нафардан уч нафаргача ишчини ёллаш ҳуқуқи берилган. Якка тартибдаги тадбиркорлар касб-ҳунар коллежи битирувчиларини ишга ёллаган ҳолатда коллежни битиргандан бошлаб ўн икки ой мобайнида ёлланма ишчилар учун белгиланган солиқдан озод этилади.

Корхона раҳбарига нисбатан ким иш берувчи ҳисобланади?

Корхона, муассаса, ташкилот раҳбарига нисбатан уларнинг мулкдори «иш берувчи» ҳисобланади вау бу ваколатни бевосита ўзи ёки вакил қилган орган орқали амалга оширади (МКнинг 82-моддаси иккинчи қисми).

Мисоллар:Ўзбекистон Республиксининг 06.12.2001 йилдаги № 310-II “Маъсулияти чекланган ҳамда қўшимча маъсулиятли жамиятлар тўғрисида”ги қонуннинг 39-моддаси биринчи қисмига асосан жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижро этувчи органи (директор) жамият иштирокчиларининг умумий йиғилиши томонидан жамиятнинг уставида белгиланган муддатга сайланади.

Ўзбекистон Республикасининг 06.05.2014 йилдаги № ЎРҚ-370 "Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси қонунининг 79-моддасига асосан акциядорлик жамияти умумий йиғилиши қарорига кўра жамият директори билан бир йилга меҳнат шартномаси тузилади.

8- §. Юридик шахслар ҳам, жисмоний шахслар ҳамЎзбекистонда фаолият кўрсатаётган корхоналарнинг мулкдори бўлиши мумкин.

Маълумки, давлат корхоналарининг мулкдори давлатнинг ўзи ҳисобланади. Бунда мазкур корхонани давлат номидан бошқариш қайси идора, вазирлик ёки бошқа органга топширилганининг аҳамиятийўқ. Яъни, агар корхона бир идора (вазирликка)

ўтказилса ёки ҳатто ижарага берилса ҳам барча ҳолларда унинг мулкдори давлат бўлиб қолаверади.

Хўжалик жамиятлари ва ширкатларининг (акциядорлик жамиятлари, масъулияти чекланган ҳамдақўшимча масъулиятли жамиятлар ва ҳ.к.) муассислари уларнинг мулкдори ҳисобланади, улар белгиланган тартибда кўпчилик овоз билан ўз бошқарув органини сайлайдилар.

9-§. Меҳнат шартномаси асосидаўз меҳнати билан корхона (цех, участка ёки бошқа таркибий бўлинма) фаолиятида иштирок этувчи барча ходимлар корхона (цех, участка ва бошқа таркибий бўлинма)нинг **меҳнат жамоасини** ташкил этади.

Меҳнат жамоасининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, ваколатлари, уларни амалга ошириш тартиби ва шакллари қонун ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади. Меҳнат жамоасининг кўпгина ваколатлари бевосита МКда мустаҳкамланган.

Бунинг тасдиғи сифатида, масалан, МКнинг 40-моддасига асосан корхонанингжамоа шартномаси(14-§ га қаранг) уни **меҳнат жамоаси маъқуллагандан** кейингина юридик кучга киради. Меҳнат жамоасига, шунингдек, жамоа шартномаси шартларининг бажарилиши учун масъул бўлган шахсларнинг ҳисоботларини тинглаш ҳуқуқи берилган. Меҳнатжамоасининг алоҳида ҳуқуқи (МК 21-моддасининг биринчи қисми) - иш берувчи билан бўладиган меҳнат муносабатларида унинг номидан иш кўрадиган ва манфаатларини ҳимояқиладиган ўз вакиллик органини (ёки муайян шахсни) мустақил равишда белгилаш ҳуқуқидир (10-§ га қаранг) ва ҳ.к.

Меҳнатжамоаси ўз ваколатларини **умумий йиғилиш** (конференция)да қарор қабул қилиш орқали амалга оширади.Унда ушбу корхонада меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимлар, жумладан корхона раҳбари ҳам иштирок этиш ҳуқуқига эга.

Касаба уюшма йиғилиши назарда тутилаяптими?

Йўқ,меҳнатжамоасининг умумий йиғилишини фақат ушбу корхонада тузилган касаба уюшмаси аъзоларигина иштирок этишга ҳақли бўлган касаба уюшма йиғилиши (конференцияси) билан адаштирмаслик керак. Умумий йиғилишни корхона раҳбари, касаба уюшма йиғилишини эса касаба уюшма қўмитасининг раиси ташкиллаштиради ва ўтказади.

10-§. Ходимларнинг вакиллик органлари (вакиллари).

Корхоналарда меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимояқилишни (МКнинг 21-моддаси):

мазкур корхонада тузилган касаба уюшма ташкилотининг сайлаб қўйиладиган органи (масалан, касаба уюшма қўмитаси, касаба уюшма вакили);

ходимлар томонидан сайланадиган бошқа орган (масалан, “ишчи гуруҳи”,“меҳнатжамоасининг кенгаши” ва ҳ.к.) ёки ходимларнинг биргина кишидан иборат вакили амалга ошириши мумкин.

Юқорида кўрсатилган органлардан айнан қайси бири ўз манфаатларини ифода этиши ва ҳимояқилишини корхона меҳнат жамоасининг ўзи мустақил равишда белгилайди. Модомики, кўпгина ҳолларда корхоналарнинг ходимлари у ёки бу касаба уюшмасининг аъзоси ҳисобланишар экан, амалда кўпинча улар ўз манфаатларини

ифода этишни ушбу корхонада тузилган касаба уюшма ташкилотининг сайлаб қўйиладиган органига ишониб топширадилар.

Демак, корхонада касаба уюшма ташкилоти мавжуд бўлсаҳам меҳнат жамоаси бошқа вакиллик органини сайлаши мумкин экан-да?

Ҳа, бу меҳнат жамоасининг ҳуқуқи.Меҳнат жамоаси, айтайлик, агар унинг манфаатларини касаба уюшмаси етарлича ҳимояқила олмаётган бўлса ундан воз кечишга ва бошқа вакиллик органини (масалан, меҳнат жамоаси ходимларидан иборат "ишчи гуруҳи"ни) сайлашга ҳақлидир.

Фақат бунда шуни эътиборга олиш керакки, бошқа вакиллик органининг мавжудлиги касаба уюшмасининг ўз вазифаларини амалга ошириш фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги керак. Бу мазкур вазиятда корхонада ходимларнинг манфаатларини ҳимояқилишда ўз ваколатлари доирасида тенг ҳуқуқлардан фойдаланувчи иккита вакиллик органи ҳаракат қилишини билдиради.

Ушбу ваколатларнинг чегаралари қаерда белгиланади?

Ходимлар томонидан сайланган вакиллик органининг ваколатлари (масалан, "ишчи гуруҳи"нинг) МКда (МКнинг 23-моддаси ва амалдаги қонунҳужжатларининг бошқа нормаларида), корхонада тузилган касаба уюшма ташкилотининг ваколатлари эса Ўзбекистон Республикасининг "Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида"ги Қонунда белгиланади. Ушбу ҳолатдакасаба уюшма ташкилоти фақат мазкур уюшма аъзоларининг манфаатини, ишчи гуруҳи эса касаба уюшмасига аъзо ёки аъзо эмаслигидан қатъи назар барча ходимларнинг манфаатини ҳимояқилади.

Агар меҳнат жамоаси ўзининг вакиллик органи сифатида касаба уюшма қўмитасини сайласа, у ҳам фақат касаба уюшмаси аъзоларини ҳимоя қиладими?

Йўқ, бу ҳолатда у барча ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилиши шарт ва бунинг учун юқорида айтиб ўтилганқонун берган ваколатлар билан бирга МК ходимларнинг вакиллик органларига берган ваколатлардан ҳам фойдаланишга ҳаклидир.

Шуни таъкидлаш лозимки, МКда ва Ўзбекистон қонунчилигида ходимларнинг вакиллик органларига берилган кафолатлар Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 494-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган "Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисида" ги ХМТ нинг 135-Конвенциясига мос келади.

11-§.Корхонада иш берувчининг вакиллигини ушбу корхонанинг мансабдор шахслари, биринчи навбатда унинг раҳбари унга меҳнаттўғрисидаги қонунҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан берилган ваколатлар доирасида, шунингдек, мазкур корхона мулкдори унга берган ва корхона уставида, мансаб йўриқномаларида мустаҳкамлабқўйилган ваколатлар доирасида амалга оширадилар.

Масалан, МКнинг 108-моддасида назарда тутилган ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнусхасини бериш мажбурияти одатда кадрлар бўлими ходимлари зиммасига, ушбу ходим билан МКнинг 110-моддасида белгиланган муддатдан кечиктирмай, ўз вақтида ҳисоб-китоб қилиш мажбурияти эса бухгалтерия ходимлари зиммасига юкланади ва ҳ.к. (315-324-§ га қаранг). Ўз-ўзидан меҳнат дафтарчасини бериш, ҳисоб-китоб қилишга масъул бўлган

мансабдор шахслар шунга ўхшаш ва бошқаҳолатларда у ёки бу мажбуриятни бажарар экан, иш берувчи номидан иш кўради. Айнан шунинг учун меҳнат шартномаси бекор қилинганда бухгалтерия ходимлари ходим билан ўз вақтида ҳисоб-китоб қилинмаганда иш берувчи ходимнинг ҳуқуқини бузганҳисобланади.

12 §. Меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда бошқа норматив ҳужжатлар қатори **жамоавий ва индивидуал-шартнома ҳужжатлари** муҳимўрин тутади ва ҳар йили бозор муносабатлари ривожланган сайин улар ходимларнинг меҳнат шароити яхшиланишида тобора муҳимроқаҳамият касб этиб бормоқда.

Жамоавий шартнома ҳужжатлари сирасига:
жамоа келишувлари (13-§ га қаранг);
корхонанинг локал ҳужжатлари (14-§ га қаранг) киради.
Индивидуал-шартнома ҳужжатларига:
меҳнат шартномалари (15-§ га қаранг);
бошқа индивидуал шартномалар (16-§ га қаранг) киради.

Жамоавий шартнома ҳужжатлари

13-§. Жамоа келишуви -муайян касб, тармоқ,ҳудудходимлари учунмеҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир. Жамоа келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади ҳамда қандай даражада тузилишига қараб қуйидаги турларга бўлинади:

бош келишув, у иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмаси ва ходимлар вакиллик органларининг республика миқёсидаги бирлашмаси ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистонҳукумати билан ҳам тузилади;

тармоқ келишуви, у ёки бу тармоқда тузилган иш берувчиларнинг бирлашмаси ва мазкур тармоқ ходимлари вакиллик органлари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Меҳнат вазирлиги билан ҳам тузилади;

ҳудудий (минтақавий) келишув, у муайян ҳудуд (туман, шаҳар, вилоят)да жойлашган иш берувчилар бирлашмаси ва шу ҳудуддаги ходимлар вакиллик органлари бирлашмаси ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

14-§.Корхоналарнинг локал ҳужжатлари, улар сирасига жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби қоидалари ва корхоналарнинг бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатлари киради.

Жамоа шартномаси - корхонанинг норматив ҳужжати бўлиб, ушбу корхонадаги иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларнн тартибга солади. Шу билан бирга ҳозирги вақтда унда МКда белгиланган ҳолларда МК кучга киргунига қадарқонунҳужжатлари билан марказлашган тарзда тартибга солинган меҳнат муносабатлари масалалари ҳам тартибга солинади (бу ҳақда ушбу китобнинг тегишли бўлимларида муфассалроқ маълумот берамиз).

Маълумот учун: Корхона ва ташкилотларга жамоа шартномасини ишлаб чиқиш ва қабул қилишни енгиллаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмалари Федерациясининг веб-сахифасида жамоа шартномаларининг макет шакллари жойлаштирилган.

Жамоа шартномасига асосланган ҳолда корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари ишлаб чиқилади (бекорга уни баъзи хорижий мамлакатларда "Корхона конституцияси" деб аташади). Ўзбекистан Республикасининг жамоа шартномаларига тааллуқли амалдаги қонуннинг устун жиҳатларидан бири шундаки, унда муҳим бир ҳуқуқий норма мустаҳкамланган (у бошқа давлатларнинг қонун ҳужжатларида мавжуд эмас), унга кўра жамоа шартномаси меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) маъқулланган кейингина юридик кучга киради. Мазкур норма ходимларнинг ҳуқуқий кафолатларини сезиларли даражада оширади, негаки бошқа барча локал ҳужжатлар уларни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олгандан сўнг юридик кучга киради. Таққослаш учун айтиш мумкинки, РоссияФедерациясиқонун ҳужжатларига кўра жамоа шартномаси уни тарафлар имзолаганидан кейин кучга киради, бошқа локал ҳужжатларнинг кучга кириши учун эса касаба уюшма органининг ҳарқандай фикрини олиш кифоя, ҳатто у иш берувчининг фикрига мос келмаслиги ҳам мумкин.

Жамоа шартномаси умуман тузилмайдиган корхоналар ҳам борми?

Жамоа шартномаси тузилмайдиган корхоналарда МК тартибга солишни локал ҳужжатларга ҳавола қилган масалаларни иш берувчи ходимларнинг вакиллик органлари билан биргаликда алоҳида келишув орқали тартибга солиши шарт. Шу тарзда у, масалан, ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб қилиш ёки ишлаб чиқариш шароити тақозо қилганида вақтинчалик бошқа ишга ўтказиш тартибини ва бошқа кўпгина масалаларни аниқлаштириб олиши лозим.

Агар бундай келишув ҳам мавжуд бўлмаса-чи?

Бундай ҳолатда иш берувчи ўз-ўзидан, масалан, ходимларнинг розилигисиз уларни дам олиш кунлари ишга жалб этиш, ҳатто ишлаб чиқариш шароити тақозо этганида ҳам уларни вақтинчалик бошқа ишга ўтказиш ҳамда МКда назарда тутилган бир қатор ҳуқуқий нормаларни қўллаш имкониятидан маҳрумбўлади.

Шу тариқа айтилганлардан шуни тушуниш зарур:

жамоа шартномаси - корхонанинг шундай мажбурий локал ҳужжат бўлиб,иш берувчи ходимлар вакиллик органининг уни тузишҳақидаги таклифини рад қилишга ҳакли эмас;

жамоа шартномасининг шартлари у меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) маъқулланган кейингина юридик кучга киради. Бундан мазкур локал ҳужжатни ишлаб чиқиш ва маъқуллашда меҳнат жамоасининг бирдамлиги ва ташаббускорлиги қанчалик муҳимлигини англаб олиш қийин эмас.

Ички меҳнат тартиби қоидалари - норматив ҳужжат бўлиб, унда амалдаги қонунҳужжатларининг талаблари ҳисобга олинган ҳолда:

мазкур корхонага ишга қабулқилиш, шунингдек, ходимлар билан бўладиган меҳнат муносабатларини ўзгартириш ва бекор қилишнинг тартиби ва аниқ шартлари;

мазкур корхона ходимларининг умумий, жумладан қонунҳужжатларида белгиланган мажбуриятлари ва ҳуқуқлари;

иш вақти, дам олиш вақти ва улардан мазкур корхонада фойдаланишга тааллуқли масалалар;

меҳнат интизомининг таъминланиши, бу корхона ҳудудида ва унинг ташқарисида меҳнат мажбуриятларини бажариш чоғида ходимларнинг ўзини тутиш қоидаларини ҳам ўз ичига олади;

ўз мажбуриятлари ва мазкур қоидаларни бузган ходимларнинг жавобгарлиги белгиланади. Айнан ушбу қоидаларда ходим бир марта содир этганида у билан тузилганмеҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин бўлганмеҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати(илгари у бевосита МҚКда белгиланган, 197-§ га қаранг);

ходимлар ва иш берувчи ўртасидаги ихтилофларни ҳал қилиш ва мазкур корхонадаги меҳнат жараёнини тартибга солувчи бошқа масалалар белгиланади.

Бундай қоидалар мулкчилик шаклидан қатъи назар ҳар бир корхонада ишлаб чиқилиши шарт. Улар мазкур корхона раҳбари томонидан тасдиқланиши лозим, аммо ходимларнинг вакиллик органи (вакили) билан келишиб олинганидан кейингина юридик кучга киради.

Маълумот учун: Корхона ва ташкилотлар учун Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирилиги томонидан 14.06.1999 йилда № 746-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларидан қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий Қоидалари” қабул қилинган.

Ҳар бир ходим ҳамМК ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тўлиқ таниш бўлмаслигиниинобатга олиб, ушбу қоидалар амалдаги қонун ҳужжатларининг ходимлар учун зарур бўлган барча нормаларини (уларнинг ҳуқуқлари, кафолатлари, мажбуриятлари), ушбу корхонадаги меҳнатга оид муносабатлар жараёнида одоб-аҳлоққоидаларини, шунингдек, иш берувчининг ходимлар билан бўладиган ҳуқуқий муносабатларга тааллуқли ҳуқуқва мажбуриятларини ўз ичига олиши шарт. Буларнинг барчаси Ички меҳнат тартиби қоидаларидақанчалик муфассал ва аниқ акс эттирилса, кейинчалик корхонада меҳнат низолари пайдо бўлиш эҳтимоли шунчалик кам бўлар эди. Айнан шунинг учун иш берувчининг манфаатини кўзлаб ишга кирадиган ҳар бир шахсни ушбу қоидалар билан таништириш ва ишга кргинидан кейин ҳам даврий равишдаўқиб-ўрганиш учун шароит яратиши зарур.

Бошқа локал ҳужжатлар **-** корхоналарнинг норматив ҳужжатлари бўлиб, уларда ички меҳнат тартиби қоидаларига қўшимча равишда меҳнатга оид у ёки бу муносабатлар янада аниқроқ белгилаб қўйилади. Корхоналарда улар низом шаклида ишлаб чиқилади, масалан, “Иш ҳақи тўлаш тўғрисида”, “Иш вақти режими тўғрисида”, “Навбатчилик тўғрисида”, “Ходимларни аттестациядан ўтказиш тўғрисида” ва ҳ.к. Корхона раҳбари ходимларнинг манфаатларига бевосита дахлдор локал ҳужжатлар (масалан, иш ҳақи, мукофот, қўшимча тўлов, устама, рағбатлантириш тарзидаги тўловларнинг шакли ва тизимлари, МКнинг 153-моддасига қаранг)ни тасдиқлашдан олдин улардан ҳар бирининг мазмунини ички меҳнат тартиби қоидалари сингари ходимларнинг вакиллик органи (вакили) билан келишиб олиши шарт.

Индивидуал шартнома ҳужжатлари

15-§. Меҳнат шартномаси - индивидуал шартнома ҳужжати бўлиб, унда ходим билан иш берувчи бўлғуси меҳнатмуносабатларининг асосий шартлари,

хусусан муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича (яъни, муайян меҳнат вазифаси юзасидан, 19-§ га қаранг) ишнинг ходим томонидан Ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ, эвазига бажарилиши ҳақида келишиб олишлари лозим (МКнинг 72-моддаси).

Меҳнат шартномалари:

номуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;

муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилганмеҳнат шартномасининг муддати МКда белгиланмаган, у **беш йилдан ортиқ муддатга ҳам** тузилиши мумкин, масалан, у ёки бу объектнинг қурилиш даврига мўлжаллаб, бу давр эса беш йилдан ортиқ вақт давом этиши мумкин.

Эътибор бериш керакки, иш берувчи муддатли меҳнат шартномасини қонунда қатъий белгиланган ҳолатлардагина тузишга ҳақлидир, уларнинг асосий рўйхати МКнинг 76-моддасида белгилаб қўйилган, хусусан:

1. Қуйидагиларни ҳисобга олиб шартномаларни номуайян муддатга тузиш мумкин бўлмаган ҳолатларда:

бажариладиган ишнинг хусусиятигакўра. Яъни, ишнинг ўзи доимий эмас, вақтинчалик хусусиятга эга бўлганҳолда, масалан, аниқ, бир вазифани, мавсумий ишларни бажариш учун ва ҳ.к.:

уни бажариш шартига кўра. Иш ўзхусусиятгакўра доимий бўлгани билан у ёки бу сабабга кўра ходим доимий ишга қабул қилиниши мумкин бўлмаган ҳолатда, масалан, асосий ходим бўлмаган даврда унинг вазифасини бажариб туриш учун;

ходимнинг манфаатига кўра. Яъни, ходимнинг ўзи муддатли шартнома тузилишини талаб қилган ҳолатда.

2. Меҳнат шартномаси корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош ҳисобчи билан, корхонада бош ҳисобчи лавозими бўлмаган тақдирда эса бош ҳисобчи вазифасини бажарувчи ходим билан тузиладиган ҳолатда;

3.Қонунда назарда тутилган бошқа ҳолатларда.

Агар муддатли меҳнат шартномаси МКнинг 76-моддаси талабларини бузган ҳолда ёки қонунда эмас, бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганҳолатларда тузилган бўлса, юридик кучга эга бўладими?

Ҳа, шартноманинг ўзи юридик кучга эга бўлади.Агармеҳнат низоси келиб чиққан тақдирда эса унинг шартнома муддати ҳақидагишарти ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин (299-§ га қаранг).

Муддатли меҳнат шартномаси уни номуайян муддатга тузилганмеҳнат шартномаларидан фарқлаб турувчи бир қатор хусусиятларга эга бўлади, хусусан:

шартнома муддати тугаши билан тарафлардан ҳар қайсиси (ходим ҳам, иш берувчи ҳам) иккинчи тарафни огоҳлантирмасдан белгиланган тартибда (296-§ га қаранг) меҳнат муносабатларини бекор қилишга ҳақлидир, ҳатто бошқа тараф бундан норози бўлсаҳам;

фақатгина муддатли меҳнат шартномаси тузилаётганда тарафлар у муддатидан олдин бекор қилинган ҳолларда неустойка тўлашга келишиб олиш имкониятига эга бўлишади (70-§ га қаранг);

агар шартномада келишилган муддат тугагандан кейин бир ҳафта мобайнида

тарафлардан ҳеч бири унинг бекор қилинишини талаб қилмаса муддатли меҳнат шартномаси номуайян муддатга узайтирилган (қайтатузилган) ҳисобланади. Бошқача айтганда, ходим кўрсатилган пайтдан бошлаб доимий ишда ишлаётган саналади. Бундай ҳолатдақандайдирбуйруқ (фармойиш) чиқариш талаб этилмайди (296-§ га қаранг);

ходим билан МКнинг 76-моддасида назарда тутилмаган ҳолларда муддатли меҳнат шартномасининг тузилиши шартноманинг муддати ҳақидаги шартларнинг ҳақиқий эмас деб топилишига олиб келади.

Қўшимча маълумот

Илгари (Меҳнат кодекси кучга киргунига қадар) қонунчиликда узоқроқ муддатга меҳнат шартномаси тузган ходимларникига қиёслаганда «вақтинчалик» (икки ойгача бўлган муддатга ишга қабулқилинган) ва «мавсумий» (ёзги, қишки, баҳорги, кўзги ва бошқа мавсумий ишларга қабулқилинган) ходимларнинг меҳнатҳуқуқларини чеклаш назарда тутилган эди. Ҳозирги вақтда (Россия, Украина ва МДҲга аъзо бошқа давлатлар қонунчилигидан фарқли равишда) амалдаги қонунчилик муддатли меҳнат шартномаси тузилаётган барча ходимларга нисбатан, шартнома муддатиқанчалигидан қатъи назар, бир хил талабларни қўяди.

16-§. Бошқа индивидуал шартномавийҳужжатлар. Бундай ҳужжатларга, хусусан, тўлиқва жамоа (бригада) моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномалар (231-§ нинг 2-иловасига қаранг) ва бошқалар киради. Меҳнат шартномасига қўшимча равишда бундай шартномалар функционал мажбуриятига корхоналарда пул ёки товар бойликлари билан муомала қиладиган ходимлар билан тузилиши мумкин (231-§ нинг 1-иловасига қаранг). Мазкур шартнома ходимларга ишониб топширилган моддий бойликларнинг бутлиги таъминланиши бўйичамеҳнат шартномаси тарафларининг мажбуриятларини аниқлаштиради ҳамда қўшимча (умумий талаблар билан қиёслаганда) жавобгарликни белгилайди.

МК 203-моддасининг учинчи қисмига мувофиқтўлиқ, моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома тузилиши мумкин бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қуйилади. Жамоа шартномаси тузилмайдиган корхоналарда бундай рўйхат алоҳида ҳужжат шаклида тузилиб, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Бевосита пул ёки товар бойликлар билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинма (бригада)ларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади (моддий жавобгарлик ҳақида 2.6-бўлимгақаранг).

17-§. Меҳнат шартномасининг фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги бошқа шартномаларда мавжуд бўлмаган асосий белгилари.

Меҳнат шартномасига МКнинг 72-моддасида берилган таърифдан кўринадики, қуйидагилар унинг асосий белгилари ҳисобланади:

биринчидан, ходим томонидан аниқ бир меҳнат вазифасининг, яъни муайян мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича ишнинг бажарилиши (фуқаровий-ҳуқуқий тусдаги шартномаларда тарафлар у ёки бу вазифаларни умумий бажарилишини келишиб олишади);

иккинчидан, ходимнинг мазкур корхонада амалда бўлганИчкимеҳнат тартиби қоидаларига бўйсуниши (яъни ходим корхонада белгиланган иш режимига риоя қилишга, ишлаб чиқариш нормасини бажаришга мажбурдир, ишлаб чиқариш технологиясининг бузилишига йўлқўймаслиги, раҳбари ва бевосита бошлиқларининг буйруқ ва фармойишларини бажариши лозим ва ҳ.к.), ходим уларни бузса ёки

бажармаса, унга нисбатан интизомий таъсир чоралари қўлланиши мумкин. Бундан фаркли равишда, фуқаровий-ҳуқуқий шартномалар бўйича топшириқларнинг ижрочиларига ушбу қоидалар қўлланмайди. Улар ишни ўзлари ташкиллаштирадилар, уни таваккалига бажарадилар, меҳнат муҳофазасини ўзлари таъминлайдилар, албатта, шартномада бошқача ҳолат келишилган бўлмаса. Улар интизомий жазога тортилиши мумкин эмас. Уларга иш ҳақи меҳнатнинг якуний натижаси учун ёки топшириқнинг бажарилганлиги учун тўланади.Шунинг учун унинг миқдори меҳнат шартномасида белгиланадиган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ҳам мумкин;

учинчидан,меҳнат шартномаси бўйича ишлаётганларнинг барчаси албатта мазкур корхона меҳнат жамоасининг аъзосиҳисобланади (фуқаровий-ҳуқуқий шартнома бўйича ишловчилар бундай эмас ва, табиийки, мазкур корхона ходимлари учун белгиланган имтиёз ва ҳуқуқлардан фойдалана олишмайди);

тўртинчидан, меҳнат шартномаси бўйича ходим меҳнат жамоасига қўшилади, ходимнинг иш жараёнидаги охирги кўзлаган мақсади бўлмайди ва у Ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсуниб ишлайди. Фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бўйича ишлашда белгиланган мақсад аниқ кўрсатилиб, ишнинг (хизматнинг) бажарилишига қараб ҳақ тўланади;

бешинчидан, ходим фақат жисмоний шахс бўлиши, шахсан ўзи меҳнат фаолиятини олиб бориши зарур. Ходим бошқа шахс билан алмаштирилиши мумкин эмас. Ходим меҳнат муносабатларига киришиши учун у ҳуқуқий ва муомала лаёқатига эга бўлиши керак.

Шуни таъкидлаш зарурки, кўпгина ташкилотларда фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича ишлар (хизматлар) амалга оширилади. Шу билан бирга мазкур шахслар таътил сўраб ариза ёзишлари, уларга нисбатан интизомий жазо чоралари қўлланиши ва улар билан меҳнат шартномаларини бекор қилинишлари МКнинг тегишли моддалари билан амалга оширилмоқда. Бу ҳаракатлар хато ҳисобланиб, бундай амалиётни тўхталиши зарур деб ҳисоблаймиз. Фуқаровий-ҳуқуқий шартномалар Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекснинг (ФК) тегишли моддаларига асосан тартибга солинади ва мазкур шартномаларнинг тузилиши, амалга оширилиши ва бекор бўлиши мазкур кодекс талаблари асосида амалга оширилади.

Булар меҳнат шартномасининг асосий белгилари бўлиб, уларнинг мавжудлиги бундай шартномаларни фуқаровий-ҳуқуқий тусдаги бошқа шартномалардан фарқлаб олиш имконини беради.

Айрим раҳбарларнинг меҳнат шартномаларини шунга ўхшаш фуқаровий-ҳуқуқий шартномалардан фарқлай олмаслиги, баъзан эса буни хоҳламаслиги кўпинча ходимларнинг меҳнатҳуқуқлари ва кафолатларини чекланишига, натижада зиддиятли вазиятларнинг юзага келишига олиб келади.

18-§. Контракт.Меҳнат тўғрисидаги амалдаги қонунчиликдамеҳнат шартномасининг номини ифодалаш учун «меҳнат контракти» ёки шунчаки «контракт» атамаси ҳам ишлатилган. Эътибор бериш керакки, Ўзбекистон қонунчилиги бўйича ушбу атамалар **бир хил** маънони билдиради. Яъни, ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган шартнома «меҳнат контракти», «контракт» ёки «меҳнат шартномаси» дебми - қандай аталишидан қатъи назар, билиш зарурки, гап битта ҳужжатҳақида кетаётган бўлади. Шу боис МКда ҳам, табиийки, ушбу китобда ҳам бундан кейин қисқалик учун фақат битта атама - «меҳнат шартномаси» ишлатилади.

Қўшимча маълумот

Юқорида айтилганлардан фарқли равишда Украина қонунчилигига кўра «контракт» деганда меҳнат шартномасининг фақат алоҳида ходимлар билан тузиладиган **махсус шакли** тушунилади. Контрактнинг қўлланиш соҳаси ва уни тузиш тартиби Украина қонунлари билан белгиланади.

Маълумот учун: ХМТнинг баъзи конвенцияларида "контракт" ибораси ишлатилади.

19- §. Меҳнат вазифаси- муайян мутахассислик (касб), малака ёки лавозим бўйича ишдир.

Касб меҳнатнинг турга бўлинишини (врач, муаллим, чилангар, ҳисобчи ва ҳ.к.) акс этгиради.

Бироқ ходимнинг меҳнат вазифасини белгилаш учун меҳнат шартномасида фақат касбнинг ўзини кўрсатиш етарли эмас. Одатда касб доирасида бир қатор мутахассисликлар (врач-терапевт, математика ўқитувчиси, чилангар-асбобсоз, ҳисоб-китоб бўлими ҳисобчиси ва ҳ.к.) бўлади. Шуларни ҳисобга олибМКнинг 73-моддасида меҳнат вазифасини белгилашда ходимнинг айнан мутахассислиги кўрсатилган бўлиши лозимлигига эътибор қаратилган.

Ходимларнинг лавозимлари, касблари ва малака разрядларини тизимлаштирган норматив ҳужжат борми?

Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларини тизимлаштириш, ишчиларнинг малака разрядлари диапазонини ва хизматчиларнинг лавозимлари тоифаларини белгилаш, шунингдек таълимнинг йўналиши ва даражасига қўйиладиган талабларни аниқлаш учун мўлжалланган ҳужжат - Вазирлар Маҳкамасининг2017 йил 4 октябрдаги"ХИЗМАТЧИЛАРНИНГ АСОСИЙ ЛАВОЗИМЛАРИ ВА ИШЧИЛАР КАСБЛАРИ КЛАССИФИКАТОРИНИ ЯНАДА ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ТЎҒРИСИДА"ги 795-сонли қарори ва унинг иловаси ҳисобланади.

Қарорнинг иловаси (Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари КЛАССИФИКАТОРИ) дан хизматчилар лавозимлари ва ишчилар касблари номларидан фойдаланиш юзасидан - ходимларнинг меҳнат дафтарчаларига ёзувларни қайд этишда, меҳнат шартномалари тузишда, буйруқларни расмийлаштиришда, хизматчиларнинг лавозимларини ходимлар тоифаларига киритишда фойдаланилади.

20-§. Меҳнат муносабатлари жараёнида ходим ва иш берувчининг мажбуриятлари - улар ўртасида ходимнинг муайян меҳнат вазифасини бажариши юзасидан тузилган шартномага асосан барча мажбурият ва одоб-ахлоққоидаларининг мажмуи бўлиб, ҳар қайси тараф учун бажарилиши мажбурий ҳисобланадиҳамда ходим ва иш берувчи вакиллари (корхона мансабдор шахслари)нинг меҳнат мажбуриятлари деб аталади.

Улар қаторига, биринчи навбатда, ходим ва корхона мансабдор шахсларининг муайян меҳнат вазифаларини (функционал мажбуриятларини) бажариши билан боғлиқ мажбуриятлари киради. Меҳнат мажбуриятларига, шунингдек, умумий мажбуриятлар ёки меҳнат муносабатлари жараёнида ўзини тутишнинг аниққоидаларидан келиб чиқувчи мажбуриятлар ҳам киради. Уларнинг аксарияти бевосита қонунҳужжатларида белгиланган, бошқалари эса ҳар бир корхонада локал тартибда белгиланиши мумкин.

Хусусан, МКнинг 176-моддасида ходимларнинг умумий мажбуриятлари, 212-моддада эса ходимларнинг меҳнатни муҳофазақилиш нормалари, қоида ва йўриқномаларига риоя этиш мажбурияти белгиланган ва ҳ.к. МК ва меҳнатҳакидаги бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек, иш берувчининг мажбуриятлари

белгиланган бўлиб, улар ўз навбатида иш берувчининг вакиллари учун ҳам мажбурийдир.

Ходим сидқидиллик, итоатгўйлик, фидокорлик ва тиришқоқлик хислатларига эга бўлиши керак.

Ходимларнинг мажбуриятлари қонун ҳужжатларида белгиланганидан ташқари корхона бажарадиган вазифаларнинг хусусиятларини ҳисобга олиб уларнинг локал ҳужжатларида назарда тутилиши, аниқлаштирилиши ёки тўлдирилиши мумкин (14-§ га қаранг). Масалан, ходимларнинг корхонада фавқулодда ҳолат юзага келгандаги ва бошқа кўплаб мажбуриятлари. Иш берувчининг мажбуриятлари ушбу параграфнинг иловасида келтирилган.

Меҳнат муносабатлари жараёнидаги одоб-ахлоққоидаларидан келиб чиқувчи қандай мажбуриятлар ҳақида гап кетаяпти?

Меҳнатқонунчилигимеҳнат муносабатлари жараёнини тартибга солар экан, унинг иштирокчилари жараённинг ҳар бир босқичида риоя қилиши шарт бўлган у ёки бу тартибни белгилайди. Масалан, ишга қабулқилишнинг, дастлабки синов муддатиниўтишнинг, даврий тиббий текширувлардан ўтишнинг, вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг, интизомий жавобгарликка тортишнинг аниқ тартиби белгиланади ва ҳ.к. Табиийки, улардан ҳар бирига риоя қилиниши уларнинг иштирокчиларининг муайян ҳуқуқва мажбуриятлари мавжудлиги билан таъминланади. Бу ҳуқуқва мажбуриятлар одатда бир-бирига алоқадор ҳисобланади. Масалан, корхона раҳбарининг ходим бекор туриб қолган ҳолатда уни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳуқуқи ходимнинг ушбу талабни бажариш мажбуриятини назарда тутади. Ёҳуд тиббий хулоса мавжуд бўлганида ходимнинг вақтинча енгилроқ ишга ўтказишни талаб қилишҳуқуқи,гарчи қонунчиликда айнан шундай мажбурият кўзда тутилмаган бўлсаҳам иш берувчининг ходимнинг ушбу талабини бажариш мажбуриятини назарда тутади. Меҳнат жараёни иштирокчиларининг корхонанинг локал ҳужжатлари улардан у ёки бу хатти-ҳаракатни талаб қилгандаги ҳаракатлари худди шундай тартибда (яъни, меҳнат мажбуриятлари сингари) кўриб чиқилиши керак.

Шу ўринда МКнинг 178-моддасида муҳим ҳуқуқий кафолат мустаҳкамланганини таъкидлаш жоиз, унга кўраҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим. Бу иш берувчининг зиммасига корхона билан меҳнат шартномаси тузганҳар бир ходимнинг меҳнат мажбуриятларининг (жумладан, қонунчиликда белгиланганларининг ҳам) тўлиқрўйхатини ўз ичига олган меҳнат шартномалари, локал ҳужжатлар ва иш билан боғлиқ бошқа барча ҳужжатларни ишлаб чиқиш мажбуриятини юклайди.

Маълумот учун: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 02.03.2016 йилдаги 62-сон "Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида"ги Қарори биноан “Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ Намунавий қоидалари” тасдиқланган.

Ушбу норматив ҳужжатга асосан республика давлат бошқаруви органлари ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимлари ўз фаолияти хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, Одоб-ахлоқ қоидалари асосида марказий аппарат, ҳудудий ва таркибий бўлинмалар ходимлари учун мажбурий бўлган ходимларнинг идоравий одоб-ахлоқ қоидаларини ишлаб чиқишлари ва тасдиқлашлари ҳамда Одоб-ахлоқ комиссияси тўғрисидаги низомни ва унинг

шахсий таркибини тасдиқлаш лозимлиги белгиланган.Ишга кираётган шахслар Одоб-ахлоқ қоидалари билан имзо қўйдирган ҳолда таништирилари кўрсатилган.

I-боб. ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ

1.1. Умумий қоидалар

21-§. МКнинг 77-моддасида назарда тутилган умумий қоидага кўра ўн олти ёшга тўлган шахслар ишга киришга ҳақлидир. Бундан ташқари, муайян ҳолатларда бундан ҳам кичик ёшдан ишга кириш мумкин, жумладан:

ўн беш ёшгача - ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилиги билан;

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнатадан ноқулаймеҳнат шароитидаги ишларда (96-§ га қаранг), ер ости ишларида ва уларнинг соғлиғига, хавфсизлигига ёки ахлоқига зарар етказиши мумкин бўлган бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади. Масалан, уларни спиртли ичимликлар, тамаки маҳсулотларини сотишга ва ҳ.к., шунингдек, улар учун белгиланган нормадан ошувчи оғир юкларни кўтариш ва ташиш билан боғлиқ ишларга жалб этиш мумкин эмас. Бундай ишларнинг рўйхати Касаба уюшмалари федерацияси кенгаши ва Ўзбекистон Республикаси иш берувчиларининг вакиллари билан маслаҳатлашган ҳолдаБандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган.

Бундан ташқари, МКда ишга қабул қилишга йўлқўйилмайдиган яна бир қатор ҳолатлар белгиланган. Мазкур ҳолатларда иш берувчи ишга қабулқилишни рад этишга мажбурдир (39,40-§ ларга қаранг).

22-§. Кўпгина ходимлар учун, айниқса меҳнат фаолиятини бошлаётганлар учун ишга кириш уларнинг ҳаётидаги анча мураккаб ва масъулиятли босқич ҳисобланади. Амалиётнинг кўрсатишича, ушбу босқичдан муваффақиятли ўтиш кўп жиҳатдан ишга кирувчининг:

ўзига, ўзининг кучига, қобилияти ва ишбилармонлик сифатларига қанчалик ишонишига;

ишга киришда ўзҳуқуқлари ва меҳнатқонунчилиги ва бошқа ҳужжатларга асосан ўзига нисбатан қўйиладиган талабларни қанчалик билишига;

иш берувчилар билан музокара олиб бориш ҳамда улар билан бўлғуси меҳнат муносабатларининг барча шартлари бўйича ўз манфаатларини максимал даражада қондирувчи келишувга қанчалик эриша олишига;

ва бошқа бир қатор ҳолатларга боғлиқ.

Ушбу ҳолатларнинг ҳар бири ўзида аниқ нималарни акс эттнришини батафсилроқ кўриб чиқамиз. Биринчи навбатда, юқорида айтилганидай, ишга кираётган киши **ўзига, ўзининг кучига, ўзида зарур қобилият ва ишбилармонлик сифатлари мавжудлигига ишонч ҳиссига** эга бўлиши керак.

Тан олиш жоизки, суҳбат ва маърузалар жараёнида тингловчилар ҳамиша ҳам бу фикрга бажонидил қўшилавермайдилар. Бунинг устига уларнинг кўпчилиги корхоналарнинг раҳбарлари кадрларни танлашнинг уларнинг ишбилармонлик сифатларига умуман боғлиқ бўлмаган бошқа усулларига мойиллигига ишонишини билдириб, бунга ҳатто қарши чиқадилар. Уларнинг таъкидлашича, кўпгина раҳбарлар кадрларни танлашда бундайлардан кўраўзига хушомад қилувчи, мулойим, гапга кўнадиган ходимларни афзал кўришади.

Бундай фикрга тўлиққўшилмаслик ҳам нотўғри бўлур эди. Дарҳақиқат, узоқ

давом этган, давлат мулки ҳукмрон бўлган (кейинчалик уларнинг катта қисми ҳеч кимники эмаслиги маълум бўлди) совет даврида кадрларни танлаш кўпинча «юқори»нииг тавсия ва кўрсатмалари бўйича, таниш-билишчилик, қариндош-уруғчилик ва бошқа асосида амалга оширилди. Ўша даврда лавозимга шундай тамойил асосида тайинланган кўпгина раҳбарлар учун кадрлар масаласи иккинчи даражалиҳисобланарди, негаки, уларнинг меҳнатининг натижалари ва ишлаб чиқаришдаги муваффақиятдан манфаатдорлиги фақат партиявий жавобгарлик олдидаги қўрқувга асосланган эди.

Ҳозир бу борада вазият ўзгардими?

Муайян даражадаўзгаришлар бор, албатта. Айрим раҳбарлар ичида биринчи навбатда давлат корхоналарининг раҳбарлари орасида олдинги даврдан қолган кайфиятда ишлашда давом этаётганлари ҳам учраб туради. Бироқ,корхонани бошқаришнинг кўпгина масалалари бўйичаўзқарашларини қайта кўриб чиқиш ғояси яққол кўзга ташланиб қолди. Муваффақият кўп жиҳатдан кадрларга боғлиқлигиниэнг аввал мулкдорлар синфи англай бошлади. Йиллар ўтган сайин улар бир оддий ҳақиқатга, яъни ўзлари танлаган кадрлар корхона олдида турган вазифаларни бажаришга қанчалик қодир бўлса, келажакда ўзларининг муваффақиятига шунчалик умид боғлашлари мумкинлигига ишонч ҳосил қилишмоқда. Айнайшу боис замонавий раҳбар учун кадрлар масаласи муҳим аҳамият касб этмоқда. Бунга ким етарлича баҳо бермаса, уни шунчаки бозор муносабатларига ҳали тайёр эмас дейиш мумкин. Ҳозирги пайтда кўпгина раҳбарлар учун асосий муаммо бундай кадрларни қаердан олиш, топиш мумкин деган масала бўлиб турибди.

Бундан ишга кирувчи ҳар бир киши тегишли ҳулоса чиқариб олиши лозим. Ўз номзодини таклиф қилар экан, киши мазкур ишни сифатли бажаришигагина эмас, балки ўзининг уни бажариш жараёнини яхшилай олиш қобилиятига ҳамқатъий ишониши керак. Агар ишга қабулқилувчиларда заррача иккиланиш пайдо бўлса, ишга кирувчи бунинг учун айбни ўзидан қидириши зарур, негаки, ҳар ким ҳамҳақиқий мутахассислар ва ўз ишининг усталарини ишга олишга ҳаракатқилади.

Лекин ҳар ким ҳам бирданетук мутахассис бўлиб қолмайди-ку?

Ҳа, етук мутахассис бўлиб туғилмайдилар, бу даражага кейинчалик эришилади. Бунинг учун шуни ҳисобга олиш керакки, иш малака ёки масъулият талаб қиладиган ёхуд камроқ малака ёки камроқ масъулият талаб қиладиган, яъни турлича малака ёки масъулият талаб қиладиган бўлади. Ҳар ким ўзининг профессионал имкониятини холис баҳолай олиши ҳамда меҳнат фаолиятини сифатли бажаришига ўзи тўлиқ ишонган ишдан бошлаши шарт.

Бу фикрга қўшилиш мумкин эди, аммо ёш мутахассислар нима қилишлари керак?

Ёш мутахассисларга қонунчилигимизда бир қатор имтиёзлар берилган.Хусусан, МК нинг 84-моддаси учинчи қисмига асосан 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 дастлабки синов белгиланмайди. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг “Ёшларга оид Давлат сиёсати тўғрисида”ги қонунга асосан меҳнат соҳасида ёшга доир ўзига хосликларни инобатга олган ҳолда имтиёзлар бериш ва ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун шарт-шароитлар яратиш белгиланган.

Ишдаги тажриба ва кўникмаларга келсак, уларни эгаллаш учун кўпгина ўқув муассасаларида тегишли амалиётни ўташ назарда тутилган бўлиб, бу имкониятдан ҳам иложи борича тўлиқ, фойдаланиш керак. Мабодо ўқув муассасаси дастурида бундай амалиёт кўзда тутилмаган бўлса ёки у шунчаки расмиятчилик учун ташкиллаштирилса, ўқишдан бўш бўлган вақтни, жумладан ёзги таътилни ушбу муаммони ҳал қилишга сарфлаш зарур. Таҳсилни ўз мутахассислиги ёки ҳеч бўлмаганда ўз касби бўйича ишлаш билан бир вақтда олиб бориш нафақат мутахассис сифатида ҳар томонлама тобланиш, балки шундай кадрларга эхтиёжи бўлганларга ўзқобилиятини намойиш этиш имкониятини ҳам беради. Ҳаётда ёзги таътилда ишга кириб ўзини истиқболи порлоқ, ходим сифатида кўрсатган талабаларга корхоналарнинг раҳбарлари ўқув муассасасини тугатганидан сўнг доимий ишга таклиф қилиб кафолат хати берган ҳолатлар кам эмас.

Шундай қилиб, у ёки бу ишга кираётган ҳар бир ходим ушбу ишни бажариш учун етарли билим, кўникма ва тажрибага, бунга қўшимча равишда бошқа ишбилармонлик хусусиятларига эга эканлигига ишончи комил бўлиши керак. Бошқча қилиб айтганда, иш берувчилар доим излаб юрадиган етук мутахассислар сафида бўлиш зарур.

Шу боис ишга кирувчи ҳар бир ходимнинг руҳий тайёргарлиги унинг ишбилармонлик хусусиятларига мос бўлиши лозим. Таъбир жоиз бўлса, ўзининг ишбилармонлик хусусиятларини «товар» сифатида баҳолаши, иш берувчиларга эса «уни қўлга киритишни хоҳлаётган харидор» деб қараши шарт. Иш берувчига ўз хизматингизни таклиф қилар экансиз, сиз ўз профессионал билимларингизни «сотасиз», албатта ўзингиз учун фойдали бўлган шартлар асосида. Раҳбарга айнан шу тарзда, шундай психологик тайёргарлик билан мурожаат этиш зарур. Сизнинг мазкур ишни бажариш учун ўз кучингиз, қобилиятингизга бўлган катъий ишончингизни ишга олиш тўғрисидақарор қабулқилишда қатнашувчи бошқа мансабдор шахсларнинг ҳаммаси ҳамҳис қилиши керак. Билим ва зарурий ишбилармонлик хусусиятларига эга бўлар экансиз, буларнинг бари етарли даражадақадрланадиган ишга албатта жойлаша оласиз.

Олий ўқув юртида ўқиётган талабаларни ишлашига тўсқинлиқ қилаётган таълим муаасасаларининг бундай ҳаракатлари тўғрими?

Шуни таъкилдаш жоизки, олий ўқув юртлари раҳбарларининг бундай ҳаракатлари нотўғридир.“Олий таълим тўғрисида”ги Низом (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 22.02.2003 йилда 1222-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган) га асосан кундузги бўлимда ўқиётган олий таълим муассасалари талабалари ўқишдан бўш пайтда, куннинг иккинчи ярмида меҳнат шартномаси асосида таълим муассасининг ўзида ёки бошқа ташкилотларда ишлаш ҳуқуқига эгадирлар.

Олий ўқув юртини битириб ишга кириш тартиби қандай?

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига асосан ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш ҳуқуқига эгадир. МК нинг 7-моддасига асосан эса мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.

Шу билан бирга, мамлакатимиз томонидан бюджет асосида пул маблағлари ажратилаётганини инобатга олиб, битирувчиларнинг олий ўқув юртини битиргандан сўнг уч йиллик мажбурий ишлаб бериш, мажбурий меҳнат қилишга кирмайди. Бу

норма ўз навбатида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 498-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган ХМТ нинг “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 105-Конвенциясига мос келади.

Кадрларни давлат грантлари асосида мақсадли тайёрлаш тартиби тўғрисида Низом (Адлия вазирлигида1506-сон билан 08.08.2005 йилда рўйхатга олинган мавжуд.

Низмонинг 1-бандига асосан барча таълим йўналишлари бўйича давлат грантлари асосида таҳсил олган олий таълим муассасалари бакалавр ва магистрлари мажбурий тартибда камида уч йил ишлаб бериш шарти билан таълим муассасаларига, корхона ва ташкилотларга ишга тақсимланишлари белгиланган.

Низомга асосан Олий таълим муассасаларини давлат грантлари асосида бакалавриатни тамомлаган битирувчилар магистратурага тўлов-контракт асосида ўқишга қабул қилинган тақдирда, камида уч йил ишлаб бериш мажбурияти магистратурани якунлагандан сўнг ушбу Низом талаблари асосида амалга оширилади.

Агар битирувчи олий таълим муассасаларининг бакалавриати ва магистратурасида давлат грантлари асосида ўқиган тақдирда, унинг ишлаб бериш мажбурияти камида уч йил деб ҳисобланади.

Олий таълим муассасаларини тўлов-контракт асосида бакалавриатни тамомлаган битирувчилар магистратурага давлат грантлари асосида ўқишга қабул қилинган тақдирда камида уч йил ишлаб бериш мажбурияти магистратурани якунлагандан сўнг Низом талаблари асосида амалга оширилиши белгиланган.

Шуни таъкидлаш жоизки, Низомда белгиланган уч йиллик мажбурий ишлаб бериш муддати фақат олий ўқув муассасасининг тақсимот қомиссияси битирувчиларни ишга жойлаштирга ҳолларда қўлланилади. Агар бундай комиссиялар фаолият юритмаса ва битирувчи ўзи ишга жойлашса, олий ўқув муассаси дипломининг асли бакалаврият (магистратурани) битиргандан сўнг дарҳол берилиши лозим.

Таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон қонунчилиги ХМТ нинг 105-сонли “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги конвенциясига мос келади.

23 §. Яна шуни ҳам билиш зарурки, олдинги параграфда айтиб ўтилган ишга кириш пайтидаги ишонч ишга кирувчининг ишбилармонлик хусусиятлари ва қобилиятигагина эмас, балки ҳар бир шахснинг меҳнатқилиш,эркинкасб танлаш, адолатлимеҳнат шароитларида ишлаш ҳуқуқинингконституциявий кафолатларига ҳам асосланади.

Сизга бу гаплар расмий шиорларга ўхшаб туюлмаяптими?

Бундай ёки шунга ўхшаш саволни одатда ходимларнинг санаб ўтилганмеҳнат кафолатлари Конституцияда айтилганлар билан чекланади, деб ҳисоблайдиганлар беришади, улар энг асосий нарсани - уларнинг ҳар бири ишга қабулқилишнинг аниқтартибини назарда тутувчи МК билан мустаҳкамланганини билишмайди. Унинг талаблари кўрсатибўтилган кафолатларга риоя қилинишини таъминлайди, бинобарин, мазкур тартибда ходимлар учун муҳим бўлганқуйидаги нормалар назарда тутилган, яъни улар:

биринчидан, корхонада иш ўринлари бўлиб, ишга кирувчи уни бажариш учун зарур бўлганҳамма талабларга мос бўлган барча ҳолатларда иш берувчининг зиммасига уни ишга олиш мажбуриятини юклайди (унга шундай ҳуқуқни бермайди, айнан мажбуриятни юклайди);

иккинчидан, ишга кирувчига иш берувчидан унииш га қабулқилишқандай сабабларга кўра рад этилганини ёзма равишдаасослаб беришни талаб қилиш, шунингдек, ишга қабулқилиш ноқонуний рад этилди деб ҳисобласа судга мурожаат қилишҳуқуқини беради («Ишга олишни рад этиш» деб номланган 1.2-бўлимга қаранг);

учинчидан, ишга қабулқилиш рад этилишини ноқонуний деб топган суднинг қарорига кўра иш берувчининг зиммасига мазкурходимни ишга қабулқилиш ноқонуний рад этилган кундан бошлаб ишга олиш ҳамда бунинг натижасида унга етказилган зарарни қоплаш мажбуриятини юклайди (47-§ га қаранг).

Ишга кирувчи ушбу нормаларнинг мазмунини қаердан, кимдан ва қандай билиб олади, шунингдек, корхоналарда улар қай тартибда қўлланади?

Ишга кираётганда қонунчилик тарафлардан ҳар бирининг зиммасига юклайдиган талаблар корхонанинг локал ҳужжатларида акс эттирилиши керак. Уларда алоҳида турдаги ишлар (лавозимлар)га кирувчилар учун қўшимча талаблар ҳам назарда тутилиши мумкин. Мазкур корхона ходимларини ишга қабулқилишнинг аниқ тартиби ўша ва бошқа талабларни инобга олган ҳолда белгиланади.

Ишга кирувчи мазкур корхонада ходимларни ишга қабулқилишқай тартибда амалга оширилишини билиб олиши мумкин бўлган асосий локал ҳужжат Ички меҳнат тартиби қоидалари ҳисобланади (14-§ га қаранг). Ушбу тартибда:

мазкур корхонанинг айнан қайси мансабдор шахси (раҳбарнинг ўзи, унинг кадрлар масалалари бўйича ўринбосари, унинг таркибий тузилмалари раҳбарлари ёки бошқа мансабдор шахслар) ходимларни ишга қабулқилишҳуқуқига эгалиги:

ишга кирувчи мазкур иш ва уни бажариш шартлари ҳакида ўзини қизиқтирган маълумотларни айнан қайси мансабдор шахсдан ва қай тарзда олиши мумкинлиги;

ишга қабулқилишҳақидаги аризаларни ким ва қандай расмийлаштириши, тиббий кўрикдан ўтишга йўлланма бериши, ишга қабулқилиш тартибида кўзда тутилганбошқа тадбирларнинг ўтказилишини таъминлаши;

қачон ва ким билан музокаралар ўтказилиши, меҳнат шартлари келишиб олиниши, танлов, суҳбат ёки ишга қабулқилиш билан боғлиқбошқа тадбирлар, жумладан, тиббий текширувнинг қай тарзда ўтказилиши;

ишга кирувчи ходимларни ишга қабулқилишҳуқуқига эга бўлганшахсқабулқилган қарорҳақидақанча муддат ичида ва қай тарзда билиб олиши мумкинлиги;

ишга қабулқилиш билан боғлиқбўлганбошқа масалалар кўрсатилиши (белгиланиши) лозим.

Агар ушбу қоидаларда бундай аниқ маълумотлар мавжуд бўлмаса-чи?

Афсуски, шундай бўлишиҳам мумкин. Хозирча раҳбарларнинг ҳаммаси ҳам бунга етарлича эътибор беришмаяпти ва бир куни у ёки бу ҳолатдаўзини қандай тутиш кераклигини яхши билувчи ходимга дуч келса шу тариқаўзларига муаммо яратиб олишади. Аксарият раҳбарларнинг хатоси аввало шундаки, ушбу қоидаларда ҳам, мансаб йўриқномаларида ҳам иш берувчининг ваколатлари тегишли мансабдор шахслар ўртасида тақсимланмайди, натижада ушбу ваколатлар бажарилмаганлиги учун барча жавобгарликни улар ўз зиммасига олишади. Бирмунча олдинга ўтиб эътиборингизни қуйидаги вазиятга қаратмокчимиз. Шундай қилиб, масалан, ишга қабулқилиш рад этилган тақдирда, ишга кирувчи корхона мансабдор шахсларидан қайси бири билан (кадрлар бўлими ходими билан, бўлим, цех ёки бошқа таркибий тузилма бошлиғи билан) шу мавзуда музокара олиб борганидан қатъи назар, рад этиш сабабини ёзма равишда асослаб беришни талаб қилиш ҳуқуқига эга. Бу асослантириш

музокара олиб борган мансабдор шахс томонидан эмас, айнан мазкур корхона раҳбари (ёки ишга қабулқилишҳуқуқи берилган бошқа мансабдор шахс) томонидан имзоланиши шарт.

Бироқҳаммасини бошидан бошлаймиз ва ишга кириш жараёнининг ўзини батафсилроқ кўриб чиқамиз.

24-§. Ишга киришнинг бутунжараёнинишартли равишда иккита асосий босқичга бўлиш мумкин:

Биринчиси - танишув босқичи, бу жараёнда тарафларнинг ҳар бири қарорқабулқилиш учун зарур бўлган маълумотларни олади: ишга кирувчи - мазкур ишни бажариш шартлари унга тўғри келадими; иш берувчи - ушбу ходим мазкур ишни бажариш учун зарур бўлган барча талабларга мос келадими-йўқми?

иккинчиси -меҳнат шартномасини тузишбосқичи, бу жараёнда тарафлар меҳнатнинг барча шартлари бўйича бир битимга келиши, уларни меҳнат шартномасида қайд этиши, уни имзолаши ва сақлаш учун ҳар бир тарафга бериши керак.

Бундай бўлинишни ўқиб китобхонда ишга киришнинг бутун жараёни кўрсатилган изчилликда катъий босқичма-босқич амалга оширилиши шартдеган фикр ўрнашиб қолмаслиги лозим. Ушбу жараённинг босқичлар (даврлар) бўйича кўриб чиқилиши меҳнат муносабатлари вужудга келиш жараёнининг бутун амалларини яққолроқ тасаввур этиш имконини беради, холос. Бундан ташқари, бу жараёнда ишга кирувчига қандай талаблар қўйилиши мумкинлиги, унинг ҳуқуқ ва кафолатлари нималардан иборатлиги, шунингдек, уларга риоя қилинмаган ёки улар бузилганҳолларда қандай чоралар кўрилиши мумкинлигини билишга ёрдам беради. Бу жараён ишга кирувчининг тегишли мурожаатидан бошланади. Таъкидлаш жоизки, МК да мурожаатнинг қандайдир мажбурий шакли кўзда тутилмаган. Бундан келиб чиқадики, ишга кирувчи оғзаки равишда ҳам, тегишлича ёзма ариза билан ҳам мурожаат қилиши мумкин.

Унда нима учун корхоналарда ишга киришҳақидаги аризаларни айнан ёзма шаклда беришни талаб қилишади?

Буни талаб эмас, аввало ишга кирувчининг манфаатини ҳисобга олиб қилинган таклиф деб билиш керак, негаки, рўйхатга олинган кундан бошлаб бу ариза айнан ходим учун жуда муҳим аҳамиятга эга бўлган кўплаб юридик омилларга боғлиқ бўлади.

Шу билан бирга кадрлар бўлимининг айрим ходимлари аввалги йилларда амалда бўлганқонунҳужжатларига таяниб мазкур аризага ишга қабулқилишҳақидаги буйруққа асос сифатида қарашади, амалдаги қонунчиликка кўра ушбу буйруққа эндиликда ходим билан тузилганмеҳнат шартномаси асос ҳисобланишига (МКнинг 82-моддаси биринчи қисми, 77-§ га қаранг) эса аҳамият беришмайди.

Айтилганлардан шундай хулоса келиб чиқадики, иш берувчи ишга кирувчига ёзма шаклда эмас, оғзаки мурожаат қилганинигини рўкач қилиб ишга қабулқилишни рад этиш ҳуқуқига эга эмас.

1.2. Ишга кириш пайтидаги таништирув жараёни

25-§. Меҳнат шартномаси тузилгунига қадар унинг тарафларининг ҳар бири бир қарорга келиши зарур: ишга кирувчи - мазкур ишни бажариш шартлари унга тўғри келадими, иш берувчи эса - ушбу ходим мазкур ишни бажариш учун зарур бўлган барча талабларга мос келадими-йўқлиги аниқланади.

Бундай қарорни қабулқилиш учун тарафларнинг ҳар бирига қуйидагилар зарур бўлади:

ишга кирувчига - бажариладиган ишнинг хусусияти ва уни бажариш шартлари ҳақидаги муфассал маълумотлар;

иш берувчига - мазкур ходимни тавсифловчи маълумотлар, уларнинг айримлари қонунчиликда, бошқалари эса локал ҳужжатларда кўзда тутилади.

Ушбу имкониятдан фойдаланиш уларнинг ҳар иккаласи учун ходим ва иш берувчининг бевосита МК да мустаҳкамланган ҳуқуқ ва мажбуриятлари орқали таъминланади. Бу амалда қандай бажарилишини алоҳида кўриб чиқамиз ва биринчи навбатда ходимдан бошлаймиз.

26 §. МКнинг 178-моддасида ҳар бир **ходим ўзига юклатиладиганмеҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим**лиги белгиланган. Қонунчиликнинг ушбу нормасига таянган ҳолда ходимда бажариладиган ишнинг характери ҳамда мазкур иш жойидаги меҳнат шартлари ҳақидаги **маълумотларни талаб қилишҳуқуқиюзага келади.** Ўз навбатида мазкур қоида иш берувчининг зиммасига ишга кирувчини унинг бўлғуси иш жойи ва меҳнат вазифалари билан таништириш мажбуриятини юклайди.

Ходимнинг меҳнат вазифалари, юқорида айтиб ўтилганидек (20-§ га қаранг), қонунчилик, корхонанинг локал ҳужжатлари, меҳнат шартномаси, лавозим йўриқномаси (бажариладиган ишнинг тавсифи) ва хизматга оид бошқаҳужжатлар билан белгиланар экан, иш берувчи ишга кирувчини айнан хизматга доир ушбу ҳужжатларнинг барчаси билан таништиришга мажбурдир.

Тушуниш қийин, лекин ходимни қонунчиликда белгиланган меҳнат вазифалари билан таништириш қандай амалга оширилади, негаки корхоналарда уларниҳеч қачон ҳеч ким тушунтирмайди-ку ?

Ишга кирувчилар ўртасида шунга ўхшаш тушунмовчилик бўлиши табиий ҳол, чунки ҳақиқатан ҳам бунда МК ва меҳнатҳақидаги бошқақонунҳужжатларини ўрганиш талаб қилинмайди. Ходимларнинг қонунчиликда назарда тутилган барча меҳнат вазифалари, шунингдек, ҳуқуқ ва кафолатлари мазкур корхонанинг локал ҳужжатларида, биринчи навбатда Ички меҳнат тартиби қоидаларида (14-§ га қаранг) кўрсатилган бўлиши шарт. Улар билан танишган ишга кирувчи шахслар ўзларининг барча вазифалари ҳамда уларни бажармаслик ёки бузганлик учун жавобгарлик, жумладан, қонунчиликда назарда тутилган вазифа ва жавобгарлик ҳақида билиб олиш имкониятига эга бўлишади. Ходим ўзи таништирилмаган вазифаларни бажармаслиги учун жавобгар бўлмайди.

Унда нима учун "қонунни билмаслик жавобгарликдан озод қилмайди" дейишади?

Бу қоида меҳнат муносабатларидан бошқа барча ижтимоий муносабатларга

тааллуқли. МК ходимларга бундай талабларни қўймайди. Фикримизнинг тасдиғи учун МКнинг 178-моддасига мурожаат қиламиз, у иш берувчининг зиммасига ҳар бир ходимни ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништириш мажбуриятини юклайди. Бунинг устига МК 177-моддасининг иккинчи қисми иш берувчига ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишни тақиқлайди.

Айтилганлардан шундай ҳулоса келиб чикадики, иш берувчи қонунчилик ёки корхонанинг локал ҳужжатларида белгиланган бошқа барча норма, вазифа ва аҳлоқ-одоб қоидаларини, улар ҳатто мазкур ходимга бевосита тааллуқли бўлсаҳам, лекин у улар билан у ёки бу сабабга кўра таништирилган бўлмаса, бажаришни ходимдан талаб қилишга ҳақли эмас.

Буларнинг бари иш берувчи зиммасига меҳнат муносабатлари жараёнида ходимларга тааллукли бўлиши мумкин бўлган барча ҳолатларни тўлиққамраб олувчи локал ҳужжатларни ишлаб чиқиш, вакиллик органи билан келишган ҳолда тасдиқлаш мажбуриятини юклайди. Бу уларда қанчалик тўлиқ ва муфассал ифодаланган бўлса, иш берувчининг келажакда низоли вазиятларга учрамаслиги кафолати шунчалик кўпроқбўлади. Бундан ташқари, биринчи навбатда ходим эмас, айнан иш берувчининг ўзи ҳар бир ходим улар билан тегишинча таништирилишидан манфаатдор бўлишиҳамда бу ҳақда ишончли далилларга эга бўлиши лозим.

Шу мақсадда махсус ҳисобга олиш журналлари юритилади, ходимлар унда корхонада амалда бўлган локал ҳужжатлар билан таништирилганини ўз имзолари билан тасдиқлайдилар. Улардан кўпчилиги (жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқалар) ҳамма ўқиб ўргана оладиган жойларга осиб қўйилади.

Меҳнат низоларини ҳал қилиш амалиёти шуни яққол кўрсатадики, бу масалага етарли даражада эътибор қаратилмайдиган корхоналарда меҳнат муносабатлари жараёнида юзага келадиган низолар одатда ходимлар фойдасига ҳал бўлади. Иш берувчи қоидалар бузилганлиги (мажбурият бажарилмаганлиги) учун уларнинг зиммасига юклайдиган жавобгарлик, ходимлар улар билан етарлича таништирилмаганлиги боис, кўпинча ноқонуний деб топилади.

27 §. Ўз навбатида, амалдаги қонунчилик ишга қабулқилиш таомилини тартибга солар экан, иш берувчига ишга кирувчи шахсларга нисбатан тегишли ҳуқуқларни беришгина қолмай, муайян мажбуриятларни ҳам юклайди. Хусусан, у ишга кирувчилардан:

рўйхатиқонунчиликда белгиланган ҳужжатларни (МКнинг 80-моддаси, 28-§ га қаранг) ҳамда қонунчиликда белгиланган статистик ҳисобдорлик доирасида ўзи ҳақидаги маълумотларни (29-§ га қаранг) тақдим этишни;

қонунчиликда белгиланган ҳолларда тиббий кўрикдан ўтишни (204-§ га қаранг);

агар ишга қабулқилиш тартиби меҳнат шартномаси тузилишидан олдин сайлов ўтказилишини назарда тутса, алоҳида тоифадаги ходимлардан сайловда қатнашишни (танловдан ўтишни) (305-§ га қаранг) талаб қилишга ҳақли, кўп ҳолларда эса мажбурдир.

Ишга қабул қилишдаги аниққайси ҳолатларда иш берувчининг ҳаракатларига унинг ҳуқуқисифатида, қайси ҳолатларда эса унинг мажбурияти сифатида қараш

лозимлигига, шунингдек, ишга кирувчининг шундан келиб чиқадиган мажбуриятлари ҳақида келгуси параграфларда батафсилроқ тўхталамиз.

1.2.1. Ишга кириш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар

28 §. Ишга кириш вақтида иш берувчи **шахсни тасдиқловчи ҳужжатни**талаб қилишга мажбурдир (30-§ га қаранг). Бундан ташқари, агар ишга кирувчи ҳарбий мажбуриятга алоқадор бўлса, иш берувчи ундан ҳарбий билетини кўрсатишини талаб қилишга, ишга кирувчи эса ҳарбий билетини унга кўрсатишга, чақириқ ёшидаги шахслар эса ҳарбийҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномаии кўрсатишга мажбурдир (31-§ га қаранг).

Юқорида айтилганлар билан бирга махсус билимлар талаб қилинадиган ишга кираётган вақтида иш берувчи:

олий ёки ўрта махсус ўқув юртини битирганлиги тўғрисидаги дипломни;

таълим муассасасидан берилган, ишга кирувчининг тегишли билим ёки махсус тайёргарликка эгалигини тасдиқловчи бошқаҳужжатни талаб қилиши, ишга кирувчи эса уни иш берувчига кўрсатиши шарт (32-§ га қаранг).

Ишга кирувчисоғлиғи текширилгандан кейингина бажаришимумкинбўлган ишга кираётганида иш берувчи ишга кирувчидан унинг мазкур ишни бажаришга киришишига руҳсат берувчи тиббий ҳужжатни тақдим этишни талаб қилиши, ишга кирувчи эса иш берувчига уни тақдим этиши шарт (34-§ га қаранг).

Бундан ташқари, иш берувчи ишга кирувчилардан **меҳнат дафтарчасини**тақдим этишни талаб қилишга ҳақли, улар эса (ўриндошлик асосида ишловчилардан ташқари) меҳнат дафтарчасини тақдим этишга мажбурдир. Ўриндошлик асосида ишга кирувчилар меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани тақдим этиши шарт (33-§ га қаранг).

Ўн олти ёшга тўлмаган шахслар шунингдек, туғилганликҳақидаги гувоҳнома; яшаш жойидан маълумотнома; ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилигини тақдим этишга мажбурдир.

Иш берувчи ишга кирувчилардан юқорида айтибўтилганлардан ташқари яна қандайдир ҳужжатларни тақдим этишни талаб қилишгаҳақлими?

МКнинг 80-моддаси иккинчи қисмида иш берувчига ишга кирувчилардан қонунҳужжатларида кўрсатилмаганҳужжатларни талаб қилиш тақиқланган. Ўз навбатида, МК да белгиланган ҳужжатлар рўйхати (МКнинг 80-моддаси) фақатқонунҳужжатлари билан тўлдирилиши мумкин.

Хусусан, Вазирлар Махкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги № 408-Қарори билан тасдиқданган «Ўзбекистан Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги низомга мувофиқхорижий фуқаролар ишга кираётганда иш берувчи улардан ҳудудий меҳнат органи томонидан махсус шаклда берилган меҳнатфаолиятиҳуқуқитасдиқномасинитақдим этишни талаб қилиши шарт.

Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 78-моддасига асосан меҳнат шартномаларида солиқ тўловчининг идентификация рақами албатта ёзилиши шартлиги учун, ишга кирувчи шахс мазкур ҳужжатни тақдим этиши шарт.

“Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонунга асосан ишга кирувчи жамғариб бориладиган пенсия дафтарчасини тақдим этиши

шарт.

Ишга кириш пайтида тўлдириладиган шахсий варақадаги “Партиявийлик” қисмини тўлдирмаслик шарт эмас, чунки Ўзбекистон Республикаси “Нодавлат нотижорат ташкилотлари тўғрисида”ги қонуннинг 18-моддасига асосан расмий ҳужжатларда у ёки бу нодавлат нотижорат ташкилотига аъзолик ёки унинг фаолиятидаги иштирокнинг кўрсатилишини талаб қилишга йўл қўйилмайди. Фуқароларнинг нодавлат нотижорат ташкилотига мансублиги ёки мансуб эмаслиги уларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини чеклаш учун асос бўла олмайди. Нодавлат нотижорат ташкилотларига сиёсий партиялар ҳам киради.

Иш берувчи ўз хоҳишига кўра, жумладан, ҳатто ходимлар вакиллик органининг розилигини олиб ҳамюқорида кўрсатилган ҳужжатлар рўйхатини локал тартибда кенгайтиришга (тўлдиришга) ҳақли эмас.

МКнинг 80-моддаси иш берувчи зиммасига кўрсатилган ҳужжатлар тақдим этилишини талаб қилиш мажбуриятини юкламайди. Шундан келиб чиқиб, ишга кираётган вақтда у мазкур ҳужжатларни талаб қилмаслиги ҳам мумкинми?

Ушбу масалага эътибор қаратиб жуда яхши қилибсиз. Дарҳақиқат, МКда иш берувчи зиммасига шундай мажбуриятни юклаш ҳақидаги тўғридан-тўғрикўрсатма йўқ. МКнинг 80-моддасида «ишга қабулқилишвақтида ходим қуйидагиҳужжатларни тақдим этади» деб фақат фактнинг ўзи қайд этилганига карамай, бу иш берувчига уларни талаб қилишҳуқуқини беради, улардан айримларининг тақдим этилиши эса ҳатто унинг вазифасига киради. Бир тарафнинг ҳуқуқи, юқорида кўрсатилганидек, иккинчи тарафнинг мажбуриятини келтириб чиқарар экан, ўз-ўзидан иш берувчи уларнинг тақдим этилишини талаб қилишга ҳақли ёки мажбур бўлганҳолларда ходим уларни тақдим этиши шарт.

Иш берувчи зиммасига бундай мажбуриятни МК юкламаса, қандай норматив ҳужжатлар юклайди?

Иш берувчининг ишга қабулқилинаётган шахсдан юқорида санаб ўтилганҳужжатлардан айримларини тақдим этишни талаб қилиш мажбурияти паспорт режими, ҳарбийҳисобда туриш тартиби ва шунга ўхшаш масалаларни тартибга солувчи бошқақонунҳужжатларининг талабларидан келиб чиқади. Айнан уларда ҳақиқий бўлмаган паспортлар билан (жумладан, пропискасиз) ишга қабулқилинишига, ишларнинг айрим турларини тегишли билимга (махсус тайёргарликка) ёки тиббий хулосага эга булмасдан бажаришга йўлқўйиб бўлмаслиги белгилаб қўйилади ва ҳ.к.

29 §. Олдинги параграфда санаб ўтилганҳужжатларни ишга кирувчилар ҳақидаги шахсий ва бошқа маълумотларни тасдиқловчи (аниқлаштирувчи), иш берувчи уларни тақдим этишни талаб қилишга ҳақли бўлганҳужжатлар билан адаштириб юбормаслик зарур.

Шахсий маълумотлар нимани билдиради ва уларни тасдиқлаш учун иш берувчи қандайҳужжатларни талаб қилишгаҳақли?

Шахсий маълумотлар -аниқ бир ходимга тааллуқли бўлган маълумотлар бўлиб, улар фақат унинг манфаати йўлида тўпланиши лозим. Масалан, ходимнинг қарамоғида болалар ёки бошқа шахслар мавжудлигини, ногиронлик фактини, оилада мустақил даромад топадиган бошқа ходим йўқлигини тасдиқловчи ҳужжатлар ва ҳ.к. Иш берувчига у фақат ходимнинг қонунҳужжатлари ва меҳнатҳақидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганмеҳнатҳуқуқлари, имтиёз ва кафолатларига

риоя қилиш учун зарур. Шу боис иш берувчи шахсий маълумотларни статистик ҳисоботлар учун белгиланган қонунҳужжатлари доирасида, ишга кирувчи шахс Т-2 шаклидаги шахсий варақадакўрсатган ҳужжатлар ва маълумотлар бўйича тўплаш ва умумлаштиришга ҳақлидир. Бунда иш берувчи ҳар кимнинг ўз шахсий ҳаётига четдан аралашишдан ҳимояланишга оид конституциявий ҳуқуқига риоя қилишга мажбур (Ўзбекистон Республикаси Конституциянинг 27-моддаси).

Шу билан бирга корхоналарнинг ишга кирувчилардан, масалан, таржимаи ҳолини ёзиб беришни, илгариги иш (ўқиш) жойи ёки яшаш жойидан тавсифнома олиб келишни талаб қилувчи ёхуд шу мақсадда тегишли ташкилотларга сўров жўнатувчи мансабдор шахсларининг хатти-ҳаракатларини ғайриқонуний деб ҳисоблаш керак. Шунга ўхшаш талаблар қонунҳужжатлари талабига зид равишда ҳатто мазкур корхонанинг локал ҳужжатларида кўзда тутилганбўлсаҳамғайриқонунийҳисобланади.

Шунга қарамай кўп ҳоллардараҳбарлар ишга кирувчиларга олдинги иш (ўқиш) жойидан тавсифнома олиб келишни таклиф қилишади.

Таклиф қилишҳар доим ҳам талаб қилиш деган маънони билдиравермайди. Аввало, иш берувчи шундай таклиф билдирар экан, кўпинча ишга кирувчи шахснинг манфаатини кўзлаб шундай қилади, негаки, яхши тавсифнома унга ушбу иш ўрнига талабгорлик қилаётган бошқа шахсларга нисбатан устунлик беради. Тавсифномани олиб келиш ёки уни тақдим этишни рад қилиш - ишга кирувчи шахснинг ҳуқуқи, аммо мабодо иш берувчи фақат шу сабабга кўра тавсифнома ёки қонунҳужжатларида кўрсатилмаган бошқа маълумотларни тақдим этмаган шахсни ишга қабулқилишни рад этса, унинг ҳаракати ғайриқонуний деб топилади.

Айнан қандай ҳужжатлар, шунингдек, ишга кирувчи шахсҳақидаги маълумотлар иш берувчига тақдим этилиши шартлиги ҳамда қонунҳужжатлари уларнинг тақдим этилишини қай мақсадда талаб қилишини кейинги параграфларда батафсилроқ кўриб чиқамиз.

30 §. Ҳар ким меҳнат шартномаси асосида бажариладиган ҳар қандай ишга кираётганида **шахсини тасдиқловчи ҳужжатни**тақдим этиши шарт. Қуйидагилар:

ўн олти ёшга тўлган шахслар (Ўзбекистон Республикаси фуқаролари) учун - паспорт ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжат;

ўн олти ёшга тўлмаган шахслар учун - туғилганликҳақидаги гувоҳнома;

хорижий фуқаролар ёки фуқаролиги бўлмаган шахслар учун - мос равишда паспорт ва фуқаролиги бўлмаган шахс гувоҳномаси шундай ҳужжат бўлиши мумкин. Бундан ташқари, чет элликлар ҳам, фуқаролиги бўлмаган шахслар ҳам ишга кираётган вақтида Ўзбекистон Республикасида яшаш ҳуқуқини берувчи рухсатномани тақдим этишлари шарт.

Шахсини тасдиқловчи ҳужжатларни тақдим этишни талаб қилар экан, иш берувчи бир нечта мақсадни кўзлайди, уларнинг асосийси - ишга кирувчининг шахси ва ёшини билишдир, чунки ишга кириш вақтида ҳам, меҳнат муносабатлари жараёнида ҳамқонунҳужжатларида белгиланган бир катор ҳуқуқийҳаракатлар ёш билан боғлиқ, бинобарин:

ишга кирувчи қонунҳужжатларида белгиланган ишга қабулқилишга йўлқўйиладиган ёшга етганлигига амин бўлиш лозим (21-§ га қаранг);

ўн олти ёшга тўлмаган шахслар ишга кираётган вақтда қонунҳужжатлари иш берувчининг зиммасига ота-оналардан бирининг ёзма равишдаги розилигини олиш

(МКнинг 77-моддаси биринчи қисми), 15 ёшгадабўлганлардан эса бундан ташқари ўқиш жойидан маълумотнома тақдим этишларини талаб қилиш мажбуриятини юклайди. Мазкур маълумотномани тақдим этиш зарурати шу билан изоҳланадики, бу ёшдаги ўсмирлар ўқувчи бўлсагина ва фақатўқишдан бўш вақтларида ишга қабулқилиниши мумкин (МКнинг 77-моддаси иккинчи қисми);

18 ёшгача бўлган, шунингдек, умумий пенсия ёшига (аёллар 55, эркаклар 60 ёшга) етган ишга кирувчилар учун, улар қандай ишга кираётганлигидан қатъи назар, иш берувчи улар ишга кираётган вақтда, кейин эса ҳар йили мажбурий тиббий кўрикдан ўтишини таъминлаши шарт (204-§ га қаранг);

МКнинг 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан меҳнат шароити ноқулай ишларда ҳамда улар учун белгилаб қўйилган нормадан ортиқ, юк кўтариш ва ташиш билан боғлиқ ишларда фойдаланиш тақиқланган241-моддаси талаблари бажарилишини таъминлаш (21-§ га қаранг), шунингдек, улар учун қисқартирилган иш вақти ва ўзайтирилган таътил белгиланишини таъминлаш (93- ва 125-§ ларнинг иловаларига қаранг);

қонунҳужжатларида ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган, ишга кирувчининг ёши билан боғлиқбўлганбошқа талабларнинг бажарилишини таъминлаш;

шахсини тасдиқловчи ҳужжат, шунингдек, ишга кирувчининг ҳарбий мажбуриятга алоқадорлигини ҳаманиқлаш имконини беради.

Бундан ташқари, иш берувчи Ўзбекистон Президентининг 2011 йил 5январдаги № 4262-сонли фармони билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида паспорт тизими тўғрисида»ги низомга асосан паспортда прописка тўғрисидаги қайд мавжудлигини текшириб кўриши керак, негаки, мазкур низом талабига кўра (57-банд) паспортсиз ёки паспорти ҳақиқий бўлмаган фуқароларни, шунинг баробарида вақтинча ёки доимий рўйхатдан ўтмаган фуқароларни ишга қабул қилиш мумкин эмас.

Ўн олти ёшга тўлмаган шахсларнинг турар-жойини қандай билиш мумкин, улар ҳали паспорт олмаган бўлади-ку?

Бунинг учун юқорида айтилганидек, иш берувчи улардан турар-жойидан маълумотнома тақдим этишни талаб қилишга ҳақлидир, унда ушбу маълумотлар кўрсатилиши шарт.

Прописказиз шахсларни ишга қабулқилиш ишга кираётган шахснинг паспорт режимини бўзишига кўмаклашиш шаклидаги маъмурий ҳуқуқбузарлик сифатида таснифланади, тегишли равишда бунинг учун маъмурий жавобгарлик кўзда тутилган (ЎР Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 223-2-моддаси). Бунинг устига иш берувчи прописка мавжудлигини текширибгина қолмай, ишга кирувчи иш жойига ўз вақтида етиб келишига имкон берувчи транспорт мавжуд жойда яшашига ҳам амин бўлиши керак.

Транспорт мавжудлиги деганда ними тушунилади?

Бу шаҳар ичида ёки атрофида мунтазам катновчи транспорт (электричка, автобус, йуналишли такси) ёки ишга кирувчининг ишга ўз вақтида етиб келишини таъминловчи шахсий транспортининг мавжудлигини англатади.

Прописка қоидаларининг бузилишини олдини олиш мақсадида иш берувчи ходим ўз вақтида ишга келиб-кетишини (мисол учун Янгийўл шаҳридан Тошкент шаҳрига ва қайта Янгийўл шаҳрига қайтиши) ва Тошкент шахрида сурункасига беш кундан ортиқ

бўлмаслигини инобатга олиши зарур.

Бундан ташқари, ишга қатнаш имкониятининг мавжудлигига корхона бажарадиган вазифаларнинг характеридан келиб чиқиб ҳам баҳо бериш мумкин. Масалан, Тошкент шахрида жойлашган ва Тошкент - Жиззах йўл участкасига хизмат кўрсатувчи корхонага ушбу йўналишдаги аҳоли пунктларида яшовчи фуқароларни ишга қабулқилиш нафақат мумкин, балки мақсадга ҳам мувофиқдир. Шу тариқа вахта методи асосида ишловчи корхоналарда ҳам шундай имкониятдан фойдаланиш мумкин, яъни корхонанинг ходимларни вахта жойлашган ерга олиб борувчи транспортининг ҳаракат йуналиши бўйича жойлашган бошқа аҳоли пунктларида яшовчи фуқароларни ҳам ишга қабулқилиш мумкин.

Дейлик, қариндошлари ё дустлариникида ёхуд ижарада яшаётган ёки шахсий мулк сифатида квартира сотиб олган боиша шаҳарлик шахсларни ишга қабулқилиш мумкиими?

Ушбу саволга жавоб бераётганда иш берувчи ҳам, ишга кираётган шахсҳамюқорида кўрсатилган низом талабини ҳисобга олиши керак. Ўша талаблардан бири шуки, ҳар ким ўзи рўйхатдан ўтган жойда яшаши шарт, ўз навбатида, ўша ерда ишлаш ҳуқуқига эга. Шу боис ишга кирувчининг бир нечта турар-жойибўлса, у ўзи ишга кирмоқчи бўлган аҳоли пунктидаги турар-жойда рўйхатдан ўтиши зарур. Бошқаҳамма ҳолатларда у белгиланган тарзда вақтинчалик прописканирасмийлаштириши ва уни қанча ишламоқчи бўлса шунча муддатга узайтириши лозим. Чунки иш берувчи уни вақтинчалик прописка муддатига мос муддатга ишга қабулқилишга ҳақли. Бу шу билан изоҳланадики, прописканиг йўқлиги МКнинг 76-моддасига мувофиқмеҳнат шартлари бўйича муддатли меҳнат шартномаси тузишга имкон берувчи ҳолатлардан бири ҳисобланади (15-§ га қаранг).

Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятида вақтинчалик прописка билан ишга қабул қилишнинг қандай хусусиятлари бор?

Аввалам бор, шуни инобатга олиш зарурки, МКнинг 76 - моддасига асосан муддатли меҳнат шартномалари қонунда назарда тутилган ҳолларда тузилиши мумкин.

Юқорида қайд этилганидек, Ўзбекистон Республикасида паспорт тизими тўғрисидаги Низомнинг 57-бандига асосан паспортсиз ёки паспорти ҳақиқий бўлмаган фуқароларни, шунинг баробарида вақтинча ёки доимий рўйхатдан ўтмаган фуқароларни ишга қабул қилиш жавобгарликга асос бўлади. Бу фуқароларни вақтинча, яъни муддатли ишга қабул қилишга тўсқинлик қилмайди. Яъни, иш берувчи фуқаронинг паспорти ҳақиқийлигига ва унда вақтинча рўйхат борлигига шубҳаси бўлмаса, уни ишга қабул қилиши мумкинлигини англатади.

Ўзбекистон Республикаси фуқароларини Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятида турган жойи бўйича ҳисобга олиш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 21 майда 2366-сон билан рўйхатга олинган) нинг 2-бандига асосан фуқароларни Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятида ҳисобга олиш фуқарони доимий яшаш жойидан пропискадан чиқармасдан беш кундан олти ойгача муддатга амалга оширилади ҳамда бу Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятида доимий ишга ва ижтимоий кафолатларга эга бўлиш учун асос ҳисобланмайди. Фуқаролар вақтинчалик (6 ойгача) рўйхатдан ўтказилган бўлсалар, вақтинчалик ишлаш ҳуқуқига эга бўладилар. Бу шуни билдирадики, иш берувчи

доимий рўйхати мавжуд эмаслигини важ қилиб, фуқароларни Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятига ишга қабул қилишни рад қилиши мумкин эмас.

Шу билан бирга иш берувчиларга вақтинчалик рўйхат билан ишга қабул қилинган ходимларга Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятида доимий рўйхатга ўтказиш масаласини кўриб чиқиш ҳуқуқи берилган. Ўзбекистон Республикасининг 14.09.2011 йилдаги № 296-сонли "Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятида доимий прописка қилиниши лозим бўлган шахслар -Ўзбекистон Республикаси фуқаролари тоифаларининг рўйхати тўғрисида"ги Қонуннинг 11-моддасига кўра давлат ҳокимияти органларига, давлат ва хўжалик бошқаруви органларига, республика аҳамиятига молик бошқа давлат ташкилотларига ишга таклиф этилаётган юқори малакали мутахассислар, тор ихтисосликдаги мутахассислар тегишли орган ёки ташкилот раҳбарлари мазкур фуқаролар лавозимда турадиган даврга доимий прописка ўтказиш бўйича Тошкент шаҳри ёки Тошкент вилояти ТШИИБ ХЧКваФРБга илтимоснома тақдим қилишлари мумкин.

31-§. Ҳарбий мажбуриятга қай даражада алоқадорлигига қараб ишга кирувчи иш берувчига ҳарбийбилетни (агар у ҳарбий хизматга мажбур бўлса) ёки ҳарбийҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани (агар у чақирув ёшида бўлса) тақдим этиши шарт.

Ушбу ҳарбийҳужжатларни тақдим этишнинг мажбурийлиги ҳақидаги қонуний талаб корхона, муассаса ва ташкилотларда қонун билан белгиланган тартибда ҳарбийҳисоб юритиш зарурлигига асосланади. Ишга қабулқилишвақтида ушбу талабга риоя қилинмаслиги иш берувчининг ҳам, ишга кирувчининг ҳам маъмурий жавобгарлигини келтириб чиқаради.

Қонунҳужжатларининг ушбу талаби фақатўриндошлик асосида ишга кирувчиларга татбиқ этилмайди, негаки, ҳарбийҳисоб асосий иш жойида юритилади.

32-§. Қонунҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётган шахслар мазкур ишни бажариш ҳуқуқини тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этишлари зарур. Масалан, транспорт ҳайдовчиси бўлиб ишга кираёттанда тегишли турдаги транспортни бошқариш ҳуқуқини берувчи ҳайдовчилик гувоҳномаси шундай ҳужжатҳисобланади. Педагоглар, тиббиёт ходимлари, юридик, молиявий ва бошқа хизматларнинг ходимлари ишга кираётганида шунга ўхшаш талаб куйилади. Ишга кираёттанда тегишли маълумот мавжудлигини тасдиқловчи ҳужжатни тақдим қилишҳақидаги талаб қонунҳужжатларида (масалан, «Фуқароларнинг соғлиғини муҳофаза қилиштўғрисида»ги, «Таълим тўғрисида»гиқонунларда, «Юридик хизмат тўғрисида»ги, «Бухгалтерия ҳисоби тўғрисида»ги, «Давлат меҳнатҳуқуқ инспекцияси тўғрисида» ги ва бошқа низомларда) мустаҳкамлаб қўйилади.

Айни пайтда агар мазкур иш қонунҳужжатларига мувофиқ махсус билим ёки тайёргарликни талаб қилмаса иш берувчининг маълумот тўғрисидагиҳужжатни тақдим этиш ҳақидаги талабини ғайриқонуний деб ҳисоблаш лозим.

33-§. Ходимнинг меҳнат дафтарчаси.МКга асосанмеҳнат дафтарчаси ходимнинг **меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир**. (МКнинг 81-моддаси биринчи қисми). Ишга кираёттанда уни иш берувчига тақдим этишдан биринчи

навбатда ходимнинг ўзи манфаатдор. Негаки, иш стажининг давомийлиги унинг иш тажрибасидан далолат беради, шунингдек, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа миқдорини белгилаш ҳамда бошқа кўпгина юридик масалаларни ҳал қилиш билан бевосита боғлиқ. Амалдаги қонунчиликда (аввалгисидан фарқли равишда) меҳнат дафтарчасисиз ишга қабулқилишни тақиқловчи талаблар мавжуд эмас.

Унда нима учун корхоналарда кадрлар хизмати ходимлари унинг мажбурий равишда тақдим этилишини талаб қилишади ва ҳаттоусиз қолган ҳужжатларни қабулқилишнирад этишади?

Қуйидаги сабабларга кўра шундай қилиш мумкин.

Биринчидан, уни талаб қилиш- уларнинг ҳуқуқи, чунки, юқорида айтилганидек, ишга қабулқилинаётганда унинг тақдим этилиши қонунда белгиланган. Ўз-ўзидан, агар ходим меҳнат дафтарчасини тақдим этмаса, ҳатто уни ишга қабулқилишнинг рад этилиши буткул қонуний деб топилади.

Иккинчидан, бу талаб ишга киришда малака қоидалари у ёки бу давомийликдаги умумий ёки махсус иш стажига эга бўлишни талаб қиладиган аниқ бир ишга қабулқилиш шартларидан келиб чиққанлига эҳтимолдан холи эмас. Табиийки, иш берувчи алоҳида турдаги ишларга қабулқилишнинг белгиланган тартибига риоя қилиш мақсадида бунга амин бўлиши, шундан келиб чиқиб ишга кирувчидан меҳнат дафтарчасини ёки зарурий иш стажи мавжудлигини тасдиқловчи бошқа расмий ҳужжатни тақдим этишни талаб қилиши шарт.

Ва ниҳоят, бу шунчаки амалдаги қонунҳужжатларнни билмаслик билан изоҳланиши мумкин. Гап шундаки, илгари (МК кучга киргунига қадар) қонунчиликмеҳнат дафтарчасисиз ишга қабулқилишни тақиқлар эди, шунинг учун унга амалда ишга кириш учун рухсатнома сифатида қаралар эди. Афсуски, ҳозиргача айрим корхоналарда ушбу эскирган талабга риоя қилиш давом этаяпти.

Ўз-ўзидан, агар иш шартлари бўйича стажини тасдиқлаш талаб қилинмаса меҳнат дафтарчасисиз ҳам ишга кириш ва ишлаш мумкин экан-да?

Ишга кириш мумкин, аммо ишлаш мумкин эмас. У ёки бу ходимни ишга қабул килмокчи бўлган иш берувчи учун ходимнинг меҳнат дафтарчаси йўқлиги (масалан, у йўқотиб қўйилганда, олдинги иш жойидан уни бериш кечикканда ва ҳ.к.) бу ниятни амалга оширишга тўсиқ бўла олмайди. Бунда фақат шуни унутмаслик керакки, меҳнат дафтарчаси катъий ҳисобда турувчи бланк ҳисобланади, шунингдек, ҳар бир ходим учун меҳнат дафтарчаси қонунда белгиланган муддатдан кечиктирмай юритилиши шарт. Бу шуни билдирадики, ишга меҳнат дафтарчасисиз қабулқилиш мумкинлиги иш берувчини МКнинг 81-моддаси иккинчи қисмида кўрсатилган мажбуриятдан асло озод қилмайди, унга кўра иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга (ўриндошлик асосида ишловчилардан ташқари) меҳнат дафтарчасини тутиши шарт.

Бу шу билан изоҳланадики, уларсиз ишга қабулқилиш аввал айтиб ўтилган норматив ҳужжатлар билан тақиқланган бошқаҳужжатлар (паспорт, ҳарбийгувоҳнома)дан фарқли равишда амалдаги қонунҳужжатлари ҳеч қандай тақиқларни белгиламаган.

Ўриндошлик асосида ишга кирувчи шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан маълумотномани тақдим этишлари лозим (72-§ га қаранг).

1.2.2. Ишга кириш вақтидаги тиббий кўрик

34-§.Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларсоғлиғинисақлаш тўғрисида»ги қонунининг 17-моддасига кўра иш берувчининг зиммасига ходимларнинг мажбурий тиббий кўрикдан ўз вақтида ўтиши учун ва мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган шахсларни ишга кўйиш натижасида фуқароларнинг соғлиғига етказилган зарарли оқибатлар учун жавобгарлик юклатилган. Бунда бундай кўрик кимнинг (ходим ёки иш берувчи) айби билан ўтказилмаганлигидан қатъи назар иш берувчи жавобгар бўлади.

Ишга кириш олдидан тиббий кўрикўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқнисақлаш вазирининг2012 йил 29 августдаги200-буйруғи (Адлия вазирлиги момонидан 29.08.2012 йилда 2387-сон билан рўйхатдан ўтказилган) билан белгиланган, унга риоя қилиш мажбурияти иш берувчилар зиммасига юклатилган.

Айнан шунинг учун иш берувчи Соғлиқнисақлаш вазирининг юқоридаги буйруғига мувофиқ МКнинг 214-моддасида кўрсатилган шахслар ишга кираётганида уларнинг шундай тиббий кўрикўтишини таъминлаши шарт, унинг натижасига кўра ишга кирувчига у мазкур ишни бажаришга қўйилиши ҳақидаги тиббий хулоса берилиши лозим.

Ишга кириш олдидан тиббий кўрикдан ўтиш учун иш берувчи ишга кирувчига тегишли йўлланма бланкини бериши шарт, унда эса ишга кирувчининг фамилияси, исми, отасининг исми, туғилган йили, касби, мазкур иш жойидаги ноқулай меҳнат шароитлари ва зарарли омиллар кўрсатилиши керак.

Иш берувчи ушбу тиббий кўрикданўтмаган шахсни ишга қабулқилишни рад этиши мумкинми?

Нафақат мумкин, балки ишга қабулқилишни рад этиши шарт, чунки тиббий кўрикданўтиш, юқорида айтилганидек, мажбурий ҳисобланади.

Иш берувчи кейинчалик жавобгар бўлиб қолмаслик учун ходим қабулқилинаётган иш унинг соғлиғиҳолатига монелик қилмаслигига амин бўлиши керак.

Бироқ ходим иш берувчининг айби билан тиббий текширувдан ўтмаган бўлса, уни ишга қабулқилишни рад этиш ғайриқонуний деб топилади (45-§ нинг 4-бандига қаранг).

Тиббий хизматлар ҳозир арзон эмас. Уларнинг ҳақини тўлаш учун ишга кирувчининг пули бўлмаса нима қилиши керак?

Тиббий кўрикдан ўтиш билан боғлиқ харажатларни қоплашни амалдаги қонунҳужжатлари (МКнинг 214-моддаси олтинчи қисми) иш берувчи зиммасига юклайди. Агар ўзининг тиббий хизмати бўлмаса, кўпгина корхоналар шу мақсадда тиббиёт муассасаси билан тегишли шартнома тузишади ва шунга асосан иш берувчи кўрсатилган хизматнинг ҳақини тўлайди. Бироқ бундай шартнома бўлмаган тақдирда ҳам ишга кирувчи текширувдан ўтиш жараёнида қилган харажатлар пули (тиббиёт муассасасидан у тақдим этган квитанцияларга мувофиқ) барибир унга қайтарилиши лозим. Ҳатто бу пул ишга кирувчини у ёки бу сабабга кўра ишга қабулқилиш рад этилган ҳолларда ҳам унга қайтарилиши шарт.

Корхонага ишга кириш олдидан тиббий кўрик қачон, қайси тиббиёт муассасасида ва қай тартибда ўтказилишини ишга кирувчилар мазкур корхонанинг Ички меҳнат тартиби қоидаларидан билиб олишлари мумкин ёки бу тартибни унга корхонанинг бу ишга махсус вакил қилинган мансабдор шахси тушунтириши зарур.

Кўпчилик ташкилотлар ходимни ишга қабул қилишда наркологик диспансердан маълумотнома талаб қилишади. Бу талаблар ҳаққонийми?

Юқорида кўрсатиб ўтилган Соғлиқни сақлаш вазирининг 200-сонли буйруғида айнан нарколог иштирокидаги тиббий кўрикдан ўтиш назарда тутилмаган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигидан 15.04.2003 йилда № 1233-сон билан рўйхатдан ўтказилган норматив ҳужжатга асосангиёҳвандлик билан кассаланган шахслар ишлай олмайдиган касблар рўйхати тасдиқланган.

Бу норматив ҳужжатдан ташқари, агар корхона (ташкилотнинг) Ички меҳнат тартиби қоидаларида наркологик диспансердан ҳулоса олиш зарурлиги белгиланган бўлса, ишга кирувчи шахс мазкур ҳужжатни тақдим қилиши зарур бўлади.

1.2.3. Ишга кирувчининг ишчанлик сифатларини текшириш ва иш берувчининг талабгорлар орасидан энг яхши ходимни танлаб олиш ҳуқуқи

35-§. Алоҳида турдаги ишлар (лавозимлар)га киришда амалдаги қонунҳужжатларига мувофиқ, иш берувчи, шунингдек: биринчидан, **ишга кирувчи ўзининг ишчанлик сифатлари билан мазкур ишни бажариш учун зарур бўлган талабларга қанчалик жавоб беришини текшириш** ва иккинчидан, **талабгорлар орасидан энг яхши ходимни танлаб олиш** ҳуқуқига эга.

Ушбу ҳуқуқдан фойдаланиб кўпинча корхоналарнинг раҳбарлари ёки уларнинг топшириғига кўрабошқа мансабдор шахслар ишга кирувчилар билан одатдагидай суҳбатўтказадилар. Бошқа корхоналарда имтиҳон, тест ва ҳ.к. лар шаклида махсус текширув тадбирлари ўтказилади. У ёки бу лавозимга (ишга) талабгорлар жуда кўп бўлганида мазкур тадбирлар танлов асосида ўтказилиши мумкин. Уларни ўтказишнинг аниқ тартиби одатда Ички меҳнат тартиби қоидалари ёки махсус Низомбилан белгиланади. Унда ишга кирувчи мазкур ишни лозим даражада бажариши учун аниқ, қандай асосий ва қўшимча ишчанлик сифатларига эга бўлиши лозимлиги кўрсатилиши керак (масалан, нафақат давлат тилини, балки хорижий тилларни ҳам мукаммал билиши; компьютер ва бошқа техникаларда ишлай олиши; ҳайдовчилик гувоҳномасига эга бўлиши ва автомобилни бошқара олиши ва ҳ.к.).

Иш берувчида бундай ҳуқуқ мавжуд бўлганда ушбу низомларда ишга кирувчиларга нафақат зарурий, балки ортиқча талаблар қўйилиши мумкинлигидан хавотирланишга асос йўқми?

Албатта, бундай хавотирга асос йўқ деб тўла ишонч билан айтиб бўлмайди, негаки, раҳбарларнинг ҳаммаси ҳам ишга кирувчиларга қўйиладиган ортиқча талаблар ҳар қандайҳолатдаҳамўзининг фойдасига хизмат қилмаслигини, жумладан, ҳуқуқий нуқтаи назардан англаб етишмайди. У ёки бу лавозим (иш)га қабулқилишнинг махсус қоидаларини ишлаб чиқишда мазкур масалани қонунҳужжатлари ҳам назорат қилиши ва тегишли талаблар қўйиши ҳар доим ҳамҳисобга олинавермайди. Шу боис ушбу сабаб бўйичамеҳнат низоси юзага келганда иш берувчи ишга кирувчининг ишчанлик сифатларига қўйган талаблар айнан ушбу ишни бажариш учун **зарур ҳисобланишини** асослаб беришга тайёр туриши ва ишончли далилларга эга бўлиши шарт.

Иш берувчи суҳбат ёки тест ўтказаётганида қуйидагиларга аҳамият бериши, ишга кираётган шахс эса қуйидагиларни билиши зарур:

Суҳбат давомида фуқароларни камситувчи, шахсониятига тегувчи ва қўпол саволлар беришга йўл қўйилмайди. Ишга кирувчи шахс ушбу саволларга жавоб

бермаслик ҳуқуқига эга.

Ишга кираётган шахсларнинг шахсий ва оилавий сирларини ошкор этилишига йўл қўйилмайди. Иш берувчи мазкур маълумотларни сақланишига ва, агар шахс ишга кира олмаса, уларни йўқ қилиб юбориш чора-тадбирларини кўриши керак.

36-§. Керакли маълумотларни олганидан сўнг ишга кирувчи ҳам, иш берувчи ҳам тегишли қарорга келиши керак.

Демак, ишга кирувчи мазкур ишга киришга рози бўлиш ёки буни рад этишга. Бунда қонунҳужжатлари ундан ушбу масала юзасидан қандайдиркўшимчаҳақли ариза (масалан, илгари ишга кириш ҳақида берган аризасини қайтариб олиши тўғрисида ариза ёки ишга киришни рад этишининг сабаблари кўрсатилган ариза ва ҳ.к.) беришни талаб қилмайди.

Ўз навбатида, иш берувчи ишга кирувчига нисбатан:

уни ишга қабулқилишҳақида қарорқабулқилади. Бу ҳолатда тарафлар меҳнат шартномасини тўзадилар;

уни ишга қабулқилишни рад этиш тўғрисидақарорқабулқилади. Бунга батафсилроқ тўхталамиз.

1.3. Ишга қабул қилишни рад этиш

37-§. Судларда ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш билан боғлиқ ишга тиклаш тўғрисидаги даъволарнинг мавжуд эмаслиги яхши ҳолат деб баҳоланса бўлади. Аммо, минг афсуски, бу статистика амалиётда ишга қабулқилишни ғайриқонуний равишда рад этиш мавжуд эмаслигидан мутлақо гувоҳлик бермаслиги, тўғриси, ишга кирувчиларнинг бу масала юзасидан ўзҳуқуқ ва кафолатларидан кам хабардорлигини изоҳлаганлиги сабабли ортиқдаражадаги келажакка ишониш уйғотмайди. Аксарият ҳолларда ишга кирувчилар ишга қабулқилишни қандай рад қилишқонунийҳисобланиши, қайси ҳолатларда эса буни ғайриқонуний деб ҳисоблаш кераклигини фарқлашлари қийин, чунки ишга қабулқилишни ҳар қанақасига рад қилиш улар томонидан шундай бўлиши керакдай қабулқилинади. Бунинг устига, кўпчилик бундай қарорқабулқилиш тўлалигича фақат корхона раҳбарининг хоҳишига боғлиқ, деб ҳисоблайди.

Ростдан ҳам бу шундаймикан?

Йўққамда бунинг тасдиғи учун ҳам иш берувчи, ҳам ишга кирувчи бугунги кунда амалдаги ишга қабулқилиш тартибида:

бир қатор мавжуд ҳолат (вазифа)ларда иш берувчи нафақат ишга қабулқилишни рад этиш ҳуқуқига эгалигини, балки шунга мажбурлигини, баъзи ҳолатларда эса, аксинча, унинг мажбуриятини ходим билан меҳнат шартномаси тузиш ташкил этишини;

ишга қабулқилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўлқўйиб бўлмаслиги тўғрисидаги талаблар ва ишга қабулқилишни рад этиш ғайриқонуний деб эътироф этилиши кераклигиҳақидаги аниқҳолатлар мавжудлигини;

агар иш берувчи ўрнатилган тақиқларга хилоф равишда ходимни ишга олишни мўлжалласа ёки аксинча, қонуний асослар мавжуд бўлмаса-да, ишга қабулқилишни рад этса, бир қатор чора-тадбирлар ва шу жумладан, бундай ҳолатга жавобгарлик белгиланишини билиши керак.

МКнинг 78-моддаси иккинчи қисмида кўзда тутилган ишга киришнинг ҳуқуқий кафолати ишга қабулқилишнинг ҳозирги амалдаги тартибига алоҳида ҳуқуқий маъно беради, унга мувофиқ ишга кирувчи ишга қабулқилиш рад этилган тақдирдаишгақабулқилишни рад этишнинг сабабини ёзма равишда асослабберишни талаб қилишҳуқуқига эга, иш берувчи эса унинг талабини бажаришга мажбур.

Бу масалада ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга юқори кафолатлар белгиланган, ишга қабулқилишни оғзаки равишда рад қилишга умуман пул қўйилмайди. МКнинг 224-моддасига биноан иш берувчи уларга бундай асослашни, ҳатто аёллар унинг берилишини талаб қилиб мурожаат қилмаган тақдирда ҳам, рад этишнинг аниқ сабабларини кўрсатган ҳолда беришга мажбур.

Амалиётда чиндан ҳам кимдир умуман шундай асослаб берадими?

Афсуски, бу хозир амалда жуда кам учрайди. Аммо бунда айб кўпроқ иш берувчида эмас, бу кафолатларни билмасликлари ёки уларнинг иш берувчига шундай илтимос билан мурожаат қилишдан фойдаланишни хоҳламасликлари сабабли ишга кирувчиларнинг ўзларидадир.

Аслида ишга кирувчи асослаб беришини талаб қилиш учун иш берувчига оғзаки ёки ёзма равишда мурожаат қилиши керакми?

Амалдаги қонунҳужжатлари (МКнинг 78-моддаси) бундай ҳолатларда мурожаат қилишнинг қандайдир мажбурий шаклини кўзда тутмайди. Шундай экан, ишга кирувчи бундай талабни иш берувчига ҳам оғзаки, ҳам ёзма равишда қўйиши мумкин. Шундай бўлса-да (бу тавсия тартибида), баҳсли вазиятлардан олдини олиш учун, агар пировардида бу борада шубҳа туғиладиган бўлса, ёзма шаклда берган афзалроқдир.

Қонун ҳужжатларида бундай асослашнинг қандайдир шакли ёки махсус бланка кўзда тутилганми?

Йўқ, қонунҳужжатларида бу ҳам кўзда тутилмаган. Аммо МКнинг 78-моддаси мазмунидан қуйидагилар англашилади:

1. Бу асослаш: албатта ёзма шаклда тузилганбўлиши; ишга қабулқилишҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши, ишга қабулқилиш рад этилган ходим номига йўлланган бўлиши керак;

2. Бу асослаш хатида иш берувчи ходимни қандай иш (лавозим) га ишга қабулқилиш рад этилганини ҳамда мазкур рад этишга асос бўлиб хизмат килувчи аниқ сабабни (39, 40-§ ларга қаранг) кўрсатишга мажбур;

3. Иш берувчи ушбу асослаш хатини ишга кирувчи томонидан тегишлиталаб эълон қилингандан сўнг уч кунлик муддатдан кечиктирмай беришга мажбур.

Агар иш берувчи нафақат ишга қабулқилишни рад этса, балки ишга кирувчига асослаш хатини беришни ҳам рад этса қандаййўл тутиш керак?

Афсуски, амалиётда раҳбарлар томонидан кўрсатилаётган бундай ҳуқуқийҳурматсизлик ҳозирча кам эмас. Аммо меҳнат низоларини ҳал қилиш амалиётида, бундай хатти-ҳаракатлар ҳаммадан кўра кўпроқ унинг ўзига қўшимчамуаммолар туғдириши мумкин.

Ишга кирувчи шуни билиши керакки, сабаблар кўрсатилган асослаш хатини беришни рад қилиш, агар у ишга қабулқилишни рад этишни ғайриқонуний деб ҳисобласа, суд ёки бошқаҳуқуқни муҳофазақилиш органларига шикоят қилиш учун ҳеч қандай тўсиқ бўла олмайди.

Ўз навбатида, иш берувчи учун асослаш хатини беришни рад қилишнинг ўзи ишга қабулқилишни рад этиш сўнгги асослаш билан эътироф этилиши-этилмаслигидан қатъи назар келиб чиқувчи барча оқибатлари билан ишга кирувчининг меҳнатҳуқуқларини бузувчи ғайриқонунийҳаракат ҳисобланади.

38-§.*Агар корхона раҳбари ишга қабулқилишни хоҳламаса, асослаш хатида ҳар қандай сабабни, ҳатто агар ишга кирувчи уни бажариш учун барча талабларга жавоб берса ҳам кўрсатиши мумкинми?*

Айнан шундай хато фикр кўпчилигимизнинг онгимизда илдиз отган. Гарчи якуний қарорқабулқилиш айнан унда қолиши сабабли, бу масалада раҳбарнинг ролини ҳам эътиборга олмаслик мумкин булмаса-да, бу бутунлай фақат унга боғлиқ, деб ҳисоблаш ҳам нотўғри. Гап шундаки, раҳбарнинг бу қарори асло унинг ишга кирувчини шахсан ёктириш ёки ёктирмаслигига боғлиқ эмас. У ишга кирувчини **қонунҳужжатларида белгиланган ёки йўлқўйилган талаблар асосида**қабулқилиши керак.

Корхона раҳбарлари, уларнинг мулки (шу жумладан, хусусий) қандай мулкчилик шаклига тегишли бўлмасин, ишга қабулқилишни, масалан, фақатўзи буни хоҳламагани учун рад этиш ҳуқуқига эга эмас. Бунинг устига, МКда белгиланган ишга қабулқилиш тартиби иш берувчига ҳуқуқ бермайди, балки унинг ишга кирувчини

ишга қабул кил ишга мажбур эканлигини билдиради, агарда:

корхонада бундай иш бор бўлса:

ишга кирувчининг ишчанлик сифатлари бу ишни бажариш учун зарур бўлган барча талабларга мувофиқбўлса;

иш берувчи мазкур ходим билан меҳнат муносабатларнга киришишига имкон бермайдиган сабаблар мавжуд бўлмаса.

Баён қилинганлардан келиб чикадики, қонунҳужжатларида ишга қабулқилишни рад этиш имконияти тўлиқ рад қилинмайди, аммо ҳар бир шахснинг конституцион меҳнатҳуқуқларини кафолатлаб, аниқ ҳолат (сабаб)лар мавжуд бўлганида ишга қабулқилишни рад этиш қонунии (тўғри) деб ҳисобланишини белгилаб беради.

Бундай ҳолат (сабаб)лар қайсилар?

Ишга қабулқилишни тўғри рад этишнинг барча ҳолат (сабаб) ларининг тўла-тўкис рўйхатини тузиш амалда мумкин эмас. Шунинг учун иш берувчиларнинг рад этишни асослаш хатларида кўпроққўрсатиладиган баъзи сабабларни кўриб чиқамиз. Бунда шунга эътибор қаратиш керакки, қонунҳужжатларига биноан баъзи ҳолатлар мавжуд бўлганида, иш берувчи ходимни ишга қабул қилишни рад этиш ҳуқуқига эга ва ҳатто бунга **мажбур.**

1.3.1. Ишга қабулқилишни қонуний рад этиш

39-§. Биринчи навбатда қуйида санаб ўтилган сабаблардан ҳечбўлмаса биттаси мавжуд бўлганида, мос равишда асослаш хатида кўрсатилиб, иш берувчи ишга қабулқилишни рад этиши шарт (мажбур) бўладиган энг хусусиятли вазифаларни санаб ўтамиз. Масалан: **«Қуйидагилар билан боғлиқ равишда ишга қабулқилиш рад этилди:**

«ишга кирувчи қонун ҳужжатларида ишга қабулқилишга йўлқуйиладиган ёшга тўлмаган»(МКнинг 77-моддаси);

«ишга кирувчида қонун ҳужжатларига биноан ишга қабул қилиш вақтида тақдим этиши мажбурий бўлганҳужжатлар мавжуд эмас(МКнинг 80-моддасида кўрсатилган қайси ҳужжаттақдим этилмаганлиги аниққўрсатилиши керак);

«тиббий хулоса (ТМЭК ёки ТМК хулосаси)га кўра мазкур иш соғлиғи ҳолатига биноан ишга кирувчига тўғри келмайди»(МК 214- моддасининг тўртинчи қисмига қаранг);

«ишга кирувчи дастлабки тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган»(агар унинг ўтказилиши мажбур бўлса, МК 214-моддасининг тўртинчи қисмига қаранг);

«қонун ҳужжатларига мувофиқ ишга кирувчидан ноқулай шароитлардаги ишларда ёхуд тунги меҳнатда фойдаланиш тақиқланади»(масалан, агар у даъвогарлик қилаётган иш шундай хусусиятга эга бўлса, 18 ёшга етмаган шахс ва бошқ. 21 -§ га қаранг);

«ишга кирувчининг у билан яқин қариндош ёки қуда-андабўлганшахслар билан бир корхонада бирга хизмат қилишлари тақиқланади»(фақат давлат корхоналарига ишга киришда, МКнинг 79-моддаси);

«ишга кирувчи лавозимга сайланмасдан (танловдан ўтмасдан) корхона Устави (Низоми)га мувофиқ лавозимни эгаллаши фақат унга ўрнатилган тартибда сайлангандан (танловдан ўтгандан) сўнг амалга ошиши мумкин»(МК 72-моддасининг учинчи қисмига қаранг, 305-§);

«ишга кирувчи суд ҳукмига кўра ушбу лавозимни эгаллаш ёки мазкур фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган»(291-§ га қаранг).

Қонунҳужжатларида иш берувчи ходимни ишга олишни рад этишга мажбур бўлган мавжуд бошқа асос (сабаб)лар ҳам кўзда тутилиши мумкин.

Агарда, қонунҳужжатларидаги тақиқларга қарамасдан иш берувчи барибир ишга кирувчини ишга олишни мўлжал қилса-чи?

Бу энди иш берувчи томонидан ишга қабулқилишнинг ўрнатилган тартибини бўзиш деб баҳоланади. Давлат назоратини амалга оширувчи ташкилотлар томонидан бундай қоида бузилиши аниқланганида, иш берувчи уларнинг талабига биноан тегишли асосга кўра (МКнинг 106-моддаси 4-банди) ушбу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга мажбур, албатта, агар бу қоида бузилиши аниқланган вақтда тақиқ кучини ҳали йўқотмаган ёки бартараф қилиниши мумкин бўлмаган бўлса (292-§ га қаранг). Бунинг устига мазкур қоида бузилишида айбдор деб топилган шахслар (ҳам иш берувчи, ҳам ходим)га шу ёки бошқа таъсир чоралари қўлланилиши мумкин.

Юқорида кўрсатибўтилган сабабларга кўра ишга қабулқилишни рад этиш ҳолатларининг ўзига хосликларини ҳисобга олиб, ишга кирувчи бундай ҳолатларда рад этишни иш берувчининг ноилож қарори деб қабулқилиши зарур, чунки бу **қонуний** бўлганлиги сабабли унинг шикояти барибир натижасиз бўлиши ҳақиқатга яқинроқ.

40-§. Энди иш берувчи мажбур эмас, балки ишга қабулқилишни рад этиш ҳуқуқига эга бўлганҳолат (сабаб)ларни кўриб чиқамиз. Яъни, олдинги параграфда кўрсатибўтилганлардан фарқли равишда бундай ҳолат (сабаб)лар мавжудлигида, шунга диққатни қаратиш керакки, амалдаги қонунҳужжатлари иш берувчидан ишга қабулқилишни мажбурий рад этишни талаб қилмайди. Ва шу билан бирга унинг рад этиш ҳақидаги қарори низо туғилган вазиятда ҳаққоний деб эътироф этилади, агарда асослаш хатида, масалан, шундай кўрсатилган бўлса: **«Қуйидагилар билан боғлиқҳолда ишга қабул қилиш рад этилди:**

*«корхонада ишга кирувчи қабул қилишни сўраб мурожаат қилган иш (лавозим) мавжуд эмас.*Ушбу сабаб маҳаллий меҳнат органлари томонидан белгиланган энг кам (минимал) иш ўринлари миқдори ҳисобидан юборилган шахсларга нисбатан кўрсатилиши мумкин эмас (44-§ га қаранг);

«мазкур иш (лавозим)га танлов натижаларига кўра (топшириқ, тест ва ҳ.к.) қолган ишга кирувчиларнинг ишчанлик сифатлари билан қиёслаганда юқорироқ натижапарни кўрсатган бошқа ходим ишга қабул қилинди». Ушбу сабаб амалдаги корхона Низомига биноан ўтказилган суҳбат, танлов, имтиҳон, тест ва бошқа текширув топшириқлари натижалари бўйичакўрсатилиши мумкин. Ушбу масалада низо келиб чиққан ҳолатда иш берувчи судга далил сифатида ҳам мазкур натижаларни, ҳам Низомнинг ўзини тақдим этишга мажбур;

«ишга кирувчи билан меҳнат шартномаси, унга кирувчи лойиҳанинг барча шартлари бўйича келишувга эришолмади» (томонлар қандайаниқ шартлар бўйича келишувга эришмаганликлари кўрсатилади);

«ишга кирувчининг ишчанлик сифатлари мазкур ишни бошқариш учун зарур бўлган талабларга тўлиқ равишда жавоб бермайди»(у ўз ишчанлик сифатлари билан аниққайси талабларга жавоб бермаслиги кўрсатилади);

«ишга кирувчи тўлиқ моддий (якка тартибдаги ёки жамоа) жавобгарлик тўғрисидаги шартномани имзолашни рад қилди (бўйин товлади)»(пул ёки товар қимматликлар билан муомала қилиш билан боғлиқ ишга қабулқилишда, 228-§ га қаранг).

Ишга қабулқилишни рад этишни асослаш хатида иш берувчи бошқаҳолат (сабаб)ларни ҳам, агар улар меҳнат муносабатларини ўрнатишга реал тўсқинликқиладиган бўлса, кўрсатиши мумкин.

Бундан чиқди, агар иш берувчи асослаш хатида санаб ўтилган сабаблардан бирини кўрсатса, демак, суд инстанциясига мурожаатини фойдасиз деб ҳисоблаш мумкин экан-да?

Эҳтимол,шундай. Аммо бундай фикрга фақатгина агар ишга кирувчи асослаш хатида кўрсатилган ишга қабулқилишни рад этишнинг сабаблари рад этишнинг ҳақиқий сабабига мувофиқ келишига тўла ишонч ҳосил қилгандагина келиш мумкин. Бироқ, агар иш берувчи асослаш хатида, масалан, вакант ўрин йўқлиги сабабли ишга қабулқилиш рад этилганлигини кўрсатса-ю, ишга кирувчига у қабулқилишларини сўраётган лавозим рад этиш пайтида бўш эканлиги шубҳасиз маълум бўлса, бундай ҳолда судга мурожаат қилиш фойдасиз эмаслигига ҳамма асослар бор.

Айтилганлар, ишга кирувчи иш берувчининг ишга қабулқилишини рад этишни асослаш хатида далил қилиб келтирилган сабаб (важ)лар бўйича эмас, аслида бошқа сабаблар туфайли эканлигига ишонч ҳосил қилган, шунингдек, асослаш хатида кўрсатилган ишга қабулқилишни рад этишнинг сабаби ғайриқонунийбўлган барча бошқаҳолатларга ҳам тегишли.

1.3.2. Ишга қабул қилишни ғайриқонунийрад этиш

41-§. Меҳнат кодексининг махсус моддасида (МКнинг 78-моддаси) ишга қабулқилишни рад этиш ғайриқонуний деб эътироф этиладиган ўзига хосрўйхати белгилаб қўйилганлиги ишга кирувчиларнинг ҳуқуқий кафолатларини сезиларли даражада оширади. Шу билан бирга, ушбу модда мазмунида улар санаб ўтилмайди-ю, балки гўё тўрт асосий гуруҳга бирлаштирилади.

42-§. Биринчи гуруҳда (МК 78-моддасининг 1-бандига қаранг) иш берувчи томонидан меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши талабини қўювчи МКнинг 6-моддасида келтирилган қоида бузилишлар билан бевосита боғлиқ ишга қабулқилишни ғайриқонуний рад этиш ҳолатлари бирлаштирилган.

Шундай қилиб, иш берувчи меҳнатга оид муносабатлар жараёнини (шу жумладан, корхонада ишга қабул қилиш тартибини белгилаб) ташкил қиларкан, ходимларнинг жинси, ёши, ирқи, ижтимоий келиб чиқиши, уларнинг мулкий ҳолати ва мансаб мавқеи, динга муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги ёки уларнинг ишчанлик сифатлари ва меҳнат натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқаҳолатларда ходимларнинг қандайдир (тўғридан-тўғри ёки билвосита) ҳуқуқларини чеклаш ёки имтиёзли ҳолатларни белгилашга хаққи йўқ.

Шунинг учун, масалан, ишга кирувчининг нафақа ёшига етганлиги, у ёки бу сиёсий партия аъзоси бўлганлиги, у ёки бу миллат вакили бўлганлиги сабаблигина ишга қабулқилиш рад этилган бўлса, бу ғайриқонуний деб эътироф этилади. Ишчанлик сифатлари ёки унинг меҳнати натижаларига бевосита алоқадор бўлмаган

бошқа сабаблар (буйи пастлиги, ортиқча вазн, чиройли бўлмаган қомат ва ҳ.к.) ҳам шу қаторда.

Бу ўринда (ҳисобга олиш керакки), агар юқорида кўрсатибўтилганмеҳнат соҳасидаги айирмалар (чеклов, имтиёз)ни ўрнатиш зарурияти қуйидагилар билан боғлиқбўлса, камситиш ҳисобланмайди:

биринчидан, ушбу меҳнат турига хос бўлган талаблар. Масалан, агар мазкур иш фақат эркаклар томонидан бажарилиш хусусиятига эга бўлгантақдирда, аёл кишини ишга қабулқилишни рад этиш ёки аксинча бўлса, камситиш деб ҳисобланмайди. Мисол учун: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 05.01.2000 йилда № 865-сон билан рўйхатдан ўтказилган аёллар меҳнат қилиши мумкин бўлмаган ишлар Рўйхати тасдиқланган.

иккинчидан,юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар (аёллар, балоғат ёшига етмаганлар, ногиронлар ва ҳ.к.)га алоҳида ғамхўрлик кўрсатиш.Мисол учун:Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2009 йил 29 июлда 1990-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2009 йил 26 июндаги 33Қ/Б, 13-сонли қарорига асосан ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитли ишлар Рўйхати тасдиқланган.

Камситишга йўл қўймаслик бўйича Ўзбекистон қонунчилиги Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 449-I-сон Қарори билан тасдиқланган ХМТнинг “Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисида”ги 111-Конвенциясига мос келади.

43-§. Иккинчи гуруҳга (МКнинг 78-моддаси 2-бандига қаранг) ишберувчи илгари тегишли мажбуриятни зиммасига олганлиги билан боғлиқ шахсларни ишга қабулқилишни ғайриқонуний рад этиш киради. Масалан, у ўз корхонасига ишга таклиф қилган шахсни.

Рад қилинган тақдирда ходим ишга таклиф қилингашиги фактини қандай исботлаши мумкин?

Ишга таклиф қилиниш факти кўпинча амалиётда корхона раҳбари ёки унинг рухсати билан бошқа мансабдор шахснинг тегишли хати билан тасдиқланади ҳамда унда қуйидагилар кўрсатилиши керак:

у аниққайси шахсга йўлланганлиги;

бу шахсқандай иш (қайси лавозим)ни бажаришга таклиф қилинаётганлиги;

бу таклиф қанча муддат давомида кучга эга эканлиги.

Ишга таклиф қилиш ходим билан олдиндан меҳнат шартномасини тузиш кўринишида ифодаланиши ҳам мумкинки, унга кўра ходим, масалан, мазкур шартноматузилгандан икки ой ўтгандан сўнг ишга киришиши мумкин. Бу ходимга шартномада белгиланган куни ишга киришишини рад этиш ҳам ишга қабулқилишни ғайриқонуний рад этиш деб баҳоланади.

Ишга таклиф қилишҳолати, ҳатто оғзаки равишда рўй берган бўлсаҳам, гувоҳларнинг кўрсатмалари ва бошқа далиллар билан тасдиқланиши мумкинки, бу низолиҳолат юзага келса суд томонидан тегишли равишда баҳоланиши керак.

Айни дамда шуни билиш керакки, иш берувчининг ходимни ишга қабулқилиш мажбуриятини аниқ бир ишга таклиф қилишшахсан қаратилганҳолатдагина пайдо бўлиши мумкин. Реклама йўли билан, матбуот, интернет, радио, телевидение, бандлик

хизмати ва ҳ.к. лар оркали ишга таклиф қилиш бу ҳолатга тааллуқли эмас.

Маълумот учун:ФКнинг 367-моддасига асосан бир ёки бир неча муайян шахсга юборилган, етарли даражада аниқ бўлган ва таклифни киритган шахснинг ўзини таклиф йўлланган ва уни қабул қиладиган шахс билан шартнома тузган деб ҳисоблаш ниятини ифода этадиган таклиф оферта ҳисобланади.

Офертада шартноманинг муҳим шартлари ифода қилинган бўлиши керак.

44-§. Учинчи гуруҳ (МК 78-моддасининг 3-бандига қаранг) иш берувчи қонунҳужжатларига мувофиқмеҳнат шартномаси тузиши шартбўлган шахсларни ишга қабулқилишни ғайриқонуний равишда рад этишини ўз ичига олади. Бундай шахслар сирасига қуйидагилар киради:

а) туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказитомонидан корхона томонидан белгиланган энг кам (минимал)миқдордаги иш жойлари ҳисобидан ишга жойлаштириш тартибида ишга юборилган шахслар;

Бу иш жойлари нимани ифодалайдиҳамда қандай шахсларга бундай йўлланма берилиши мумкин?

Энг кам (минимал) миқдордаги иш жойлари - бу ижтимоий ҳимояга муҳтож, ишга жойлашишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахслар учун корхона ходимларининг ўртача рўйхати миқдорига нисбатан фоиз ҳисобида махсус ташкил қилинган иш жойлари ёки захира иш турларидир (Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сон қарорининг 1-иловаси билан тасдиқланган “Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низом).

Бундай шахслар тоифасига қуйидагилар киради:

ёлғиз ота, ёлғиз она ҳамда 14 ёшгача ва ногирон болалари бор кўп болали ота-оналар;

таълим муассасаларини тугатган ёшлар;

муддатли ҳарбий хизматдан бўшатилган шахслар;

ногиронлар;

бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш туман (шаҳар) марказларида иш қидирувчи сифатида ҳисобда турган пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

жазони ўташ муассасаларидан бўшатилган, жазони ўтаётган ёки суд қарорига кўра тиббий характердаги мажбурий чоралар кўрилган шахслар.

Низомнинг 3-бандида кўрсатилган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш ходимларининг рўйхат бўйича ўртача сони йигирма нафардан кўпни ташкил этадиган ташкилотлар учун белгиланади.

Бунда ногиронларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида 3 фоизи миқдорида иш ўринларининг энг кам сони белгиланади ва банд қилиб қўйилади.

Банд қилиб қўйилаётган иш ўринларининг жами миқдори маҳаллий давлат ҳокимияти органи қарорига мувофиқ ташкилот ходимлари рўйхат бўйича ўртача сонининг 7 фоизидан ортиқ миқдорда белгиланиши мумкин эмас.

Иш берувчи шундай йўлланма билан ишга келганларни корхонада бундай иш жойи йуқлигини сабаб қилиб ишга қабулқилишни рад этиш ҳуқуқига эга эмас.

Кўрсатибўтилган тоифадаги ходимлар учун, уларнинг белгиланган сони доирасида туман (шаҳар) хокимликлари қарори бўйича бундай иш жойларини ташкил қилишва сақлаш унинг мажбуриятидир (МКнинг 68-моддаси 1-банди).

б) ҳарбий хизматдан захирага (истеъфога) бўшатилгандан сўнг ўз корхонасига кайтиб келган шахслар.

Кўрсатибўтилган шахсларни ишга қабулқилишда иш берувчи ҳарбий хизматга чакирилган (киришган) ходим захирага бўшатилгандан ёки истеъфога чиққандан сўнг қуйидаги **ҳуқуқларга эга эканлигини** ҳисобга олишга мажбур:

агар у захирага бўшатилган ёки истеъфога чиққан кунлан бошлаб уч ой ичидашундай илтимос билан мурожаат қилса аввалги иш жойига ишга жойлашиш. Иш берувчи корхонада бўш иш жойлари мавжуд бўлганида, уни ишга қабулқилишни рад этиш ҳуқуқига эга эмас (МК 68-моддасининг иккинчи қисми);

хизматдан бўшатилган ходим ҳарбий хизматга чақирилган (киришган) кунидан бошлаб уч ой ичида шундай илтимос билан мурожаат қилса, айнан ҳарбий хизматга чақирилгунга (киришгунга) қадар бажарган ишга киришиш (МК 68-моддасининг учинчи қисми). Муқобил ҳарбий хизматдан бўшатилганлар учун бу ҳуқуқ, улар захирага бўшатилган кундан бошлаб уч ой ичида сақланади («Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги қонуннинг 40-моддаси).

Бу вақтда мазкур корхона энди йўқбўлса, уларни ким ишга жойлаштириши керак?

Корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатилган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси амалга оширади, тугатилганда эса — маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштиришни, зарур ҳолларда эса — бепул касбга ўқитишни таъминлайди (МК 68-моддасининг тўртинчи ва бешинчи қисмлари).

в) ҳам давлат органларига, ҳам ходимлар вакиллик органларига (МКнинг 25-моддаси) сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан сўнг ўз корхонасига қайтиб келган шахслар (МКнинг 69-моддаси). Кўрсатибўтилган шахсларга иш берувчи аввалги иши (лавозими)ни, у мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим)ни беришга мажбур.

45-§. Тўртинчи гуруҳга (МК 78-моддасининг тўртинчи қисми) қонунҳужжатларида кўзда тутилганбошқа барча ҳолатлар киради, уларнинг аксарияти МКнинг бошқа моддалари талабларидан келиб чиқади. Масалан, МКнинг 224-моддасида аёлларни ҳомиладорлиги ёки болалари борлиги билан боғлиқ сабабга кўра бевосита ишга қабулқилишни рад этишни тақиқлаш келтирилган. Қонунҳужжатларида бундай талабни бузганлик учун нафақат интизомий ва маъмурий, балки жиноий жавобгарлик ҳам кўзда тутилган (ЖК 148-моддасининг иккинчи қисми).

Ишга қабул қилишни рад этиш бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган.

Жумладан, Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 6 июлдаги 200-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасида ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тўғрисида”ги Низомнинг 26-бандига асосан ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлигига кўмаклашиш касб-ҳунар коллежлари, битирувчилар ва уларнинг ота-оналари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, меҳнат ва аҳоли бандлиги органлари, васийлар, тармоқ вазирликлари, идоралари, корхоналарининг биргаликдаги саъй-ҳаракатлари билан амалга оширилади.

Бундан ташқари, ишга қабулқилишни рад этишни ғайриқонуний деб эътироф этиш учун асос сифатида суд иш берувчининг ўзи ишга кирувчиларнинг ҳуқуқий кафолатларини чеклаб, қонун томонидан ўрнатилган ишга қабулқилиш тартибини қўпол равишда бузадиган ғайриқонунийҳаракатларини эътиборга олиши мумкин. Мисол учун бир неча шундай вазиятларни кўриб чиқамиз.

1. МК 57-моддасининг иккинчи қисмида белгиланишича, ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эга. Бу вариантлардан қайси бири ишга кирувчига кўпроқ маъқул келишини танлаш - бу унинг ҳуқуқи. Буни ҳисобга олиб, фақатишга кирувчида маҳаллий меҳнат органидан йўлланмайўқлиги сабаблигина ишга қабулқилишни рад этишни ғайриқонунийдеб эътироф этиш керак. Айнан шу сабабга кўра 1997 йили Навоий шаҳар прокурорининг протести бўйича шаҳар ҳокимининг корхоналарнинг меҳнат органлари йўлланмасисиз ишга қабулқилиш имкониятини чекловчи қарори бекор қилинган эди.

2. Агар иш берувчи суд ҳукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахсларни, ушбу ҳолатни баҳона қилиб суд ҳукмибилан тақиқланмаган бошқа ишга қабулқилишни рад этса, бу ҳам ишга қабулқилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб эътироф этилади. Шуни билиш керакки, суд ҳукми шахсни аниқ бир лавозимда ишлаш (муайян фаолият билан шуғулланиш) ҳуқуқиданмаҳрум қилиши мумкин, умуман ишлаш ҳуқуқидан эмас.

Иш берувчи унинг ўтмишда судланганлиги ёки ишга кирувчининг яқин қариндошлари судланганлиги билан боғлиқ равишда рад қилиши ҳамғайриқонуний деб ҳисобланади (афсуски, бу амалиётда кўп учрайди).

3. МКнинг 79-моддаси давлат корхоналаридаўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари) агарда улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бирга хизмат қилишларини тақиқлайди. Бу ҳолатни важ қилиб, ишга қабулқилишни рад этиш, кўринадики, тўлиққонунийҳисобланади.

Бирок, кўрсатибўтилган шахслар ўзқариндоши назорати остида бўлмаган ишга ёки бошқа мулкчилик шаклидаги нодавлат корхонага ишга қабулқилинишида, иш берувчи мазкур ҳолатни баҳона қилиб ишга қабулқилишни рад этиш ҳуқуқига эга эмас.

4. Ишга кирувчи қонунҳужжатларида кўзда тутилмаган ҳужжатларни (масалан, тавсифнома ёки олдинги иш жойи билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқ таржимаи ҳол, охирги машғулот тури тўғрисидаги маълумотнома ва ҳ.к.) тақдим этишдан ёки тиббий кўрикдан ўтишдан, агар ундан ўтиш қонунҳужжатларига мувофиқ мазкур ишга қабулқилишда талаб қилинмаса, бўйин товласа, фақат шунга асосан ишга қабулқилишни рад этиш ғайриқонуний деб эътироф этилади.

5. Меҳнат шартномаси мазмунига иш берувчининг истаги бўйича ва ишга кирувчининг розилигисиз унинг қонунҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар (жамоа келишувчи, жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ва ҳ.к.) билан белгиланган меҳнатга оид ҳуқуқ ва кафолатлари даражасини пасайтирувчи шартларни киритиш сабаб бўладиган ишга қабулқилишни рад этишни қонуний деб эътироф этиш мумкин эмас. Масалан, 40 соатдан ортиқ иш ҳафтаси муддати; қонунҳужжатлари ёки

жамоа шартномаси билан белгиланган иш ҳақидан кам миқдордаги иш ҳақи; уч ой муддатдан ошиқ дастлабки синовни белгилаш ёки унинг қонунҳужжатларига мувофиқ белгиланиши умуман мумкин бўлмаган (МКнинг 84-моддаси) ҳомиладор аёлларга ёки бошқа шахсларга белгиланишини кўзда тутувчи шартлар.

Иш берувчининг ишга қабулқилишнинг белгиланган тартибини бошқача бузишлари ҳам ишга қабулқилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб эътироф этиш учун асос бўлиши мумкин.

46-§. Ишга қабулқилишни рад этишга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги масалани кўриб чиқиб, китобхонда юқорида кўрсатибўтилган барча ҳолатларда ходимларни ишга қабулқилишни рад этиш умуман мумкин эмас экан-да, деган фикр пайдо булмаслиги керак. Қонуний асослар мавжуд бўлганида, уларни, худди шундай бошқа ишга кирувчиларни (жумладан, ҳомиладор аёллар ва болалари бор аёлларни) ишга қабулқилишни рад этиш мумкин. Мисол учун, агар улар ишга киришда тақдим этишлари шарт бўлганҳужжатларни тақдим этишмаса ёки мазкур иш уларнинг соғлиғи ҳолатигатўғри келмаса, шунингдек, равшан изоҳланган бошқа барча ҳолатларда.

Шунинг учун бу кафолатлар татбиққилинадиган хар бир аниқҳолатда гап қайси тоифадаги ходимлар ҳақида бораётганлиги, қонунҳужжатлари иш берувчининг аниққандай сабаблар бўйича ва қандайҳолатларда ишга қабулқилишни рад этишни тақиқлашига эътибор бериш керак.

47-§. Ишга қабулқилиш рад этилган ҳар қандайҳолатда бу рад этиш айнан мазкур корхона раҳбари томонидан ёки ишга қабулқилишҳуқуқиберилган бошқа мансабдор шахс томонидан содир қилинганлигига ишонч ҳосил қилиш лозим. Бу ҳолатлар шунинг учун таъкидланаяптики, амалиётда бошқа мансабдор шахслар, масалан, ўз мансаб мавқеига кўра бундай ваколатларга эга бўлмаган кадрлар бўлими ходимлари, бўлинма раҳбарлари ва бошқа шахслар ўз ваколатларини суиистеъмол қилиб, бундай масъулиятни ўз зиммаларига олиш ҳолатлари кўп учрайди.

Уни ишга қабулқилишғайриқонуний равишда рад этилган, деб ҳисоблайдиган шахс судга тегишли даъво аризаси билан мурожаат қилишҳуқуқига эга. Бу асосли деб топилган тақдирда суд:

иш берувчини мазкур ходим билан ишга қабулқилишғайриқонуний рад этилган кундан бошлаб меҳнат шартномаси тузишга мажбур қилиш;

унинг меҳнатга оид ҳуқуқидан ғайриқонуний равишда маҳрумқилинган барча вақти учун иш ҳақи тўлатиш;

ушбу ходимнинг мазкур жараён билан боғлиқҳаражатларини, шунингдек, суд томонидан белгиланган, аммо ғайриқонуний равишда ишга қабулқилиш рад этилган лавозим (иш) бўйичаўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда моддий зарарни ундириб бериш ҳуқуқигаэга.

Бундан ташқари, ишга қабулқилишни ғайриқонуний равишда рад этган иш берувчи интизомий, моддий, баъзи ҳолатларда эса - маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Маълумот учун: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 49-моддасига асосанмансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги

қонун ҳужжатларининг бузилиши, - энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Худди шундай ҳуқуқбузарлик вояга етмаган шахсга нисбатан содир этилган бўлса, -энг кам иш ҳақининг беш бараваридан ўн бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлиши белгиланган.

1.4. Меҳнат шартномасинитузиш

1.4.1. Меҳнат шартномасининг шакли ва мазмуни

48-§. Ишга киришда кейинги муҳим босқичмеҳнат шартномаси тузишдир. Ушбу босқичда ҳам ишга кирувчи, ҳам иш берувчи келгуси ҳуқуқиймуносабатларда меҳнатнинг барча шартлари бўйича ягона келишувга эришишлари зарур.

Амалдаги қонунҳужжати (МКнинг 74-моддаси) ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси **ёзма шаклда**тузилишини талаб қилади (49-§ нинг 1 ва 2-иловаларига қаранг). Айнан шундай шакл томонлар келишувга эришган барча меҳнат шартлари мазмунини акс эттириш имконини беради.

Агар ходим ёзма шаклдаги шартномага эга бўлмаса, бу у билан умуманмеҳнат шартномаси тузилмаганлигини англатмайдими?

Агар ходимнинг ишлашига рухсат берилса, бу у билан меҳнат шартномаси тузилганлигини англатади. Ходимнинг ишга киришишига рухсат беришдан аввал томонлар хар қандайҳолатда иш жойи, лавозим, иш ҳақи ва бошқа кўплаб шартларни олдиндан келишиб оладилар. Фақат бундай ҳолатдамеҳнат шартномаси оғзаки равишда тузилган, деб ҳисобланади,шундай бўлса-да, у ёзма шаклда тузилганмеҳнат шартномаси сингари юридик кучга эга бўлади.

Мазкур тасдиқ, МКнинг 82-моддасидан келиб чиқиб, унда ушбу ходим билан меҳнат шартномаси ишга қабулқилишҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатдан ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабулқилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан тузилган, деб ҳисобланади.

Бунинг устига, меҳнат шартномасини тузишда фақат томонлар музокаралар жараёнида келишувга эришган шартларгина эътиборга олинади. Шунинг учун агар ҳатто ёзма шаклда тузилганмеҳнат шартномасида томонлар келишиб олмаган шартлар кўрсатилган бўлса, низо туғилган вазиятда улар ҳамҳақиқий эмас, деб эътироф этилади.

Мисол учун, баъзи корхоналарда, кўпроқ хусусий мулкчилик шаклидаги корхоналарда ходимни меҳнат шартномаси бўйича бир лавозимга ишга қабулқилиш, амалда эса бошқа ишни бажаришига рухсат беришдек нотўғри амалиёт учраб туради.

Масалан, қоровулликка қабулқилишбўйичамеҳнат шартномаси тузилади ва буйруқ чиқарилади, амалда эса бу ходим боғбон бўлиб ишлай бошлайди. Бундай ҳолатда мазкур ходим билан тузилганмеҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилгаилигига қарамасдан, расмийлаштирилган (яъни, қоровул) лавозимига эмас, у бажаришга рухсат берилган (яъни, боғбон) лавозимига тузилган, деб ҳисобланади. Агар қандайдир сабаблар натижасида иш берувчи мазкур ходимни қоровуллик мажбуриятларини бажаришга мажбур қилса, бу энди бошқа ишга ўтказиш, деб баҳоланиши сабабли, унинг талабларини ғайриқонунийдеб ҳисоблаш керак (84-§ га қаранг). Ўз навбатвда ходим боғбонлик ишини давом эттириш ва меҳнат

шартномасини тегишли равишда айнан ушбу лавозимни кўрсатиб, агар ҳатто у мазкур корхона штатлар жадвалида умуман кўзда тутилмаган бўлса-да, расмийлаштиришни талаб қилишҳуқуқига эга.

«Раҳбарнинг ижозати билан ишлашга рухсат бериш» нимани англатади?

Бу раҳбаршахсан тегишли буйруқ бермаса-да, корхонада бошқа мансабдор шахслар кўрсатмаси бўйича (масалан, бевосита бошлиқнинг кўрсатмаси бўйича) ходимлар тегишли расмийлаштиришларсиз ёки сохта расмийлаштириш бўйичамеҳнат мажбуриятларини бажаришга рухсат берилишини билиши ёки билиши кераклигини англатади. Бундай нотўғри амалиётга фақатгина уларга натижада маъқул келган ходимлар билан меҳнат шартномасини якуний юридик расмийлаштириш мақсадида руҳсат берилади. Қолган барчаси билан «силлиққина хайрлашадилар», дейиш мумкин. Охиргилари гарчи ҳақикатан ҳаммеҳнат муносабатларига аллақачон киришишган бўлишса-да, бундай рад этишни талаб этилганидай деб қабулқилишади, энди ёзма шаклдаги шартнома мавжуд эмаслигига қарамасдан, фақатқонунда белгиланган тартибда тўхтатилиши мумкин.

Албатта, корхона раҳбарлари оғзаки шаклни кўпроқ маъқул кўришади, негаки улар бундай қоидабузилишига рози бўлишади ва кўринадики, меҳнат шартномаларини тегишлича расмийлаштириш юзасидан талабларнинг бажарилмаслиги учун жавобгарлик уларни унчалик хавотирга солмайди?

Йўқ. Амалда ҳаммаси аксинча. Бу фикрнинг тасдиғи МКда меҳнат шартномасини тегишлича ва ўз вақтида расмийлаштириш мажбурияти иш берувчига юкланганлигидан келиб чиқади. Шунинг учун қонуннинг ушбу талабини бажармаслик, биринчи навбатда, айнан корхона раҳбарларининг манфаатига зид, негаки, у ёки бу меҳнат шарти мазмуни бўйича низо юзага келган ҳолатда, суд уларга юкланган мажбуриятни ҳисобга олиб, асосан ходимнинг фикрини инобатга олади. Ходим билан меҳнат шартлари юзасидан эришилган келишув бўйичараҳбарнинг далиллари эса суд томонидан фақат агар улар тегишли далил-исботлар билан тасдиқланган ҳолатдагина қабулқилиниши мумкин. Ўз навбатида ёзма шаклдаги меҳнат шартномаси мавжуд бўлмаганида, томонлар мазкур меҳнат шартлари бўйича бошқача эмас, айнан шундай келишишганини исботлаш, агар ходим аксинча деб маъқуллаб турса, иш берувчи учун амалда жуда кийин бўлади. Айтилган фикрларни тасдиқолвчи мисол келтирсак. Ёзма шаклда меҳнат шартномаси тузилмаган ходим илк иш ҳақини олаётганда, фурсатдан фойдаланиб иш берувчи унга хозир берилаётгандан икки баравар кўп иш ҳақи беришни кафолатлаган эди, деб туриб олади. Суд иш берувчининг раддиясини қабул килмаслиги мумкин, негаки, унинг айби билан мазкур шарт меҳнат шартномасини тузишда қайд этилмаган ва суд унга ушбу ходим талаб қилган миқдорда иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклаши мумкин. Ёзма шаклдаги меҳнат шартномасининг асосий афзаллиги шундан иборатки, ходим ва иш берувчи келишиб олган меҳнат шартлари ҳам униси, ҳам буниси учун юридик кучга эга бўлган ягона ҳужжатда қайдқилинади. Фақат ёзма шаклда тузилганмеҳнат шартномаси:

томонлар қандаймеҳнат шартлари бўйича келишувга эришишганини; уларнинг талаблари меҳнат тутрисидаги қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатлар билан солиштирганда ходимнинг аҳволини ёмонлаштириш ёки ёмонлаштирмаслигини; шунингдек, ишга қабулқилиштўғрисидаги буйруқмеҳнат шартномасига киритилган шартлар мазмунига мувофиқ келиш ёки келмаслигини текшириш имконини беради. Бундан ташқари, ёзма шаклда тузилганмеҳнат шартномаси меҳнат муносабатлари

жараёнида томонларнинг у ёки бу шартларни бажармаслиги бўйича юзага келган меҳнатга оид низоларни холис хал қилишга ёрдам беради.

Ходимнинг хавотирига тўхталиб ўтсак, шартноманинг ёзма шаклда тузилмаганлиги уни қанча хавотирга солса, унинг мазмунида нималар кўрсатилганлиги шунчалик безовта қилиши керак. Шунинг учун шартномани имзолаёттанда унинг мазмуни томонлар музокара жараёнида келишиб олганларига мувофиқ келишини синчиклаб ўрганибчиқиш лозим.

Айнан шунинг учун энди меҳнат шартномасига аниққандаймеҳнат шартлари албатта киритилиши кераклигини ва уларнинг аниқ мазмуни қандай бўлиши кераклигини кўриб чиқамиз. Шундай бўлса-да, меҳнат шартномасининг энг мақбул тузилмасини ажрата олиш ва танлаш ҳам кам аҳамиятга эга эмас.

49-§. Муаллифларнинг фикрича, ёзма шаклдаги меҳнат шартномасининг тузилмавий режаси қуйидаги бўлимларни ўз ичига олиши керак:

1. Меҳнат шартномасининг тарафлари.

2. Меҳнат шартномасининг шартлари.

3. Меҳнат шартномасининг шартларини ўзгартириш.

4. Томонларнинг манзиллари ва имзолари.

Меҳнат шартномасининг тузилмасига нисбатан бошқача қарашлар ҳам борми ҳамда бу борада қонун ҳужжатларипинг кўрсатмалари қандай?

Ёзма шаклдаги меҳнат шартномасини тузишбўйича тавсиялар ва Меҳнат шартно-масининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.03.1997 йилдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган.

Маълумот учун:шартноманинг намунавий шакли ФКнинг 359-моддаси билан тартибга солинади. Мазкур модда бўйича намунавий шартлар тавсия хусусиятига эга бўлиб, шартномани тузиш чоғида тарафлар учун йўл кўрсатувчи қўлланма хизматини ўтайди. Бошқача қилиб айтганда, корхона ва ташкилотлар мазкур намунавий шаклни кундалик фаолиятда, яъни ходимларни ишга қабул қилишларида фойдаланишлари мумкин.

Кўплаб корхоналарда ушбу тавсияларга мувофиқ шартномада меҳнат муносабатлари жараёнида унинг шартлари (иш вақти режими, меҳнат таътилларининг турлари ва муддати, иш ҳақи миқдори, турлари ва бошқа кўплаб меҳнат шартлари) ўзгаришини акс эттириш имконини берувчи амалий жиҳатдан муҳим бўлим, афсуски, кўзда тутилмаган (муаллифлар фикрича) шаклдан фойдаланилаяпти. Шунингдек, меҳнат шартномасида қандайдиртўғрилаш, ўчиришларга йўлқўйилмаслиги ҳамҳисобга олинмаяпти. Натижада ушбу корхона раҳбарлари ҳатто меҳнат шартномаси шартларидан бири унчалик аҳамиятсиз равишда ўзгартирилганда ҳам меҳнат шартномасининг янги бланкасиникайтадан расмийлаштириш ва имзолашга мажбур бўлишмоқда. Айнан шу сабабли мазкур китобда тақдим қилинган меҳнат шартномаси вариантига қўшимча учинчи «Меҳнатшартномасининг шартларини ўзгартириш» бўлими киритилган (ушбу параграфнинг 1-иловасига қаранг).

Наҳотки, бундай ўзгаришларни меҳнат шартномасига илова тарзида расмийлаштириш мумкин бўлмаса?

Меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиш ва қўшимчалар ҳар қандай вазиятда илова билан расмийлаштирилиши керак (ушбу параграфнинг 2-иловасига қаранг). Бу бўлимнинг зарурияти шундан иборатки, меҳнатшартномаси шартларини

ўзгартириш тартиби ҳам меҳнат шартномасининг шартларидан бири бўлиб, бошқа шартлар билан бир қаторда иккинчи бўлимдан жой олиши мумкин эди. Аммо, ушбу шарт мазмунининг ҳажмини ҳисобга олиб, ходимнинг риоя қилиш тартиби кам аҳамиятга эга эмаслигидан, муаллифлар мазкур шартни мақсадга мувофиқҳолда алоҳида бўлимга ажратиш керак, деб ҳисоблайдилар. Бу, биринчидан, ходимнинг қонун томонидан белгиланган меҳнат шартларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тартиби тўғрисидааниқ тушунчага эга бўлишига, томонларнинг эса улар ўртасида тузилган шартномага киритилган шартларга татбиқан конкретлаштиришларига имкон беради. Бундан ташқари, ушбу бўлимнинг мавжудлиги ходимни илк кўринишдаги ўзгартирилган шартларни сақлаган ҳолда, шартномага киритилган ҳар бир ўзгартиш ва қўшимчалартўғри- сидаги қулай ахборотлар билан таъминлайди.

49-§ га 1-илова (вариант)

_____сонли меҳнат шартномаси

I. **Шартнома тарафлари**

1.1. _____
_____
(корхонанинг тўлиқ номи)

_____

(корхона раҳбари, Ф.И.Ш.)

бир томондан (бундан буён - **Иш берувчи** деб юритилади) ва_____
(ходимнинг фамилияси. исми, отасининг исми)

бошқа томондан(бундан буён– **Ходим**деб юритилади),мазкур меҳнат шартномасини(бундан буён **Шартнома**деб юритилади)тузиб, қуйидагиларни келишиб олдилар:

II. **Шартнома шартлари**

2.1. **Иш жойи.** Ходим _____
(корхонанинг ва корхона таркибий бўлинмасининг номи)
ишга қабул қилинади.

2.2. **Меҳнат вазифаси** _____

*(мутахассислиги (касби), малакаси ёки лавозими)*хизмат вазифалари юкланади:
асосийлари:_____
қўшимчалари:_____
(лавозимарни ўриндошлик асосида бажариш,

хизмат кўрсатиш доирасини кенгайтириш, ишлар ҳажмини кўпайиши ва ҳ. к.)

2.3. **Иш бошланадиган кун**_____
(кун, ой, йил)

2.4. **Меҳнатга ҳақ тўлаш.** Меҳнат вазифаларини тула бажарган ходимга иш берувчи қуйидагиларни тўлаш мажбуриятини олади:

1) Ҳақ тўлаш _____
(ҳақ тури ва унинг аниқ миқдори ёхуд ЯТЖ

даражаси ёхуд шушумдан фоизларда кўрсапишади ва ҳ. к.)
2) Бошқа тўловлар _____ _____
(мукофотлар, қўшимча тўловлар, муайяи давр, якунлар бўйича мукофотлар ва ҳ. к.

Ходим томонидан меҳнат вазифалари бажарилмаган ёки етарли даражада бажарилмаган тақдирда ушбу бандда кўрсатилган тўловлар корхонада амат қилувчи «Меҳнатга ҳақ тўлаш ва рағбатлантириш» тўғрисидаги қоидада белгиланган тартибда камайтирилиши мумкин.

2.5. **Дастлабки синов**_____
(томонларнинг келишувигаасосан уч ойгача бўлган муддатда)

2.6. **Иш вақти ва дам олиш вақтининг тартиби**_____
(қоидалар, смена графиклари ёки шартномада индивидуал шартлашилган тартибга мувофиқ)

2.7. **Ҳар йилги меҳнат таътили** иш (календарь) куни, шу жумладан:
асосий _____ иш (календарь) куни,
қўшимча _____ иш (календарь) куни.

2.8. **Тарафларнинг қўшимча мажбуриятлари:**
1. Ходим_____ зиммасига олади.
2. Ишберувчи_____ зиммасига олади.

2.9. **Шартноманиг бошқа шартлари** _____

2.10. Ушбу Шартномада кўзда тутилган меҳнат шартларидан ташқари Ходим ва Иш берувчнга меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган барча меҳнат шартлари жорий қилинади.

Ҳар бирига қонун ва Меҳнат шартномаси билан юклатилган вазифаларни бажармаганлик ёки етарли даражада бажармаганлик учун томонлар қонунда, корхонанинг локал ҳужжатларида ва мазкур Шартномада белгиланган тартибда жавобгарликни ўз зиммаларига оладилар.

2.11. **Шартнома жавобгарлиги:**

Иш берувчи _____

Ходим _____

III. Шартнома шартларини ўзгартириш

3.1. Шартнома шартларининг ўзгартирилишига фақат ушбу Шартнома томонларининг келишувига мувофиқ (2.10-банддан ташқари) йўл қўйилади. 2.10-банддаги меҳнат шартларига киритиладиган ўзгартиришлар уларни белгилашдаги сингари тартибда амалга оширилади.

Шартномага ўзгартиришлар киритиш ҳақидаги қуйида келтирилган жадвалга тегишли қайдлар киритилади:

Шартномага ўзгартришлар киритиш санаси	Шартноманинг қайси бандига ўзгартириш киритилди	Ўзгартиришларнинг кучга кириш санаси ёки унинг амал қилиш муддати

3.2. Ўзгариш ва қўшимчаларнинг аниқ мазмуни томонларнинг келишуви билан белгиланади ва ушбу Шартномага илова тарзида расмийлаштирилади.

3.3. Илова икки нусхада тузилади, Шартноманинг ўзи сингари имзоланади ҳамда тасдиқланади ва сақлаш учун ҳар икки томонга берилади.

IV. Шартнома томонларнннг манзиллари ва имзолари:

Ходим: Иш берувчи:

49-§ га 2-илова
(вариант)

Меҳнат шартномасига илова

(20___ йилдаги _____-сонли шартномасиз ҳақиқий эмас)

_____

_____ *(корхона номи)*

ва ходим _____

_____ (Ф.И.Ш.)

ўртасида тузидган

20_ _____ йилдаги № _____-сонли меҳнат шартномасига қуйидаги меҳнат шартлари ҳақида ўзгартириш киритилди:

«___» _____ 20____йил. Шартноманинг _____ бандига

_____

_____

(шартномага киритилган ўзгаришларнинг номи)

Ходим: _____ Иш берувчи:

_____ _____ _____

(имзо, сана) _____ (сана, имзо, муҳр)

50-§.*Бир ҳолатда «меҳнат шартлари», бошқасида «меҳнат шартномаси шартлари» деб аталади, бу атамалар ўртасида қандайдир фарқлар борми?*

«Меҳнат шартлари» ва **«меҳнат шартномаси шартлари»** тушунчаларини фарқлаб олиш жуда муҳим, негаки, улар шартларни ўзгартиришнинг турли хил тартибига эга. Меҳнат шартлари, улар қайситартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда ўзгартирилади, меҳнат шартномаси шартлари эса, одатда, томонларнинг келишувига кўра, бу демак, меҳнат шартномаси шартларини ходимнинг розилигисиз ўзгартириш мумкин эмас деганидирки, бу у учун жуда муҳимдир.

Меҳнат шартлари - бу қонунҳужжатлари (биринчи навбатда МК) ва меҳнаттўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатлар (1-§ га қаранг) томонидан белгиланган меҳнат муносабатлари томонларининг одоб-аҳлоққоидалари, мажбуриятлари, ҳуқуқлари ва кафолатлари, шунингдек, меҳнат бошқариладиган ижтимоий (ишҳақимиқдори, иш вақти ҳамда таътил муддати ва бошқа шартлар) ва ишлаб чиқариш (техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш, маиший ва ҳ. к.) омилларнинг йиғиндисидир.

Ходим ва иш берувчи риоя қилишга келишган меҳнатшартлари меҳнат шартномаси шартларига айланади.

Аммо ахир ходим ва иш берувчи барча меҳнат шартлари бўйича, шу жумладан, қонун ҳужжатларида белгиланган шартлар бўйича келишувга эришишлари керак. Уларнинг ҳаммасини меҳнат шартномасида санаб ўтиш мумкинми?

Табиийки, меҳнат шартномасида томонлар келишувга эришган ҳар бир меҳнат шартларини, уларнинг сони кўплиги сабабли, санаб ўтиш амалда мумкин эмас. Бунинг

устига, меҳнаттўғрисидаги қонунҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда шартларнинг бажарилиш зарурияти белгилаб ва кафолатлаб қўйилганлиги сабабли, умумлаштирувчи бандда келишиб куйиш мумкинлигидан бу мақсадга мувофиқҳам эмас. Масалан, унда «ходим ва иш берувчига қонунчилик ва бошқа норматив-ҳуқуқийҳужжатлар билан белгиланган меҳнат шартлари жорий қилинади», деб кўрсатилиши керак (49-§ га 1-илова, меҳнат шартномасининг 2.10-бандига қаранг). Мазкур банд талаблари иш берувчига ушбу ходимга нисбатан қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган барча меҳнатшартларини меҳнатшартномаси тузилганкундан бошлаб, уларнинг шартнома мазмунига киритилиш-киритилмаслигидан қатъи назар, бажариш мажбуриятини юклайди. Томонларнинг улардан аниқ биттаси бўйича келишувга эришиш ва уни меҳнат шартномасига киритиш зарурияти фақатгина, агар томонлар уни қўллашнинг янада имтиёзли тартиби тўғрисида келишувга эришишни мўлжаллаган тақдирда пайдо бўлади.

Мисол учун ушбу парафнинг 1-иловасида иш берувчига МК юклайдиган мажбуриятлар рўйхати келтирилган. Улар меҳнат шартномасида кўрсатилмаганлигига қарамасдан, уларни ходимга нисбатан бажариш иш берувчи учун мажбурий шарт ҳисобланади, негаки, бу меҳнат шартномасининг 2.10-бандининг талаби (49-§ нинг 1-иловасига қаранг).

50-§ га 1-илова

Иш берувчига МК да юклатилган мажбуриятлар

№	Модда номи	Иш берувчи МАЖБУР:
1	2	3
1.	МК 77-моддаси иккинчи қисми	14 ёшдан 16 ёшгача бўлган ўқувчиларни ишга қабул қилишда (ўқишдан бўш вақтда) ота-онасидан бирининг ёки улар урнини босувчи шахснинг розилигини олиш (21-§ га қаранг).
2.	МК 220-моддаси биринчи ва иккинчи қисми	Белгиланган иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи томонидан йўлланган ногиронларни ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режимиўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва ишловчи ногиронлар учун мўлжалланган меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсифларини ҳисобга олиб ишга қабул қилиш (44-§ га қаранг).
3.	МК 220-молдаси учинчи ва тўртинчи қисмлари	Ишлайдиган I ва II гуруҳ ногиронларига: -меҳнатга ҳак тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган муддатини; -30 календарь кундан кам бўлмаган муддат билан таътил белгилаш.

4.	МК 239 ва 242-моддаси биринчи қисми	Белгиланган энг кам (минимал) иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи ва бошқа органлар томонидан юборилган ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш ва уларга қисқартирилган иш вақти муддатини белгилаш (93-§ иловасига қаранг).

1	2	3
5.	МК 78 ва 226-моддаси учинчи қисми	Ходимнинг талаби билан (ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда) унга ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб уч кун муддатдан кечиктирмай ёзма жавоб бериш шарт. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, иш берувчи рад этишнинг сабабларини (бунинг учун қонуний асослар мавжуд бўлган тақдирда) уларга, ҳатто бундай аёллар унга шундай илтимос билан мурожаат қилмаган тақдирда ҳам, ёзма равишда маълум қилиши шарт (37-§ га қаранг).
6.	МК 81-моддаси иккинчи қисми	Корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчаси юритиш, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно (80-§ га қаранг).
7.	МК 81-моддаси учинчи қисми	Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш, рағбатлантириш тўғрисидаги, ходимнинг илтимосига кўра эса - ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги маълумотларни киритиш (80-§ га қаранг).
8.	МК 177-моддаси	Ходимлар меҳнатини ташкил қилиш, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шарт- номасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериш, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаш, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиш, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараш, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бериш, МКга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш.
9.	МК 211-моддаси биринчи қисми	Ходимларга, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратиб бериш.
10.	МК 213-моддаси	Ходим билан меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда уни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек, шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиш. Ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ахборот бериш (205-§ га қаранг).
11.	МК 214-моддаси биринчи қисми	Қонун ҳужжатларида рўйхати белгилаб кўйилган ходимларни дастлабки тарзда (меҳнат шартномаси тузиш чоғида) ва кейинчалик вақти-вақти билан (иш давомида) тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиш.
12.	МК 215-моддаси биринчи ва иккинчи қисми	Ходимларнинг меҳнатини муҳофазақилишнинг талабларига риоя этишларини доимий назорат қилишни, уларга ўз вақтида техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санптариясн, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари бўйича йўл-йўриқлар беришни таъминлаш.
13.	МК 216-моддаси иккинчи қисми	Ходимларнинг вакиллик органига уларнинг меҳнатини муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланишшш текшириб боришлари учун зарур шароитларни таъминлаш.
14.	МК 219-моддаси	Иш жараёнида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келишини бартараф этиш учун зарур чора-тадбирларии қабул қилиш.

15.	МК 89-моддаси учинчи ва олтинчи қисмлари	Ходимни (икки ой олдин, тилхат олиб, ёзма равишда) унга илгари белгиланган меҳнат шартларидаш бўлажак ўзгаришлар ҳақида огоҳлантириш, низо юзага келган тақдирда эса — судга аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш (301-§ га қаранг).
16.	МК 90-моддаси учинчи ва тўртинчи қисмлари	Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризасиии кўриб чиқиш (берилган кундан эътиборан уч кун муддат ичида). Бу талаблар рад этилган тақдирда, рад этншнинг сабабини маълум қилиш (82-§ га қаранг).
17.	МК 92-моддаси иккинчи қисми	Агар ходим объектив сабабларга кўра (85-§ га қаранг) меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириши мумкин бўлмаса, уни белгиланган тартибда бошқа ишга жойлаштириш чорасини кўриш.
18.	МК 93-моддаси иккинчи қисми	Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, ходимга унинг аввалги ишини бериш.

21.	МК 143-моддаси	Ходимларга олти ой ишлагандан кейин, баъзи ходимларга эса — уларнинг хоҳиши бўйича олти ой утмасдан йиллик асосий таътил бериш (133-§ га қаранг).

19.	МК 119-моддаси иккинчи қисми	Қонунларда назарда тутилган холларда (101-§ га қаранг) ходимнинг илтимосига кўра, унга тўлиқ иш вақтини белгилаш.
20.	МК 127-моддаси учинчи қисми	Ишлаб чиқариш шароитига кўра, дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ҳолларда ходимга иш вақтида овкатланиб олиш имкониятини таъминлаш (118-§ га қаранг).

22.	МК 144-моддаси иккинчи қисми	Таътил бериш вақти ҳақида ходимга таътил бслгиланишидан камида ун беш кун олдин хабар бериш.
23.	МК 144-моддаси учинчи қисми	Қонунларда рўйхати белгиланган ходимларга (134-§ га қаранг) уларнинг хоҳишига кўра ёзда ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда таътил бериш.
24.	МК 144-моддаси	Қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолларда (138-§ га қаранг) ходимнинг талабига кўра таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга ўтказиш.
25.	МК 150-молдаси иккинчи қисми	Ходимларнинг илтимосига кўра, иш ҳақи сақ- ланмаган ҳолда таътил бериш. Бундай ходимлар рўйхати ва уларга бсрилиши керак бўлган бундай таътилнинг энг кам муддати қонун ҳужжатларида белгиланган (152— 155-§ га қаранг).
26.	МК 154-моддаси биринчи қисми	Ўзининг молиявий ҳолатидап қатъи назар, ходимга бажарган иши учун белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ва қонун билан белгиланган муддатларда ҳақ тўлаш (176-§ га қаранг).
27.	МК 165-моддаси биринчи қисми, 167-моддаси биринчи қисми	Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида ёки жамият манфаатларига дойр ҳаракатлар қилганда, иш жойн ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда уни ишдан озод қилиш (177-§ га қаранг).
28.	МК 167-моддаси иккинчи қисми	Тиббий кўрикдан ўтадигаи куни ва қон қуйиш учун топширадиган куни ходнмни ишдан озод қилиш ва ходимнинг соғлиқни сақлааш муассасасига боришига ўртача иш ҳақини сақлаган ҳолда монеъликсиз рухсат бериш (204-§ га қаранг). Ҳар сафар куйиш учун қон топширишнинг эртасига албатта ўртача иш ҳақини сақлаган ҳолда дам олиш учун бир кун бериш ёки унинг хоҳишига кўра бу кунни меҳнат таътилига қўшиб бериш (120-§ га қаранг).
29.	МК 182-моддаси иккинчи қисми	Интизомий жазо қўлланилишидан олдин ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиш (189-§ га қаранг).
30.	МК 82-моддасиеттинчи қисми	Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарорни ходимга тилхат олиб, маълум қилиш.

1	2	3
31.	МК 185-моддаси биринчи қисми	Ходимга унинг меҳнат сохасидаги вазифаларини бажариш билан: -ходимнинг ишлаш имконинтидан ноқонуний равишда маҳрум қилиниши натижасида (214-§ га қаранг); -ходимнинг соғлиғига зиён етказиш (215-228-§ ларга қаранг) ёки вафот этган тақдирда (220-§ га қаранг); -ходимнинг мулкига зарар етказишга сабаб бўлганда етказилган зарарни қоплаш (219-§ га қаранг).
32.	МК 197-моддаси иккинчи ва учинчи қисмлари	Ходимнинг унга етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги аризасини кўриб чиқиш ва ариза тушган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида тегишли қарор қабул қилиш. Зарарни тўлаш ҳақидаги буйруқнинг нусхаси ёки рад этиш ҳақилаги далил асосли ёзма жавобни у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида ходимга топшириш.
33.	МК 204-моддаси	Ходимдан зарарни ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш. Бу ҳолда ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра унга барча текшириш материалларини бериш (232, 233-§ ларга қаранг).
34.	МК 186-моддасииккинчи қисми	Ходим сабабчи бўлган етказилган зарар миқдорини, унинг иш ҳақидан ушлаб қолишдан олдин исботлаб бериш (232-§ га қаранг).
35.	МК 218-моддаси	Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни, уларнинг розилиги билан, тиббий ҳулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай ана шундай ишларга ўтказиш (87, 208-§ ларга қаранг).
36.	МК 221-моддаси биринчи қисми	Иш жойида касал бўлиб қолган ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатишга қаратилган чоралар кўриш (206-§ га қаранг).
37.	МК 222-моддаси	Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларии ўз вақтида текшириш ва ҳисобга олиб бориш. Жабрланувчининг талабига биноан текширув тугаган кундан эътиборан ўзоғи билан уч кун ичида шу бахтсиз ходиса тўғрисида далолатнома бериш.
38.	МК 170-моддаси	Ходимнинг хизмат сафарида бўлиши, кўчиб юриш билан боғлиқ ишларни бажариш, бошқа жойдаги ишга кучиб бориши, ходимга тегишли бўлган мол-мулкдан фойдаланиш билан боғлиқ қўшимча харажатларни қоплаш (177-§ га қаранг).

1	2	3
39.	МК 226-моддаси	Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормаларини камайтириш ёки уларни аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш. Бундай ишга ўтказиш масаласи ҳал этилгунга қадар, уларни ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (87, 209-§ ларга қаранг).
40.	МК 227-моддаси	Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни аввалги ишини бажариш мумкин бўлмаган тақдирда, аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш (87-§ га қаранг).
41.	МК 229-моддаси	Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан, ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаш.
42.	МК 230-моддаси	Ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир кун дам олиш куни бериш (120-§ га қаранг).
43.	МК 232-моддаси	Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан қўшимча таътил, бундан ташқари, уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили 14 календар кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш (160-§ га қаранг).
44.	МК 233-моддаси	Аёлларга қонун ҳужжатларида белгиланган муддатда ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари бериб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаш (157-§ га қаранг).
45.	МК 234-моддаси	Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тутаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга (ёки боланинг отаси, бувиси, буваси, болани амалда парваришлаётган бошқа қариндошларига) боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун таътил бериб, нафақа тўлаш, шунингдек, бола уч ёшга тўлгунга қадар иш ҳақи сақланмайдиган таътил бериш (158, 159-§ ларга қаранг).

1	2	3
46.	МК 236-моддаси	Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга дам олиш ва овқатланиш учун берилалиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун ҳақ тўланадиган қўшимча ўттиз дақиқадан кам бўлмаган (икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан кўп боласи бўлган тақдирда - камида бир соат) ҳар уч соатда бир марта танаффус бериш (118-§ га қаранг).
47.	МК 242-моддаси	Ота-оналар (васийлар, ҳомийлар), меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар нинг талабига кўра, агар ўсмир бошқараётган иш унинг соғлиғига зиён қиладиган ёки бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (295-§ га қаранг).
48.	МК 248-моддаси	Ишлаб чиқаришда касб-ҳунар таълими олаётган, малака оширишда ўқиётган ёки таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўкиётган ходимларга ишниўқиш билан бирга олиб боришлари учун зарур шарт-шароитлар яратиб бериш (161-§ га қаранг).
49.	МК 264-моддаси	Меҳнат низолари комиссиясининг талабига кўра унга зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатларни тақдим этиш (348-§ га қаранг).
50.	МК 266-моддаси	Меҳнат низолари комиссиясининг қарорини бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида бажариш (350-§ га қаранг).
51.	МК 98-моддаси биринчи ва учинчи қисми	Корхона мулкдори алмашганда ёхуд унинг қайта ташкил этилиши ёки корхонанинг бошқа орган бўйсунувига ўтказилишида ҳам ходимлар билан (уларнинг розилиги билан) меҳнат муносабатларини сақлаб қолиш (296-§ га қаранг).
52.	МК 99-моддаси биринчи ва бешинчи қисми	Ходим билан меҳнат шартномасини унинг ўз хоҳишига кўра икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугаган куни, узрли сабаблар бўлганда эса-ходим илтимос қилган куни бекор қилиш (239-§ га қаранг).
53.	МК 102-моддаси биринчи ва иккинчи қисми	Ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида қонунда белгиланган муддатларда огоҳлантириш (имзо чектириб) (252-§ га қаранг). Соғлиғи ҳолатига кўра ходим бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши тўғрисида тиббий хулоса мавжуд бўлган тақдирда - унга икки ҳафталик иш ҳақи миқдорида компенсация тўлаш (281-§ га қаранг).

	2	3
54.	МК 102-моддаси олтинчи қисми	Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати давомида (унинг ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилиниши бундан мустасно) ходимга бошқа иш кидириш учун иш ҳақи сақланган ҳолда ҳафтада камида бир кун бериш (ишдан озод қилиш) (254-§ га қаранг).
55.	МК 101-моддаси биринчи қисми	Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун ходимлар вакиллик органининг розилиги олиш зарурлиги назарда тутилган бўлса, буйруқ чиқаришга қадар бундай розиликни олиш (257-§ га қаранг).
56.	МК 107 ва 108- моддалари	Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга унинг меҳнат дафтарчасипи, буйруқ нусхасини бериш ва у билан пуллик ҳисоб-китоб қилиш (310-§ га қаранг).
57.	МК 273-моддаси	Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги суд қарорини дархол ижро этиш (310-§ га қаранг). Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим (361-§ га қаранг).

Агар иш берувчи, албатта, изоҳланганидек, ходимни шу банд талаблари мазмуни билан тегишли равишда таништирган бўлса, улар ходимнинг бажариши учун ҳам мажбурий бўлади (20-§ га қаранг).

Қолган шартлар томонларнинг келишувига кўра ишлаб чиқилади ва меҳнат шартномасида қайд этилади. Аммо бу шартларнинг мазмунига ўтишдан олдин уларни ўз аҳамиятига кўра икки асосий гуруҳ: **зарур** ва **қўшимча**шартларга ажратиб, умумий кўриб чиқамиз.

51-§. Улар келишилмасдан туриб меҳнат шартномасини тузиш мумкин бўлмаган шартлар зарур шартлар деб эътироф этилади. Ўз навбатида, «зарур» шартларни янада аниқлик учун яна уч гуруҳга ажратиш мумкин: **асосий**, **алоҳида** ва **бошқа**меҳнат шартномаси шартлари.

Асосий зарур шартларга қуйидагилар киради: иш жойи тўғрисида; ходимнинг меҳнат вазифаси тўғрисида; ишҳақитўғрисида.

Хар бир ходим билан меҳнат шартномаси тузишда, у ишга номуайян муддатга ёки муддатли меҳнат шартномаси бўйича, асосий ёки ўриндошлик асосида ва ҳ.к киришидан қатъи назар, бу шартлар меҳнат шартномасига киритилиши шарт. Айнан шу шартлар мажмуи шартноманинг меҳнат шартномаси деб ҳисобланишиниифода этади ва шунга имкон беради. Уларнинг меҳнат шартномасига мажбурий киритилиши зарурияти МК 72-моддасида меҳнат шартномасига берилган таърифдан келиб чиқади. Баъзи турдаги меҳнат шартномаларини тузишда асосий шартлардан ташқари, мажбурий тартибда келишиб олиниши керак бўлганмеҳнат шартномаси шартлари **алоҳида зарур шартлар** деб ҳисобланилади. Масалан, муддатли меҳнат шартномасини тузишда унинг якунланишмуддати (вақти) алоҳида шарт ҳисобланади. Яъни, бундай турдаги шартномада тугайдиган кун (вақт) кўрсатилиши шарт, негаки, бу сана (вақт)нинг аниқ, белгиланиши муддатли меҳнат шартномаспни бекор қилиш тартиби билан бевосита боғлиқ (69-§ га қаранг). Ўриндошлик асосида ишга кираётган ходим билан меҳнат шартномаси тузишда унинг иш вақти ўриндошлар учун рухсат берилган муддат доирасида келишиб

олиниши шарт (72-§ га қаранг) ва ҳ.к.

Муайян ҳолатларда меҳнат шартномасига киритилиши шарт бўлган шартлар бошқа зарур шартларга киради. Бундай ҳолатлардан бири корхонада локал ҳужжатларнинг мавжуд бўлмаслигидирки, англашилганидек, мазкур корхона ходимлари учун кўплаб меҳнат шартлари марказлашган (давлат томонидан) тартибда белгиланади. Масалан, иш вақти режимига тегишли шартлар, дам олиш вақти ва меҳнат муносабатларининг бошқа кўплаб масалалари. Корхонада локал ҳужжатлар бўлмаган тақдирда, иш берувчи бундай шартларнинг ҳар бирини ҳар бир ходим билан якка тартибда келишиб олишга мажбур.

Қонун ёки бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган бўлсада, томонларнинг келишувига кўрамеҳнат шартномасига киритилган ва уларни қўллашнинг алоҳида ёки кўпроқ имтиёзли тартибини кўзда тутадиган шартлар бошқа шартлар ҳисобланади. Масалан, иш куни муддатини ушбу тоифадаги ходимлар учун қонунда белгиланганидан камроққилиб белгилаш тўғрисидаги ёки иш вақтининг якка тартибдаги режимини белгилаш тўғрисидаги ва бошқалар.

52-§. «Зарур» шартлардан фарқли равишда, меҳнат шартномасида фақат томонларнинг келишувига кўра шартлашилиши мумкин бўлган шартлар **қўшимча** шартлар ҳисобланади. Қўшимча шартларнинг фарққилувчи хусусияти шундан иборатки, аввалига томонлар у ёки бу шартларни меҳнат шартномасига киритиш ҳақида келишиб оладилар, сўнгра уларнинг муайян мазмуни бўйича келишувга эришадилар (зарур шартлар шартномага мажбурий киритилиши шарт). Бу гап бевосита МКда назарда тутилганқўшимча шартларга ҳам тегишли (масалан, дастлабки синов тўғрисидаги, касб, лавозим ўриндошликтўғрисидаги, неустойка белгилаш тўғрисидаги ва ҳ.к. шартлар). Шундай экан, томонлар меҳнат шартномасида ҳамқонунҳужжатларида кўзда тутилган, ҳам кўзда тутилмаган қўшимча шартларни келишиб ва шартлашиб олишлари мумкин.

Барча шартлар тўғрисидаюқорида айтиб ўтилганларни хулосалаб, шуни билиш зарурки, меҳнат шартномасига ҳар қандайҳолатда, жумладан, ходимнинг розилиги билан ҳам ходимнинг аҳволини қонунлар ва норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлар киритилиши мумкин эмас (МКнинг 5-моддаси).

53-§. ***Шартлар гуруҳларга ажратилар экан, бу меҳнат шартномасида уларнинг кўрсатилган ўрин тартибида жойлаштирилиши кераклигини англатмайдими?***

Меҳнат шартномаси шартларини зарур ва қўшимча деб таснифлаш, уларнинг шартномада қандайдир алоҳида тартибда жойлаштирилишини умуман англатмайди. Улар шартномада унинг мазмунини ва алоҳида олганда ҳар бир шарт мазмунини аниқ идрок қилишни таъминлайдиган кетма-кетликда ифодаланади. Айнан шунинг учун кейинги параграфларда меҳнат шартномаси шартлари мазмунини 49-§ нинг 1-иловасида келтирилган меҳнат шартномаси шаклида назарда тутилган кетма-кетликда кўриб чиқамиз.

1.4.2. Номуайян муддатга тузилганмеҳнат шартномаси шартлари мазмуни

54-§. Иш жойи тўғрисидаги шарт (49-§ 1-иловасининг 2.1-бандига қаранг), яъни муайян корхонадаги ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмасидаги (филиал, ваколатхона) иш тўғрисидаги шарт. Ходим у ишга киришни мўлжаллаётган корхона (алоҳида таркибий бўлинма, ваколатхона) юридик шахсҳисобланиши ёки шундай ҳуқуқ берилганлигига (7-§ га қаранг), шунингдек, унинг шартномада кўрсатилган номи Уставида (Низомида) келтирилган номига мос келишига ишонч ҳосил қилиши лозим. Бошқача айтганда, ходим у қандай иш берувчи билан меҳнат муносабатларига киришаётганлигини аниқ тасаввур қилиши керак.

Шартномада нафақат корхонанинг номини, балки цех, бўлим ёки участка ва ҳ.к. ларнинг номини ҳам кўрсатиб, иш жойини янада аниқлаштириш мумкинми?

Нафақат мумкин, балки шартдир. Фақат шундай бўлган тақдирдагина бундан кейин гап бошқамеҳнат шартномаси шарти ҳақида бораётганлиги, яъни «иш ўрни тўғрисидаги шарт» кўриб чиқилиш англашилади. Номлари ўхшаш бу шартларни чалкаштирмаслик керак, «иш жойи» - бу меҳнат шартномасида кўрсатилиши мажбурий бўлган зарур шарт, «иш ўрни» эса қўшимча шарт сифатида қаралади ҳамда шартномада фақат томонларнинг келишувига кўракўрсатилиши мумкин.

«Иш ўрни» тушунчаси нимани англатади?

Иш ўрни - бу у ёки бу корхонанинг тегишли асбоб, ускуна, мосламалар билан жиҳозланган, ишлаб чиқаришжойининг ходим ўз меҳнат вазифаларини бажарадиган муайян майдонидир.

Баъзи корхона раҳбарлари меҳнат шартномасини тузишда бу қўшимча шартни онгли равишда меҳнат шартномасига киритмайдилар, ходимлар эса бунга етарлича аҳамият бермасдан, бунга умуман эътиборни қаратмайдиларки, бу, муаллифларнинг фикрича, уларнинг жиддий камчилигидир. Гап шундаки, МКнинг 91-моддасига биноан, меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартлариниўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳакда ходим билан келишиш талаб қилинмайди. Шундай экан, меҳнат шартномасида муайян иш ўрни ҳақидаги келишув бўлмас экан, иш берувчи МК 91-моддаси талабларига таяниб, исталган вақтда бир томонлама тартибда (демак, ходимнинг розилигисиз) уни ўз ихтиёрига кўра белгилашга ҳақли.

Айтилганларга ишонч ҳосил қилиш учун бу масаланинг меҳнат шартномасида келишилиши мумкин бўлган вариантларини кўриб чиқамиз:

1 - «ходим 5-автокорхонагаҳайдовчиликка қабулқилинди» (фақат иш жойи белгиланган);

2 - «ходим 5-автокорхонанинг 1-автоколоннасига ҳайдовчиликка қабулқилинди» (иш жойи аниқлаштирилган);

3 - «ходим 5-автокорхонанинг 1-автоколоннасига “КАМАЗ”ҳайдовчиси қилиб қабулқилинди» (иш жойи ва иш ўрни белгиланган).

Ходим учун бу ерда нима муҳим?

Меҳнат шартномасида кўрсатилган шартлар иш берувчига қуйидаги имкониятларни беради:

биринчи вариантда - ходимни автокорхонадаги исталган автоколоннага юбориш, зарурият бўлганда, ўтказиш, унга исталган маркадаги автотранспортни бириктириш, зарурият бўлганда, бошқасига ўтказиш мумкин. Ва буларнинг барчаси учун иш берувчига ходимнинг розилиги талаб қилинмайди;

иккинчи вариантда - иш берувчи ушбу ходимнинг розилигисиз уни бошқаавтоколоннага ўтказишга ҳақли эмас. Аммо, у тўлиққонуний асосда ходимнинг розилигисиз унга бошқа хар қандайрусмдаги автотранспортни бириктириши ёки ўтказиши мумкин;

учинчи вариантда - иш берувчи ходимнинг розилигисиз ниманидир ўзгартиришга ҳақли эмас, негаки, томонлар меҳнат шартномасида нафақат иш жойини (5-автобаза) келишишган, балки муайян иш ўрнини (1-автоколоннада ва "КАМАЗ"русмли автомобилда ишлаш) ҳам белгиланган.

Шу тариқа, агар ходим учун муайян иш ўрнига эга бўлиш муҳим бўлса (маълум бир станокда ишлаш, муайян русмдаги автомобилда, механизмда, агрегатда ишлаш ва ҳ.к.), ушбу шарт иш берувчи билан келишилиши ва у меҳнат шартномаси мазмунига киритилганлигига ишонч ҳосил қилиши керак.

55-§.Меҳнат вазифаси тўғрисидаги шарт (49-§ нинг 1-иловасибандига қаранг), яъни муайян касб, мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича иш (19-§ га қаранг) ҳар бир ходим билан меҳнат шартномасида мажбурий тартибда белгиланиши лозим бўлган бошқа зарур шарт ҳисобланади. Бунинг устига, бу шарт меҳнат шартномасининг бошқа кўплаб шартлари мазмунини белгилашга сезиларли даражада таъсир кўрсатиши сабабли, меҳнат шартномасининг «юраги» ҳисобланади.

Ушбу шартни белгилашда ходим, биринчи навбатда, меҳнат шартномасида меҳнат вазифаларининг номи қанчалик тўлиқ ва тўғрикўрсатилганлигига эътибор бериши зарур. Бу айникса, қонунҳужжатлари муайян имтиёз ва кафолатларни тақдим қилишини у билан боғлиқ равишда белгилайдиган ҳолларда муҳимдир. Масалан, ёшга доир ёки ноқулаймеҳнат шароитларига кўра пенсияга чиқиш ҳуқуқини белгилашда.

Бундан ташқари, ходимга юкланган мажбуриятларнинг томонлар мазкур шартномада бажарилишига келишиб олган меҳнат вазифаларига, яъни функционал вазифаларга мувофиқ, келишига ҳам эътибор қаратиш зарур.

Агар меҳнат шартномасида касб, мутахассислик, малака ёки лавозим номидан кейин функционал вазифалар доираси тегишли лавозим йўриқномаси ёки бажариладиган иш хусусияти билан белгиланиши кўрсатилган бўлса, ходим уларнинг мазмуни билан танишиб чиқиши ҳамда уларга киритилган вазифалар (бажариладиган ишлар рўйхати) ушбу меҳнат вазифаларига мос келиши ва бевосита алоқадорлигига ишонч ҳосилқилиши керак.

Агар томонлар ходим асосий иши билан бирга бошқамеҳнат вазифаси бўйича мажбуриятларни бажаришга рози бўлишига ёки тегишли малака маълумотномаларида назарда тутилганмеҳнат вазифаларидан хар қандайбошқа четга чиқиш тўғрисида келишувга эришишса, бундай ҳолда иш берувчи буни меҳнат шартномасида касбларни бирга олиб бориш (72-§ га қаранг) деб қайд этиши ҳамда бир вақтнинг ўзида шу билан боғлиқҳолда мазкур ходимнинг қўшимча функционал вазифаларини белгилаши шарт.

Корхонада лавозим йуриқомаси йуқбўлса-чи?

Лавозим йўриқномалари (бажариладиган ишлар хусусияти) ишлаб чиқилмаган корхоналарда ходим унинг муайян функционал вазифалари доираси бевосита меҳнат шартномасида аниқ белгиланишини талаб қилиши лозим.

56-§.Иш бошланадиган кун тўғрисидаги шарт (49-§ 1-иловасинингбандига қаранг), яъни ходим меҳнат вазифаларини бажаришга қачон, аниққайси кундан киришиши кераклиги тўғрисида. Қонунҳужжатларида ушбу кунни белгилаш учун қандайдир чекловлар назарда тутилмаганлигини ҳисобга олиб, томонлар исталган вариантни шартлашиб олишга ҳақлидирлар. Масалан, ходим шартнома имзолангандан сўнг бирданига ишга киришиши ёки у имзоланган кундан кейинги ёки исталган бошқа кун (бир ҳафтадан сўнг, бир ойдан сўнг ва бошқа кўпроқ муддат) кўрсатилиши мумкин. Бунга асосан ҳам ходимда, ҳам иш берувчида тегишли мажбурият юзага келади: биринчиси шартномада кўрсатилган куни ишга киришиши, иккинчиси ишга рухсат бериши шарт.

Агар томонлар меҳнат шартномасида иш бошланадиган санани белгилаб қуйишмаса, бу сана кўрсатиладиган ишга кириш тўғрисидаги буйруқнинг чиқарилишини кутиш талаб қилинадими?

Ҳар қандайҳолатда, ишга киришиш учун буйруқ чикарилишини кутиш талаб қилинмайди. Гап шундаки, башарти меҳнат шартномасида бундай сана кўрсатилмаган тақдирда, ходим ишга шартнома имзоланган кундан кейинги кунда киришиши, иш берувчи эса бунга рухсат бериши шарт, негаки, қонунҳужжатларида худди шундай тартиб белгиланган (МК 83-моддасининг биринчи қисми). Шунинг учун меҳнат шартномаси имзолангандан кейин унда назарда тутилган барча шартлар, биринчи навбатда, иш бошланадиган кун ҳақидаги шарт томонларнинг ҳар бири бажариши учун мажбурий шартга айланиши келиб чиқади. Шундай экан, ишга фақат ишга қабулқилиштўғрисидаги буйруқ чиқарилгандан сўнг киришиш мумкин деган қараш хато ҳисобланади, негаки, хозирги вақтда бундай буйруқнинг вазифаси бирмунча бошқача (79-§ га қаранг). Бунинг устига, ходимнинг шартнома имзоланган кундан кейинги куни ёки шартномада кўрсатилган кунда ишга чиқмаслиги (ҳатто шартномада иш бошланадиган кун кўрсатилмаган бўлсаҳам) бундан келиб чиқадиган барча оқибатлари билан узрли сабабларсиз ишга чиқмаслик деб баҳоланади.

57-§.Меҳнатга ҳақ тўлаш шарти (49-§ 1-иловасининг 2.4-бандига қаранг) ходим муайян вақт давомида (ҳафта, ой ёки бошқа давр) бажарган иш учун пул тўловларининг аниқ тури ва миқдорини назарда тутади. Таъкидланганидек, ушбу шарт ҳар бир ходим билан тузиладиган меҳнат шартномасига киритилиши зарурдир. Яъни, шартномада ушбу шарт бўлмаса, уни меҳнат шартномаси деб ҳисоблаш мумкин эмас.

Меҳнатга ҳақтўлаштўғрисидаги шартни кўриб чиқишни аниқлаштириш учун унга кирувчи ходимлар меҳнати учун тўланадиган барча пуллик тўловларни шартли равишда қуйидаги гуруҳларга ажратамиз:

биринчиси - асосий иш ҳақи хизматчиларнинг ойлик лавозим окладини ёки тариф ставкалари, ишбай иш ҳақи ва ҳ.к. асосида ҳисобланадиган ишчи касб эгалари ва мутахассис ходимларнинг ойлик тариф оклади (ставкаси)ни ўз ичига олади;

иккинчиси -қўшимча иш ҳақи, лавозим ёки тариф окладлари (ставкалари)га қўшимчаҳак ва устамаларни, рағбатлантирувчи тўловларни, нормал иш вақтидан четга чиқилган тақдирда оширилган иш ҳақини, шунингдек, район

коэффициентларини ўз ичига олади.

Иш берувчи билан меҳнатга ҳак тўлаш тўғрисидаги шартни келишишдан олдин ходим ушбу масалани тартибга солувчи қонунҳужжатларининг тегишли норма ва талаблари билан (169-§ га қаранг), шунингдек, мазкур корхонанинг локал ҳужжатлари, биринчи навбатда, жамоа шартномаси мазмуни билан танишиб чиқиши керак. Унинг тегишли бўлими ёки иловасида ушбу корхонада жорий қилинадиган меҳнатга ҳак тўлаш шакли ва тизими, рағбатлантирувчи ва тақдирловчи хусусиятга эга қўшимчатўловлар белгилаб куйилади. Уларни тўлаш тартиби алоҳида локал ҳужжатда белгиланиши мумкин. Булар, эхтимол «Меҳнатга ҳақтўлаш тўғрисида»ги ёки «Меҳнатҳақига рагбатлантиришлар тўғрисида» Низом ёхуд шунга ўхшаш номдаги бошқача Низом бўлиши керак. Аммо, хар қандайҳолатда бундай Низом раҳбар томонидан тасдиқланган ва ушбу корхона ходимларининг вакиллик органи билан келишилган бўлиши лозим. Ходим мазкур корхонада у ёки бу ишни бажарганлик учун (муайян меҳнат вазифалари бўйичамеҳнат мажбуриятларини бажарганлик учун) белгиланган ўзининг энг кам миқдордаги аниқ иш ҳақини (лавозим окладини) штатлар жадвали билан танишиб, билиб олиши мумкин.

Ходимни қизиктирувчи меҳнатвазифалари бўйичакўрсатибўтилган тўловлар миқдори ва тартиби билан танишиб, ходим уларни иш берувчи меҳнатшартномаси лойиҳасида таклиф қилган меҳнатга ҳак тўлаш шартлари билан солиштириши керак. Бу ерда шуни ҳисобга олиш лозимки, иш берувчи жамоа шартномасида ва ушбу корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида белгиланган миқдордан кам миқдорда иш ҳақи белгилашга ҳақли эмас (МКнинг 154-моддаси иккинчи қисми).

Агар ходим ўз иши билан бир вақтда бошқамеҳнатвазифасиси бўйича вазифаларни ҳам бажаришга розилик берган (масалан, касбларни биргаликда олиб бориш тартибида) ёки ўзмеҳнатвазифаси бўйича иш ҳажми оширилган тақдирда иш берувчи унга юклатилган ушбу қўшимча иш учун ҳам иш ҳақи белгилаши шарт. Унинг миқдори меҳнатшартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади.

Агар бу иш ҳақи миқдори ходимни қаноатлантирмаса-чи?

Бу ҳолда у ушбу сабаб туфайли иш берувчи уни умуман ишга қабулқилмаслиги мумкинлигидан хавотирланмасдан бошқа меҳнат вазифаси бўйича вазифаларни бажаришни рад этишга ҳақли, негаки, ушбу асосга таяниб ишга қабулқилишни рад этиш ғайриқонунийҳисобланади. Айтилганлар фақатмеҳнатвазифаларини тегишлича оширилган иш ҳақи билан биргаликда олиб бориш бевосита штатлар жадвалида назарда тутилганҳолатларга тегишли эмас.

Шуни ҳам билиш керакки, томонлар иш ҳаки миқдорини меҳнат шартномасида ходимнинг нормал меҳнат шароитларида бажарадиган ишлари ҳисобидан белгилайдилар. Шундай экан, нормал шароитлардан четга чиқилганида (бу ишлар иш вақтидан ташқари вақтда, дам олиш ёки байрам кунлари, тунги ва ҳ.к. вақтда бажарилганда) ходимнинг меҳнатига оширилган миқдорда ҳақ тўланиши шарт (174-§ га қаранг).

МКда ёки корхонанинг локал ҳужжатларида белгилаб қўйилган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини (иш ҳаки тўлаш ва ундан ушлаб қолиш тартиби, нормал меҳнатшароитларидан четга чиқилганда оширилган миқдорда иш ҳаки тўлаш ва ҳ.к.) меҳнат шартномасида қайд этишга зарурат йўқ,негаки, улар, қоидага кўра, ҳар бир меҳнат шартномасига киритиладиган умумий қоидаларга бўйсунади (49-§ 1-

иловасининг 2.10-бандига қаранг), унда шундай белгиланган: ***«Ходим ва иш берувчига меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган барча меҳнат шартлари жорий қилинади».***Шундай бўлсада, мазкур китобнинг кейинги бўлимларида уларнинг ҳар бирининг мазмуни билан янада батафсилроқ танишамиз (2.3. «Меҳнатга хақтўлаш» бўлимига қаранг).

Меҳнатга хақ тўлашнинг бошқа шакллари борми?

Юқорида биз корхонанинг локал ҳужжатларига асосан меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақида гапириб ўтган эдик. Бу ҳужжатлар корхонанинг ўзи томонидан қабул қилинади. Шу билан бирга марказлаштирилган, яъни давлат томонидан қабул қилинадиган ҳужжатлар ҳам қабул қилинган.

Мисол учун, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 21.12.2005 йилдаги "Тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида"ги 276-сонли, 21.12.2005 йилдаги "Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида"ги 275-сонли, 01.08.2008 йилдаги "Республика олий таълим муассасалари ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида"ги 164-сонли қарорларини ва бошқаларни мисол қилиш мумкин. Мазкур норматив ҳужжатларда сохалар бўйича меҳнатга ҳақ тўлашнинг тартиби белгиланган.

Корхона ва ташкилотларда иш ҳақи олмасдан ишлаш мумкинми?

Амалиётда саволингиздаги вазиятлар учраб туради. Меҳнат шартномасининг асосий шартларидан бири - бу меҳнатга ҳақ тўлаш шарти ҳисобланади. Лекин корхона ва ташкилотларда ишни ҳақ тўламасдан олиб бориш қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда олиб борилиши ҳам мумкин.

Мисол: **кўнгиллилар**. Ўзбекистон Республикаси "Хомийлик тўғрисида" ги қонунга асосан **кўнгиллилар** - ҳомийлик олувчининг ёхуд ҳомийлик ташкилотининг манфаатларини кўзлаб бепул ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш шаклидаги ҳомийликни амалга оширувчи жисмоний шахслар ҳисобланиши белгиланган.

Мисол: **амалиётчилар**. Олий ва ўрта-махсус таълими талабалари ва ўқувчилари амалиёт ўташ пайтида корхона ва ташкилотларда ишларни бепул амалга оширишади. Амалиёт ўташ ва баъзи ишларни бажариш тартиби ўқув муассасалари ва амалиёт ўтаётган корхона ва ташкилотлар ўртасидаги тузиладиган шартномалар асосида олиб борилади.

58-§.Иш вақти ва дам олиш вақти шарти (49-§ 1-иловасининг 2.6-бандига қаранг). Ушбу шарт мазмуни иш ҳафтаси, куни (смена) муддати ва бошқа кўплаб масалаларни ўз ичига олади («Иш вақти ва дам олиш вақти» бўлимида батафсил берилган).

Буларнинг барчасини меҳнат шартномасида кўрсатиш керакми?

Аниқроғи, иш вақти вадам олиш вақтига тегишли бўлганқайси шартлар меҳнат шартномасига киритилиши кераклиги кўплаб ҳолатларга боғлиқ, жумладан:

корхонада локал ҳужжатлар бўлиши ва уларда ушбу корхонанинг барча ходимларига тегишли бўлган иш вақти ва дам олиш вақти масалаларининг қанчалик даражада батафсил тартибга солинганлигига;

томонларнинг меҳнат шартномасини тузишда ходимнинг иш вақти ва дам олиш

вақтидан якка тартибда фойдаланиш тўғрисида эришган келишувга. Англашилаяптики, бундай локал ҳужжатлар ишлаб чиқилган ва амалда бўлган корхоналарда уларнинг мазмунини хар бир меҳнат шартномасида такрорлаш зарурати йўқ. Масалан, ходимга беш (ёки олти) кунлик иш ҳафтаси, бир ёки икки дам олиш куни, иш бошланиши (тугаши) ва ишдаги танаффуслар ҳақида ва ҳ.к. деб белгилаш. Бундай ҳолдамеҳнат шартномасида «Ходимга корхонанинг Ички меҳнат тартиби қоидалари (иш вақти ва дам олиш вақти тўғрисидаги Низом)га ва бошқа локал ҳужжатларга мувофиқ иш вақти ва дам олиш вақти режими белгиланади», деб кўрсагиш кифоя. Ходим фақат уларнинг мазмуни билан танишиб чиқиши ва тартибга солинган иш вақти ва дам олиш вақти масалалари уни тўла қаноатлантиришга ишонч ҳосилқилиши керак бўлади.

Бироқ, корхонада бундай локал ҳужжатлар мавжуд бўлмаса ёки томонлар, масалан, ходимнинг индивидуал иш вақти вадам олиш вақти режими тўғрисида келишиб олсалар (тўлиқсиз иш вақти тўғрисида, ўзгарувчан иш вақти тўғрисида, «Иш вақтини ҳисоблаш ва режими» 2.1.2-бўлимчасига қаранг), ушбу масала бўйича умумий ўрнатилган тартибдан фарққилувчи барча масалалар бевосита меҳнат шартномасида аниққўрсатилиши лозим.

Ҳар қандайҳолатда шартномада иш берувчи унга хар йили бериши шарт бўлган йиллик асосий таътилнинг аниқ муддати (иш ёки календар кунларида), шунингдек, қўшимча таътиллар (албатта, бу қонун ёки корхонанинг локал ҳужжатларида назарда тутилганбўлса) кўрсатилиши керак. Бу ҳолда ходим шартномада кўрсатилган таътиллар муддати мазкур корхонанинг жамоа шарт- номасида тегишли ходимлар тоифаси учун кафолатланган муддатдан кам эмаслигига ишонч ҳосилқилиши лозим.

59-§. Томонларнинг қўшимча мажбуриятлари (49-§ 1-иловасининг 2.8-банди).

Меҳнат шартномасини тузишда иш берувчи, масалан, ходимни уй-жой билан таъминлаш, болалар боғчасидан унинг фарзандлари учун ўрин ажратиш, фарзандларнинг ўқиши учун контракт пули тўлаш, ўқишга ёки малака оширишга юбориш, ходимнинг соғлиғини суғурталаш ва ҳ.к. мажбуриятларни зиммасига олиши мумкин.

Маълумот учун: “Тижорат банклари томонидан ёш оилаларга имтиёзли асосда кредитлар бериш тартиби тўғрисида”ги Низом (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида2007 йил 18 июлда 1697-сон билан рўйхатга олинган) нинг 13-бандига кўра ёш оила аъзолари (эр ёки хотин)нинг иш берувчиси бўлган юридик шахслар ёш оила томонидан олинадиган уй-жой қуриш, реконструкция қилиш ва сотиб олишга ипотека кредити учун дастлабки бадални банкка ўтказишлари мумкин.

Бунда, бадал суммаси ёш оила аъзоси (эри ёки хотини)нинг қайси бири номига ипотека кредити расмийлаштириладиган бўлса, унинг номига банкда очилган жамғарма омонат ҳисобварағига иш берувчи томонидан ўтказилиши мумкин.

Ўз навбатида, ходим, компьютер ёки бошқа техникасини эгаллаш, чет тилини ўрганиш, у ёки бу рационализаторлик таклифини киритиш ва ҳ.к. мажбуриятларни зиммасига олиши мумкин.

Шартномада бу мажбуриятларнинг мазмунидан ташқари, уларни бажаришнинг

аниқ муддати ҳамкўрсатилиши мумкин.

Уларнинг меҳнат шартномаси бўйича бошқа мажбуриятлардан фарқи нимада?

Мазмунидан аниқ кўриниб турибдики, улар меҳнат шартномаси предметига тўғридан-тўғри алоқадор эмас. Шартномада уларнинг бўлиши фақат томонларнинг манфаатларига, муносабатлари даражаси ошишига ва ҳар бирининг ўзининг асосий мажбуриятларини сифатли бажаришига ёрдам беради.

Шунинг учун қўшимча мажбуриятларни бажармаганлик меҳнат вазифаларини бузиш сифатида, баҳоланиши, бунда айбдор томон эса меҳнат вазифаларини бажармаганлик учун 188-§ да изоҳланган жавобгарликка тортилиши мумкин эмас. Шунинг учун қўшимча мажбуриятларни меҳнат шартномасида тегишли ном билан алоҳида бандда ажратиб кўрсатиш мақсадга мувофиқ бўлади деб ҳисоблаймиз.

Қўшимча мажбуриятларни бажармаганлик учун жавобгарлик, одатда, маънавий хусусият касб этади. Шу билан бирга, иш берувчи бундай ҳолатда моддий хусусиятга эга жавобгарликни ўз зиммасига олиши ва шартномага киритиши мумкин. Масалан, иш берувчи ходимга уй-жой бериш тўғрисидаги мажбуриятини бажармаган тақдирда, унинг ижара билан боғлиқ харажатларини қоплаш мажбуриятини шартномада назарда тутиш мумкин.

Маълумот учун: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 27.01.2000 йилдаги "Хизмат турар жойлари бериш тўғрисида"ги 24-сонли қарорга асосан хизмат турар жойларини бериш тартиби белгиланган. Низомга асосан иш беруви ходимга турар жойни ижара шартномасига асосан вақтинча тақдим этиши кўрсатилган.

60-§. Шартноманинг бошқа шартлари (49-§ 1-иловасининг 2.9-банди). Ушбу банд меҳнат шартномасида томонлар уларнинг ҳуқуқийҳолатини у ёки бу даражада тўлдирадиган, конкретлаштирадиган ёки аниқлаштирадиган шартлар бўйича келишувга эришган тақдирда назарда тутилади.

Масалан, тижорат, шифокор ва банк сирларини сақлаш тўғрисидаги шартни келишиб олиш.

Маълумот учун: Ўзбекистон Республикасининг "Тижорат сири тўғрисида"ги қонуннинг 11-моддасига асосан тижорат сирининг муҳофаза қилинишини таъминлаш мақсадида меҳнат шартномаси (контракт) ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартномада ходимнинг ва тижорат сири мулкдори ёки конфидент бўлган иш берувчининг тижорат сири муҳофаза қилинишини таъминлаш бўйича мажбуриятлари ҳамда меҳнат шартномаси (контракт) ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бекор қилингандан кейин собиқ ходим тижорат сирини ошкор этмаслиги шарт бўлган муддат назарда тутилиши керак.

Ўзбекистон Республикасининг "Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида"ги қоннунинг 45-моддасига асосан шифок сирини сақлаш назарда тутилган. Тиббиёт ходимларининг барча тоифалари билан тузиладиган меҳнат шартномаларида тиббиёт сирини сақлаш кўзда тутилиши керак.

Ўзбекистон Республикасининг "Банк сири тўғрисида"ги қоннунинг 7-моддасига асосан банкнинг раҳбарлари ва бошқа ходимлари хизмат вазифасини бажариши муносабати билан ўзига ишониб топширилган ёки маълум бўлиб қолган банк сирини ташкил этувчи маълумотларни ошкор қилиши, шунингдек мазкур маълумотлардан шахсий мақсадда ёки учинчи шахсларнинг манфаатлари йўлида фойдаланиши, учинчи шахсларга бундай фойдаланиш имкониятини бевосита ёки билвосита, шу жумладан ана шундай маълумотларни сақлаш тартибини бузиш оқибатида яратиб бериши тақиқланади.

Корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош ҳисобчи ёки бош ҳисобчи вазифасини бажарувчи бошқашахс билан меҳнат шартномасининг ушбу бандида меҳнат шартномасини бекор қилишга қўшимча (МКда назарда тутилганлардан ташқари) асослар назарда тутилиши мумкин (308-§ га қаранг). Пул ёки товар қимматликлари билан муомалада бўлувчи шахслар билан, мазкур бандда ходимга тўлиқ моддий жавобгарликни юклаш тўғрисидаги алоҳида шартнома тузилишиқайд этилиши мумкин (228-§ га қаранг).

Меҳнат шартномасининг 2.10-бандига алоҳида эътибор бериш лозим (49-§ нинг 1-иловасига қаранг), унда кўрсатилишича: «Ходим ва иш берувчига меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган барча меҳнатшартлари жорий қилинади». Унда МК ва корхонанинг локал ҳужжатларида белгиланган иш берувчи ва ходимга тегишли барча меҳнат шартлари умумлаштирилганлиги сабабли, бундай мазмундаги банд ҳар бир меҳнат шартномасига киритилиши лозим. Сони кўплиги учун уларни меҳнат шартномасида санаб ўтишнинг иложи йўқ. Бу шартлар иш берувчининг улар меҳнат шартномасига киритилишидан қатъи назар (50-§ 1-иловасига қаранг), шунингдек, агар бу шартлар мазмуни билан тегишли тарзда таништирилса, ходимнинг ҳам бажариши учун мажбурийдир (20-§ га қаранг).

Қонунҳужжатларида меҳнат шартномасида қайд этилиши мумкин бўлмаган қандайдир шартлар назарда тутиладими?

Ҳа, назарда тутилади. Томонлар қонунҳужжатларида аниқ тартибга солинган масалалар бўйичамеҳнат муносабатлари тартибини ўзгартиришга ҳақли эмас. Масалан, ходим иш берувчининг талабига кўра иш вақтидан ташқари вақтда ёки дам олиш кунлари ишлашни ўз зиммасига олади. Бундай шарт МКнинг кўрсатилган вақтда ишга жалб қилиш тартиби белгиланган 124 ва 132-моддалари талабларига зиддир (113, 114-§ ларга қаранг). Шунингдек, МКда белгиланган интизомий жавобгарликка тортиш тартиби ва ҳ.к. ларни ўзгартириш ҳам мумкин эмас (189-§ га қаранг).

Меҳнат шартномасига МКга биноан фақат корхонанинг аниқ локал ҳужжатида тартибга солиниши мумкин бўлганмеҳнат шартларини киритиш ҳам мумкин эмас. Масалан, МК 100-моддасининг 4-бандига мувофиқ иш берувчига ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишҳуқуқини берадиган ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишлари рўйхати Ички меҳнат тартиби қоидалари, интизом ҳақидаги низом ёки устав билан белгиланади. Бу рўйхат фақатгина корхона раҳбари билан бевосита меҳнат шартномасида белгиланиши мумкин (197-§ га қаранг).

61-§.Меҳнат шартномаси томонларининг жавобгарлиги ва мажбуриятлари тўғрисидаги шарт. Ушбу шарт томонларнинг амалдаги қонунларни бузганлиги ёки шартнома мажбуриятларини бажармаганлиги учун интизомий, моддий, иш берувчи учун эса бундан ташқари маъмурий ва ҳатто жиноий жавобгарликни назарда тутади. Томонларни кўрсатибўтилган жавобгарликларга тортиш тартиби қонунҳужжатлари билан қатъий тартибга солинади. Иш берувчининг жавобгарлиги ходим билан меҳнат шартномаси тузилганпайтдан бошлаб ва эхтимол, ҳатто, мисол учун, иш берувчи томонидан

ишга қабулқилишнинг қонунҳужжатларида белгиланган тартиби бузилган тақдирда, у тузилгунга қадар рўй бериши мумкин. Бунда ушбу шарт меҳнат шартномаси мазмунига киритилган ёки киритилмаганлиги аҳамиятга эга эмас.

Ходимнинг интизомий ва моддий жавобгарлигига тегишли жойи шундаки, ходим бундай жавобгарликка тортилиш тартиби билан тегишли равишда таништирилган бўлса, у ҳам бундай жавобгарликка тортилиши мумкин. Айнан шунинг учун қонун томонидан ўрнатилган корхоналарда ходимларни интизомий ва моддий жавобгарликка тортиш тартиби, одатда, доимо Ички меҳнат тартиби қоидаларига батафсил илова қилинади ва иш берувчи уни ходимларга имзо қўйдириб таништиради.

Айтилганларни инобатга олиб, меҳнат шартномасида шундай кўрсатиш етарли: *«Қонун ва меҳнатшартномаси билан юклатилган вазифаларни бажармаганлик ёки етарли даражада бажармаганлик учун томонлар қонунда, корхонанинг локал ҳужжатларида ва мазкур шартномада белгиланган тартибда жавобгарликни ўз зиммапарига оладилар»*(49-§ 1-иловасининг 2.10-банди иккинчи қисмига қаранг).

Бундан ташқари, меҳнат шартномасини тузишда томонлар, аниқ шартлари бевосита меҳнат шартномасида аниқ белгиланиши керак бўлганқўшимча жавобгарлик (у яна «шартнома жавобгарлиги» деб ҳам номланади) тўғрисида келишиб олишлари ҳам мумкин (49-§ 1-иловаси 2.11-банди). Амалиётда шартнома жавобгарлиги кўпрок муддатли меҳнат шартномаси тузиладиган шахслар билан меҳнат шартномасини тузишда назарда тутиладики, у муддатидан олдин бекор қилинган тақдирда, шартнома кимнинг ташаббуси билан бекор қилинганлигига боғлиқ равишда (70-§ га қаранг)ва бошқаҳолатларда ходим ёки иш берувчи томонидан неустойка (баъзи юридик луғатларда бу сўз “айбона” деб аталади) тўланиши назарда тутилиши мумкин.

Муайян ходим билан меҳнат шартномасида иш берувчи оширилган моддий жавобгарлик мажбуриятини ўз зиммасига олиши мумкин. Масалан, ходимнинг соғлиғига зиён етказиш билан боғлиқ копланадиган зарар миқдорини ошириш ёки ўзига юклатилган қўшимча мажбуриятларни бажармаганлик учун жавобгарликни зиммасига олиш ва ҳ.к.

Иш берувчи ходимнинг қонунҳужжатларида белгиланган жавобгарлигини шундай тартибда оширишга ҳақлими?

Иш берувчи ходимнинг қонунҳужжатларида белгиланган жавобгарлигини ҳеч қандайҳолатда оширишга ҳақли эмас. Буни ҳатто ходимнинг розилиги билан қилиш ҳам мутлақо тақиқланади.

1.4.3. Дастлабки синов

62-§. Дастлабки синов (49-§ 1-иловаси 2.5-бандига қаранг) - бу меҳнат шартномасининг қонунҳужжатларида назарда тутилган шартларидан бири бўлиб, ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра шартлашилиши ва унинг мазмунига қуйидаги мақсадларда киритилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришининг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиш.

Бошқача айтганда, бундай келишувга эришишда томонларнинг ҳар бири меҳнат

вазифаларини амалда бажариш давомидаёқ у ёки бу ишни қабулқилиш (ишга кириш)да ўтказиладиган таништирув тадбирлари натижаси бўйичаҳар бир томон қабулқилган меҳнат муносабатлари пайдо бўлиши ҳақидаги қарори қанчалик тўғрилигига ишонч ҳосилқилиш имкониятига эга бўлади. Башарти синов даврида қабулқилган қарорлар хато бўлганлиги англашилса, қонун уларнинг ҳар бирига ушбу муносабатларни алоҳида тартибда, аниқроғи, фақат синов даврида қўлланиши мумкин бўлган соддалаштирилган тартибда бекор қилиш имконини беради.

Қонун унингсиз ҳам меҳнат муносабатларини бекор қилишнинг тегишли асосларини назарда тутса, уни белгилаш зарурияти нимада?

Ҳақиқатан ҳам, агар ходим эгаллаб турган лавозимига нолойиқбўлса, МК иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилишига имкон беради (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди, 276-§ га қаранг), ўз навбатида, ходим, агар иш уни қониқтирмаса, уни ўзхоҳишигакўра бекор қилиш имкониятига эга (МК 99-моддаси, 238-§ га қаранг). Фақат бундай ҳолда уларнинг ҳар бирига қонунда белгиланган бир қатор талабларга риоя қилиш мажбурияти юкланади.

Масалан, меҳнат шартномасини ходимнинг эгаллаб турган лавозимига нолойиқлиги билан боғлиқ, равишда бекор қилиш учун иш берувчи аттестация ўтказиши шарт, агар соғлиғи ҳолатига кўра нолойиқ бўлса - ТМК ёки ТМЭКнинг тегишли хулосасини олиш; ходимни меҳнат шартномасини келгусида бекор қилиштўғрисида икки ҳафта олдин ёзма равишда огоҳантириши ёки бунинг ўрнига унга пуллик компенсация тўлаши; унга бошқа кам малака талаб қиладиган ёки соғлиғиҳолатига зид келмайдиган ишни таклиф қилиш (агар бундай иш корхонада мавжуд бўлса); ходимлар вакиллик органининг розилигини олиши (агар бу жамоа шартномаси ёки келишувида назарда тутилганбўлса); ишдан бўшатишнафақасини тўлаш ва бошқа моддий ёрдам тўловларини амалга ошириши (281-§ га қаранг) керак.

Агар меҳнат шартномаси синов муддати даврида ходимнинг эгаллаб турган лавозимига нолойиқлиги билан боғлиқ равишда бекор қилинса, иш берувчи юқорида кўрсатибўтилган барча чора-тадбирларни бажаришдан озод этилади ҳамда уни бошқача, янада соддалаштирилган тартибда бекор қилишга ҳақли. Ўз навбатида, синов даврида соддалаштирилган тартиб ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ҳам назарда тутилган (302-§ га қаранг).

63-§. Дастлабки синов тўғрисидаги келишув меҳнат шартномасининг қўшимча (яъни, мажбурий бўлмаган) шарти эканлигига қарамасдан, ҳам ходим, ҳам иш берувчи бу шартни меҳнатшартномасига киритишни ва унинг муддатини қонунйўлқўядиган доирада белгилашни талаб қилишҳуқуқига эга.

Ходим ёки иш берувчи бу шартни меҳнат шартномасига киритишни рад этишга ҳақлими?

Йўқ, ҳакли эмас. Бошқа томон рози бўлмаган тақдирда (масалан, иш берувчи синов муддати белгилашни талаб қилади, ходим эса бунга рози бўлмайди ёки томонлар унинг муайян муддати тўғрисида келишувга эриша олмайдилар), ходим ва иш берувчи меҳнатшартномасининг барча шартлари бўйича келишувга эриша олмадилар деб ҳисобланади ва меҳнат шартномаси тузилмайди. Шуни билиш керакки, бундай ҳолатдаҳатто ходимни ишга қабулқилишни рад этиш қонунийҳисобланади.

Шу тариқа, иш берувчи ва ишга кирувчи дастлабки синовни белгилашни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблашса, ушбу шарт меҳнат шартномасида муддати кўрсатилган ҳолда қайд этилиши лозим. Унда бундай шартлашув мавжуд бўлмаса, ходим дастлабки синовсиз ишга қабулқилинган деб ҳисобланади (МК 84-моддасининг иккинчи қисми).

Ушбу шарт меҳнат шартномасига киритилар экан, унинг мазмуни тенг даражада ҳам ходим, ҳам иш берувчининг синов манфаатларини акс эттириши керак, негаки буни МК айнан шундай талаб қилади. Меҳнат шартномасидаги қайд таҳминан шундай бўлиши мумкин: *«Томонлар икки ой муддат билан дастлабки синовии белгилаш тўғрисида келишувга эришдилар».*

МК 85-моддаси биринчи қисмига биноан дастлабки синов муддати уч ойдан ошмаслиги керак. Меҳнат шартномасига ҳатто ходимнинг розилиги билан бундан кўп муддатда синов белгилаш тўғрисидаги киритилган шарт ҳақиқий эмас деб эътироф этилади, ходим эса, шунга мувофиқ, дастлабки синовсиз ишга қабулқилинган деб ҳисобланади.

<u>Қўшимча маълумот:</u>

Россия Федерацияси Меҳнат кодекси (РФМК 70-моддаси) корхона раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари, бош ҳисобчилар ва уларнинг ўринбосарлари, ташкилотларнинг филиаллари, ваколатхоналари ва бошқаалоҳида таркибий бўлинмалари раҳбарлари билан меҳнат шартномасида олти ойлик синов муддатини белгилашга йўлқўяди.

Белорусь Республикаси ва Козоғистон Республикаси Меҳнат кодексларида дастлабки синов уч ойдан ошмаслиги белгиланган.

Синов муддатининг муайян давомийлиги (бир, икки ой ва уч ой доирасидаги бошқа муддат) ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

Иш берувчи бу муддатни келгусида узайтиришни талаб қилишга ҳақлими?

Томонлар меҳнат шартномасини тузишда шартлашган синов муддатини кейинчалик, ҳатто уч ой доирасида белгилаш ёки ўзгартиришга йўлқўйилмайди.

Масалан, ходим билан меҳнат шартномаси унга дастлабки синов тўғрисидаги шарт киритилмасдан тузилган. Бир ҳафта ўтгач томонлар келишувга эришиб, меҳнат шартномасига қўшимча равишда бир ойлик синов муддати белгилаш тўғрисидаги шартни киритишди. Шуни билиш керакки, ҳатто ходимнинг розилигига ҳамқарамасдан бундай ҳолатда синов муддати белгилаш (ёки узайтириш) тўғрисидаги шарт ҳақиқий эмас деб эътироф этилади.

Агар ходимнинг ишлашига у билан меҳнат шартномаси тузилмасдан ва тегишли буйруқ чиқарилмасдан рухсат берилса, у кейинчалик меҳнат шартномаси тузилаётганда шартномага синов тўғрисидаги шарт киритилишини рад этишга ҳақлими?

Албатта, ҳақли, чунки ёзма равишда эмаслигига қарамасдан, у билан меҳнат шартномаси тузилганҳисобланади, ходим эса ишни бажаришга рухсат берилган кундан бошлаб ишга қабулқилинган ҳисобланади (МКнинг 82-моддаси). Ушбу шартни кейинчалик (яъни, ишга қабулқилингандан сўнг) белгилаш, кўринаяптики, ҳатто ходимнинг розилиги билан ҳам мумкин эмас.

Худди шу сабабдан бошқа ишга, шу жумладан, янада масъулиятли ишга ўтказилганда ҳам дастлабки синов белгилаш мумкин эмас.

Аммо, бошқа ишга ўтказишда ходим ушбу ишга лойиқлигига, ўз навбатида,

ходим - у ўтказилган иш унга тўғри келишига ишонч ҳосил қилиши муҳим эмасми?

Бундай вазиятлар учун қонун синов белгилаш ўрнига бошқа имкониятни назарда тутади. Масалан, МК 93-моддасига асосан, аввалига ходимни бу ишга вақтинча ўтказиштўғрисида келишилади ва фақат шундан сўнг, агар томонларда эътирозлар бўлмаса, доимий ўтказиш сифатида расмийлаштирилади.

64-§. Ушбу шартни меҳнат шартномасига киритишда шуни ҳисобга олиш керакки, МК 85-моддасининг иккинчи қисмига биноан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди. Яъни, синов муддати жараёни ходимнинг кўрсатилган сабабларга кўра ишда бўлмаган даврида тўхтатилади ҳамда бу ўзилишдан сўнг танаффусгача ва ундан кейинги умумий синов муддати томонлар меҳнат шартномасида шартлашган муддатга мос келгунига қадарҳисоблашда давом этилади. Масалан, синов муддати 20 июнда тугайди. Синов даврида ходим 10 календарь кун давомида касал бўлганлиги ҳисобга олиниб, унинг тугаш муддати 30 июнга кўчирилиши керак.

Шундай экан, ходим ишда бўлмаган қолган барча даврлар (масалан, узрли сабабларсиз прогул даври) дастлабки синов муддатидан чиқарилмайди.

65-§. Шуни билиш муҳимки, дастлабки синов даврида ходимга нафақатмеҳнаттўғрисидаги қонун, балки корхонада локал тартибда белгиланган барча меҳнат шартлари (жумладан, ҳуқуқийкафолатлар) тўлиқ татбиққилинади. Бунинг устига, дастлабки синов даври ходимнинг меҳнат (махсус, узлуксиз) стажига, шу жумладан, йиллик таътилга чиқиш ҳуқуқини берадиган стажга киритилади (МК 86-моддаси). Шуни ҳисобга олиб, синов - бу ишга қабулқилинган ходимнинг «сабри ва бардошлилигини» текшириш деган хато фикрга борадиган мансабдор шахсларнинг ғайриқонунийҳаракатларини кўрсатишни хоҳлардик. Шу билан боғлиқҳолда яна бу даврда ходимнинг иш ҳақимиқдорини пасайтириш ёки умуман иш ҳақи тўламаслик, иш куни ва ҳафтаси муддатини кўпайтириш, оширилган талаблар қўйиш, шу жумладан, уларни меҳнат шартномасида шартлашилмаган ишларни бажаришга жалб қилиш ва ҳ.к. ларни мумкин деб ҳисоблайдилар. Шуни билиш керакки, кўрсатибўтилган ва бошқа хар қандай уларнинг меҳнатга оид ҳуқуқва кафолатларини чеклаш, шу жумладан, синов даврида чеклаш ножўя ҳаракатҳисобланади, синовдан ўтмаган сифатида (фараз қилайлик, агар ходим бундай чекловларга карши эътироз билдирса) меҳнат шартномасини бекор қилиш эса, ғайриқонуний деб эътироф этилади.

66-§. Билиш зарурки, МК 84-моддаси учинчи қисмига биноан қуйидагилар билан меҳнат шартномаси тузишда синов шарти белгиланмайди:

ҳомиладор аёллар;

уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар;

корхона учун белгиланган энг кам (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 битирувчиларига;

олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганшахслар.

Агар ушбу иш уларни қониқтирмаса, бу ходимлар меҳнат муносабатларини ўз ташаббуси билан соддалаштирилган тартибда бекор қилиш имкониятидан маҳрум, деган хулоса келиб чиқмаяптими?

Ҳақикатдан ҳам, бу ҳуқуқий норма, афсуски, қонунҳужжатларида назарда тутилган синов мақсадларига умуман мос келмайди, чунки кўрсатилган шахсларнинг манфаатларини тўлиқдаражада акс эттирмайди. Бир томондан, у, албатта, улар билан меҳнатшартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл куймайди, бошқа томондан эса, аксинча - уларнинг меҳнат муносабатларини ўз ташаббуси билан соддалаштирилган тартибда бекор қилиш имкониятини (қолган барча ходимлар эга бўлган) чеклайди. Муаллифларнинг фикрича, агар ушбу норма кўрсатибўтилган чеклов ўрнига фақат иш берувчига синов даврида МК 84-моддасида кўрсатилган шахслар билан мазкур асосга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилишни тақиқлаганида, янада тўғрироқ бўлар эди.

67-§. Агар дастлабки синов муддати ўтгунига қадар томонлардан ҳеч бири меҳнат муносабатларини бекор қилиш истагини билдирмаса, меҳнат шартномасининг амал қилиши давом этади ҳамда уни келгусида бекор қилишга фақат умумии асосларда йўлқўйилади (МК 87-моддаси учинчи қисми). Бу ҳолдамеҳнат муносабатларини давом эттириш учун қандайдирқўшимчабуйруқ ёки фармойишлар чиқариш талаб қилинмайди.

1.4.4. Муайян муддатга тузилганмеҳнат шартномаси шартларининг мазмуни

68-§.Муддатли меҳнат шартномаси худди номуайян муддатга тузилганмеҳнат шартномаси тартибида тузилади. Муддатли меҳнат шартномаси шартлари бўйича келишувга эришишда томонлар амалдаги қонунларнинг умумий талаблари татбиққилинишидан келиб чиқишлари лозим. Фақат ушбу шартноманинг, уни тузишда алоҳида эътибор бериш зарур бўлган баъзи шартлари бундан мустасно.

а) меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати тўғрисидаги шарт

69-§. Ходим билан номуайян муддатга тузилганмеҳнат шартномасидан фарқли равишда муддатлимеҳнат шартномасида томонлар мажбурий тартибда келишувга эришишлари ва аниқ санани кўрсатишлари ёки ушбу шартнома бўйича иш якунланадиган аниқвақтни белгилашлари шарт.

Шартнома бўйича ишни якунлаш «вақти» нимани англатади?

Муддатли меҳнат шартномасидаги ишни якунлаш вақти - бу ушбу вақтнинг етиб келиши шартноманинг амал қилиши якунланишини ифодаловчи муайян ходиса. У шартнома муддатитугашининганиқ санасини белгилаш мумкин бўлмаган ҳолларда кўрсатилади. Масалан, бола туғиш билан боғлиқ таътилда бўлган ходима ишда бўлмаган вақтда меҳнат шартномаси тузишда унинг аниқ ишга қайтадиган

санасини белгилаш мумкин эмас, чунки қонун унга исталган пайтда бу таътиллардан кайтиши ва ишга киришиш ҳуқуқини беради. Буни ҳисобга олиб, унинг ўрнига ишга қабулқилинган ходим билан меҳнат шартномасида «асосий ходимишга чиқадиган кун» шартнома муддати тугайдиган кун деб кўрсатиш тўғрироқ бўлади. Шу тариқа, асосий ходимнинг ишга чиқиши бу қайси куни рўй беришидан катъи назар, шу куни мазкур шартнома амал қилиши тугаши ҳақида далолат берувчи вақтдир.

Муддатли меҳнат шартномасида унинг тугаш санаси ёки вақти белгиланиши нега шунчалик муҳим?

Бу, биринчи навбатда, меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби билан боғлиқ, бўлиб, айнан ушбу шартноманинг амал қилиши тугайдиган кундан (вақтдан) бошлаб ҳисобланадиган қатъий белгиланган даврда уни бекор қилиш имкониятини назарда тутади (296-§ га қаранг).

б) муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекорқилинганда неустойка тўлаштўғрисидаги шарт

70-§. Агар шартноманинг амал қилишмуддатитўғрисидаги шарт муддатли меҳнат шартномасига киритилиши мажбурий ҳисобланса, неустойка тўлаштўғрисидаги шарт эса фақат томонларнинг ўзаро хоҳишигакўра ва унинг томонлар шартлашган муддат давомида амал қилишини таъминлаш мақсадида келишилади. Бу шартни муддатли меҳнат шартномасига киритишда унинг амал қилиш муддати тўғрисида эришилган келишувни бузган томон бошқа томонга ушбу шартномани тузишда шартлашилган миқдорда бошқа пул суммасини (яъни, неустойка) тўлаши шарт.

Томонлар бу шартни меҳнат шартномасига киритиш муҳим эмас деб ҳисоблашса-чи?

Унда меҳнат муносабатларини ҳам ходимнинг ташаббуси билан, ҳам иш берувчининг ташаббуси билан, шу жумладан, шартнома муддати тугагунга қадар бекор қилиш умумий тартибда, яъни неустойка тўламасдан амалга оширилади.

71-§. Неустойка тўлаштўғрисидаги шарт келишилар экан, МК 104-моддасида белгиланганқуйидаги талабларни инобатга олиш лозим:

1.Томонларнинг неустойка тўлаштўғрисидаги ўзаро мажбурияти фақат муддатли меҳнат шартномасига киритилиши мумкин.

2. Қонун неустойка миқдорини чегараламайди, у томонларнинг келишувига кўра белгиланиши ва иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқаҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиши мумкин. Масалан, 3 йилга тузилган муддатли меҳнат шартномасида 1,5 йилдан сўнг неустойка миқдори икки марта камайиши ёки неустойка миқдорини белгилашга дахлдор бошқа исталган вариант назарда тутилиши мумкин.

Мисол: Иш берувчи ишга кираётган шахсга 4 йил давомида олий ўқув юртида ўқиган даври учун контракт пулини тўлаб берган. Ходим билан МКнинг 76-моддасига риоя қилиниб (68-§га қаранг) муддатли меҳнат шартномаси тузилди. Ходим ўз ташшабуси билан (238-§га қаранг) меҳнат шартномасини бекор қилди. Бу ҳолатда иш берувчи ходимга 4 йил олий ўқув юртида ўқиган контракт пулини

қимсан ёки тўлалигича ундириб олишга ҳақли бўлади.

Мисол: Ходим муддатли меҳнат шартномаси бўйича ишлаб келган даврида МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 1-банди бўйича (265-§га қаранг) лавозими қисқартирилди. Бу ҳолатда ходим иш берувчидан неустойка ундириш масаласини ўртага ташлаши мумкин.

Башарти меҳнат шартномасида неустойка келишилган, аммо унинг миқдори белгиланмаган бўлса-чи?

Бу меҳнат шартномасида унинг умуман шартлашилмаганлиги билан тенгдир. Бундай ҳолда томонлар худди бу шарт меҳнат шартномасида йўқлиги сингари неустойка тўлашдан озод этиладилар (МК 104-моддаси биринчи қисми).

3. Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тулайдиган неустойка миқдоридан ошиб кеташи мумкин эмас.

Аксинча, иш берувчининг неустойкаси миқдори ходимникидан кўпроқ бўлиши мумкинми?

Иш берувчининг розилиги билан у тўлайдиган неустойка миқдори ходим тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиши мумкин.

4. Агар неустойка миқдори томонларнинг келишувига кўра белгиланса, уни тўлаш тартиби қонун томонидан қуйидагича белгиланади:

меҳнат муносабатларини муддатидан олдин бекор қилиш ташаббуси ходимнинг ўзидан (МК 99-моддаси) ёки унинг айбли хатти-ҳаракатлари билан (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) боғлиқ асослар бўйича иш берувчидан чиқса, ходим неустойка тўлайди;

агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (МК 100-модда иккинчи қисмининг 1, 2, 5, 6 ва 7-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди.

Муддатли меҳнат шартномаси юқорида кўрсатибўтилганлардан бошқа асослар бўйича бекор қилинганда, томонлар неустойка тўлашни назарда тутишга ҳақли эмас.

Қонунҳужжатларида ходимни неустойка тўлашдан озод этадиган қандайдир ҳолатлар назарда тутилганми?

Ха, бундай ҳолатлар МК 104-моддаси тўртинчи қисмида назарда тутилган бўлиб, унга кўра агар меҳнат шартномаси МК 99-моддаси бешинчи қисмида назарда тутилганқуйидагиузрли сабаблар мавжуд бўлганида ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда, ходим неустойка тўлашдан озод этилади: ушбу ходим ўкув юртига қабулқилинганлиги; пенсияга чиққанлиги; сайлаб кўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва меҳнат муносабатларини ўзхоҳишигакўра бекор қилиштўғрисида улар берган ариза уларнинг ишни давом эттириш имконияти йўқлиги билан асосланган қолган барча ҳолатлар. Масалан, ходимнинг ўзининг соғлиғи ҳолати билан боғлиқ равишда ёки тиббий хулосага биноан унинг оила аъзоларини парвариш қилиш зарурати билан боғлиқ тарзда, турмуш ўртоғининг ҳарбий хизматни ўташ учун бошқа жойга юборилиши билан боғлиқ равишда ва ҳ.к. (239-§ га қаранг).

Бундан ташқари, иш берувчи ходимни ўз ташаббуси билан, масалан, унинг моддий аҳволини ёки у билан меҳнат муносабатларини сақлаб қолишнинг алоҳида зарурати йўқлигини ҳисобга олиб неустойка тўлашдан озод қилишга ҳақли.

Шуни билиш лозимки, кўрсатилган неустойка тўлаш тартибига у ҳаттомеҳнат шартномасида шартлашилмаган тақдирдаҳам риоя қилиниши шарт. Шу билан бир вақтда, томонлар бу тартибни аниқлаштирувчиқўшимча шартларни, агар улар қонунҳужжатларига қиёслаганда ходимнинг аҳволини ёмонлаштирмайдиган бўлса, шартлашиш ва меҳнат шартномасига киритишга ҳақлидирлар. Масалан, ходимни неустойка тўлашдан озод қилувчи ёки унинг миқдорини камайтирувчи қўшимчаҳолатларни, шунингдек, уни муайян вақт давомида қисмларга бўлиб тўлаш ва ҳ.к. ларни назарда тутиш.

Агар ходим ёки иш берувчи неустойка тўлашни рад этса, қандаййўл тутиш керак?

Томонлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

1.4.5. Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасининг ўзига хос хусусиятлари ва шартлари

72-§. МК 160-моддасида **ўриндошлик асосида ишлаш**-бу ходим ўзининг асосий ишини бажаришдан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқаҳақтўланадиган ишни бажариши деб белгиланган.

МКўриндошлик асосида ишлашга дахлдор бир қанча нормаларни назарда тутади, жумладан, қуйидагиларни белгилайди:

ҳар қандай ходим билан, башарти бу қонунҳужжатлари билан тақиқланмаган бўлса, ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида шартнома тузилиши мумкин (МК 72-моддаси тўртинчи қисми);

ўриндошлик асосида ишга қабулқилинаётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани тақдим этадилар (МКнинг 80-моддаси).

Бундан ташқари, худди ўша ерда қуйидагиларга дахлдор бир қанча хусусиятлар назарда тутилган:

меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаш ҳақидаги ёзувларни киритиш тартиби (МКнинг 81-моддаси);

меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш.

Жумладан, фақатўриндошлик асосида ишлайдиганларга дахлдор қўшимча асослар назарда тутилган (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-банди);

ўриндошлик асосида ишлайдиганларга меҳнат таътили бериш тартиби (МК 143-моддаси учинчи қисми);

Ўриндошлик асосида ишлайдиганларга меҳнатга ҳақтўлаш тартиби (МК 160-моддаси).

МК билан биргаЎзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 18.10.2012 йилдаги № 297-сонли “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги Қарори ва унга илова қилиб “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низом қабул қилинган.

Низомда ўриндошлик асосида ишлашни чекловчи шахслар (ходимлар) нинг рўйхати келтирилган. МК эса ҳар қандай ходим билан, агар бу қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган бўлса, ўриндошлик асосида ишлаш

тўғрисида меҳнат шартномаси тузишга рухсат беради. Бу қонун ҳужжатларидан қайси бирига амал қилиш керак?

Ҳам унисига, ҳам бунисига, чунки улар бир-бирига зид келмайди. МК 72-моддаси тўртинчи қисми шунга асосланадики, кўпгина қонун ҳужжатлари муайян ўриндошлик асосида ишлашни чеклаш ҳолатарини назарда тутади. Қарор ва Низом ҳам шундай ҳужжатлардан ҳисобланади. Қарорнинг 2-бандида давлат ва хўжалик бошқаруви органларида, шу жумладан, ўриндошлик асосида бир вақтнинг ўзида иккита раҳбарлик лавозимини эгаллашга йўл қўйилмайди, қонун ҳужжатларида белгиланган ҳоллар бундан мустасно деб белгиланган.

Ўриндошлик ва бир неча касбда ва лавозимда ишлаш бўйича норматив ҳужжатларни қўллашда нималарга аҳамият бериш керак?

Аввалом бор шунга аҳамият бериш муҳимки, мазкур норматив хужжаларни тўғри қўллаш иш берувчига нисбатан қўлланилиши мумкин бўлган молиявий санкцияларни олдини олади. Амалиётда назорат қилувчи ташкилотлар текширув давомида айнан мазкур йўналиш бўйича хато ва камчиликлар топиб, корхона ва ташкилотларга нисбатан молиявий жарималар қўллаш ҳолатлари учраб туради. Шунинг учун ўриндошлик асосида ва бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тушунчаларининг ўзаро фарқини билиш, юзага келаётган зиддиятли масалаларни ечимини топишга ёрдам беради.

Низомга асосан **ўриндошлик асосида ишлаш** - ходимнинг ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариши деб ҳисобланади.

Ходим томонидан меҳнат шартномасида белгиланган ўзининг асосий иши билан бир қаторда айнан шу ташкилотда асосий касб ва лавозим бўйича қонун ҳужжатларида белгиланган иш вақти давомида бошқа касб ва лавозимдаги қўшимча ишларни бажариш **бир неча касбда ва лавозимда** ўриндошлик асосида ишлаш ҳисобланади.

Ўриндошлик асосида ишлаш ва бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тушунчалари ўртасида қандай фарқ бор?

Ўриндошлик асосида ишлашда ходим ўзининг асосий иш жойида меҳнат шартномаси бўйича фаолият юритади. Унинг меҳнат шартномасида, хусусан, иш вақти белгиланган бўлади. Иш вақти тугаганидан кейин, ходим ўзи ишлаётган корхонада (ички ўриндошлик) ёки бошқа ташкилотда (ташқи ўриндошлик) меҳнат шарномасига асосан ишлаш ҳуқуқига эга.

Бир неча касбда ва лавозимда ишлашда эса, ходим асосий меҳнат шартномасида белгиланган иш вақти давомида бошқа касб ва лавозмларда қўшимча ишларни бажаради. Мисол: корхона раҳбари ёрдамчиси бир вақтнинг ўзида унинг ҳайдовчиси бўлиб ишлаши.

Ўриндош бўлиб ишлай олмайдиган шахслар рўйхати борми?

Қарорнинг 2-бандига асосан давлат ва хўжалик бошқаруви органларида, шу жумладан, ўриндошлик асосида бир вақтнинг ўзида иккита раҳбарлик лавозимини эгаллашга йўл қўйилмайди, қонун ҳужжатларида белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

Низомнинг 4-бандига асосан қуйидагиларнинг ўриндошлик асосида ишлаши тақиқланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;

агар ўриндошлик асосида ишловчининг асосий иши меҳнатнинг ноқулай шарт-шароитлари билан боғлиқ бўлса, шундай шарт-шароитдаги ишларда ишлаш соғлиқни сақлаш тизими ташкилотлари бундан мустасно);

Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони ва Вазирлар Маҳкамаси аппарати ходимлари (техник ва хизмат кўрсатувчи ходимлардан ташқари), давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошлиқлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси ва аъзолари, Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно;

вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари;

бир-бирига бўйсунувчи ёки бир-бирининг назоратидаги ташкилотларда давлат бошқаруви органлари мутахассислари - соғлиқни сақлашни бошқариш органларида банд бўлган врачлар ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар бундан мустасно;

қонун ҳужжатларига мувофиқ ўриндошлик асосида ишлаши тақиқланган бошқа шахслар (ходимлар).

Мисол сифатида ўриндошлик асосида ишлашни тақиқлайдиган яна бир катор (Низомдан ташқари) қонунҳужжатларини келтириш мумкин. Жумладан, қуйидагиларга асосий ишидан ташқари илмий ва педагогик фаолиятдан бошқаҳақтўланадиган қандайдир фаолият билан шуғулланиш тақиқланади: судьяларга (Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 112-моддаси); прокуратура органлари ходимларига (Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 29 августдаги «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни 43-моддаси тўртинчи қисми); нотариусларга (Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 декабрдаги «Нотариат тўғрисида»ги Қонуни 7-моддаси). Акционерлик жамияти ижрочи органи раҳбари бошқа ташкилотлар бошқарув органи лавозимларида ўриндошлик асосида фақат кўзатув кенгашининг рухсати билан ишлашга ҳақли (Ўзбекистон Республикасининг06.05.2014 йилдаги «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнингҳуқуқларини ҳимояқилиштўғрисида»ги Қонунинг79-моддаси ўнинчи қисми), банк хизматчиси банк бошқарувининг розилиги билан ўриндошлик асосида бошқа жойда ишлаши мумкин.

Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг мансабдор шахслари банк муассасаларида ўриндошлик асосида ишлашга ҳақли эмаслар (ЎзР.нинг25.04.1996 йилдаги “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги Қонунининг 20-моддаси иккинчи қсми) ва ҳ. к.

Ходимнинг ўриндошлик асосида ишлаши учун асосий иш жойидан рухсат талаб қилинадими?

Йўқ,ўриндошлик асосида ишлаш учун асосий иш жойи бўйича иш берувчининг, вакиллик ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмайди, агар бу қонунда бевосита назарда тутилган булмаса (масалан, бу олдинги параграфда таъкидланганидек, акциядорлик жамияти раҳбаригава банк ходимларига нисбатан). Меҳнат кодекси кучга киргунга қадарқонунҳужжатлари назарда тутган ходимнинг асосий иш жойидан маълумотнома - рухсат тақдим этиши ғайриқонунийҳисобланади. Амалдаги қонунчилик шунга асосланадики, хар бир ходим ўзининг асосий ишидан бўш вақтидан ўз истагига кўра фойдаланишта, шу жумладан, агар бу қонунҳужжатларида тақиқланмаган бўлса, ўриндошлик асосида

бошқа ишда ишлашга ҳақли. Ходимларига ўриндошлик асосида ишлашни тақиқлайдиган асосий иш жойи бўйичараҳбарнинг ҳаракатларини ҳамғайриқонуний деб эътироф этиш керак (юқорида кўрсатилган тартибда ўриндошлик асосида ишлашга чеклов белгиланган ходимларга нисбатан тақиқ бундан мустасно). Ходим асосий иш жойига ишга кираётганида бошқа барча меҳнат шартлари каби шундай тақиқ борлиги ҳақида огоҳлантирилиши шарт.

Асосий ва ўриндошлик иш жойидан олинадиган маълумотноманинг шакли борми?

Бундай маълумотномаларнинг шаклларимазкур параграфнинг иловасида берилган.

Ўриндошлик асосида ишга киришда ходим қандайҳужжатлар тақдим этиши шарт?

Низомнинг 6-бандига асосан ўриндошлик асосида бошқа ташкилотга ишга кираётган шахслар:

паспортни ёхуд унинг ўрнини босадиган ҳужжатни;

меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан тасдиқланадиган шакл бўйича (мазкур параграфнинг иловасида келтирилади) маълумотномани тақдим этиши шарт.

Шунингдек Низмога асосан бажарилиши учун фақат қонун ҳужжатларига мувофиқ муайян иш стажига эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасининг тасдиқланган нусхаси тақдим этилади.

Махсус билимларни талаб этадиган ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда иш берувчи ходимдан маълумоти ёки касб-ҳунар бўйича тайёргарлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд бошқа ҳужжатни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мен ўриндошлик асосида ишга кираётганимда мендан Низомда кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилишди. Бу тўғрими?

Низмнинг 6-бандига кўра ўриндошлик асосида ишлашга қабул қилишда юқорида кўрсатиб ўтилган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланиши кўрсатилган. Аммо иш берувчилар қўшимча ҳужжатларни талаб этишлари амалиётда кўп учрайди. 28-§ да тушунтириш берганимизда, фуқаро асосий иш жойига солиқ тўловчнинг идентификацион рақами бўйича маълумотномани ва жамғариб бориладиган пенсия дафтарчаси нусхасини тақдим этишини кўрсатиб ўтган эдик. Мазкур маълумотлар қонунчиликда белгилаб қўйилганини ҳам т.ушунтириб ўтган эдик. Демак, ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар ушбу ҳужжатлартни ҳам тақдим этишлари шарт бўлади. Мазкур ҳужжатлар фақат ички ўриндошлар томонидан тақдим этилиши шарт эмас.

Баъзи ташкилотларга ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслардан тиббий маълумотнома тақдим этилиши талаб этилади. Бу талаб қанчалик тўғри?

Низомда ўриндошлик асосида ишга кирувчи шахслар томонидан тиббий маълумотнома тақдим этиш кўзда тутилмаган. Аммо, ўриндошлик асосида ишга кирувчи шахснинг соғлиғи ҳолати нафақат унинг ўзига, балки атрофдагиларга таъсирини инобатга олиб, иш берувчи мазкур маълумотномани тақдим этишни талаб қилади. Бу ерда Низомнинг талаблари қонунчиликга зид келишини кўришимиз мумкин. Чунки, МКнинг 214-моддасида дастлабки ва даврий кўрик

ўтиш тартиби белгиланган. Мазкур моддада барча ходимлар бўйича гап бомоқда. Яъни, ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар тиббий маълумотномани тақдим этишлари лозим. Буни шу билан изоҳлаш мумкинки, ўриндошлик асосида ишга кирувчи шахс, мимол учун бошланғич синф ўқитувчиси, тиббий кўрикдан ўтмасдан ишга қабул қилинди. Иш давомида ўқитувчининг касаллиги туфайли ўқувчиларнинг соғлиғига зарар етказилди. Текширув ўтказувчи орган бу масалани қонуний ҳал этишда қийинчиликларга дуч келиши мумкин. Бир томондан Низомда тиббий маълумотнома тақдим этилиши кўзда тутилмаган. Бошқа томондан эса кўп сонли фуқароларнинг хавфсизлиги масаласи муҳим. “Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги Қонунга асосан Меҳнат кодекси ва “Фуқароларнинг соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги Қонун юқорироқ кучга эга эканлигини инобатга олиб, Низомни қабул қилган ташкилот унга тегишли ўзгартириш киритиши мақсадга мувофиқ бўлар эди.

73-§.Ўриндошлик асосида ишга кирадиган шахс билан меҳнат шартномаси, асосий иш жойига ишга кирадиган бошқаҳамма ходимлар билан бўлган тартибда тузилади. Унинг шартлари бўйича келишувга эришишда, томонлар шунга асосланишлари керакки, ўриндошлик асосида ишлаётганларга амалдаги қонун ҳужжатларининг ҳамма талаблари жорий қилинади, фақат улардан баъзиларида ўзига хосликлар бўлиши мумкин. Айнан ушбу ўзига хосликларни меҳнат шартномасининг кейинги шартлари бўйича келишувга эришишда ҳисобга олиш лозим.

а) Ўриндошлик асосида ишлайдиганларнинг иш вақти режими тўғрисидаги шарт

Ўриндошлик асосида ишлашда ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг ушбу тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас (соғлиқни сақлаш тизими врач ходимлари бундан мустасно). Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган кунларда у ўриндошлик асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

б) Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимларга меҳнат таътили бериш тўғрисидаги шарт

Иш берувчи билан мазкур шартни келишаётганда шуни назарда туғиш керакки, МК 133-моддасига мувофиқ, ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар бошқа ходимлар билан тенг равишда ҳақтўланадиган йиллик таътил (асосий, шу жумладан, узайтирилган ва қўшимча) ҳуқуқдан фойдаланадилар. Шу билан бирга, бу таътилларнинг барчаси ўриндошлик асосидаги иш тўлиқсиз иш кунини тақозо қилишидан қатъи назар, шу мутахассислик бўйича ходимларга белгиланган муддатдан кам булмаслиги шарт. Тўлиқсиз иш куни меҳнат таътили муддатида хеч қандай чекловларга олиб бормайди (101-§ га қаранг).

Қонунўриндошлик асосида ишлайдиган ходимларга меҳнат таътилидан асосий иш жойи бўйича таътил билан бир вақтда,ундан фойдаланиш даврида ўриндошлик асосида ишлайдиган жойдан ҳам таътил олиб фойдаланиш имконини беришини билиш ҳам аҳамиятга эгадир (Низомнинг 16-банди). Бу ҳуқуқни амалга ошириш

мақсадида ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим асосий иш жойида меҳнат таътилига чиқиши тўғрисида ўриндошлик асосида ишлаётган иш берувчига хабар бериши керак. (Низомда хабарнинг қандай шаклда бўлиши кўрсатилмаган). Бу хабарга асосланиб, иш берувчи ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимларга меҳнат таътили бериш навбатини белгилар экан, уни бериш вақтини асосий иш жойидаги таътил вақтига тўғрилаши шарт.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимга асосий иш жойидан таътил беришда, шу жумладан, унга ишга кирган кунидан бошлаб олти ой ўтгунга қадар биринчи иш йили учун таътил бериладиган барча ҳолатларда иш берувчи ушбу қоидаларга риоя қилиши шарт (МК 143-моддаси).

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим таътили якунланса, агар асосий иш жойи бўйича таътили хали давом этаётган бўлсаҳам ишга чиқиши керакми?

Корхоналарда шундай амалиёт йўлга қўйилганки, ўриндошлик асосидаги ишдан таътил нафақат асосий иш бўйича таътил билан бир вақтда, балки бир хил муддат билан ҳам берилади. Яъни, агар ходимнинг ўриндошлик асосидаги ишида йиллик ҳақтўланадиган таътили муддати асосий иш бўйича таътили муддатидан кам бўлса, иш берувчи уларни тенглаштириш мақсадида ходимга иш ҳақи сақланмайдиган таътил беради. Шунинг учун бундай амалиёт имкониятидан фойдаланиб, ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим буни қонунийжиҳатдан мустахкамлаб олиши зарур, яъни иш берувчи билан келишувга эришиб, меҳнат шартномасига томонларнинг тегишли мажбуриятларини киритишни талаб қилиши лозим. Бундай ҳолда улар шу нарсани билишлари керакки, ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимга берилган таътил муддатидан қатъи назар, унга фақат ўриндошлик асосида эгаллаб турган лавозими ёки бажараётган иши бўйича таътил қисми учун ҳақтўланади.

Масалан, ўриндошлик асосидаги иш бўйичаҳақтўланадиган таътил муддати 15 иш кунини, асосий иш бўйича эса - 24 иш кунини ташкил этса, юқорида кўрсатилган тартибда ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимга ҳам 24 иш куни муддатида таътил берилиши мумкин, шундан 15 иш куни ҳақтўланадиган, 9 кун эса - иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимгарга таътил учун тулиқ миқдордаҳақтўланадими ёки ишланган вақтига мутаносибравишда-ми ?

Ўриндошлик асосида ишлайдиганларга таътил учун умумий қоидалар бўйичаҳақтўланади. Фақатўриндошлик асосида ишлайдиган ходимга биринчи йил учун, иш бошланган кундан олти ой ўтгунга қадар бериладиган ва ҳақтўлашўриндошлик асосида ишланган вақтга мутаносиб равишда амалга ошириладиган таътил бундан мустасно (145, 146-§ ларга қаранг).

в) Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар меҳнатига ҳақтўлаш шарти

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар билан меҳнат шартномасида меҳнатга ҳақтўлаш шартини белгилашда шуни назарда тутиш керакхи, МК 160-моддасига биноан ўриндошликбўйича унинг миқдори ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўрамеҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган коэффициент ва устамаларни ҳисобга олган ҳолда, ҳақиқатда

бажарилган иш учун белгиланади.

Ўриндошларга рағбатлантирувчи тўловларни амалша оширса бўладими?

Бу савол кўпчилик ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларни қизиқтиришитабиий ҳол. Бу савол Низомнинг 15-бандида ўз аксини топган. Унга кўра жамоа шартномада ёхуд иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда қабул қилинган бошқа локал ҳужжатда бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ўриндошлик асосида ишловчиларга иш ҳақи, мукофот, қўшимча ҳақ, устама, рағбатлантириш тўловлари шакли ва тизими ташкилотнинг барча ходимлари учун белгиланган тартибда амалга оширилиши белгиланган.

Бундан ташқари "Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалартайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида"ги Низом (Адлия вазирлигида 18.05.2002 йилда 1136-сон билан рўйхатдан ўтказилган) нинг 60-бандига ва Низомнинг 19-бандига асосан вақтинча меҳнатга қобилятсизлик нафақаси ходим асосий иш жойидан ташқари ўша ёки бошқа корхонада ўриндошлик асосида ишласа, нафақа барча иш жойидаги умумий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилиши белгиланган.

74-§. ***Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосидаги иш бўйича ёзувлар киритиладими?***

МК 81-моддаси учинчи қисмига мувофиқ, ходимнинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишга қабулқилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилишҳақидаги ёзув киритилмайди. Ходимнинг илтимосига кўра иш берувчи унинг меҳнат дафтарчасига фақат**ўриндошлик асосида ишлаган давр** ҳақидаги ёзувлар киритилиши зарур.

Масалан, ***«27.09.2003 йилдан 03.12.2006 йилгача ўриндошлик асосида навбатчи электрик бўлиб ишлади».***

Бундай ёзув асосий иш жойи бўйича иш берувчи томонидан ходим ўриндошлик асосида меҳнатқилган иш берувчи томонидан белгиланган тартибда берилган ва тасдиқанган тегишли маълумотномага асосан қайдқилинади.

Шундай ёзув (яъни, фақат ишлаган даври кўрсатилган) худди шундай тартибда ходим асосий ишга қабулқилинган корхонада ўриндошлик асосидаги иш ҳақидақайдқилинади.

73-§ га илова

Ўриндошлик асосида бошқа ташкилотга ишга кириш учун асосий иш жойидан бериладиган маълумотнома шакли

(ташкилотнинг фирма бланкаси)

ЎРИНДОШЛИК АСОСИДА БОШҚА ТАШКИЛОТГА ИШГА КИРИШ УЧУН АСОСИЙ ИШ ЖОЙИДАН БЕРИЛАДИГАН МАЪЛУМОТНОМА

Фуқаро _____

(Ф.И.Ш.)

_____

(паспорти тўғрисида маълумотлар)

_____ да

(ташкилот номи)

_____ лавозимида

_____ дан бугунги кунга қадар меҳнат фаолиятини олиб бораётгани маълум қилинади.

Ушбу маълумотнома Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 41-42-сон, 485-модда) билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомга мувофиқ ўриндошлик асосида бошқа ташкилотга ишга киришда тақдим этиш учун берилди.

ТАШКИЛОТ РАҲБАРИ _____ _____

(имзо) (Ф.И.Ш.)

Ўриндошлик асосидаги иш жойидан бериладиган маълумотнома шакли

_____

(ташкилотнинг фирма бланкаси)

ЎРИНДОШЛИК АСОСИДАГИ ИШ ЖОЙИДАН БЕРИЛАДИГАН МАЪЛУМОТНОМА

Фуқаро _____

(Ф.И.Ш.)

_____

(паспорти тўғрисида маълумотлар)

_____ да

(ташкилот номи)

_____ лавозимида

_____ дан _____ гача ўриндошлик асосида меҳнат фаолиятини олиб боргани маълум қилинади.

Ушбу маълумотнома Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 41-42-сон, 485-модда) билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда

ишлаш тартиби тўғрисидаги низомга мувофиқ ходимнинг асосий иш жойида сақланаётган меҳнат дафтарчасига иш даври кўрсатилган ҳолда ўриндошлик асосидаги иш тўғрисидаги ёзув киритиш учун берилди.

ТАШКИЛОТ РАҲБАРИ _____ _____
(имзо) (Ф.И.Ш.)

1.4.6. Касаначилар биланмеҳнат шартномасининг шартлари ва ўзига хос хусусиятлари

75-§. Касаначилик меҳнати бошқа ходимлар меҳнати сингари МК билан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Махкамаси томонидан 2006 йил 11 январда тасдиқланган 4-сонли «Касаначилик тўғрисида»ги Низом (кейинги ўринларда - Низом)да назарда тутилганўзига хосликларни ҳисобга олган ҳолда тартибга солинади. Шунингдек бу соҳа бўйича ХМТнинг 177-сонли Конвенцияси ҳам мавжуд.

Касаначилик деб тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ жисмоний шахс - касаначининг яшаш жойи бўйича ёки унга ёки унинг оила аъзоларига тегишли бўлган бошқа биноларда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш бўйича касаначи томонидан амалга оширилаётган иш ҳисобланади (Низомнинг 1-банди).

Касаначи - 16 ёшдаги ва ундан катта ёшдаги жисмоний шахс бўлиши мумкин.

Башарти касаначилик хусусияти касаначи билан тўлиқ якка тартибдаги моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши зарурлигини тақозо этса, 18 ёшга тўлган шахслар касаначиликни амалга оширишга қўйиладилар.

Касаначи билан меҳнат шартномасида (мазкур параграфнинг иловасига қаранг) умумий масалалар билан бир қаторда қуйидагиларни белгилаб қўйиш зарур:

касаначининг меҳнат вазифаларини амалга ошириши учун асбоб-ускуна, инвентарлар, бутловчи буюмлар, хом ашё, материал, ярим тайёр маҳсулотларни бериш тартиби;

хомашё, материал ва тайёр маҳсулотларни топшириш ва қабулқилиш тартиби;

моддий жавобгарлик шартлари;

меҳнат шартлари ва муҳофазақилишнинг зарур қоидаларига риоя қилишбўйича иш берувчи ва касаначининг мажбуриятлари;

таътиллар бериш, ижтимоий суғурта, пенсия таъминоти шартлари;

касаначи иш берувчининг буюртмасини бажариш учун ўз асбоб-ускуна, жиҳозларидан фойдаланган тақдирда харажатларни қоплаш тартиби ва шарти;

касаначининг иш берувчининг буюртмасини бажариш билан боғлиқ равишда фойдаланган энергия, сув, алоқа учун ҳаражатларини қоплаш (компенсация тўлаш) тартиби;

касаначига меҳнат вазифаларини бажариш учун берилган асбоб-ускуна ва жихозларни таъмирлаш бўйича иш берувчининг мажбуриятлари;

иш берувчига материал, асбоб-ускуна ва жихозларни бузиш, шунингдек, касаначининг айби билан тўлиқ ёки қисман яроқсиз маҳсулот билан боғлиқ етказилган зарарни қоплаш шарти;

касаначига фойдаланиш учун берилган асбоб-ускуна ва жиҳозлар, бутловчи буюмлар, хомашё ва материалларни хатловданўтказиш тартиби;

касаначинннг буюртмани касаначига боғлиқ бўлмаган вазиятларга кўра (электр энергия, сув, газ бўлмай қолиши ва ҳ.к.) белгиланган муддатда бажариш имкони йўқлиги тўғрисида иш берувчини хабардор қилиш юзасидан мажбуриятлари.

76-§. ***Меҳнат шартномасида касаначиларнинг иш вақтитўғрисидаги шарт қандай келишилади ва ундан фойдаланиш қандай назорат қилинади?***

Касаначиларнинг иш вақти тўғрисидаги шарт қатъий иш жадвали ёки ички меҳнат тартиби қоидалари билан тартибга солиш мумкин бўлмаган масалалардан бири, чунки ўз иш вақтини уларнинг ўзлари тақсимлайдилар. Шундай экан, иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларидаги ишга тегишли масалаларни тартибга солиш, МКнинг бундай ишларга оширилган миқдорда ҳақтўлаштўғрисидаги нормалари ва ҳ.к. лар уларга татбиққилинмайди. Шунинг учун касаначилар иш берувчига ҳатто касаначи унинг топшириғини тунги вақтда, дам олиш ва байрам кунлари бажарган бўлсаҳам, қўшимчаҳақтўғрисидаги талабларни қўйишга ҳақли эмас.

Касаначиларнинг иш вақтидан фойдаланишларини назорат қилишҳам амалга оширилмайди. Бу масала, асосан, уларга қонунҳужжатларида белгиланган иш вақти муддатига (нормал ёки қисқартирилган) асосланиб белгиланадиган меҳнат нормалари (ишлаб чиқариш нормалари) билан боғлиққасаначилариинг белгиланганҳажм ва тегишлича сифатда тайёр маҳсулот ишлаб чиқариши фактининг ўзи улар иш вақтидан тўғридан-тўғри топшириқбўйича фойдаланишларини англатади.

Касаначилар учун белгиланадиган ишлаб чиқариш нормалари шундай ишни ишлаб чиқариш шароитларида бажарадиган ходимлар учун белгиланган нормалардан кўпроқбўлиши мумкин эмас. Бунинг устига, иқтисодий мақбулликни ҳисобга олган ҳолда бундай ишни уйда бажаришнинг муайян шартларига асосланиб, улар янада имтиёзли қилиб белгиланиши мумкин.

Касаначи ходимнинг айби билан маҳсулотнинг ўзвақтидан кечиктирилиб ёки сифатсиз тайёрланиши уни ўрнатилган тартибда интизомий жавобгарликка, жумладан, меҳнат шартномасини бекор қилиш, шунингдек, умумий асосларда моддий жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Касаначилар ишининг аниқ турлари уларнинг касб малакаси, саломатлиги ҳисобга олинган ҳолда иш берувчи томонидан белгиланади (иш хусусияти, фойдаланиладиган асбоб-ускуналар ва жиҳозлар, хом ашё, материалларнинг хоссалари, ногиронларга нисбатан ТМЭК тавсиялари эътиборга олинади).

Касаначиларга меҳнат дафтарчаси юритилади (агар касанача илгари ишламаган бўлса, унга меҳнат дафтарчаси очилади).

Унумдорлик нормалари ва ишбай нархлар томонларнинг келишувига кўра, тегишли ишлар учун меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган нормал иш вақти ҳисобидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Ишбай ҳақ тўланадиган аниқ иш учун касаначининг иш ҳақи миқдори иш берувчининг ўз ишлаб чиқаришида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари сингари бўлиши керак.

Иш берувчи касаначи учун ишлаб чиқариш топшириғини белгилашда ишларнинг айрим турларини бажариш учун вақт нормативларини ҳисобга олиши

керак, бунда бутун ишлар комплексини бажариш учун иш вақтининг умумий муддати Меҳнат кодексининг 116-моддасида белгиланган нормал ёки қисқартирилган иш вақти муддатидан ошмаслиги керак, агар бу меҳнат шартномасида кўрсатилган ёхуд қонун ҳужжатларида белгиланган бўлса (18 ёшга тўлмаган шахслар ва ногиронлар учун).

Касаначининг ҳар йилги меҳнат таътили муддати, агар касаначи қонун ҳужжатларига мувофиқ кўпроқ давом этадиган ҳар йилги асосий таътилга чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, 15 иш кунидан кам бўлиши мумкин эмас.

Таътиллар бериш вақти ва навбати касаначи билан келишув бўйича иш берувчи томонидан тасдиқланган жадвалда белгиланади.

Касаначининг ишлаган вақти пенсиялар ва ижтимоий суғурта бўйича нафақалар миқдорларини тайинлаш учун меҳнат стажига қўшилади.

Касаначининг меҳнат хавфсизлиги иш берувчи томонидан таъминланади.

Касаначи билан меҳнат шартномасини бекорқ қилиш умумий асосларга кўра бекор қилинади.

75-§ илова

Иш берувчининг буюртмаси бўйича касаначи томонидан ишларни бажариш (хизматлар кўрсатиш) учун
МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

_____ шаҳар (туман, қишлоқ) 20__ й. "_____"

_____ корхонаси(номи)

номидан иш кўрувчи _____ асосида фаолият(устав, низом)

кўрсатувчи, кейинги ўринларда "Иш берувчи" деб юритиладиган _____
_____ бир томондан ва кейинги
(лавозими, Ф.И.Ш.)

ўринларда "Касаначи" деб юритиладиган Ўзбекистон Республикасифуқароси
_____
(фамилияси, исми, отасининг исми)

иккинчи томондан ушбу шартномани қуйидагилар тўғрисида тузишди:

1. Меҳнат шартномаси предмети

1.1. Ушбу шартномада белгиланган шартларда олдиндан белгилангантўлов учун товарлар ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) юзасидан ишберувчи учун қуйидаги ишларни уйда бажариш:_____
_____

1.2. Касаначи _____
(меҳнат функцияси: мутахассислиги, малакаси)

сифатида ишга қабул қилинади.

1.3. Шартнома тури _____
(белгиланмаган муддатга, беш йилдан кўп бўлмаган

_____
муайян муддатга, маълум бир ишни бажариш вақтига)

1.4. Касаначининг иш жойи: _____

1.5. Касаначи 20__й. "___"_____дан ишга тушиши шарт.

1.6. Меҳнатга ҳақ тўлаш:

а) Касаначига меҳнат ҳақи Иш берувчининг буюртмасини бажариш жадвалига мувофиқ ишлаб чиқарилган маҳсулотлар (кўрсатилган хизматлар) ҳажмига боғлиқ ҳолда ишбай тарзда белгиланади.

Иш берувчи буюртмасини бажариш жадвали Касаначи билан келишган ҳолда белгиланади ва ушбу Шартноманинг ажралмас қисми ҳисобланади;

б) Иш берувчи ҳуқуқлари ва молиявий имкониятлари доирасида қуйидаги қўшимча иш ҳақларини белгилайди (устама, мукофот, рағбатлантириш ва бошқа тўловлар):

_____
_____
(қўшимча иш ҳақи, устама, мукофот ва бошқа тўловлар номи ва миқдори)

1.7. Касаначи меҳнатига ҳақ тўлаш касаначи томонидан меҳнат нормалари ва меҳнат мажбуриятлари бажарилган тақдирда қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан паст бўлиши мумкин эмас ва бирон-бир энг юқори иш ҳақи миқдори билан чегараланмайди.

Касаначига меҳнатига ҳақ тўлаш нақд пул шаклида амалга оширилади.

1.8. Касаначи давлат томонидан ижтимоий суғурта қилинади.

2. Томонларнинг мажбуриятлари

2.1. Касаначи қуйидагиларга мажбур:

2.1.1. Ишларнинг қуйидаги турларини бажариш:_____
_____
_____
_____
(ишнинг асосий тавсифи ва уларни бажаришга қўйиладиган талаблар кўрсатилади)

2.1.2. Ушбу шартноманинг 2.1.1-бандида кўрсатилган мажбуриятларни бажаришга виждонан муносабатда бўлиш.

2.1.3. Иш берувчи томонидан ўзига берилган мол-мулк (асбоб-ускуналар, жиҳозлар, инвентарлар)нинг сақланишини таъминлаш.

2.1.4. Иш берувчи томонидан талаб қилинадиган сифат стандартларига асосан маҳсулотларни Иш берувчига топширишга жадвалга мувофиқ ўз вақтида тайёрлаш.

Ўзига боғлиқ бўлмаган сабаблар билан (электр энергияси, сув, газ ва ҳоказолар бўлмаганда) буюртмани бажариш ва маҳсулотларни топшириш имконияти бўлмаганда, бу тўғрида муддати келгунга қадар ___ кундан кечикмасдан Иш берувчини хабардор қилиш.

2.1.5. Материаллар, асбоб-ускуналар, жиҳозлар бузилиши, шунингдек белгиланган нормативлар доирасида ҳамда тегишли далолатномага асосан тўлиқ ёки қисман яроқсиз бўлган маҳсулотлар билан боғлиқ зарарни Иш берувчига қоплаш.

2.1.6. Меҳнат шартномаси бўйича ишларни бажариш учун истеъмол қилинадиган коммунал хизматлар ҳақини қатъий равишда ўлчов асбоблари кўрсаткичлари бўйича аҳоли учун қўлланиладиган тарифларга мувофиқ тўлаш.

2.1.7. Меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш.

2.1.8. Меҳнат ташкил қилинган хонага хатлов ўтказиш даврида иш берувчининг ва иш берувчини ҳужжатли текшириш ўтказилаётганда солиқ хизмати органларининг вакиллари киришига рухсат бериш.

2.1.9. Иш берувчининг унга берилган технологиясининг махфийлигига риоя қилиш.

2.1.10. Бошқа иш берувчилар билан меҳнат шартномаларини имзолаш учун Иш берувчининг ёзма розилигини олиш.

2.1.11. Меҳнат тўғрисидаги қонунларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

2.2. Иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

2.2.1. Ушбу меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ Касаначига иш (буюртма) бериш.

2.2.2. Касаначини топшириш далолатномасига мувофиқ Буюртмани бажариш учун зарур бўлган техник жиҳатдан хавфсиз асбоб-ускуналар, жиҳозлар, инвентарь билан таъминлаш.

2.2.3. Белгиланган жадвалга асосан буюртмани бажариш учун Касаначини тегишли сифатдаги хом ашё, материаллар, бутловчи буюмлар ва ярим тайёр маҳсулотлар билан ўз вақтида таъминлаш ва уларни етказиб бериш.

2.2.4. Касаначи томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулотлар жадвалга мувофиқ олиб кетилишини таъминлаш.

2.2.5. Ушбу шартнома шартларига мувофиқ товарлар ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) бўйича Касаначининг меҳнат ҳақини ўз вақтида тўлаш.

2.2.6. Касаначининг буюртманомаси бўйича буюртмани бажариш учун унга берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар ва инвентарни таъмирлаш, шунингдек зарур эҳтиёт қисмлар билан таъминлаш.

2.2.7. Иш берувчининг буюртмасини бажариш учун Касаначининг асбоб-ускуналари, жиҳозлари ва инвентаридан фойдаланилган тақдирда, ижара шартномасига мувофиқ (ижара тўлови Иш берувчи томонидан нақд пул билан амалга оширилади) унинг харажатларини қоплаш.

2.2.8. Иш берувчининг буюртмасини бажариш билан боғлиқ фойдаланилган энергия, сув, алоқа учун Касаначининг харажатларини қоплаш (компенсация қилиш).

2.2.9. Касаначига меҳнат хавфсизлиги қоидалари ва берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар ва инвентардан фойдаланиш тўғрисида йўриқномалар бериш.

Буюртма бўйича ишларни бажаришда зарур бўлган шахсий ҳимояланиш воситалари билан Касаначини бепул таъминлаш.

2.2.10. Касаначининг меҳнат дафтарчасига белгиланган тартибда ёзувларни қайд этиш, уни сақлаш ва ишдан бўшатилган кунда Касаначига бериш.

2.2.11. Меҳнат шартномаси амал қилиш даврида Касаначининг ижтимоий суғуртасини амалга ошириш.

2.2.12. Касаначининг жамғариб бориладиган шахсий пенсия ҳисоб рақамини очиш ва унга бадалларни ўз вақтида тўлаш.

2.2.13. Касаначига давлат ижтимоий суғуртаси бўйича (вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги ҳолларида, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича, бола туғилганда ва дафн этиш учун) нафақаларни тўлаш.

2.2.14. Меҳнат тўғрисидаги қонунларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

3. Иш тартиби

3.1. Касаначи иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимлайди, у бажарган барча ишларга бир ҳисса миқдорда ҳақ тўланади ва унга иш вақтидан ташқари ишлаганлик, дам олиш ва байрам кунларида, шунингдек тунги вақтда ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қўлланмайди.

3.2. Касаначига иш ҳақи сақланган ҳолда ___ кундан иборат таътил берилади.

3.3. Касаначига қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда қўшимча таътил берилади.

3.4. Таътилни пул компенсацияси билан алмаштиришга рухсат этилмайди, берилган таътилдан фойдаланмаган Касаначини ишдан бўшатиш ҳоллари бундан мустасно.

4. Томонларнинг жавобгарлиги

4.1. Касаначи ушбу шартномада кўрсатилган ўз мажбуриятларини бажармаган ёки зарур даражада бажармаган, меҳнат тўғрисидаги қонунлар бузилган, шунингдек моддий зарар етказган тақдирда, амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ интизомий, моддий ва бошқа жавобгар бўлади.

4.2. Агар буюртма берилган маҳсулотларни ишлаб чиқаришда узилишлар Касаначига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра (электр энергиясининг ўчирилиши, газнинг йўқлиги ёки паст босимлиги ва ҳоказолар) содир бўлган бўлса (бу тўғрида Касаначи буюртма берилган маҳсулотларни топшириш муддатлари келгунга қадар агар бунинг имкони бўлмаса мумкин қадар қисқа муддатда Иш берувчини хабардор қилишга мажбур) Касаначига нисбатан жарима санкциялари қўлланилмайди.

4.3. Шартномада белгиланган муддатлар ва ҳажмларда хом ашё, материалларни етказиб бериш, тайёр маҳсулотларни олиб кетишда узилишлар бўлган ҳолларда, бажарилган ишлар учун ўз вақтида ҳисоб-китоб қилинмаганда, шунингдек ушбу шартнома бажарилмаслигининг бошқа барча ҳолларида Иш берувчи амалдаги қонун ҳужжатларига асосан моддий ва бошқача тарзда жавобгар бўлади.

5. Меҳнат шартномасини тўхтатиш

5.1. Ушбу меҳнат шартномасини тўхтатиш учун қуйидагилар асос ҳисобланади:

5.1.1. Томонларнинг келишуви.

5.1.2. Мазкур шартноманинг 1.1-бандида кўрсатилган ишларнинг бажариб бўлиниши.

5.1.3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 99-моддасида назарда тутилган асосларга кўра меҳнат шартномасининг Касаначининг ташаббуси билан бекор қилиниши.

5.1.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддасида назарда тутилган асосларга кўра меҳнат шартномасининг Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши.

5.2. Меҳнат шартномасининг тўхтатилиши томонларни шартнома бажарилмаганлиги ёки зарур даражада бажарилмаганлиги учун жавобгарликдан озод қилмайди.

6. Алоҳида шартлар

6.1. Ушбу меҳнат шартномаси шартлари томонлар учун мажбурий юридик кучга эга. Мазкур меҳнат шартномасига барча ўзгартириш ва қўшимчалар икки томонлама ёзма келишув билан расмийлаштирилади.

6.2. Мазкур шартномада назарда тутилмаган бошқа барча ҳолатларда томонлар Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига амал қилади.

6.3. Меҳнат шартномасини бажариш чоғида томонлар ўртасида келиб чиқадиган низолар амалдаги қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

6.4. Шартнома бир хил юридик кучга эга бўлган икки нусхада тузилди, унинг бир нусхаси Иш берувчида, иккинчи нусхаси Касаначида сақланади.

Томонларнинг имзолари:

Иш берувчи:

_____ (_____)

Юридик манзили: _____

М.Ў.

Касаначи:

_____ (_____)

Паспорт серияси _____№_____, _____

_____ берилган

(ким томонидан, қачон)

Яшаш жойи манзили _____

1.5. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш

77-§. Ходим ва иш берувчи ўртасида тузилганмеҳнат шартномаси тегишли равишда расмийлаштирилиши лозим. Бу ёзма равишда камида икки нусхада тузилганмеҳнат шартномаси ходим ва ишга қабулқилишҳуқуқи берилган мансабдор шахснинг имзоси билан тасдиқланишини англатади. Имзо ёнида имзо қўйилган сана кўрсатилиши шарт. Бунда мазкур меҳнат шартномасини ким биринчи бўлиб имзолаши кераклиги (ходим ёки корхонанинг мансабдор шахси) юридик аҳамиятга эга эмас. Аммо мансабдор шахснинг имзоси унинг ҳақиқийлигини тасдиқловчи корхона муҳри билан тасдиқланиши жуда муҳим.

Шартнома матни ҳеч қандайтўғрилаш, белгилаш, тузатишларни ўз ичига олмаслиги керак. Шартномада бўш, тўлдирилмаган қаторлар колмаслиги лозим. Улар бор бўлса, чизиқ тортиб қўйиш керак.

Ходимнинг талабита кўрамеҳнат шартномаси у биладиган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома билан тенг кучга эга бўлади (Ёзма равишда меҳнат шартномаси тузишбўйича тавсияларнинг бешинчи бўлими, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига 1-илова).

Ходим имзо қўйишдан олдин меҳнат шартномасининг мазмуни билан синчиклаб танишиб чиқиши ва унга киритилган ҳамма шартлар томонлар музокаралар жараёнида келишувга эришган шартларга мос келишига ишонч ҳосил қилиши керак.

Кўрсатилган тартибда расмийлаштирилган меҳнат шартномасининг бир нусхаси ходимга берилади ва у ўзида сақлаш учун қолдиради.

Агар иш берувчи уни беришни рад этса ёки унга киритилган шартлар томонлар келишган шартларга мос келмаса қандаййўл тутиш керак?

Ходимга маъқул келмайдиган меҳнат шартлари киритилган ёки унга томонлар келишиб олган шартлар киритилмаган тақдирда меҳнат шартномасини имзоламаслик керак.

Иш берувчининг ходимга меҳнат шартномасининг иккинчи нусхасини беришни рад этиши, кўпроқ ходим билан меҳнат муносабатлари ушбу шартномада кўрсатилганидан мутлақо бошқа шартларда ташкил қилиниши мўлжалланаётганидан дарак беради. Шу билан бирга, кўп ҳолатларда бу гўёки ходимнинг манфаатлари учун деб изоҳланади. Масалан, шартномада иш ҳақининг ҳақиқий миқдорини, у катта миқдорда тўланиши сабабли кўрсатиш мумкин эмас, каби.

Шуни билиш керакки, шунга ўхшаш ҳолатларда бундай таклифлар ходимнинг ва ҳатто иш берувчининг, яъни ушбу корхонанинг манфаатлари учун бўлиши мумкин эмас. Бунинг замирида фақат мазкур корхонанинг айрим мансабдор шахсларининг ўз манфаатини кўзлаб иш тутиши ётади. Бундай шартга кўниш - уларнинг шериги бўлиш ва ўзмеҳнатҳуқуқива кафолатларини ҳимоя қилиш жараёнини сезиларли равишда мураккаблаштириш демакдир. Амалиётда кўпинча

бу масалани ҳал қилишга, хар бир ходим ишга киришда маслахатлашиши мақсадга мувофиқбўлган корхона ходимларининг вакиллик органи ёки улар уюшмасининг сайлаб қўйилганбўлимлари ёрдам беради.

78-§. Функционал вазифалари пул ёки товар моддий бойликлар билан муомалада бўлишни назарда тутадиган ўн саккиз ёшга кирган шахсларни ишга қабулқилишда, иш берувчи меҳнат шартномасини тузишдан ташқари, улар билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш ва ёзма равишда расмийлаштиришни талаб қилишга ҳақли (231-§ 2-иловасига қаранг).

Шуни билиш керакки, иш берувчи тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишга ҳақли бўлган ходимлар тоифаси рўйхати ушбу корхонанинг жамоа шартномасида албатта белгиланиши шарт. Пул ёки товар қимматликлари билан бевосита муомала қилувчи ходимларнинг ишни биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий қилинишига рухсат бериладиган корхона бўлимлари рўйхатиҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Агар жамоа шартномасида бу рўйхатлар белгиланмаганбўлса-чи?

Бундай тақдирда, ҳатто ходим ҳақиқатан ҳам пул ёки товар моддий бойликлар билан муомала қилса ҳам, иш берувчи ходим билан тўлиқмоддий ёки жамоа моддий жавобгарлиги тўғрисида шартнома тузишга ҳақли эмас, чунки айнан шундай тартиб қонунда белгиланган (МК 203-моддаси учинчи қисми).

Айтилганлардан маълум бўлаяптики, иш берувчи тўлиқёки (жамоа) моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилаётган бўлса ишга кирувчи ходим жамоа шартномасида кўрсатилган рўйхат билан танишиб, иш берувчининг хатти-ҳаракатларининг қонунийлигига ишонч ҳосил қилиши мумкин. Агар бу рўйхатда у талабгор бўлаётган лавозим кўрсатилмаган бўлса ёки кўрсатилган бўлса-ю, ушбу лавозимнинг функционал вазифалари пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилишни назарда тутмаса ёки ходим ҳали ўн саккиз ёшга кирмаган бўлса, ишга кирувчи бундай шартнома тузишни рад этишга ҳақли.

Агар ишга кирувчи бу тартибдан бехабар ҳолда шундай шартнома тузишга рози бўлса-чи?

Юқорида кўрсатилган ходим мазкур шартноманитузишни рад этишга ҳакли бўлганҳолатларда тузилган индивидуал (жамоа) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома ҳакикий эмас деб эътироф этилади, шундай экан, у юридик кучга эга бўлмайди.

Ўз навбатида, агар ходим талабгор бўлаётган иш тўлиқ моддий (жамоа) жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишни рад этса, иш берувчи ҳам уни ишга қабулқилишни рад этишга ҳақлидир (40-§ га қаранг).

79-§. Ишга қабулқилишҳақида буйруқчиқариш. Амалиётда кўпчилик ходим ишга фақат тегишли буйруқ чикарилгандан кейин қабулқилинганҳисобланади деб нотўғри фараз қиладилар. Шуни билиш керакки, буйруқнинг асосий вазифаси - бу корхонанинг мансабдор шахслари (бевосита бошлиқ, кадрлар хизмати, бухгалтерия ходимлари ва бошқалар) томонидан меҳнат шартномасининг ушбу ходимга дахлдор барча шартларининг тегишлича бажарилишини таъминлашдир. Булар қуйидагилар: унга иш жойини тақдим этиш,

махсус кийим-кечак, зарур асбоб-ускуналар бериш, меҳнат дафтарчасига ёзувлар киритиш, иш вақтининг табель ҳисобини юритиш, иш ҳақини ҳисоблаш ва ҳ.к. Ходим билан тузилганмеҳнат шартномаси буйруқчиқариш учун асос ҳисобланади. Шу билан боғликҳолда МК 82-моддасининг тўртинчи қисмибуйруқмеҳнат шартномаси шартларига мос келишини, унинг мазмуни эса меҳнат шартномасининг у ёки бу шартини бажариш учун масъул бўлган корхонанинг мансабдор шахсларига қўйиладиган зарур талабларни ўз ичига олишини талаб қилади.

Иш берувчи ходимга ишга қабулқилиш ҳақидаги буйруқнусхасини бериши шартми?

МК иш берувчига бундай мажбуриятни юкламайди, аммо ходим бу буйруқ билан албатта тилхат олиниб таништирилишини талаб қилинади (МК 82-моддасининг бешинчи қисми). Ходим буйруқ билан танишиб, унда ўрин олган талаблар меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ келишига ва унинг шартларини бажаришга йўналтирилганлигига ишонч ҳосилқилиши керак.

Буйруқнинг намунавий шакли билан қаерда танишиш мумкин?

Кўпчилик кадрлар бўлими ходимларини бу савол қизиқтириши табиийдир. Таъкидлаш жоизки, буйруқнинг шакли бўйича қонунчиликда талаб мавжуд эмас. Буйруқнинг мазмуни меҳнат қонунчилигига, корхонанинг ички ҳужжатларига ва меҳнат шартномасига мос бўлиши шарт. Буйруқнинг ёзилиши уни тайёрлаётган шахсга ва бутун корхонага учун қулай ва тушунарли ёзилиши мақсадга мувофиқ.

Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ ҳамда меҳнат дафтарчасига киритиладиган ёзув намунаси

Буйруқ намунаси	Меҳнат дафтарчасига киритиладиган ёзув	Изоҳ
ABDULLAEV SHAVKAT RASHIDOVICH (Абдуллаев Шавкат Рашидович) 2018 йил 1 майдан назоратчи лавозимига ягона тариф сеткасининг (ЯТС) 5-разряди бўйича меҳнат ҳақи билан қабул қилинсин. Асос: 01.05.2018 йилдаги тузилган меҳнат шартномаси.	Назоратчи лавозимига қабул қилинди	Паспортда Ф.И.Ш. лотин алифбосида ёзилгани учун, буйруқда ходимнинг Ф.И.Ш. аввал лотин ҳарфларида, сўнгра кириллица ҳарфларида ёзилиши керак. Бундай тартиб лотин ҳарфларида буйруқ тайёрланадиган ташкилотлар учун қўлланилмайди. “Лотин ёзувига асосланган ўзбек алифбосини жорий этиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг 02.09.1993 йилдаги № 931-XII-сонли Қонунига қаранг.
Корҳона раҳбари Ф.И.Ш. _____измо		Буйруққа ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган ёки махсус ваколатга (ишончнома ёки меҳнат муносабатларини юритиш ваколати юклатилган) эга бўлган шахс имзо чекади.
Мазкур буйруқ ва корхонанинг ички ҳужжатлари билан		Буйруқнинг бу қисми МКнинг 82-моддаси иккинчи қисмига асосан

танишдим _____ (имзо)		тилхат деб номаланади. Бу қисмда ишга кираётган шахс буйруқнинг матни меҳнат шартномасига тўғри келишини текширади ҳамда корхонадаги ички ҳужжатлар (жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби қоидалари, лавозим йўриқномалари ва бошқа) билан танишиб, имзо чекади.

1.6 Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзувлар киритиш

80-§. Ходимнинг меҳнат дафтарчасига барча ёзувлар Меҳнат кодексида, Адлия вазирлиги томонидан 29.01.1998 йилда 402-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги йўриқнома (кейинги ўринларда -Йўриқнома) ва бошқа норматив-ҳуқуқийҳужжатларда назарда тутилганқоидалар бўйича киритилади.

Ходимнинг меҳнат дафтарчаси эски намунада бўлса-чи?

Бунинг аҳамияти йўқ.Ходимларга берилган ҳамма намунадаги, жумладан, олдинги даврларда амалда бўлганмеҳнат дафтарчалари ҳозирги даврда ҳамўз кучида қолишда давом этади. Фақат уларга ёзувлар киритиш ҳозирги амалдаги қоидалар бўйича бажарилиши шарт.

Хозирда қонунчиликга номувофиқ бўлган меҳнат дафтарчалари бўйича турли зиддиятли муаммолар юзага келмоқда. Бу масалани қандай тўғри ҳал қилса бўлади?

Сиз кўтарган масала ҳақиқатдан ҳам долзарб масала бўлиб қолмоқда. Баъзан иш берувчилар ва ишга биринчи маротаба кирувчилар белгиланган тартибга мос келмайдиган меҳнат дафчарларини юритмоқдалар. Бу турдаги меҳнат дафчарлари республикамизнинг турли савдо ва бошқа турдаги ташкилотлар томонидан ноқонуний равишда сотилиши кўзга ташланмоқда. Фикримизча, бундай ноқонуний ҳаракатларни назорат қилиш ва тугатиш вақти етиб келди. Шуни билиш зарурки, иш берувчи ҳам, ишга кирувчи шахслар ҳам меҳнат дафтарчаларини юритиш тартибига риоя қилиши зарур.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 06.07.1995 йилдаги “Ўзбекистон Республикасида янги меҳнат дафтарчаларини жорий қилиш тўғрисида”ги 258-сонли қарорига асосан меҳнат дафтарчаларининг намунаси тасдиқланган. Мазкур қарорга кўра меҳнат дафтарчалари Меҳнат вазирлиги (мазкур қўлланма ёзилиши даврида вазирликнинг номланиши Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги деб номланади) томонидан тарқатилиши кўзда тутилган.

Агар мазкур қарор талабларига мос келмайдиган меҳнат дафтарчалари юритилаётган бўлса, уларни дарҳол қонунчиликга тўғри келадигани билан алмаштирилиши ва унга олдинги меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар киритилиши хозирда ишлаётган корхона мутассади шахсларига (кадрлар бўлими) га юклатилади.

Агар ходим биринчи марта ишга кираётган ва меҳнат дафтарчаси умуман йуқбўлса-чи?

Бундай ҳолда ходим биринчи марта меҳнат шартномаси тузган иш берувчи 5

кун муддатдан кечиктирмай унга ҳозир амалда бўлган намунадаги меҳнат дафтарчаси юритиши ва ходимдан унинг Ўзбекистан Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 фоизи миқдоридаги баҳосини ундириб олиши керак.

Иш берувчи ходимнинг биринчи марта ишга кираётганига қандайдир далиллар тақдим этишини талаб қилишгаҳақлими?

Йўқ,ҳақди эмас. Меҳнат дафтарчаси - бу ишга кириш учун «рухсатнома» эмас (илгари шундай ҳисобланган), балки ходимнинг меҳнат стажи борлигини тасдиқловчи асосий ҳужжат (33-§ га қаранг). Шунинг учун агар ходим ишга киришда илгари ишлаганлигини яширса ва шу сабабдан унга бошқамеҳнатдафтарчаси юритилса, у биринчи навбатда, келгусида ўзининг умумий иш стажини ҳисоблаш ва унинг муддати билан боғлиқ имтиёзларни беришда мураккабликларни юзага келтириб, «ўзига ўзи зиён етказади», дейиш мумкин.

Меҳнат дафтарчасига ёзувларни тўғри киритиш муҳим амалий аҳамиятга эга, чунки унга киритилган у ёки бу маълумотлардаги ҳаттокичкина чалкашликлар ҳам кейинчалик ходимнинг ўзи учун жиддий қийинчиликларни келтириб чиқариши мумкин. Айнан шунинг учун бу ёзувлар билан танишиб чиқишда ходим синчков бўлиши керак. Нотўғри ёки ноаниқ ёзув аниқланган тақдирда уни амалдаги талабларга мувофиқтўғрилашни катъий талаб қилиш лозим, бундай тузатишлар фақат ушбу ёзувни киритган иш берувчи томонидан киритилиши ва тасдиқланиши мумкинлигини (биринчи бетдаги ёзувлардан ташқари) эсдан чиқармаслик ва ҳисобга олиш лозим. Агар ёзувларни киритишда йўлқўйилган хато ўзвақтида аниқланмаса, бундай талаб уларни тўғрилаш тадбирини сезиларли равишда мураккаблаиштиради, ҳаттоқонунҳужжатлари иш берувчига бу масалада ходимга нима қилиб бўлсаҳам ёрдам бериш мажбуриятини юклаганини ҳисобга олиш зарур (Йўриқноманинг 2.4-банди).

Ходим, биринчи навбатда, меҳнат дафтарчасида унинг биринчи бетида ёзиладиган ходимнинг ўзи ҳақидаги маълумотлар тўғрикўрсатилганлигига ишонч ҳосилқилиши лозим. Масалан, ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми паспорт, у бўлмаганда эса -туғилганликҳақидаги гувохнома ёзувларигааниқ мос келиши керак. Агар паспортда отасининг исми кўрсатилмаган бўлса, ҳатто у қолган барча ҳужжатларида (масалан, маълумоти тўғрисидаги ҳужжатларда) кўрсатилган ёки хаётда ходимга исми ва отасининг исми билан мурожаат қилингантақдирдаҳам уни, шунингдек, меҳнатдафтарчасидаҳамкўрсатмаслик керак.

Паспорт (туғилганликҳақидаги гувоҳнома) маълумотлари ҳамда араб рақамлари билан қуйидаги тартибда ёзиладиган туғилган санаси мос келиши керак: «06.08.1989 йил» ёки «06 август 1989 йил».

Маълумоти, касби, мутахассислиги тўғрисидаги маълумотлар ҳам иш берувчига тақдим қилинган маълумот тўғрисидаги ҳужжат ёки бошқа тегишлича расмийлаштирилган ҳужжатларга мос келиши шарт.

Агар, масалан, турмушга чиқандан сўнг ходимнинг фамилиясиўзгарса-чи?

Нафақат фамилия, балки биринчи бетга киритилган барча бошқа ёзувлар (маълумоти, касби, мутахассислиги ва ҳ-к.) ўзгарганида, охирги иш жойи бўйича иш берувчи олдинги ёзувнинг устидан бир чизиқ тортиб ўчириши ва ходим берган тегишли ҳужжатларга (масалан, никоҳҳақидаги ёки унинг бекор қилинганлиги ҳақидаги гувоҳнома, янги маълумоти тўғрисидаги ҳужжат ва ҳ.к.) асосан тегишли ҳужжат тартиб рақами ва берилган санасидан кўчирма олиб, янги маълумотларни

киритиши керак (Йўриқноманинг 2.11-банди).

Меҳнат дафтарчасига ишга қабулқилиш, бошқа ишга ўтказиш, меҳнат муносабатларини бекор қилиш ва бошқалар ҳақидаги ёзувлар (шу жумладан, унга ходимнинг илтимосига кўра киритиладиган ёзувлар)ни тўғри киритиш ушбу китобнинг бошқабўлимларида ҳам шарҳланади. Масалан, ўриндошлик асосидаги иш ҳақидаги ёзувларни киритиш тартиби (75-§ га қаранг), бошқа ишга вақтинчалик ўтказиштўғрисида (89-§ га қаранг) ва ҳ.к.

Агар меҳнат дафтарчаси иш даврида сақлаш учун иш берувчига берилса, ходим бу ёзувларни қай тарзда текшириши мумкин?

Йўриқнома бу жиҳатдан ҳам иш берувчига бир қатор талаблар қўяди, жумладан:

меҳнат дафтарчаси биринчи марта тўлдирилгандан сўнг уни ходимга бериши шарт, ходим биринчи бетда ўзи ҳақидаги маълумотларнинг тўғри киритилганлигини ўз имзоси билан тасдиқлайди (Йўрикноманинг 2.10-банди);

меҳнат дафтарчасига кейинги киритилган ҳар бир ёзув билан унинг эгасини иш берувчи 3 кунлик муддат ичида шахсий варақада имзо қўйдириб таништириши шарт (Йўриқноманинг 2.3-банди).

Бу ҳолда ушбу варақадаги ёзув меҳнат дафтарчасидаги ёзувларга мос келиши керак.

Бу варақа нимани ифодалайди?

Бу ходим ҳақидаги барча зарур маълумотлар киритиладиган идоралараро намунавий шакл (Т-2). Бу варақда меҳнатдафтарчасида кўрсатилган маълумотлардан ташқари, ходимнинг паспортида келтирилган маълумотлар (миллати, туғилган жойи, ходимнинг яшаш манзили, оила аъзолари) ва паспорт маълумотлари (серияси, тартиб рақами, ким томонидан ва қачон берилганлиги), шунингдек, ҳарбий ҳисобда туриши ҳақидаги маълумотлар ҳам киритилади. Шу билан бирга, бу маълумотлар кейинчалик ўзгарганида (масалан, яшаш жойи ва ҳ.к.), ходим бундан иш берувчини хабардор қилиши шарт.

Бундан ташқари, ушбу варақага меҳнат ва бошқа турдаги таътилларни бериш ҳақидаги, меҳнат дафтарчасига ёзувлар киритиш ҳақидаги, ходимни рағбатлантириш ва интизомий жазога тортиш ҳақидаги ва иш жараёнида пайдо бўладиган бошқа масалалар тўғрисидаги маълумотлар киритилади.

1.7. Меҳнат шартномаси шартларини ўзгартириш

81-§. 50-§ мазмунидан билдикки, томонлар келишувга эришган ва меҳнат шартномасига киритган меҳнат шартлари меҳнат шартномаси шартларига айланадиҳамда умумий қоидага кўра, уларни фақат**ходим ва иш берувчининг икки томонлама розилиги билангинаўзгартириш мумкин.**

Бу умумий қоидақандайдир истисноларга йўлқўядими?

Ҳа, МК бу қоидага ҳам бир қатор истисноларни назарда тутади. Шу билан бирга, уларнинг бир нечтаси истисно тариқасида ходимнинг манфаатларига, бошқалари - иш берувчининг манфаатларига йуналтирилган. Бошқача айтганда, МК ходим, томонлар меҳнат шартномасини тузишда келишган шартларни ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлибўлган, шунингдек, иш берувчи уларни ходимнинг розилигисиз ўзгартиришга ҳақли бўлган муайян ҳолатларни белгилаб

беради. Шу билан бирга, улар фақатқонунда катъий белгиланган тартибда ўзгартирилиши мумкин.

82-§. Аввалига **ходим меҳнат шартномасининг айрим шартларини ўзгартиришни талаб қилиш ҳуқуқига эга бўлган,** иш берувчи эса шунга мувофиқ унинг талабларини қондириши шарт бўлган умумий қоидадан истисно ҳолатларни кўриб чиқамиз. Қонун бундай ҳуқуқни, асосан, ижтимоий ҳимояга муҳтож ходимларга беради. Уларга, биринчи навбатда, қуйидагилар киради:

ишлаётган ҳомиладор аёллар;

ишни болалар парвариши билан бирга қўшиб олиб борадиган ходимлар;

ишни ўқув юртларида таълим олиш билан бирга қўшиб олиб борадиган ходимлар;

ишлаётган ногиронлар;

меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив-ҳуқуқийҳужжатлар билан у ёки бу имтиёзлар белгиланган бошқа тоифадаги ходимлар.

Кўрсатибўтилган ходимларга ушбу тоифадаги ходимлар учун тегишли имтиёзлар белгиланган меҳнат шартномаси шартларини ўзгартиришни талаб қилишҳуқуқиберилган.

Аниқлик киритиш учун бир нечта мисолларни кўриб чиқамиз.

1. Улардан бирини МК 229-моддаси назарда тутади, яъни унинг талаблари иш берувчига ҳомиладор аёлларнинг ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларнинг уларга тўлиқсизиш куниёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаш тўғрисидаги илтимосини қондириш мажбуриятини юклайди. Иш берувчи оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлганбошқа барча ходимларнинг ҳам шундай илтимосини, агар бундай парвариш қилиш зарурияти тиббий хулоса билан тасдиқланган бўлса, қондиришга мажбур.

2. МК 236-моддаси ҳам ишни икки ёшга тўлмаган боласини парвариш қилиш билан бирга олиб борадиган ходимларга нисбатан иш берувчининг шундай мажбуриятини назарда тутади. Уларнинг илтимосига кўра иш берувчи уларга дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффус билан бирга болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар белгилашга мажбур. Шу билан бирга, қўшимча танаффуслар вақти учун, иш вақти сингари ҳақтўлаши шарт (118-§ га қаранг).

Гап ишлаётган икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ҳақида кетаяптими?

Йўқ, фақат оналар ҳақидагина эмас. Белгиланиши оналарнинг имтиёз ва кафолатлари билан боғлиқбўлганқўшимча танаффуслар, тўлиқсиз иш куни ёки бошқамеҳнат шартлари отага ҳам, агар у болани онасисиз тарбиялаётган бўлса, шунингдек, бу болани ҳақиқатда парвариш қилаётган буви, бобо ва бошқаҳамма қариндошларга ҳам белгиланади.

3. МК 251-моддасига мувофиқ, умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли ўқиётган ходимлар учун. Уларнинг илтимосига кўраиш берувчи ўқувйилидаврида уларга қисқартирилган иш ҳафтаси муддати (бир иш кунидан кам бўлмаган,қишлоқ жойларда - икки иш кунидан камбўлмаган) ёки ҳафта давомида қисқартирилган иш кунлари белгилашга мажбур (161-§ га қаранг).

4. МК 218-моддасига мувофиқ, иш берувчи ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра

енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш талабини тиббий хулосага мувофиқвақтинча ёки муддатини чекламай ана шундай ишга ўтказиб, бажариши шарт (87-§ га қаранг).

5. Ходимга ногиронлик белгиланган кундан бошлаб (камида иккинчи гуруҳ), иш берувчи у билан илгари келишилган меҳнат шартларини ўзгартириши ва унга қуйидагиларни белгилаши шарт:

меҳнатга хақтўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати;

ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил (МКнинг 220-моддаси).

Бундан ташқари, иш берувчи бошқамеҳнат шартларини ҳам (масалан, хизмат сафарига юборишдан, тунги ишларга жалб қилишдан озод қилиш ва ҳ. к.)ТМЭК тавсияларига мувофиқлаштириши шарт. Шу билан бирга, иш берувчи кўрсатибўтилган меҳнат шартларини ушбу ногирон унга тегишлича мурожаат қилган-қилмаганлигидан катъи назар, таъминлашга мажбур.

Бундан чиқди, қолганлар тегишли ариза билан мурожаат қилишлари лозимми?

Ҳақикатдан тўғри. Шу билан бирга, ходимнинг шундай илтимосидан иборат аризасини иш берувчи у берилган кундан бошлаб уч кун муддатдан кечиктирмай кўриб чиқиши ва жавоб (ижобий ёки салбий) бериши шарт. Бунинг устига, ходимнинг илтимоси қондирилмаган тақдирда, унга рад этишнинг сабабини маълум қилиши шарт (МКнинг 90-моддаси).

Бошқабўлимларда янада батафсил кўриб чиқиладиган, у ёки бу имтиёзларга эга қолган барча ходимлар худди шундай тартибда иш берувчи билан меҳнат шартномасида илгари келишилган шартларни мослаштиришни талаб қилишга ҳақлидирлар.

83-§. Ўз навбатида, **иш берувчи ҳам ходим билан тузилганмеҳнат шартномаси шартларини унинг розилигисиз ўзгартиришга ҳақли.**

Шу билан бирга, бундай ҳуқуқ иш берувчида фақатқонун билан белгиланган ҳолатларда ва тартибда пайдо бўлади.

Жумладан, агар ушбу корхонада МКнинг 89-моддасида кўрсатилганидек технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) хажмининг қисқариши зарурияти юзага келса, иш берувчи меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли. Масалан, корхонада янги асбоб-ускуналар, янги техника жорий қилинганда ёки бошқа хомашёдан фойдаланиш, бошқа маҳсулот ишлаб чиқариш учун технологияни ўзгартириш ёки топшириқ режасини камайтириш ёхуд ошириш тақозо қилинганда ва ҳ.к.

Табиийки, корхонада бундай ишлаб чиқариш чора-тадбирлари амалга оширилаётганда, ишлаб чиқаришга янги мутахассислар ёки жуда юқори ёхуд мутлақо бошқа малакадаги мутахассисларни жалб қилиш зарурияти туғилади, корхона иш режими, меҳнатга ҳақтўлаш тизими ўзгартирилиши мумкин ва ҳ.к. Ўз навбатида, буларнинг барчаси, шунга мувофиқ, ходимлар сонини қисқартириш ёки ошириш, ходимларнинг функционал вазифаларини қисман бекор қилиш ёки аксинча, уларга қўшимча янги функционал вазифалар юклаш (меҳнат вазифаларини ўзгартириш), уларнинг иш режими, иш ҳақи миқдори, олдинги имтиёз ва

кафолатларини ҳамда бошқамеҳнат шартларини ўзгартиришга олиб келиши мумкин.

Аммо, корхонада агар бундай чора-тадбирлар ўтказилмаса, иш берувчининг шартнома шартларини ходимнинг розилигисиз ўзгартиришга йўналтирилган хатти-ҳаракатлари (масалан, ишлаб чиқариш таннархини пасайтириш мақсадида ходимларнинг иш ҳақи миқдорини камайтириш) ғайриқонуний деб эътироф этилади. Шунинг учун бу борада низо юзага келган тақдирда, иш берувчи бу низони кўриб чиқувчи органга ишончли далилларни, биринчи навбатда, корхонада МКнинг 89-моддасида кўрсатилган у ёки бу чора-тадбирлар ўтказилаётгани ҳақида, шунингдек, бу ҳолда қонун билан белгиланган меҳнат шартларини ўзгартириш тартибига риоя қилинаётгани тўғрисида далиллар келтириши шарт.

У қандай тартибга риоя қилиши шарт?

Иш берувчи шахсан ҳар бир ходимни улар билан илгари шартлашилган меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Шу билан бирга, бундай огоҳлантириш у янги меҳнатшартлари жорий қилинишидан камида икки ой олдин бериши керак.

Агар ходим иш берувчи таклиф қилган янги шартларда ишни давом эттиришга эътироз билдирса, буни тегишлича ариза бериш йўли билан маълум қилиши лозим. Бундай ҳолатдамеҳнат муносабатлари давом этади.

Агар ходим янги шартларда ишлашни рад этса, иш берувчи огоҳлантириш эълон қилинган кундан бошлаб икки ой муддат давомида у билан меҳнатшартномасини бекор қилишга ҳақли (уни бекор қилишнинг аниқ тартиби 301-§ да келтирилган).

Меҳнат шартномасига тез-тез ўзгартиришлар киритилади. Бундай ҳолатда ҳам иш берувчи меҳнат шартномасига тегишли ўзгартириш киритиш учун ходимнинг розилигини олиши шартми?

Агар меҳнат муносабатлари жараёнида МКда ёки корхонанинг локал ҳужжатларида меҳнат шартлари ўзгарса, бу улар, албатга, меҳнат шартномасига тегишли ўзгартишлар киритишга олиб келишини умуман англатмайди. Ҳаммаси томонлар меҳнат шартномасини тузишда нима ҳақида ва қандай келишганларига боғлиқ.

Бу саволга жавоб бериш учун аввалига меҳнат шартномасининг намунавий вариантининг (49-§ 1-иловаси) 2.10-банди мазмунига мурожаат қиламиз, унда шундай кўрсатилган: *«Ходимга ва Иш берувчига ушбу Шартномада назарда тутилганмеҳнат шартларидан ташқари, меҳнатҳақидаги қонунва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган меҳнат шартлари жорий қилинади».*Бундай ҳолатда ҳам униси, ҳам буниси уларга ўзгартирилгунга қадар ва ўзгартирилгандан кейин ҳам риоя қилиши шарт, чунки ҳар қандайҳолатда улар шу номда, яъни меҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган меҳнат шартлари бўлиб қолишда давом этади. Шунга мувофиқмеҳнат шартномасига ҳамқандайдирўзгартишлар киритиш талаб қилинмайди.

Фақат агар томонлар меҳнат шартномасида меҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган у ёки бу шартни аниқлаштирган тақдирда, иш берувчи умумий қоидага риоя қилиши шарт. Яъни, меҳнат шартномасида шартлашилган ҳар бир меҳнат шартини, жумладан, меҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган шартларнинг бирини ўзгартиришда

ходимнинг розилигини олиш керак.

Аниқлик киритиш учун мисол сифатида ходимнинг иш вақти тўғрисидаги шартни кўриб чиқамиз.

Мисол учун, бир ходим билан меҳнат шартномасида индивидуал иш вақти режими шартлашилган, бошқаси билан эса томонлар у ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган иш вақти режими бўйича ишлашига келишганлар.

Биринчи ҳолатда, ушбу меҳнат шартини ўзгартириш учун иш берувчи ходимнинг розилигини олиши шарт, чунки унинг иш режими бевосита меҳнатшартномасида белгиланади.

Иккинчи ҳолатда, ҳаттокорхонанинг Ички меҳнат тартиби қоидаларида иш режимига тегишли ўзгартишлар киритилган бўлсаҳам, бу меҳнат шартномасига ўзгартишлар киритишни талаб этмайди, шундай экан, ходимнинг розилигини ҳам талаб килмайди. Бу шу билан изоҳланадики, ушбу ходим меҳнат шартномаси шартига мувофиқ, аввалгидек мазкур корхона Қоидалари билан белгиланган (ўзгартишлар билан бўлсада) иш вақти режими бўйича ишлаши шарт.

Бу масаланинг шунчалик батафсил шарҳланиши ходимнинг иш берувчи билан меҳнат муносабатлари жараёнида ходим учун муҳим аҳамиятга эга бўлганмеҳнат шартларини шартлашиб олиши ва меҳнат шартномасида қайдқилишлари қанчалик муҳимлигини чуқур англаши зарурияти билан изоҳланади.

84-§. Таъкидлаб ўтилганидек, меҳнатвазифасиҳақидаги шарт, яъни муайян мутахассислик, малака ёки лавозим ҳақидаги шарт меҳнат шартномасининг асосий шартларидан бири ҳисобланади (55-§ га қаранг). Амалиётда бу шартни ўзгартириш турли вариантларда, биринчи навбатда, қуйидаги курининшларда рўй беради:

ходимга бошқа мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича иш топшириш;

ходимнинг асосий функционал вазифаларига қўшимча равишда бир неча касбда (лавозимда) ишлаш, хизмат кўрсатиш доирасини, бажариладиган иш ҳажмини ошириш тартибида бошқа функционал вазифалар юклаш;

олдин меҳнат шартномасида шартлашилган иш ҳажмини камайтириш;

меҳнат шартномасида шартлашилган меҳнат вазифаларини ўзгартиришнинг бошқа вариантлари.

Шуни билиш керакки, меҳнат вазифалари ҳақидаги шартларни ўзгартиришни, у қандай кўринишда амалга оширилмасин, меҳнатқонунчилигимеҳнат шартларини ўзгартириш сифатида эмас, доимий ёки вақтинча бўлиши мумкин бўлганбошқа ишга ўтказиш деб қаралади.

1.7.1. Бошқа доимий ишга ўтказиш

85-§. Бошқа доимий ишга ўтказишга фақат ходимнинг розилиги билан ва фақат бир корхона доирасида йўлқўйилади. Шуни билиш керакки, бу қоидаҳеч қандай истисноларга эга эмас. Шунинг учун агар ходим ишни бошқа корхонада (ҳатто у бир бирлашма таркибида бўлсаҳам) давом эттириш таклифини қабулқилса, у мазкур корхона (иш берувчи) билан меҳнат шартномасини ўзташаббуси билан (МКнинг 99-моддаси) ёки томонларнинг келишувига кўра (МК 97- моддасининг 1-банди) бекор қилиши ҳамда бошқа корхона (иш берувчи) билан янгитдан меҳнат шартномаси тузиши керак.

Бир корхона доирасида бошқа доимий ишга ўтказишга келсак, у қоидага биноан ходимнинг илтимосига кўра амалга оширилади.

Бунинг учун ходим тегишли ариза бериши ва иш берувчининг розилигини олиши керак. Шундан сўнг томонлар илгари тузилганмеҳнат шартномасига зарур ўзгартишларникиритишади, олдинги меҳнат шартномаси шартлари жиддий равишдаўзгарганда эса, янги меҳнат шартномаси тузиш мумкин.

Бошқа доимий ишга ўтказиш зарурияти бошқа вазиятлар сабабли, масалан, ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларибўйичаишни давом эттириш имкони йўқлиги (яъни, олдинги иш бўйича меҳнат муносабатлари сақланиши мумкин бўлмаганда) билан юзага келиши мумкин. Шу билан бирга, агар бундай вазият объектив (иш берувчи ва ходимга боғлиқ, бўлмаган) сабабларга кўра юзага келса, бу ҳолда ходимни бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг мажбурияти бўлиб ҳисобланади.

Қонун ҳужжатларида бу объектив сабаблар белгилаб қўйилганми?

Ҳа, улар МК 92-моддасида кўрсатилган бўлиб, унда шундай белгиланганки, агар олдинги иш бўйичамеҳнат муносабатларини қуйидагилар билан боғлиқ равишда давом эттиришнинг имкони бўлмаса, ходимга ўрнатилган тартибда бошқа иш таклиф этилиши керак:

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

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;

корхонанинг янги мулкдорининг қарори билан ушбу корхонанинг аввалги раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош ҳисобчиси (бош ҳисобчи лавозими бўлмагантақдирда - унинг вазифасини амалга оширувчи ходим) билан меҳнатшартномаси бекор қилиниши;

илгари шу ишни бажарган ходимнинг олдинги ишига тикланиши.

Кўрсатилган ҳолатларда иш берувчи ҳар қандай ишни таклиф қилиши мумкинми?

Йўқ, МК 92-моддасининг иккинчи қисми иш берувчига буни белгиланган тартибда бажариш мажбуриятини юклайди. Масалан, агар кўрсатибўтилган сабаблар мавжуд бўлганида ходимнинг ўзмеҳнат вазифалари бўйича ишни давом эттириши мумкин бўлмаса, иш берувчи, биринчи навбатда ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишга ўтишни таклиф қилиши шарт. Ва фақат ушбу корхонада тегишли мутахассислик ва малака бўйича иш бўлмаган тақдирда ходимга корхонада мавжуд бошқа иш таклиф қилиниши керак.

Малакаси етарли эмаслигиоқибатида ёки соғлиғи ҳолатига кўра эгаллаб турган лавозимига (бажараётган ишига) номувофиқбўлишибилан боғлиқ равишда меҳнат муносабатларини давом эттириш мумкин бўлмаган тақдирда, бошқа ишга ўтказишнинг бирмунча ўзгача тартиби амалга оширилади.

Бундай ҳолатда ишга жойлаштириш тартиби унинг бажараётган ишига номувофиқлигининг сабабига боғлиқ. Агар номувофиқликка малакаси етарли эмаслиги сабаб бўлса, ходимга кам малака талаб этиладиган, аммо ўз мутахассислиги бўйича, у бўлмаган тақдирда эса - бошқаиш таклиф этилиши керак. Масалан, 5-разрядли чилангарга қуйироқ разряддаги чилангарлик иши таклиф этилиши лозим.

Агар ходимнинг номувофиқлиги соғлиғи ҳолати сабабли бўлса, унга тиббий хулоса (ТМЭК ёки ТМК хулосаси)га биноан бажариши мумкин бўлган иш таклиф қилиниши шарт. Тиббий хулосага мувофиқ ходимга муайян мутахассислик ва малакадаги ишни эмас, фақат олдинги меҳнат шартларидаги ишни бажариш тўғри келмайдиган ҳолатлар ҳам эҳтимолдан холи эмас. Бундай ҳолатда ходимга худди шу мутахассислик ва малакадаги, аммо тиббий тавсияларга мувофиқ шартлардаги ишни таклиф қилиш керак.

Масалан, ходимга иссиқ цехда ишлаш тўғри келмайди. Ушбу корхонанинг оддий меҳнат шароитларидаги бўлимларида ҳам худди шундай иш бўлиб, соғлиғиҳолатига кўра иссиқ цехда ишлашга номувофиқ деб эътироф этилган ходимга ушбу иш таклиф этилиши шарт. Ва фақат агар ходим унга ўтишни рад этган тақдирдагина унга корхонада мавжуд бошқа ишни таклиф қилиш мумкин.

Агар корхонада ҳеч қандай бўш иш йўқ бўлса-чи?

Йўқ бўлса, «мухокама қилиш ҳам йўқ» деган гап бор. Бундай ҳолатда қонун ҳужжатлари иш берувчини ушбу ходимни бошқа ишга ўтказиш мажбуриятидан озод қилади. Яъни, ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мос келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин. Шунга эътибор каратиш муҳимки, бу қоидаҳомиладор аёлларга ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, улар билан меҳнат шартномаси корхона тугатилиши билан боғлиқ равишда ва шартнома муддати тугаши билан боғлиқ равишда бекор қилинганда жорий этилмайди (бу ҳақда батафсил 297-§ да келтирилган).

Аммо иш берувчи бўш иш ўринлари борлигини ходимдан яшириши мумкин-ку?

Бу мумкин эмас, чунки ушбу масала бўйичамеҳнат низолари юзага келганида, иш берувчи ходим кўрсатилган ишга ўтказишдан бош тортгани ёки бундай иш корхонада йуқлиги ҳақида ишончли далилларга эга бўлиши ва бу ҳақда судга маълумот тақдим этиши шарт.

Шунингдек, агар корхонада ходимнинг мутахассислиги ва ма- лакасига мувофиқ иш борлиги, ходимга эса, у бош тортган бошқа мутахассислик ва малака бўйича ишга ўтказиш таклиф қилинганлиги аниқланса, ишга жойлаштириш ҳақидаги шарт бажарилмаган деб ҳисобланади. Суд ушбу сабабга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб эътироф этади ва ходимни олдинги ишига тиклайди (Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори 42-банд).

1.7.2. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш

86-§.Умумий қоидага биноан (МКнинг 93-моддаси) **вақтинча бошқа ишга ўтказишга,** худди доимий сингари, фақат ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра йўл қўйилади. Ўтказиш муддати тугагандан сўнг иш берувчи ходимга олдинги ишини бериши шарт.

Бироқ,доимий ишга ўтказиш тартибидан фарқли равишда, вақтинча ишга ўтказиштомонларнинг тегишлича келишувисиз бўлиши мумкин. Яъни, қонун билан қатъий тартибга солинган муайян ҳолатлар мавжуд бўлганда, ходим вақтинча бошқа ишга ўтказишни талаб қилишга ҳақли, иш берувчи эса унинг илтимосини

қондиришга мажбур. Ёки аксинча, иш берувчи вақтинча бошқа ишга ўтишни талаб қилишга ҳақли, ходим эса бу талабни бажаришга мажбур. Бундай ҳолатларни батафсилроқ кўриб чиқамиз.

87-§. Иш берувчи қуйидаги шахсларнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимосини қондириши шарт:

1. **Ҳомиладор аёллар,** иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормаларини камайтириши ёки уларни енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиши шарт (МКнинг 226-моддаси).

Агар корхонада енгилроқ ишга ўтказиш имконияти бўлмаса, иш берувчи кўрсатиб ўтилган аёлларнинг бундай илтимосини рад этишга ҳақлими?

Йўқ, ҳақли эмас. Нафақат корхонада енгилроқ иш бўлмаганида, балки бошқаҳар қандай ҳолатларда ҳам. Бундай ҳолларда қонунҳужжатлари иш берувчига ҳеч қандай муқобилликлар тақдим этмайди. Шунингдек, енгилроқ ишга ўтказишҳақидаги масала ҳал қилингунга қадар у ҳомиладор аёлларни, ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиши лозим.

2.**Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар**нингилтимоси бўйича уларнинг аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилиши шарт (МКнинг 227-моддаси).

Бу ишларни бажаришнинг бутун даври мобайнида 1 ва 2-бандларда кўрсатилган аёлларга олдинги иши бўйичаўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

3. Тиббий хулосага мувофиқ**соғлиғи ҳолатига кўра** енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож бошқа ходимлар ҳақида (МКнинг 218-моддаси, 208-§ га қаранг).

Юқорида кўрсатилганлардан ташқари, иш берувчининг ходимни вақтинчабошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги шунга ўхшаш мажбурияти ушбу корхонанинг жамоа шартномасида бошқа узрли сабаблар мавжуд бўлганҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин. Бундай сабаблар рўйхати ва бундай ўтказишда ишҳақи тўлаш тартиби ҳам жамоа шартномасида белгиланади. Аммо, қонунҳужжатларида назарда тутилганҳолатлардан фарқли равишда бундай ўтказиш мажбурияти иш берувчига фақат корхонада шундай иш бор бўлган тақдирдагина (шуни ҳисобга олиш лозим) юкланиши мумкин.

88-§. Қандай ҳолатларда иш берувчи ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга ҳақлиэканлигини билиш ҳам жуда муҳим.

МКнинг 95-моддасига мувофиқ бундай ўтказишга фақатишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб колиниши муносабати билан йўл қўйилади. Шу билан бирга (диққат қилиш керакки), ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар, бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси ва бу ҳолдамеҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида кўрсатилиши, у тузилмаган бўлганда эса - иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўртасидаги тегишли келишув билан белгиланиши шарт. Қонунҳужжатлари (МК 95-моддасининг иккинчи қисми) бундай

ҳолатларда фақатгина ишҳақи унга бажараётган ишига қараб тўланишини ва аввалги иши бўйича ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги кераклигини таъкидлайди.

Агар бу масалалар жамоа шартномасида белгиланмаган бўлса-чи?

Уҳолда иш берувчи бу ҳуқуқдан маҳрум бўлади ва ҳатто шундай ҳолатларда ҳам бошқа ишга ўтказиш учун ходимнинг розилигини олиши шарт. Шунинг учун корхоналарда кўпинча бу масалалар жамоа шартномаси билан тартибга солинган бўлади. Унинг мазмуни кўпинча ишлаб чиқариш жараёнининг характер ва хусусиятларига боғлиқ бўлади. Одатда, корхоналарнинг жамоа шартномаларидақуйидаги ҳолатлар ишлабчиқариш заруриятига кириши кўрсатилади:

ишлаб чиқариш авариялари, бахтсиз ҳодиса, табиий офатларни бартараф этиш ёки тугатиш;

ишлаб чиқариш жараёни бузилишига сабабчи бўлиши мумкин бўлган бекор туриб қолинишини бартараф этиш;

олдиндан кўриб бўлмайдиган, кечиктириб бўлмайдиган ишларни бажариш, корхонанинг бутун ишлаб чиқариш жараёни уларнинг ўз вақтида бажарилишига боғлиқ;

ходимни бўш лавозимга тайинлаш, акс ҳолда бу бошқа ходимларнинг ишни бажаришларига ва объектив сабаблар туфайли бошқа кутилмаган вазиятларга жиддий таъсир кўрсатади.

Аммо жамоа шартномасида бу баҳона остида иш берувчининг ходимни бошқа ишга ўтказишига имкон берадиган бошқа ҳолатлар ҳам назарда тутилиши мумкин-ку?

Афсуски, бундай хунук амалиёт ҳалигача учрайди. Бироқ, бу фақатмеҳнат жамоаси фаоллиги, шунингдек. ходимларнинг вакиллик органи фаолияти етарличабўлмаган (чунки жамоа шартномасини айнан меҳнат жамоаси тасдиқлайди, 14-§ га қаранг) корхоналарда бўлиши мумкин. Бундан фойдаланиб, иш берувчининг вакиллари кўпинча жамоа шартномасига ишлаб чиқариш заруриятининг ўрнига ишлаб чиқариш эхтиёжини киритадилар, яъни бошқа ишга ўтказиш субъектив сабаблар туфайли бўлади. Масалан, топшириқ режасини бажариш зарур бўлганида юқори ташкилот буйруғини бажариш бўйича ёки маъмуриятнинг меҳнатни самарали ташкил қилмаслик ёхуд ишлаб чиқаришнинг яхши ташкил қилинмаганлигини яширишга уринишига асосланган бошқа шунга ўхшаш сабаблар бўйича ишларни бажаришни мисол келтириш мумкин. Шуни билиш керакки, шундай ёки шунга ўхшаш ҳолатларда ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, ҳатто бу жамоа шартномасида назарда тутилгантақдирдаҳам, ғайриқонуний деб ҳисобланади.

Бунинг устига, жамоа шартномасида бошқа ишга ўтказиш тартиби ва муддати чегаралари белгилаб қўйилган бўлиши шарт. Масалан, аксарият корхоналарнинг жамоа шартномасида шундай белгиланади:*«Вақтинча ўтказиш фақат ишлабчиқариш зарурияти ҳолларидаги вазият оқибатларини бартараф этиш даврида, аммо____вақтдан кўп бўлмаган ва йилда____мартадан кўп бўлмаган ҳолда мумкин».*

Жамоа шартномасида вақтинча бошқа ишга ўтказиш тартиби белгиланишида бошқа вариантлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Агар у тегишли равишда тартибга солинган бўлса, ходим бошқа ишга

ўтказишдан бош тортишга ҳақли эмас. Унинг кўрсатилган тартибда ўтказилган ишни бажаришни рад этиши бу ердан келиб чиқадиган ҳамма оқибатлари билан, унинг меҳнат интизомини бузиши деб баҳоланади. Бу иш унинг соғлиғиҳолатига тўғрикелмайдиган ҳолат бундан мустасно.

89-§. Меҳнат шартномаси шартларининг барча, шу жумладан, вақтинчаўзгартиришлари мажбурий тартибда **буйруқ**билан расмийлаштирилиб, иш берувчи ходимни унинг мазмуни билан таништириб, **тилхат олиши** шарт (МКнинг 96-моддаси).

Меҳнат шартномасига киритилган муайян ўзгартириш буйруқчиқариш учун асос ҳисобланади. Ҳар бир ўзгартиш шартноманинг учинчи бўлимига киритилиб (49-§ 1-иловаси), унда қуйидагилар кўрсатилиши керак:

меҳнат шартномасининг у ёки бу шартига ўзгартириш қачон киритилганлиги;

у шартноманинг айнан қайси бандига киритилганлиги;

янги шарт қайси вақтдан кучга кириши ёки унинг амал қилиш муддати.

Меҳнат шартномасининг эндиги янги шартининг мазмунига келсак, у қўшимча келишувда кўрсатилади, худди меҳнат шартномасидек икки нусхада расмийлаштирилади ва томонлар тарафидан имзоланади. Кейинчалик бу битим ходим ва иш берувчида турадиган, меҳнат шартномасининг ажралмас қисми бўлиб қолади (49-§ 2-иловаси).

Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ўзгартиришлар киритиладими?

Меҳнат дафтарчасига фақат ходимнинг меҳнатвазифасиҳақидаги шарт ўзгартирилиши (бошқа доимий ишга ўтказиш, ходимнинг малакаси ўзгариши ва ҳ.к.) тўғрисидаги ёзув киритилади. Меҳнат шартномасидаги бошқаўзгартиришлар меҳнат дафтарчасига киритилмайди. Ва фақат ходимнинг илтимосига биноан иш берувчи вақтинча бошқа ишга ўтказишҳақидаги ёзувни киритиши шарт (масалан, вақтинчалик иш ходим учун белгиланган қандайдир имтиёз ва кафолатлар билан боғлиқ бўлса).

Бизнинг корхонамиз бошқа корхона билан бирлашди. Ҳаммаходимларни «ўтказиш тартибида» меҳнат шартномасини бекор қилиш ва шу вақтнинг ўзида бошқа корхонага худди шу лавозимга, бироқ фақат олдингидан кам оклад билан қабулқилиш тўғрисида ариза ёзишга мажбур қилишди. Бу қанчалик қонуний?

Ҳаттобошқа вазиятларга аниқлик киритмасдан туриб таъкидлаш мумкинки, ҳам у, ҳам бу корхона мансабдор шахсларининг хатти-ҳаракатлари ғайриқонунийдир.

Гап шундаки, бугунги кунда МК«меҳнат шартномасини бошқа корхонага ўтказиш тартибида бекор қилиш» каби асосни (ҳатто бир бирлашма таркибида бўлса ҳам) умуман назарда тутмайди. Афтидан, маъмурият аввалги (МК кучга киргунга қадар)қонунчиликка ёки МДҲнинг бошқадавлатлари (Россия ва Украинада бу норма ҳалигача сақланган) қонунчилигига асосланган. Ўзбекистонда, амалдаги қонунҳужжатларига биноан, ходим, агар бошқа корхонада ишлаш таклифини қабул қилса, у олдинги иш жойи бўйичамеҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра (МКнинг 99-моддаси) ёки томонларнинг келишувига кўра (МК 97-моддасининг 1-банди) бекор қилиши ҳамда янги корхонага таклиф қилиш тартибида ишга кириши керак (43-§ га қаранг).

Кўрсатиб ўтилган ҳолатда янгидан тузиш (икки корхонани бир-бирига

қўшилиши) кузатилади. Бу шуни англатадики, меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан олдинги корхонадаги меҳнат шартномасида шартлашилган шартларда давом эттирилади. Иш берувчи фақат 83-§ да шарҳланган тартибдагина бу шартларни ўзгартириш (шу жумладан, лавозим окладини камайтириш)га ҳақли.

IIбоб.МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ ЖАРАЁНИДА ХОДИМЛАРНИНГ МАЖБУРИЯТ, ҲУҚУҚ ВА КАФОЛАТЛАРИ

90-§.Меҳнат муносабатларининг муҳим жиҳатлари **иш вақти ва** дам **олишвақти**ҳисобланади. Шу билан бирга, бир қараганда бу атамалар худди бир-бирига қарама-қаршидек туюлади. Фақат пухта талилдан сўнг уларнинг тўлиқ муносабатдор ва бир-бири билан ўзаробоғликкатегориялар эканлиги аён бўлади. Дарҳақиқат, иш вақтидавомийлигининг ошишигаолиб келишиёки аксинча эканлигиниисботлаш шарт эмас, бу шундоқҳам маълум. Бинобарин, қонунчиликда белгиланган иш вақти давомийлигининг чекланганлиги дам олишга бўлганҳуқуқнингасосий кафолатлариданбиридир. Айнан шунинг учун қонунчиликда иш вақти давомийлигининг қандай аниқ чекловлари ва ходимлар дам олиши учун қандай энг кам муддатлар белгиланганлигини; ушбу чекловлар ҳисобга олинган ҳолда иш вақти режими ва хар бир ходимнингдам олиш вақтиқандай белгиланиши лозимлигини; шунингдек, ўрнатилган иш режимидан четга чиқилган тақдирдақонунчиликда ходимлар учун қандайҳуқуқийкафолатлар назарда тутилганлиги ва ҳоказоларни билиш жуда муҳимдир.

Амалиётнинг кўрсатишича, ушбу масалаларнинг барчасини аниқ-равшан тушуниб олишимизга кўпинчаҳар биримизнинг онгимизга сингиб кетган, МК кучга киргунига қадар кўп йиллар мобайнида қўлланиб келган уларни тартибга солишнинг марказлашганлиги усули тўсқинлик қилади. Баъзи раҳбарлар ва корхоналарнинг бошқа мансабдор шахслари ушбу масалаларни тартибга солишга бўлган янгича ёндашувнинг моҳиятини англаб етмай (кўпинча зарурий маълумотнома ва юридик адабиётлар етишмаслиги туфайли) эски қонунчилик нормаларига таянишдадавом этмоқда ва янгича талабларнинг имкониятларидан тўла фойдаланишмаяпти.

Қандай имкониятлар кўзда тутилмоқда?

Илгари (МК кучга киргунига қадар) ҳам иш вақти, ҳам дам олиш вақтининг давомийлигини меъёрлаштириш буткул марказлаштирилган тартибда амалга оширилган. Бу шуни билдирадики, иш вақти ва дам олиш вақти давомийлигининг қонунчиликда белгиланган нормаларини кўпайтириш у ёқда турсин, камайтириш тарзида ҳам ўзгартириш (масалан, шартнома асосида) тақиқланган эди. Қонуннинг бундай талаблари корхона раҳбарларининг ишланадиган иш вақти соатларини қонунҳужжатларида у ёки бу ходимлар тоифаси учун белгиланган миқдордан кам бўлмаслигини таъминлаш мажбуриятини юзага келтирар эди. Эҳтимол, кўпчилик иш вақтининг ойлик балансини ишлаб бериш ва шу сабабдан «қора шанба» деб номланган ишга жалб қилиш амалиётини ҳалиям ёддан чиқармагандир. Бу даврда раҳбарлар меҳнат таътиллари муддатини ошириш ёки ходимларга тегишлисидан ёки қонунҳужжатларида белгиланганидан ортиққўшимча таътил белгилашга ҳақли эмас эдилар.

Бугунги кунда МКда назарда тутилган иш вақти ва дам олиш вақти нормалари

(қолаверса, таъкидланганидек, меҳнат муносабатларининг бошқа барча жиҳатлари) энг юқоридапланка вазифасини бажаради. Бу шуни англатадики, бу нормаларни, одатда, ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган томонга ўзгартиришга йўл қўйилмайди. Бу қоидадан фақат**қонунда белгиланган ҳолатларда ва тартибда** истисно бўлиши мумкин (2.1.3. «Нормал меҳнат шартларидан бўйин товлаганда иш вақтидан фойдаланиш» бўлимига қаранг). Шу вақтнинг ўзида қонунчилик бунормаларни ходимнинг аҳволини яхшилайдиган томонга ўзгартиришга қандайдир чекловларсиз имкон беради ҳамдамеҳнат муносабатлари тарафларига бундай имкониятни локал ёки индивидуал-шартнома тартибида тақдим этади. Масалан, аввалги иш ҳақимиқдорини сақлаган ҳолда ходимларнинг иш вақти муддатини камайтириш, шунингдек, дам олиш вақтлари муддатини қонунҳужжатларида белгиланган нормаларга нисбатан ошириш юзасидан келишувга эришиш мумкин.

2.1.Иш вақти

91-§. Ходим ички меҳнат тартиби қоидаларига, иш графигига ёки меҳнат шартномаси шартларига мувофиқўзмеҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлганвақт (МКнинг 114-моддаси) **иш вақти**ҳисобланади.

Қайси вақт «иш вақти» ҳисобланишини билиш жуда муҳим, чунки бу вақт учун, ҳатто агар ходим ушбу даврда узрли сабабларга кўра меҳнат вазифаларини бажармаган бўлса-да, мажбурий равишда иш ҳақи ёки ижтимоий тўлов шаклида компенсация тўланади.

Гап қандай узрли сабаблар ҳақида бораяпти?

Уларнинг барчасини санаб ўтишнинг иложи йўқ, улар ҳар бир аниқ вазиятда белгиланади. Аммо улардан баъзилари бевосита қонунда кўрсатилган. Масалан, ходимнинг айбисиз одатдаги даврий тиббий кўрикдан ўтиш, ходимнинг вақтинчалик ишга лаёқатсизлиги, ходим томонидан давлат ёки жамоат ёхуд иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига оид вазифаларнинг бажарилиши, ходим томонидан жамият манфаатларига оид фаолиятнинг амалга оширилиши ва ҳ.к. Ходим меҳнат вазифаларини бажармаганлигига қарамасдан, унинг юқорида санаб ўтилган барча ҳолатлар рўй берган даврдаги иш вақтига тегишли компенсация тўланиши лозим. Бу ерда шунга эътибор бериш керакки, иш ҳақи (компенсация) кўрсатилган ҳолатлар давридаги вақтига эмас, айнан мазкур даврларда содир бўлган иш вақтига тўланади. Айнан, шунинг учун, масалан, икки кун давомида судда иштирок этган соатлари миқдори учун эмас, айнан мазкур ходимга белгиланган иш вақти муддати ҳисобидан икки иш куни учун тўланади.

2.1.1. Иш вақти турлари

МКда муддатидан келиб чиқиб, иш вақтининг учта тури кўзда тутилган:
иш вақтининг нормал муддати;
иш вақтининг қисқартирилган муддати;
тўлиқсиз иш вақти.

92-§. Иш вақтининг нормал муддатида (МКнинг 115-моддаси) иш берувчи ходимларга иш вақтини **ҳафтасига 40 соат** (аммо ундан кўп эмас) доирасида

белгилаши мумкин. Ўз навбатида, қонунҳужжатларида белгиланган ушбу нормадан келиб чиқиб, ҳар кунлик иш муддати:

олти кунлик иш ҳафтасида **-етти соатдан;**

беш кунлик иш ҳафтасида **-саккиз соатдан** ошмаслиги керак.

Умумийқоида шундай. Ишберувчи ходимга юқоридакўрсатилган муддатда иш вақтини белгиланган қонуний тартибга риоя қилган ҳолдафақат иш вақтининг умумлаштирилган ҳисобидан белгилашҳуқуқигаэга, бу ҳақда 104-§ дабатафсилроқизоҳберилган.

93-§. Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи, меҳнат шароитлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни ҳисобга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ иш берувчи **иш вақтининг қисқартирилган муддатини** белгилашга мажбур. Бундай ходимлар ва уларнинг қисқартирилган иш вақтининг аниқ муддатининг қонунҳужжатларида белгиланган рўйхати ушбу параграфга илова тарзидаги 1-жадвалда берилган.

93-§ га илова

1-жадвал

Айрим тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгиланган қисқартирилган иш вақти муддати

№	Ходимлар тоифалари	Ишҳафтаси, соатларда[1]
1.	Ходимлар ёши: 16 ёшгача/ шу жумладан, ўқишдан бўш вақтда ишлайдиган ўқувчилар.	24/12
2.	18 ёшгача/ шу жумладан, ўқишдан бўш вақтда ишлайдиган ўқувчилар	36/18
3.	Биринчи ва иккинчи гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар	36
4.	Бюджетдан молиялаштириладиган муассаса ва ташкилотлардаги уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар	35
5.	Ноқулай меҳнат шароитларида иш билан банд бўлган ходимлар[2]	36 дан кўп бўлмаган
6.	Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар (Ўзбекистан Республикаси хукумати томонидан белгиланади)[3] Алоҳида харакгерга эга бўлган ишлардаги ходимлар[4]	36 дан кўп бўлмаган

1. Иш вақти муддати ҳам беш кунлик, ҳам олти кунлик иш ҳафтаси учун кўрсатилган.
2. Иш вақтининг аниқ муддати жамоа шартномаси билан меҳнат шартларини баҳолаш методикаси асосида белгиланади (96-§ га қаранг).
3. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ, муддати 98-§ нинг 1-иловасида кўрсатилган.
4. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати 99-§ нинг 1-иловасида кўрсатилган.

94-§. МКнинг 121-моддасига мувофиқ, иш берувчи **байрам кунлари арафасида** кундалик иш (смена) муддатини **камида бир соатга** қисқартиришга мажбур.

Бу талаб қисқартирилган иш вақти белгиланган вояга етмаганларга татбиққилинадими?

Ушбу талаб нафақат вояга етмаганларга, балки қонун ҳужжатларига мувофиқ, қисқартирилган иш вақти муддати белгиланган барча тоифадаги ходимларга татбиққилинади (92-§ га қаранг). Фақат бу ерда Ўзбекистонда дам олиш куни деб эълон қилинган тақвимда қизил ранг билан берилган байрам кунларига диққатни қаратиш лозим.

«Арафасида» байрам кунидан бевосита олдинги иш кунини англатадими?

Ҳақиқатан шундай. Бироқ, агар иш куни (смена)дан кейин дастлаб дам олиш куни, ундан кейин байрам куни бўлса, бу ҳолда мазкур талабтатбиқ этилмайди. Дейлик, байрам куни якшанбага тўғри келди. Беш кунлик иш ҳафтасига асосланган корхоналарда жума куни иш куни муддати қисқармайди, чунки у дам олиш куни (шанба)дан олдин келади. Олти кунлик иш ҳафтаси асосида фаолият олиб борадиган корхоналарда эса, шанба куни иш куни муддати, гарчи у, одатда, ҳафтанинг бошқа кунларидан қисқарок, бўлишига қарамасдан, камида бир соатга қисқартирилиши шарт.

Шуни ҳам билиш зарурки, кўрсатиб ўтилган иш вақти муддатининг қисқартирилган бир соати эвазига бошқа куни ишлаб берилмайди, шу муносабат билан байрам куни арафасидаги иш куни муддати қисқартирилиши билан бир қаторда у ёки бу даврда хар бир ходимлар тоифаси учун белгиланган иш вақти нормаси ҳам камайтирилиши керак».

Тунги вақтда иш бажарилганда ҳам иш берувчи иш куни (смена) муддатини камида бир соатга қисқартиришга мажбур (МК 122-моддасининг 115-§ га қаранг).

95-§. Кўп йиллар давомида амалда бўлиб келаётган иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилашнинг янги тартибининг олдингисидан жиддий фарқ қилишини ҳисобга олиб, шу муносабат билан, ноқулаймеҳнат шароитларида иш билан банд, шу жумладан, меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли (98-§ га қаранг), шунингдек, алоҳида тусга эга бўлган ишларда (99-§ га қаранг) банд бўлган ходимларга нисбатан бир қатор қўшимча саволлар юзага келиши мумкин. Бу ходимлар тоифасининг ҳар бирини батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Бирок, аввало, бу ҳолатда қўлланилаётган «меҳнат шартлари» атамасининг маъносини аниқлаштириб олишимиз даркор. Чунки, у меҳнат шартномасини «тузиш» ва «ўзгартириш» масалаларини кўриб чиқишда ишлатилган шундай атамадан бирмунча фарқ қилади. Агар ўшанда **«меҳнат шартлари»** деганда меҳнат амалга ошириладиган ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари мажмуини тушунган бўлсак (50-§ га қаранг), энди кўриб чиқилаётган ўринларда у меҳнат жараёнида инсон соғлигига ва иш қобилиятига таъсир кўрсатувчи меҳнат жараёнлари ва ишлаб чиқаришмуҳитиомилларининг мажмуи сифатида тушунилади.

96-§.Меҳнат жараёнида физикавий, кимёвий, биологик ёки бошқа зарарли ишлаб чиқариш омиллари (шовқин, вибрация бўлиши, яхши ёритилмаганлик, ишда электрон ҳисоблаш машиналари (ЭҲМ), видеотерминаллар, электрон ҳисоблаш тизимларидан фойдаланиш ва ҳ.к.) таъсирига дуч келадиган ходимлар **ноқулаймеҳнат шароитларида** иш билан банд деб ҳисобланади.

Ҳар бир киши ўз иш жойида бундай таъсирларга дуч келади-ку?

Ҳақикатан ҳам, меҳнат жараёнида амалда ҳар бир ходим у ёки бу зарарли ишлаб чиқариш омилларига дуч келади. Аммо, бу уларнинг таъсири ҳамма

ҳолатларда ҳам ходимнинг соғлиги ва иш қобилиятига салбий таъсир кўрсатади, дегани эмас. Барчаси уларнинг таъсир даражасига боғлиқ. Таъсир даражаси гигиеник нормативларга мос келиши керак, яъни ходим организмининг функционал ҳолатидаги эхтимолий ўзгаришлар белгиланган дам олиш вақтида ёки кейинги иш куни (смена) бошида тикланадиган даражадан ошмаслиги лозим. Зарарли омилларнинг бундай таъсир даражаси йўл қўйиладиган ҳисобланади ва хавфсиз меҳнат шароити талабига жавоб беради.

У ёки бу иш жойида зарарли ишлаб чиқариш омилларининг даражаси ушбу гигиеник нормативлардан ошиши эса зарарли ҳисобланади, чунки ходимлар организмига салбий таъсир кўрсатиши эҳтимолдан холи эмас. Бу даража (зарар даражаси деб номланади) қонунҳужжатларида белгиланган гигиеник нормалардан қанчалик ошишига қараб, шундай иш жойларида ишлайдиган ходимларнингсоғлиғини тиклаш ва ҳимояқилишнинг шунча кўпқўшимча чора-тадбирлари кўрилиши талаб қилинади.

97-§*Илгари бундай ходимлар «Зарарли меҳнат шароитларидаги ишлаб чиқариш, цехлар, касб ва лавозимлар рўйхати»да белгиланар эди.*

Бу «Рўйхат» ҳозир бекор қилинган. Унинг бекор қилинганли- гининг сабаби, биринчи навбатда, янги технология ва асбоб-ускуналарга асосан замонавий ишлаб чиқаришнинг ўзига хосликларидир. Бундай ишлаб чиқариш мавжудлигида, тўла-тўкис рўйхат белгилашнинг ҳақиқатда имкони йўқ.

бир томондан, ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётганларнинг ҳаммасини қамраб бўлмайди, чунки у ёки бу иш жойида бажарилаётган иш, у «Рўйхат»да назарда тутилмаганлигига қарамасдан, зарарли бўлиши мумкинлиги эхтимолдан холи эмас;

бошқа томондан, илгари «Рўйхат»га мувофиқ зарарли ишлар қаторига қўшилган иш, энди замонавий асбоб-ускуналарда бажа- рилганида зарарли омиллар таъсиридан тўлиқ ёки қисман ҳимояланган бўлиши мумкин.

Шунинг учун МКда мустахкамлаб қўйилган тартиб энди меҳнат шароитларини аввалгидек касблар бўйича эмас, **муайян ҳар бир иш жойи учун** баҳолашни талаб қилади. Шу мақсадда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 15.09.2014 йилдаги № 263-сонли “Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги Қарори ва унинг иловалари қабул қилинган.

Мазкур норматив ҳужжат иш ўринларини аттестацияни ўтказиш, аттестацияни ўтказишга тайёргарлик кўриш тартиби, меҳнат шароитларининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича нормалар, қоидалар ва йўриқномалар талабларига мувофиқлигини баҳолаш тартиби, иш ўринларининг айрим турларини аттестациядан ўтказиш хусусиятлари, иш ўринларини меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказиш натижаларини расмийлаштириш тартиби ва режадан ташқари аттестация ўтказиш тартибини белгилайди.

98-§. Бир қатор касблар, лавозимлар, шунингдек, айрим иш турлари, улар қандай иш жойида бажарилишидан қатъи назар ҳамда иш жойларини аттестациядан ўтказмасдан**ўта зарарли ва ўта оғирмеҳнат шароитлари** сифатида баҳоланади. Қонунҳужжатлари бундай турдаги ишларни амалга оширишда алоҳидаҳимоя чораларини назарда тутади.

Булар қандай чора-тадбирлар?

Бу чора-тадбирлар Ўзбекистан Республикаси Ҳукуматининг тегишли қарорига мувофиқ назарда тутилган:

биринчидан, меҳнат функцияси ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларида иш бажаришни назарда тутадиган касб ва лавозимлар рўйхати белгиланган;

иккинчидан, бундай ишларни бажарадиган ходимлар учун иш кунларининг чекланган муддати ва йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати белгиланган.

Бундай ходимлар касблар (лавозимлар)и рўйхати ва улар учун белгиланган иш кунларининг чекланган муддати билан китобхон ушбу параграфнинг 1-иловасида танишиши мумкин.

Шу билан бирга, МК иш берувчи учун бир қатор чекловларни назарда тутади.

Жумладан, ходимларнинг ноқулаймеҳнат шароитларида иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишларида иш берувчининг уларга белгиланган қўшимча таътилни кейинги йилга ўтказиши (МК 143-моддасининг еттинчи қисми) ёки уни пуллик компенсация билан алмаштириши (МК 151-моддасининг учинчи қисми) тақиқланади. Ўта зарарли ва ўта оғирмеҳнат шароитларида ишлайдиганларни, бундан ташкқри, иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш тақиқланади (МК 124-моддасининг учинчи қисми) ва бошқа чекловлар.

Шунга ҳам эътибор қаратиш муҳимки, ноқулаймеҳнат шароитларида ишбилан бандходимларга иш вақтининг қисқартирилганмуддатини белгилаш ва юқорида таъкидланган бошқа ҳимоя чораларини белгилаш тўғрисидаги қонун талабларига риоя қилиш, иш берувчи учун фақат ходим бундай ишларни бажариш билан тўлиқ иш кунида машғулбўлгантақдирдагина мажбурий ҳисобланади.

Меҳнат жараёнида деярлик барча ходимлар компьютердан фойдаланадилар бу ходимларга қисқартирилган иш вақти белгиланадими?

Мазкур параграфнинг иловасида келтирилган жадвалнинг 43-бандида электрон ҳисоблаш машиналари (ЭҲМ)даги, видеотерминаллардаги ва электрон ҳисоблаш тизимларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимларнинг иш вақти 4 соатдан кўп бўлмаслиги белгиланган. Шу билан бирга Ўзбекистон Республикаси Бош санитар врачининг 29.03.2007 йилда тасдиқлаган № 0224-07-сонли СанПиН қоидаларига (ўзбек тилига таржима қилинмаган) асосан бевосита компьютер мосламаларида ишловчи ходимларнинг иш вақти, иш вақтидаги танаффуслар ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби белгиланган. Бу иш фаолиятига мисол қилиб компьютер программаларининг дастурчисини келтириш мумкин.

Иш ўринларини аттестациядан ўтказмасдан меҳнат фаолиятини юритиш мумкинми?

Йўқ, мумкин эмас. Ходимнинг соғлиғига зарарли омилларни таъсир этиши иш берувчининг иқтисодий аҳволига салбий таъсир ўтказиши мумкин. Агар ходим зарарли омиллар таъсирига учраса, унинг соғлиғи ёмонлашиши ва касб касаллигига чалиниши мумкин. Бу эса, ўз навбатида, иш берувчи томонидан ходимга қўшимча пул маблағларининг сарфланишига олиб келади.

Иш ўринларини аттестацияси нима учун ўтказилади?

Аттестация фуқароларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича нормалар, қоидалар ва йўриқномалар талабларига жавоб берадиган соғлиғи ва меҳнатнинг хавфсиз шарт-шароитларига бўлган конституциявий ҳуқуқларини амалга ошириш мақсадида иш ўринларидаги меҳнат шароитларини баҳолаш ҳамда ноқулай, зарарли

ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омилларини аниқлаш учун ўтказилади.

Аттестация натижаларидан қуйидаги мақсадларда фойдаланилади:

меҳнат шароитларини меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича нормалар, қоидалар ва йўриқномалар талабларига мувофиқлаштириш тадбирларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

оғир ишларда, ноқулай, зарарли ва (ёки) хавфли ишларда ва меҳнатнинг бошқа алоҳида шарт-шароитларида банд бўлган ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган имтиёзлар ва компенсацияларни белгилаш;

ходимларни иш жойларидаги меҳнат шароитлари, соғлиққа шикаст етказишнинг мавжуд хавфи, зарарли ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳимоя қилиш чора-тадбирлари ҳамда оғир ишларда, ноқулай, зарарли ва (ёки) хавфли ишларда ва бошқа алоҳида меҳнат шароитларида ишловчи ходимларга берилиши керак бўлган компенсациялардан хабардор қилиш;

иш жойларида меҳнат шароитларини назорат қилиш;

касбий хавфни баҳолаш;

ходимларни якка тартибдаги ва жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминлаш;

меҳнат шароитларининг ҳолати тўғрисида статистика ҳисоботини тайёрлаш;

меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини ташкил этишнинг меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мувофиқлигини тасдиқлаш;

касб касаллигига шубҳа туғилганда касалликнинг касб билан боғлиқлиги тўғрисидаги масалани ҳал этиш, шунингдек касб касаллиги ташҳисини аниқлаш;

ходимлар меҳнатининг хавфсиз шарт-шароитларини таъминлаш билан боғлиқ масалалар ва келишмовчиликларни кўриб чиқиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича нормалар, қоидалар ва йўриқномалар талабларига мувофиқ ходимларни санитария-маиший ва тиббий таъминлаш;

ходимларнинг айрим тоифалари учун меҳнатни чеклашларни асослаш, ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичларни имтиёзли пенсия таъминоти ҳуқуқини берувчиларга тегишли деб топиш;

шу жумладан, меҳнатни муҳофаза қилиш фонди маблағлари ҳисобига корхонада меҳнат шароитлари ва муҳофазасини яхшилаш тадбирларини режалаштириш ва молиялаштириш;

хизматчилар ва ишчи касблари лавозимлари номларини Хизматчилар ва ишчи касблари асосий лавозимлари классификаторида ҳамда хизматчилар лавозимлари ва ишчи касбларининг тармоқ тариф-малака маълумотномаларида кўрсатилган номларга мувофиқлаштириш;

корхонада меҳнат шароитлари ва муҳофазасининг ҳолати тўғрисидаги ахборотларни тўплаш ва қайта ишлаш учун асос ҳисобланади.

Иш ўринларини аттестациядан ўтказиш имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини берадими?

“Иш ўринларини меҳнат шароитларива асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилигиюзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”гиНизом (Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сон қарорига 1-илова) га асосан имтиёзли равишда пенсия олиш ҳуқуқи иш ўринларини аттестациясини ўтказиш орқали ҳам вужудга келиши мумкин.

Имтиёзли пенсия олишни тасдиқлаш учун иш ўринларини аттестациядан ўтказиш бўйича ҳужжатлар корхона архивида сақланмаган бўлса ходим нима қилиши керак?

Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низом (Вазирлар Маҳкамасининг2011 йил 8 сентябрдаги252-сон қарорига1-илова) нинг 70-бандига асосан ходимларнинг айрим тоифалари учун белгиланган имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини тасдиқлаш учун (масалан: ишларнинг қизғин участкаларида ёки қизғин ишларда бандлик тўғрисида, муайян моддалар ёки хавфлиликнинг муайян даражаларига кирадиган зарарли моддалар билан ишлаш тўғрисида, ерости ишларида бандлик тўғрисида, ишларни муайян усулда бажарганлик тўғрисида, муайян жойда ишларни бажарганлик тўғрисида ва шу кабилар) махсус стажни тасдиқлаш мақсадида ушбу Низомнинг 11-иловага мувофиқ шакл бўйича ташкилотнинг аниқлаштирувчи маълумотномалари қабул қилиниши белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 12.05.1994 йилдаги “Имтиёзлишартлардапенсиягачиқишҳуқуқиниберувчиишлабчиқаришлар,муассасалар, ишлар, касблар, лавозимларвакўрсаткичларнингрўйхатинитасдиқлаштўғрисида”ги 250-сонли Қарорига асосан талабқилинадиганумумийвамахсусишстажибўлгандаёшиданқатъиназар, пенсиягачиқишҳуқуқиниберувчиишлабчиқаришлар, муассасалар, ишлар, касбларвалавозимларнинг 1-рўйхати;

талабқилинадиганумумийвамахсусишстажибўлгандаумумийбелгиланганёшдан 10 йилолдинпенсиягачиқишҳуқуқиниберувчиишлабчиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимларвакўрсаткичларнинг 2-рўйхати;

талабқилинадиганумумийвамахсусишстажибўлгандаумумийбелгиланганёшдан 5 йилолдинпенсиягачиқишҳуқуқиниберувчиишлабчиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимларвакўрсаткичларнинг 3-рўйхати тасдиқланган.

Қарорнинг 2-бандига асосан мулкчилик шакллари ва қайси идорага қарашлиликларидан қатъи назар, корхоналарда имтиёзли пенсия таъминоти бўйича рўйхатларнинг тўғри қўлланилиши устидан назоратни Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳамда Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги амалга оширишларни белгиланган.

Низомнинг 11-бандига асосан ариза берувчи томонидан тақдим этилган ҳужжатларнинг асосланганлиги ва ишончлилиги учун шубҳа пайдо бўлган тақдирда, Пенсия жамғармаси бўлими пенсия тайинлаш учун тақдим этилган ҳужжатларни текшириш тўғрисида қарор чиқариши мумкин. Текшириш тасдиқловчи ҳужжатларни берган ташкилотда ёки архивда амалга оширилади. Текшириш натижалари бўйича икки нусхада далолатнома тузилади, у текширувчининг ва ташкилот ёки архив мансабдор шахсининг имзоси, шунингдек ташкилот ёки архивнинг муҳри билан тасдиқланади. Далолатноманинг бир нусхаси ташкилот ёки архивда, иккинчи нусхаси Пенсия жамғармаси бўлимида қолади.

Далолатномада тасдиқловчи ҳужжатларнинг ким томонидан берилганлиги ва текшириш вақтида ҳужжатларнинг жойлашган жойи тўғрисидаги маълумот мажбурий тартибда кўрсатилиши белгиланган.

Амалиётда архив маълумотларининг мавжуд эмаслиги ёки йўқолганлигини кўриш мумкин.

Пенсия жамғармаси бўлими ёки иш стажини белгилаш бўйича махсус комиссия томонидан чиқарилган иш стажини қабул қилиш ёки қабул қилмаслик тўғрисидаги қарор билан рози бўлинмаган тақдирда, ушбу масала суд томонидан ҳал этилади.

98-§ га 1-илова

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган муддати

(Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига 8-илова)

т/р	Ишларнинг номи	Иш куни муддати, соат
1	2	3
Рангли ва ноёб металлар рудасини, шунингдек, олмос хомашёсини ва плавик шпатини бойитиш, ниобит (лопарит) рудасидан ташқари		
1.	Рентген аппаратига хизмат кўрсатувчи лаборант-рентген тузувчи	5
Симоб ишлаб чиқариш		
2.	Конденсаторчи	4
3.	Симоб ажратувчи:	
а)	қўл билан	4
б)	механик усулда	4
Сариқ фосфор ишлаб чиқариш		
4.	Ишчилар ва мухандис-техник ходимлар (МТХ), майдалаш-қуритиш бўлими ишчилари ва мухандис-техник ходамларидан ташқари	4
Кальций карбиди ишлаб чиқариш		
5.	Эритиш аппаратчиси, шихта тайёрловчи, электродчи, карбид қуювчи, механизациялашмаган печлардаги бригадирлар ва смена МТХлари	5
1	2	3
Никель карбонили ишлаб чиқариш		
6.	Ишчилар ва смена МТХлари	4
Гранозан, меркуран, меркурбензол ишлаб чиқариш		
7.	Симобни қабул қилиб олиш, амальгамлар тайёрлаш, диэтилсимоб, этилмеркурхлорид, этилмеркурфосфат синтезлаш, аралаштириш, идишга жойлаш ва бутлаш кўмир регенерацияси оқава сувларини тозалаш бўлимларида бевосита банд бўлган ишчилар ва смена МТХлари	4
8.	Санитария кўригидан утказувчи дегазаторчи, чилангар-сантехник	4
Этил суюклиги ишлаб чиқариш (асосий ишлаб чиқариш)		
9.	Ишчилар ва смена МТХлари	4
10.	Қайтариладиган идишларга ишлов бериш бўлими ишчилари ва	4

	смена МТХлари	
11.	Цехлардаги ишлаб чиқариш оқава сувлари ва газларини тозалаш ҳамда улардан фойдаланиш ишчилари ва смена МТХлари	4
Овқат мақсадлари учун қайта ишланмайдиган балиқ, денгиз хайвонлари ва гўштни қайта ишлаш бўйича утилизация цехлари ва бўлимлари		
12.	Ўлаксалар ва конфискатларни зарарсизлантириш, қайта ишлаш билан шуғулланувчи ишчилар ва смена МТХлари	5
Метрополитендан фойдаланиш (туннелларда фақат тунги вақтларда доимий ишлаш)		
	Ишчилар:	
13.	Темир йўл транспорти корхоналари ва метрополитенлар бригадири (бевосита ишловчи)	5
14.	Эскалаторлар туткичларини тузатишда банд бўлган резина буюмларнинг вулканизатори ва тузатувчиси	5
15.	Дренажчи	5
16.	Туннель иншоотлари асбоб-ускуналарига хизмат кўрса- тадиган бўёқчи, сувоқи, дурадгор, тузатувчи чилангар	5
17.	Зумпф агрегати машинисти	5
18.	Ювиш қурилмаси машинисти, компрессор қурилмалари машинисти, компрессор қурилмалари машинисти ёрдамчиси	5
19.	Мотовоз машинисти, дрезина хайдовчиси ва уларнинг хўжалик поездларида ишловчи ўринбосарлари	5
20.	Йўл монтёри, стрелкачи	5
21.	Мармар қопловчи, плита қопловчи, силлиқловчи	5
22.	Темир йўлларни ва сунъий иншоотларни кузатаб юрувчи, контакт рельсни кузатаб юрувчи	5
23.	Дефектоскоп араваси оператори, йўл ўлчаш оператори ва уларнинг ёрдамчилари	5
24.	Анжомларни тарқатувчи, омборчи	5
25.	Зумпф агрегати чилангари	5
26.	Туннель ишчиси	5
27.	Кабель тармоқлари бўйича электр монтажчи, иккиламчи занжирлар бўйича электр монтажчи, ёритиш ва ёритиш тармоқлари бўйича электр монтажчи, куч тармоқлари ва электр асбоб-ускуналари бўйича электр монтажчи	5
28.	Диспетчерлик асбоб-ускуналари ва телеавтоматика электр монтёри, электр асбоб-ускуналарини тузатиш бўйича электр монтёр, электр асбоб-ускуналарига хизмат кўрсагиш бўйича электр монтёр	5
29.	Алоқа электр монтёри, сигнализация, марказлаштириш ва блокировка (СМБ) электр монтёри	5
Мухандис-техник ходимлар		
30.	Катта мастер, мастер, мастер ёрдамчиси	5
31.	Катта электр механик, электр механик	5
32.	Геодезия-маркшейдерлик ишларида банд бўлган катта техник, техник	5
Биопрепаратлар ишлаб чиқариш		
33.	Хайвонлар улаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилиш бўйича утилизация қурилмаларидаги ишларда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар	5
Ветеринария		
34.	Утилизация қилиш корхоналарида хайвонлар ва конфискатлар	5

	ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилишда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар	
Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлашда банд бўлган ходимлар		
35.	Врач (шу жумладан, врач-бўлим, лаборатория раҳбари), ўрта ва кичик тиббий ходим, ишлаб чиқариш хоналари фарроши	5
36.	Илмий-тадқиқот институтларининг прозектор ва мурдахоналарда ишловчи ходимлари, шунингдек, мурдалар ва мурда материаллари билан доимий ишлаш чоғидаги нормал, патологик ва топографик анатомия, суд тиббиёти ва оператив жарроҳлик кафедралари ходимлари	5
Суд тиббий экспертиза бюроси		
37.	Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги суд-тиббий эксперт (шу жумладан, бўлим, бўлинма раҳбари)	5
38.	Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги ўрта ва кичик тиббий ходим	5
Соғлиқни сақлаш, ижтимоий таъминот ва таълим муассасалари тиббий ходимларининг умумий касблари		
39.	Лабораториялар, бўлинмалар ва бўлимларнинг мурда конини ва мурда тўқималарини тайёрлаш ва консервациялашда банд бўлган ходимлари	5
Гамма-нурлантириш манбалари сифатида радиоактив моддаларни қўллаш		
40.	Гамма-терапияда ва экспериментал гамма-нурлантиришда бевосита банд бўлган ходимлар:	5
а)	радиоактив препаратлар қўлланган беморларга хизмат кўрсатиш палаталарида	5
а)	гамма-қурилмалар билан ишловчилар	5
в)	радиоманипуляция кабинетларида ва лабораторияларида гамма-препаратлар билан ишловчилар	4
Рентгенли нурланиш		
41.	Рентген спектрал, рентген тузилмали таҳлил, саноат рентгенографияси қурилмаларида ва рентген панжаралари растрларини назорат қилишда бевосита банд бўлган ходимлар	5
42.	Рентген диагностикасида, флюрографияда, визуал назоратли ротацион рентген терапияси қурилмасида бевосита банд бўлган ходимлар	4
Рентгенли нурланиш, ультрабинафша нурланиш, электр магнит майдони		
43.	Электрон ҳисоблаш машиналари (ЭҲМ)даги, видеотер-миналлардаги ва электрон ҳисоблаш тизимларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимлар	4

99-§.Ишлари юқори даражадаги хис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асабтаранглиги билан боғлиқ**ходимлар алоҳидатусдаги ишлардаишлайдиган** ходимлар деб ҳисобланади. МКнинг 118-моддасида кўрсатилганидек, бундай ходимлар сирасига тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқа ходимлар киради (бошқаларга, жумладан, телевидение ва радиоэшиттириш ходимлари киради, ушбу параграф иловасига қаранг). Бу ходимлар учун иш вақтининг муддати **ҳафтасига 36 соатдан ошмаслиги керак.**

Эътибор бериш муҳимки, гапфақат тиббий, педагогик ёки кўрсатилган ижодий фаолиятга мувофиқ белгиланган тартибда йўл қўйиладиган тиббий, педагог ходимлар, шунингдек, телевидение ва радиоэшиттириш ходимлари ҳақида бормокда. Бундан келиб чиқадики, таъкидланган муассасаларнинг маъмурий-

хўжалик ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари бундай ходимлар тоифасига кирмайди. Масалан, бош врачнингхўжаликқисмибўйичаўринбосари, юкчи, тиббий муассаса қоровулива ҳ.к. Шунинг учун, улар таъкидлаб ўтилган муассасаларда меҳнатқилишларига қарамасдан, иш куни муддати умумий асосларда, яъниҳафтасига 40 соат доирасида белгиланиши мумкин.

Нима учун унда тиббий муассасаларнинг хизмат кўрсатиш соҳаси ходимларининг кўпчилигига (масалан, санитаркаларга) иш кунининг қисқартирилган муддати белгиланади?

Уларнинг иш куни муддатининг қисқартирилиши ишнинг алоҳида тусга эга эканлиги билан боғлиқ, эмас, балки, биринчи навбатда, олдинги параграфда изоҳланганидек, уларнинг ишни ноқулаймеҳнат шароитларида бажаришлари туфайлидир. Бундан ташқари, бу алоҳида (махсус) меҳнат шароитларида иш бажариш билан боғлиқбўлиши мумкин (участка терапевти, тез тиббий ёрдам ходимлари, геология-қидирув ва қидирув тузилмалари вазифаларини бажариш ва ҳ.к.), агар улар худди шу меҳнат вазифаларини одатий шароитларда бажаришса, уларга Ҳукумат томонидан алоҳида (махсус) меҳнат шароитларидаги иш учун белгиланган қўшимча имтиёз ва кафолатлар берилмайди.

Масалан, врач-терапевт худди бошқа тиббий ходимлар сингари имтиёзлардан фойдаланади (МКнинг 118-моддаси), участка врач-терапевти эса, бундан ташқари, Ҳукумат томонидан алоҳида меҳнат шароитларида ишлайдиган ходимларга, касб ва лавозимидан катъи назар, белгиланган қўшимча имтиёзлардан ҳам фойдаланади.

Бу имтиёзлар алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимларга, кўрсатиб ўтилмаган муассасаларда ишлаганида татбиқ этиладими?

Ҳа, татбиққилинади, чунки МК 118-моддасининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган иш муддатини белгилаш тўғрисидаги талабларига нафақат кўрсатилган идораларда, балки мулкчилик шаклидан қатъи назар, қолган барча, шу жумладан, ҳусусий корхоналарда ҳам риоя қиниши шарт. Бу ерда, асосийси, ходим айнан шундай (тиббий ёки педагогик) фаолият билан машғул бўлишидир. Шунинг учун, масалан, у ёки бу корхона билан ўриндошлик асосида, унинг ходимларига тиббий хизмат кўрсатиш юзасидан меҳнат шартномаси тузган тиббий ходимга иш куни муддати қонун томонидан тиббий ходимлар учун белгиланган иш кунининг қисқартирилган муддати ҳисобида белгиланиши шарт.

Бундан ташқари, алоҳида тусга эга ишлардаги айрим ходимларга иш берувчи нафақатҳафтасига 36 соат, балки ундан ҳам қисқарок муддатда иш вақти белгилаши лозим. Бундай ходимлар рўйхати ва уларнинг аниқ иш вақти муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорида белгиланган бўлиб, китобхон у билан мазкур параграфнинг 1-иловасида танишиши мумкин.

99-§ га 1-илова

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар рўйхати

(Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 11.03.1997 йилдаги 133-сонли қарорига 4-илова)

	Касб ва лавозимлар номи	**Иш куни муддати, соат**

		ҳисобида
	1	2
1.	**Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот** Амбулатория-поликлиника муассасаларининг (поликлиникалар, амбулаториялар, диспансерлар, тиббий пунктлар, станциялар, бўлимлар ва хоналар) касалларнинг бутунлай амбулатория қабулида банд бўлганшифокорлари	5,5 (кунига)
2.	Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) ва тиббий-маслаҳат комиссиялари шифокорлари	5,5 (кунига)
3.	Поликлиникаларнинг стоматолог-шифокорлари, тиш шифокорлари ва протезчи тиш шифокорлари	5,5 (кунига)
4.	Бутун иш вақти давомида 200 ваттдан юқори қувватдагиультрақисқатўлқинли частотадаги тиббиёт генераторларида ишлайдиган шифокорлар ва ўрта тиббий ходимлар	5,5 (кунига)
5.	Анестезиология-реанимация бўлимлари (гуруҳлари) ҳамдареанимация ва интенсив терапия палаталарининг шифокори, ўрта ва кичик тиббий ходимлари (шифокор-лаборант ва лаборантдан ташқари)	5,5 (кунига)
6.	**Халқ таълими, олий ва ўрта махсус таълим. Педагог ходимлар** Барча тур ва номдаги мактаблар, мактаб-интернатларнинг, гимназиялар, лицейларнинг 1-4-синфлар ўқитувчилари, ўкитувчи-логопедлари, ўқитувчи-дефектологлари; логопедлик пунктлари мудирлари	18 (ҳафтасига)
7.	Барча тур ва номдаги мактаблар, мактаб-интернатларнинг, гимназиялар, лицейларнинг 5-11 (12)-синфлари ўқитувчилари, мактабларараро ўқув-ишлаб чиқариш комбинатларининг ўқитувчилари; ўрта ҳунар-техника билим юртларининг умумтаълим фанлари ўқитувчилари	20 (ҳафтасига)
8.	Ҳунар-техника таълими ўқув юртларининг ўқитувчилари	800 (йилига)
9.	Ўрта махсус ўқув юртлари, коллежлар, техникумларнинг барча ихтисосликлари ўқитувчилари	800 (йилига)
10.	Педагогика билим юртлари, курслари ўқитувчилари; тўгараклар, секциялар, студиялар ҳамда дарсдан ташқари ва мактабдан ташқари ишларнинг бошқа шакллари раҳбарлари; чет тили, стенография, машинкада ёзиш курслари ўкитувчилари; мактабларараро компьютер марказлари ўкитув-чилари; ўқитиш муддати беш йил бўлган умумий мусиқий, бадиий, хореография таълими мактабларининг 3-5-синфлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати етти йил бўлган санъат мактабларининг (болалар мусиқий ва бадиий, хореография ва бошқа мактабларнинг) 5-7-синфлари ўқитувчилари; мусиқий ва бадиий ўрта мактаб ва мактаб-интернатлар 1-11-синфларининг махсус фанлар ўқитувчилари; ўқитиш муддати тўрт йил бўлган болалар бадиий мактаблари ва умумий бадиий таълим мактабларининг 1-4-синфлари ўқитувчилари; соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот муассасаларининг ўқитувчилари, ўқитувчи-дефектологлари ва логопедлари; умум-таълим мактабларининг бошланғич синфлари ва мактабгача тарбия муассасаларидаги чет тили бўйича машғулотлар гуруҳлари ўқитувчилари	18 (ҳафта-сига)
11.	Эшитиш хоналарининг ўқитувчи-дефектологлари, ходимлари рўйхатида болалар гуруҳига шундай лавозим кўзда тутилган мактаб-интернатларнинг ўқитувчи-логопедлари ва ўқитувчи-дефектологлари; барча тур ва номдаги яслилар, болалар боғчалари, боғча-яслилар ҳамда болалар ўйларининг ўқитувчи-дефектологлари ва ўқитувчи-логопедлари; ўқитиш муддати беш йил бўлган умумий мусиқий, бадиий, хореграфия таълими мактабларининг 1-2-синфлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати етти йил бўлган болалар мусиқий, бадиий, хореография мактаблари 1-4-синфларининг ўқитувчилари; мусиқий раҳбарлари; болалар уйларининг логопедлари; концертмейстерлар, жўрчи мусиқачилар ва маданий тадбирлар ташкилотчилари	24 (ҳафта-сига)
13.	Барча тур ва номдаги мактаб-интернатлар ва болалар уйларининг, махсус ҳунар-техника билим юртларининг катта тарбиячилари; мактаблар ҳузуридаги	30 (ҳафта-

	интернатлар, мактаб-интернатлар, барча тур ва номдаги болалар уйлари, куни узайтирилган мактаблар (гуруҳлар) ва мусиқий тарбияланувчилар мактаблари, санатория-ўрмон мактаблари, алоҳида тарбияга муҳтож болалар ва ўсмирлар учун махсус мактаблар, соғлиқни сақлаш муассасалари, вояга етмаганлар учун қабул қилиш-таркатиш жойлари, тарбия колониялари, махсус ҳунар-техника билим юртлари тарбиячилари; жисмоний тарбия йўриқчилари, эшитиш хоналарининг йўриқчилари	сига)
14	Барча тур ва номдаги болалар яслилари ва мактабгача тарбия муассасаларининг, шунингдек, болалар уйлари, мактабдан ташқари муассасаларнинг катта тарбиячилари, тарбиячилари	36 (ҳафта-сига)
15.	Сил касаллигининг енгил ва тўхтаётган шакллари билан хасталанган, ақлий ривожланишда камчилиги бўлган ўқувчилар ва тарбияланувчилар ҳамда марказий асаб тизими руҳий ҳолати бузилган ҳолда шикастланган болалар учун ўқув-тарбия муассасаларининг катта етакчилари, ёрдамчи ва тарбиячилари	36 (ҳафта-сига)
16.	Олий ўқув юртлари ходимларининг ўқитувчи-профессорлар таркиби	36 (ҳафта-сига)
17.	**Телевидение ва радиоэшиттириш** Республика телевидениеси ва радиоэшитгириши диктори	6 (кунига)
18.	Вилоят телевидениеси ва радиоэшитгириши диктори	6 (кунига)
19.	Телевидение ва радиоэшиттириш сохасидаги овоз режиссёри	6 (кунига)

100-§. Олдинги параграфларда шарҳланган қонунчилик билан белгиланган иш вақти локал ёки индивидуал-шартномавий тартибида яна камайтирилиши мумкин.

Бу ҳолда иш вақти нормасининг камайтирилиши иш ҳақи миқдорига таъсир кўрсатмайдими?

Йўқ, таъсир кўрсатмайди. Чунки, нормал иш вақти муддатида ҳисобланган ишлаб чиқариш нормалари (бажариладиган иш хажми) у ёки бу ходимлар тоифаси учун ишҳақи камайтирилмасдан белгиланган қисқартирилган иш вақти муддатига мутаносиб равишда камайтирилиши шарт. Айнан шунинг учун кўрсатилган сабаб бўйича кам ҳажмда иш бажарадиган вояга етмаган ходимнинг (ишлаётган биринчи ёки иккинчи гуруҳ ногиронининг) иш ҳақи миқдори нормал иш вақти муддатидаги ходимнинг иш ҳақи миқдорига тенг бўлиши керак. Қисқартирилган иш вақтининг тўлиқсиз иш вақтидан асосий фарқи шундан иборат (101-§ га қаранг).

101-§. Тўлиқсиз иш вақти- бу ушбу тоифадаги ходимлар учун қонун ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган иш вақти муддатининг (нормал ёки қисқартирилган) муайян қисми ҳисобланади. Масалан, нормал иш вақти бўйича ишлайдиган ходимлар учун унга ҳафтасига 40 соатдан кам иш вақти белгиланиши **тўлиқсиз** иш вақтиҳисобланади.

У ҳолда бу иш вақтининг қисқартирилган муддатидан нимаси билан фарққилади?

Иш вақтининг нормал ёки қисқартирилганвақтиҳақида гапирар эканмиз, меҳнаттўғрисидагиқонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлардан у ёки бу ходимлар тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасини назарда тутамиз. Тўлиқсиз иш вақти эса - бу мазкур норманинг бир қисми бўлиб, аниқ муддати ходим ва иш берувчи

ўртасидаги келишувга кўра индивидуал тартибда меҳнат шартномасида белгиланади.

Тўлиқсиз иш вақтида ходимнинг меҳнатига унга ҳақиқатда белгиланган иш вақти муддати учун лавозим оклади ҳисобидан, ишбай меҳнатҳақи тўлашда эса - иш вақтининг шу даврида ҳақиқатда бажарилган иш учун ҳак тўланади.

Тўлиқсиз иш вақти, одатда, иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Нега «одатда», демак қандайдир истиснолар борми?

Ҳа, қонунҳужжатлари иш берувчи ходимга унинг илтимосига биноан тўлиқсиз иш вақтини белгилашга мажбур бўлган бир қатор ҳолатларни назарда тутади. Жумладан, МК 229-моддасига мувофиқ иш берувчига шундай мажбурият юкланган бўлиб, унга кўра ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи бор (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор) аёлларга, уларнинг илтимосига асосантўлиқсиз иш вақти белгиланиши шарт. МК 220-моддасига биноан эса иш берувчи биринчи ва иккинчи гуруҳ ногиронларининг шундай илтимосини тиббий тавсияга асосан бажаришга мажбур.

Шунингдек, қонунҳужжатлари шундай ҳолатларни ҳам назарда тутадики, ходимлар меҳнатини фақаттўлиқсиз иш куни шароитларида қўллаш мумкин. Шу билан бирга, унинг муддати қонунҳужжатларида ушбу ходимлар тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ошиши мумкин эмас. Масалан, ўриндошлик асосидаги иш, шунингдек, ўқув йили давомида ўқишдан бўш вақтда ишлайдиган 14 ёшдан 18 ёшгача бўлганўқувчилар (МК 242-моддасининг иккинчи қисми).

Штат жадвалига мувофиқ, иш вақтининг анча қисқа муддатида бажарилиши мумкин бўлган ишларга қабулқилишда тўлиқсиз иш вақти белгиланиши мумкин. Масалан, штат жадвалида 0,5 ставка электрик, 0,75 ставка фаррошлар назарда тутилиши мумкин ва ҳ.к.

Тўлиқсиз иш вақтининг аниқ муддатини, шунингдек, ундан фойдаланиш тартибини белгилашга келсак, бу масалалар доимо ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Яъни, томонлар ходимга у учун назарда тутилган нормадан кам исталган муддатда иш вақти белгилаш тўғрисида келишишлари мумкин. Масалан, ҳафтасига 40 соат ўрнига - бу даврларга мутаносиб равишда ҳак тўланадиган 38, 36, 25, 20 ва ундан кам иш вақтлари белгиланиши мумкин.

«Ундан фойдаланиш тартиби» нимани англатади?

Гап шундаки, тўлиқсиз иш вақтидан тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси кўринишида фойдаланиш мумкин. Ходимнинг меҳнат режими бир вақтнинг ўзида ҳам иш куни муддатини, ҳам ҳафтадаги иш кунлари сонини камайтиришни назарда тутадиган ҳолат ҳам тўлиқсиз деб ҳисобланиши мумкин. Масалан, ҳафтасига 20 соат муддатда тўлиқсиз иш вақти белгиланганида, ходим беш кун давомида фақат 4 соатдан ишлайди ёхуд бу 20 соатни у ҳафтанинг уч иш кунида ишлаб беради (мисол учун: душанба куни - 8, чоршанба куни - 8, жума куни - 4) ёки томонлар келишган бошқа исталган вариант бўлиши мумкин.

Бундай режимда ишлайдиганларнинг барчаси билиши лозим бўлган муҳим юридик факт шуки, тўлиқсиз иш куни шарти ходимлар учун йиллик таътил муддати, меҳнат стажини ҳисоблаш ва одатда, иш вақтининг нормал ёки қисқартирилганмуддатидаги ходимлар учун белгиланган бошқа меҳнат

ҳуқуқларинингқандайдир чекланишларига олиб келмайди (МКнинг 119-моддаси).

«Одатда» сўзи бу ҳолатда истиснолар борлигини билдирадими?

Ҳақиқатан шундай. Қонунҳужжатларида ноқулай меҳнат шароитларидаги иш учун ёки иш стажи муддати билан бевосита боғлиқбошқа вазиятлар учун назарда тутилган имтиёз ва кафолатлар ушбуқоидадан истисноларни ташкил этиши мумкин. Масалан, кўрсатилган шарт-шароитлардаги иш вақти, муддатидан олдин пенсияга чиқиш ҳуқуқини юзага келтирадиган асосий шартлардан бири ҳисобланади ва бу муддат тўлиқсиз иш вақтиҳақидаги шарт мавжудлигида иш билан таъминланмаслиги мумкин. Шундай экан, иш стажи билан боғлиқ имтиёз ва кафолатлар унга фақат, агар ходим тегишли ишлардаги ишни қонун ундай имтиёзларни олиш учун зарур деб эътироф этадиган иш вақти муддатида ишлаб берсагина, татбиққилинади.

2.1.2. Иш вақти режими ва ҳисоби

102-§. Ходимга белгиланган (нормал, қисқартирилган ёки тўлиқсиз) иш вақти нормаси доирасида муайян иш вақти режими белгиланиб, у иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишувга кўра тасдиқланадиган смена жадвали ёки ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Меҳнатҳуқуқида**иш вақти режими** деганда ходимлар учун белгиланган иш вақти муддатининг муайян календар давр (сутка, ҳафта, ой ва ҳ.к.) доирасида дам олиш даври билан уйғунликдаги тақсимоти тушунилади.Бошқача айтганда, ходимга кундалик иш (смена) муддати, унинг иш куни бошланадиган ва тугалланадиган пайт, ишдаги танаффуслар вақтиҳамда иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш билан боғлиқбошқа масалалар белгиланиши керак.

Ходимга у ёки бу иш вақти режимини белгилашдан кўзланган асосий мақсад-бу, бир томондан, корхонага юклатилган вазифаларнинг уюшган ҳолда бажарилишини таъминлаш бўлса, бошқа томондан, уларнинг ҳар бири учун қонун, локал ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси билан белгиланган иш вақти ва дам олиш вақти муддати нормаларига риоя қилишдир. Шундан иш вақти режимларининг турли-туман бўлиши келиб чиқиб, уларнинг ҳархиллиги кўп жиҳатдан корхонанинг иш режимига, унда иш вақтиҳисобини юритиш тартибига ва бошқа кўплаб ҳолатларга боғлиқ. Уни белгилашда иш берувчи ходимларга иш вақти ва дам олишвақти соҳасидаги кафолатларни таъминловчи амалдаги қонунчиликнинг барча талабларига риоя қилиши шарт.

Корхонанинг иш режими бир сменали, икки сменали, узлуксиз ишлаб чиқариш соҳаларида эса бундан ҳам кўпроқ сменали бўлиши мумкин. Табиийки, уларнинг ҳар бирида ходимларга бир-биридан фарқли иш вақти режими белгиланиши мумкин. Ҳатто бир корхонанинг айрим ходимларига, улар бажарадиган вазифалар ёки уларнинг у ёки бу турдаги тоифаларга тегишлилигига қараб, умумий иш вақти режимидан фарқли (индивидуал) иш вақти режими белгиланиши мумкин. У ёки бу тоифадаги ходимларга аниққандай иш вақти режими белги- ланганини ушбу корхонанинг Ички меҳнат тартиби қоидаларидан билиб олиш мумкин. Унинг мазмуни билан танишишда ходим ишнинг бошланиш ва якунланиш пайти ҳамда ишдаги танаффуслар қандайлигидан ташқари, хар бир ходимнинг иш вақти режимига бевосита алоқадор бошқа масалаларга ҳам эътибор қаратиши лозим,

чунончи:

корхонадақандаймуайянишҳафтаситурибелгиланган:биркундамолишбиланолти кунликишҳафтасимиёкиикккикундамолишбиланбешкунликишҳафтасими. Шуни эслатиш ҳам ортиқчалик қилмайдики, илгари корхона учун иш ҳафтаси турини қонунчилик белгилар, уни ўзгартиришҳуқуқиҳатто буни ишлаб чиқариш эҳтиёжлари талаб қилсаҳам, йўк эди. Бугунги кунда бу масала бўйичақарор бевосита корхонада локал тартибда ёки ҳатто ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра индивидуал тартибда қабулқилиниши мумкин (МКнинг 120-моддаси);

корхонада ходимлар ишлаган вақтни ҳисоблашнинг қандайтартиби жорий қилинган: кунбайтартибими ёки жамлаб ҳисоблаш тартибими?Корхонада иш вақтини ҳисоблашнинг муайян тартиби (тури) жамоа шартномаси билан белгиланади ҳамда ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда аниқлаштирилади.

Ҳисоблаш тартибининг ходимларнинг иш вақти режимига қандай алоқаси бор?

Бевосита алоқаси бор. Шунинг учун бу масалага батафсилроқ тўхталамиз.

103-§. Иш вақтини **кунбай ҳисобга олишда** ходимга белгиланган иш вақти муддати нормаси бир ҳафтасига иш кунлари бўйича тенг таксимланиши керак. Бундай ҳолатда нормал иш муддати билан ишлайдиган ходимларга, иш берувчи беш кунлик ишҳафтасида 8соатдан зиёд ва олти кунлик иш ҳафтасида 7 соатдан ортиқиш куни муддатини белгилашга ҳақли эмас. Иш вақтининг қисқартирилган муддатида эса - унга белгиланган тартибда кафолатланган иш куни муддатидан кўп бўлмаган иш вақти белгиланади (масалан, ноқулаймеҳнат шароитларидаги иш учун 98-§ га қаранг, алоҳида тусга эга бўлган иш учун 99-§ ва ҳоказо). Улар томонидан иш берувчининг буйруғига кўра ҳар бирига тегишли иш куни муддатидан ортиқ бажарилган ишлар иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади (113-§ га қаранг). Шу ердан унинг «кунбай» номи келиб чиқади, чунки бу ҳолатда ходим томонидан ишлаб берилган иш соатлари эмас, иш кунлари ҳисобга олинади ва ҳақтўланади.

104-§. Иш вақтини **жамлаб ҳисобга олишда** у ёки бу тоифадаги ходимлар учун унинг нормаси муайян календар даври учун белгиланади. Бундай ҳолатда қонунҳужжатлари ходимларга иш куни (смена) муддатини уларга кафолатланган муддатдан ортиқ (яъни беш кунлик иш ҳафтасида 8 соатдан, олти кунлик иш ҳафтасида 7 соатдан ортиқ) белгилашга йўл қўядива бу иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланмайди. Аммо, хар қандайҳолатда унинг муддати12 соатдан ошиши мумкин эмас. Бу ҳолда бир иш куни (смена) якуни ва кейинги иш куни бошланиши ўртасидаги дам олиш муддати **12 соатдан кам бўлмаслиги** шарт.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда қонуннинг яна бир муҳим талаби шуки, унинг ходим ҳафта, ой ёки бошқа календарь даврида ишлаб бериши шарт бўлган умумий муддатини ҳисоблашда у мазкур ходимга шудавр учун ҳисобланган иш вақти нормасидан ошмаслиги керак.Корхоналарда буни **ҳисобга олинадиган давр** дейишади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда қонуннинг асосий талаблари шундай (МК 123-моддаси).

Бу тартиб 18 ёшга тўлмаган ходимларга ҳам татбиққилинадими?

Йўқ, татбиққилинмайди. Ва нафақат уларга: бу тартиб МК иш вақтидан ташқари ишда чекловларни назардатутадиган ходимларга нисбатан ҳам татбиққилиниши мумкинэмас (113-§ га қаранг).

105-§. ***Ҳисобга олинадиган давр учун иш вақти нормаси қандай ҳисобланади ва унинг муддати қанча бўлиши мумкин?***

Ҳисобга олинадиган давр муддати бир йилдан ортикбўлиши мумкин эмас. Бу қонунҳужжатларида назарда тутилган ягона чеклов (МК 123-модда). Шундай экан, бу чегараларда ҳисобга олинадиган давр бир неча кун, ҳафта ёки ой муддатида белгиланиши мумкин. Бу корхонадаги ишлаб чиқариш жараёни ва унинг иш даврига боғлиқ. Кўп сменали ёки узлуксиз ишлаб чиқаришларда ҳисобгаолинадиган давр муддати кўпинча бир ҳафтадан бир ойгача муддатни ташкил этади. Вахта иш усулидан фойдаланадиган корхоналарда - 4 дан 12 ҳафтагача бўлиши мумкин. Транспорт ташкилотларининг хайдовчилари учун - бу бир ёки ҳатто уч-тўрт ой (масалан, муайян сайёхлик мавсумида сайёхларга хизмат кўрсатувчи хайдовчилар учун). Қишлок хўжалиги ишлари даври фақат ярим йил ўтгандан кейин ёки ҳатто йил тугагач, якунланган деб ҳисобланиши мумкин ва ҳ.к.

У ёки бу ҳисобга олинадиган давр учун иш вақтинормаси, одатда, унинг муайян муддатини тегишли ходимлар тоифаси учун кафолатланган иш вақтинормасига кўпайтириш йўли билан белгиланади.

Мисол учун, кунлик энг кўп иш муддати, дейлик, кунига 5,5 соатни ташкил этадиган ходимнинг бир ой учун ҳисобга олинадиган давр муддатини ҳисоблаб чиқарамиз. Бунинг учун ҳисобланадиган ойдаги иш кунлари сонини ҳисоблаб чиқиш ва уни ушбу иш куни муддатига (5,5 соат) кўпайтириш лозим. Ҳосил бўлганмиқдорҳисобга олинадиган давр учун иш вақти нормасини ташкил этади. Агар бу ойда календарьбўйича байрам (иш куни бўлмаган) кунлари бор бўлса, ҳосилбўлганмиқдор бир соатга ва шунга мувофиқ, агар байрамлар иккита бўлса, икки соатга камайтирилиши керак ва ҳ.к. (94-§ га қаранг).

Аммо кўплаб ходимлар учун иш соатлари муддати нормаси иш кунлари эмас, ишҳафталари доирасида белгиланади-ку?

Бу ҳолдаҳафталарнинг нечтаси ҳисобга олинадиган даврни ўз ичига олишини ҳисоблаш ва бу миқдорни у ёки бу ходимлар тоифаси учун кафолатланган ҳафталик иш вақти муддати нормасига кўпайтириш керак. Таъкидланганидек, агар ҳисобга олинадиган даврда байрам (иш куни бўлмаган) кунлари бўлса, хосил бўлганмиқдор камайтирилади.

106-§. Амалиётда бир сменада ишлайдиган кўплаб корхоналар ходимларига, шунингдек, бошқарув аппарати ходимларига кўпинча иш вақтининг ягона режими белгиланиб, улар ҳар бир аниқ иш куни давомида улар учун белгиланган беш ёки олти кунлик иш ҳафтаси муддатида меҳнат вазифаларини бажаришлари керак. Кундалик ишнинг бошланиш ва якунланиш пайти, тушлик ва бошқа танаффуслар Ички меҳнат тартиби қоидаларида, бундай қоидалар бўлмагантақдирда эса - бевосита меҳнат шартномасида кўрсатилади.

Гап «тушлик»дан ташқари яна қандай танаффуслар ҳақида бормоқда?

Ишдаги танаффус - бу иш куни давомидаги ходим меҳнат вазифаларини

бажаришдан озод қилинадиган вақт. Ишдаги танаффуслар иш вақтига киритилиши ҳам, киритилмаслиги ҳам мумкин. Бу унинг ходимга қандаймақсадда берилишига боғлиқ. Дам олиш ва овқатланиш учун берилган танаффус иш вақтига қўшилмайди. Агар у фақат овқатланиш учун берилса, иш вақтига қўшилиши ҳам, қўшилмаслиги ҳам мумкин. Ишлаётган оналарга болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар, психологик ва жисмоний зўриқишларни камайтириш учун бериладиган ва ҳ.к. танаффуслар иш вақтига киритилади (118-§ га қаранг).

Ички меҳнат тартиби қоидаларида корхоналарда қўлланилиши мумкин бўлганҳар бир иш вақти режими вариантига тегишли масалаларни назарда тутиш амалда мумкин эмас. Ҳатто, иш бир сменада бажариладиган айрим ходимлар учун белгиланган иш вақти режими (масалан, асосий ишлаб чиқаришга ёрдамчи хизмат кўрсатиш билан машғул, рухсатнома режимини амалга оширадиган ёки биноларни тозалайдиган ходимлар, навбатчи электриклар, механиклар, сантехниклар ва ҳ.к. лар учун) асосий ишлаб чиқариш ходимлари учун белгиланган вариантга мос келмаслиги мумкин. Кўп сменали режимда ишлайдиган корхоналарда буни амалга ошириш янаям қийин. Бундай ҳолатларда иш вақтининг у ёки бу режими шартлари Қоидалардан ташқари, смена графиги ёки ҳаттоалоҳида ишлаб чиқилган Низомлар билан аниқлаштирилади. Бундай Низомлар, кўпинча автотранспорт ҳайдовчилари учун, мослашувчан иш вақти режимида, вахта методида, хизмат сафарларида ишлайдиган ходимлар учун ишлаб чиқилади.

107-§. Мослашувчан иш вақти режими - бу иш вақтидан фойдаланишнинг шундай вариантики, бунда ходим унга белгиланган иш вақти нормасини иш куни давомида ўзи бошқариб боради. Бу ҳолда иш берувчи билан эришилган келишувга боғлиқҳолда унга кундалик иш бошланиши ва якунланишини, ишдаги танаффуслардан фойдаланиш вақтини мустақил белгилаш имконияти берилади. Ўз мазмунига кўра мослашувчан иш вақти режими қуйидаги таркибий элементларни ўз ичига олади:

Қайд этиб қўйилган иш вақти- бу иш куни давомида ходим ўз иш жойида меҳнатқилиши шарт бўлган иш вақтининг муайян қисми. Қайд этиб қўйилган иш вақтининг муддати ишлаб чиқариш жараёни нормал бориши ва хизмат билан боғлиқ алоқаларни амалга ошириш учун зарур бўлганвақт билан тайин этилади.

Ўзгарувчан иш вақти- бу ходим иш куни ишни бошлаш ва якунлаш вақтини ёки ишдаги танаффусни бошлаш ва якунлаш вақтини ўзи белгилайдиган иш вақтининг бошқақисми.

Мослашувчан иш вақти режими ҳар доим фақат томонларнинг келишувига биноан ва одатда, якуний натижалар бўйичаишҳаки тўланадиган ходимларга белгиланади ҳамда қолган ходимлар меҳнатига бевосита боғлиқ эмас.

108-§. Вахта усулидаги иш вақти режими. Вахта усули - бу корхона муқим жойлашган ердан шундай узоқдаги, ходимларнинг доимий яшаш жойларига хар куни қайтиш имконини бермайдиган, махсус жамланган смена (вахта) ходимлари ишини ташкил қилишнинг алоҳида усули. Бу усулда ходимлар бошқа смена билан навбат алмашиб, вахта манзилига ташкилий равишда олиб келинади ва вахта ишларини бажаришнинг муайян даврида шу ерда яшашади. Бу давр тугаганидан кейин улар корхона жойлашган ерга қайтишади ва уларга вахталар оралиғидаги дам

олиш деб номланадиган бошқа муайян вақт давомида дам берилади.

Фақат корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинганидагина ишларни вахта усулида ташкил қилиш мумкин, у ёки бу ҳисобга олинадиган давр доирасида уларнинг иш режими қуйидагиларни белгилаши шарт:

корхона жойлашган манзилдан (йиғилиш пункти) вахта манзилигача ва аксинча, иш вақтига киритиладиган йўлда ўтказиладиган вақт;

вахтадаги иш вақти ва дам олиш вақти (сменалараро дам олиш); вахта бошланишидан олдин ва кейинги вахтагача дам олиш вақти (вахталараро давр вақти).

Кўрсатиб ўтилган ҳамма вақт даврлари иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишувига биноан тасдиқланадиган махсус жадвалда қайд этилади. Бу жадвалнинг смена жадвалидан фарқи шундаки, унда нафақат вахта ишларини бажариш давридаги иш вақти ва дам олиш вақти, балки уларни бажарадиган жойга етиб боришвақти ва қайтариладиган йўлда бўлиш вақти ва шунингдек, вахта даврлари ўртасидаги оралиқ дам олиш вақтлари ҳам акс эттирилади. Вахта усулидаги иш вақти режимларининг фарқи ва хилма-ҳиллигини бир неча омилларни юзага келтиради: меҳнат хусусията (узлуксиз ёки бўлинадиган), иш сменалари сони ва муддати (сайёр, мавсумий ва ҳ.к.), меҳнат шароитлари (вахта шаҳарчалари ёки дала шароитида ва ҳ.к.); ходимларни вахта манзилига етказиш ва олиб келиш усули ва вақти. Аммо хар қандай вазиятда уларни ҳар бир ходимга белгилашда иш берувчи қонунҳужжатларида назарда тутилган умумий кафолатларни ҳисобга олиши шарт. Улар қуйидагилардир:

вахтадаги кундалик иш (смена) муддати ўн икки соатдан ошмаслиги, кундалик дам олиш эса -ўн икки соатдан кам бўлмаслиги керак;

вахтадаги иш куни давомида ходимга дам олиш ва оватланиш учун танаффус берилиши керак, ишлаб чиқариш шароитларига кўра уни бериш имкони булмаса, озик-овқат қабулқилиш учун вақт берилиши лозим (118-§ га қаранг);

вахталараро дам олиш муддати вахта даврида ушбу ходимлар тоифаси учун белгиланган нормадан ташқарисарфланган иш вақти, шунингдек, уларнинг куннинг шу даврида фойдаланмаган кундалик дам олиш вақтининг ўрнига тўлдирилиши керак (120-§ га қаранг).

Шундай қипиб, вахта усулида ҳисобга олинадиган давр муддати уч давр муддатининг жамини ташкил этади: вахта ишларини бажариш даври, уларни бажариш манзилига бориш ва у ердан қайтишда йўлда ўтказилган вақтҳамда вахтадан кейинги ва янги вахта бошлангунга қадар дам олиш вақти. Вахта ишларини бажариш вақти ва жадвалда назарда тутилган бориш-келиш йўлидаги вақтнинг жами ушбу ҳисобга олинадиган даврни ташкил этадиган, барча уч давр учун белгиланган тартибда ҳисобланадиган иш вақти нормасидан ошмаслиги керак.

109-§. Ходимларнинг **хизмат сафари давридаги** иш вақти ва дам олиш вақти режими, одатда, бевосита хизмат сафари топшириги ёки махсус иш жадвалида белгиланади ҳамда у билан меҳнат шартномасида шартлашилган режимдан сезиларли равишда фарк қилиши мумкин. Яъни бу даврда ходимга у жўнатилган ёки тегишли равишда хизмат сафари топшириғи бажарилишини таъминлайдиган мутлақо бошқакорхонанинг ишрежимига мувофиқ ишвақти ва дам олиш вақти режими белгиланиши мумкин. Бироқбу ҳолда иш берувчи иш вақти ва дам

олишвақтидан фойдаланишда қонунҳужжатларининг ҳуқуқий кафолатлари ва умумий талабларига риоя қилиши шарт.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқнома (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 29.08.2003 йилда 1268-сон билан рўйхатга олинган) га асосан ишчиларни хизмат сафари муддати ташкилот раҳбари томонидан белгиланади ва ҳар бир ҳолат учун йўлдаги вақтни ҳисобга олмаган ҳолда 40 кундан кўп бўлмаслиги керак.

Ушбу тартиб шунингдек ишчиларни тафтиш ва текширишларни ўтказиш учун хизмат сафарига юборишга ҳам тааллуқлидир.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун юбориладиган ишчилар, раҳбарлар ва мутахассисларни хизмат сафарлари муддати 12 ойдан кўп бўлиши мумкин эмас.

Хизмат сафари муддатини узайтириш истисно тариқасида фақат хизмат сафарига юборган ташкилот раҳбарининг ёзма рухсатномасига асосан рухсат берилади.

Мени хизмат сафари харажатларини қоплаш масаласи қизиқтиради. Бу харажатлар қандай миқдорда қопланади?

Бу каби саволлар нафақат сизни, балки хизмат сафарларига тез-тез борадиган бошқа ходимларни қизиқтиради деб ўйлаймиз.

Юқоридаги Йўриқномага асосан хизмат сафарига юборилган жойга бориш ва доимий иш жойига қайтиш билан боғлиқ бўлган йўл харажатлари хизмат сафарига юборилган шахсга қуйидаги миқдорларда қопланади:

умумий фойдаланиладиган транспортни барча турларида юриш (таксидан ташқари) қиймати;

транспортда йўловчиларни мажбурий давлат суғурталаш бўйича тўловлар;

йўлда юриш ҳужжатларини олдиндан сотиш бўйича, самолёт ва поездларда жойларни бронлаш хизматлари бўйича тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган тақдирда ҳақ тўлаш;

агар улар аҳоли яшайдиган ҳудуддан ташқарида жойлашган бўлса, умумий фойдаланиладиган транспорт билан (таксидан ташқари) станциягача, соҳилгача (пристангача), аэропортгача етиб олиш харажатлари. Истисно тариқасида (кечки поезд, умумий фойдаланиладиган транспорт йўқ бўлган тақдирда) ташкилот раҳбарига таксида юрганлик учун ҳақ тўлаш ҳуқуқи берилади.

Йўлда ўрин-кўрпа буюмларидан фойдаланганлик учун харажатлар тасдиқловчи ҳужжатларни тақдим этмасдан ҳақ тўлашга қабул қилинади.

Ўзбекистоннинг баъзи худудларига бориш учун таксидан фойдаланиш зарур бўлади. Такси харажатлари қопланадими?

Кўпчилик хизмат сафари жойига бориш учун такси хизматидан фойдаланади. Хизмат сафариги жойига автобус, поезд, самолёт қатнови йўлга қўйилган бўлиши мумкин, лекин бу транспорт воситаларининг қатнови хизмат сафари вақти билан ўзаро тўғри келмаслиги мукин. Масалан хизмат сафарига шошилинч тарзда кетиш ҳолатлари бўлиши мумкин. Бу ҳолда ходим иш берувчига транспорт чипталарини тақдим эта олмайди. Йўриқномага кўра, агар йўл ҳужжатлари йўқ бўлган тақдирда корхона раҳбарига ҳар бир аниқ ҳолат бўйича хизмат сафарига юборилган ишчини йўл харажатларига ҳақ тўлаш масаласини ечиш ҳуқуқи берилади. Бунда, йўл

харажати бўйича қопланадиган сумма хизмат сафарига темир йўл орқали бориш қийматидан ортиқ бўлмаслиги, лекин йўловчиларни авиада ташиш тарифларини 30%дан кўп бўлмаслиги керак. Ходим такси пулини қоплаши учун поезд ва авиа чипта нархини аниқлаб, иш берувчиданюқорида кўрсатиб ўтилган миқдорда (темир йўл ва авиа чипта нархлари) сарф қилинган харажатини қоплаб беришини талаб этиши мумкин.

Такси харажатларини қоплаш масаласини корхона (ташкилотларнинг) жамао шартномаларига киритилса, бу муаммони ечиш янада енгилроқ ҳал этилиши мумкин бўлади.

Хизмат сафаридаги бошқа харажатлар қанча миқдорда қопланади?

Хизмат сафарида ва йўлда бўлган вақт учун суткалик харажатлар хизмат сафарига юборилган ишларга жамоа шартномалари, жамоа келишувлари ва меҳнат шартномаларида кўзда тутилган миқдорларда, лекин қуйидаги миқдорлардан кам бўлмаган ҳолда белгиланади (республика бўйича ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақига нисбатан коэффициентларда):

Тошкент шаҳрида, шаҳарлар - вилоятлар марказларида - 0,1;

бошқа шаҳарлар ва аҳоли яшайдиган пунктларда - 0,08.

Ушбу кўрсатилган харажатларни қоплаш ҳақиқатда қилинган харажатларни ҳужжатлар билан тасдиқлашсиз амалга оширилади.

Хизмат сафари жойидаги турар жойни ижарага олиш бўйича харажатлар хизмат сафарига юборилган ишчини келиш ва кетиш кунлари бўйича ҳақиқатдаги харажатлар бўйича (люкс-номерлардан хоналардан) ташқари), жумладан меҳмонхоналарда кўрсатиладиган қўшимча хизматлар (жойларни бронлаш, дазмолдан фойдаланиш, сақлаш камерасидан, телевизор, музлатгич, идиш-товоқ, алоқа хизматидаи фойдаланиш)га ҳақ тўлаш бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган тақдирда қопланади.

Агар, меҳмонхоналарни люкс-номерларида (хоналарида) яшаганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этилганда, турар жой хонасини ижарага олиш бўйича ҳақ тўлаш ушбу номерни (хонани) қийматини 70% миқдорида амалга оширилади.

Турар жой хонасини ижарага олганликни тасдиқловчи ҳужжатлар йўқ бўлган ҳолларда, харажатлар ҳар бир сутка учун белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорини 2% миқдорида қопланади.

Хизмат сафарига юборилган ишчига шунингдек истисно тариқасида, тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлганда, ташкилот раҳбарининг рухсати билан ҳаво, темир йўл, сув ва умумий фойдаланишдаги автомобил транспортида багажни олиб ўтиш билан боғлиқ харажатлар қопланади.

110-§. Иш кунини қисмларга бўлишни (бўлакларга ажратилган иш куни шундай аталади) назарда тутувчи иш вақти режими-бу иш вақти режимининг алоҳида варианти бўлиб, бунда ходим сутка давомида меҳнат вазифаларини бажариш мақсадида бир неча марта ишга чиқади. Томонларнинг келишувига биноан у ходимларга нормал, қисқартирилган ёки тўлиқсиз иш куни муддати билан белгиланиши мумкин. У олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтасида, кунбай ёки иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда қўлланилиши мумкин. Бу иш режимини тайин этишда қонунҳужжатларида кафолатланган энг кам кундалик дам олиш муддатини

(12 соатдан кам бўлмаган, МКнинг 128-моддаси) ҳисобга олиш, иш вақтини кунбай ҳисобга олишдаги энг юқори иш куни муддати ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда унинг ҳисобга олинадиган давр учун энг юқори муддати нормаларига риоя қилиш зарур (104-§ га қаранг).

Кўрсатилган талабларга риоя қилинишини ушбу параграфнинг иловасида келтирилган иш кунини қисмларга бўлиш билан иш вақти режимининг эҳимолий вариантлари мисолида кўриб чиқамиз.

108-§ га илова

Иш куни қисмларга бўлинган иш вақти режими вариантлари

Ҳафта кунлари	Ишкуниму ддати	Эрталабки вақтдаги иш		Тунги вақтдаги иш	
		Бошла-ниши	Якун-ланиши	Бошла-ниши	Якунла-ниши

Биринчи вариант -*олти кунлик иш ҳафтасида тўлиқсиз иш вақти муддати ва уни кунбай ҳисобга олиш*

Душанбадан жумагача	4	6.00	8.00	16.00	18.00
Шанба ва якшанба	Дам олиш куни				

Иккинчи вариант *— олти кунлик иш ҳафтасида нормал иш вақти муддати ва уни кунбай ҳисобга олиш*

Душанбадан жумагача	7	6.00	10-00	15.00	18.00
Шанба	5	-	-	14.00	19.00
Якшанба	Дам олиш куни				

111-§. Иш вақти режимини кўриб чиқиб, биз қонун ҳужжатлари уларнинг ҳар бирини тадбиқ қилишда иш берувчига у ёки бу талабларга риоя қилиш мажбуриятини юклашига ишонч ҳосил қилдик. Бу борадаги фикрларни якунлар эканмиз, иш берувчининг тегишли ходимлар тоифасига кафолатланган иш вақтининг энг юқори муддатига риоя қилишларини юкловчи барча вариантларнинг умумий ва асосий талабларига эътибор қаратишни хоҳлар эдик. Бу шуни англатадики, иш берувчи ҳар қандай ҳолатда ходимга унга кафолатланган вақт нормасидан ошиқ иш вақти режимини (ҳатто у рози бўлганда ҳам) тайин этиши мумкин эмас.

Бу талаб нормага солинмаган иш куни белгиланганларга таалуқлими?

Шуни эслатиб ўтамизки, МК **“нормага солинмаган иш куни”**каби иш вақти турини назарда тутмайди. Шунинг учун бу амалда бўлган корхоналарнинг мансабдор шахслари ўз кучини йўқотган меҳнат тўғрисидаги илгариги қонунларга ёхуд бу норма ҳалигача сақланган МДҲ нинг бошқа давлатлари (масалан Россия ва Украина Меҳнат кодекслари)да давом этиши мумкин. Бу ходимларнинг ҳуқуқий саводсизлиги туфайли қилинаётганлиги ҳам эҳтимодан ҳоли эмас. Ҳар қандай ҳолатда Ўзбекистон худудида нормага солинмаган иш кунини тадбиқ қилиш амалиётда ғайриқонуний деб эътироф этилиши керак.

Унда охиригача етказилмаслиги зарарли ёки ҳатто хавфли оқибатларга олиб келиши мукин бўлган кечиктириб бўлмайдиган ишлар қандай бажарилади?

Ҳақиқатдан ҳам, бу масалани эътиборсиз қолдириш мумкин эмас ҳамда бундай оқибатларга дучор бўлмаслик учун у тегишли қарор қабул қилишни талаб этади. Бу эса қонучилик ходимга эмас, иш берувчига юклайди. Бу шуни англатадики, бунинг натижасида юзага келадиган барча зарарли оқибатлар учун жавобгарликни ушбу ишни иш куни якунланганидан кейин охирига етказмаган ходим эмас, айнан иш берувчи ўз зиммасига олади. Бундан келиб чиқадики, бу вазиятдан чиқиш йўлини топиш, биринчи навбатда, иш берувчининг манфаатларига хизмат қилади.

Барибир, масалан, болалар боғчаси тарбиячиси ҳатто иш куни тугаганидан кейин ҳам, дейлик, ота-оналар вақтида келишмаса-да, ҳеч қачон болаларни ташлаб кетмайди-ку!

Албатта, ташлаб кетмайди. Ўрни келганда айтиш керакки, айрим раҳбарларнинг қонунга мурожаат қилишни истамасликлари айнан ходимларнинг шундай юқори онглилиги билан изоҳланади. Аммо ҳозир гап бу тарбиячи қандай йўл тутиши ҳақида эмас, қонун унинг нима қилишига имкор бериши ҳақида бормоқда. Ахир бундай кечиктириб бўлмайдиган ишлар жуда кўп. Бу сабабларга кўра ишлаган вақт учун мазкур ходим икки ҳисса миқдорида иш ҳақи таалаб қилиши керак, чунки бундай талаб албатта қондиришили шарт. Табиийки, иш кунидан сўнг шу сабабга кўра ушланиб қолишга мажбур ҳар бир тарбиячи учун бундай харажатлар, эртами-кечми раҳбарни бу вазифтдан чиқиш йўлини излашга мажбур қилади. Амалиётда кўпинча бундай ҳолатларда штатлар рўйхатига навбатчи сменачилар киритилиши мумкин. Келтирилган мисолда эса навбатчи тарбиячилар жадвали тузилиб, ишлаб берилган вақт ҳисобга олиниши ва белгиланган тартибда пуллик конпенсация тўланиши ммуин.

Кўплаб раҳбарлар бунга ўхшаш муаммони меҳнат шартномасини тузиш босқичидаёқ ҳал қиладилар. Айнан шунинг учун ходим иш берувчи меҳнат шартномасига шунга мувофиқ шартни киритишни талаб қилганида, буни лозим қабул қилиш шарт, унга кўра мазкур ходим иш куни тугаганлигига қарамасдан, кечиктириб бўлмайдиган ишни, у тўлиқ якунланганига қадар давом эттиришга мажбур. Бироқ, бу

фақат, агар бу унга муайян календарь (ҳисобга олинадиган) давр мобайнида тегишли муддатда ишлаб берилган вақтдан фойдаланиш ҳуқуқини берган тақдирдагина мумкин. Яъни гап бундай ходимларга мослашувчан иш вақти режимининг вариантларидан бирини тайин этиш устида бораяпти 107-§ га қаранг)

2.1.3.Нормал меҳнат шароитларидан четга чиқилганда иш вақтидан фойдаланиш

112-§. Иш вақтини тартибга солишда (норма белгилашда), ишонч ҳосил қилдикки, қонунҳужжатлари ҳеч бир вазиятда ва иш вақтининг ҳеч бир режимида ходимларга иш вақти муддатини уларга кафолатланган муддатдан ошиқ белгилашга йўл қўймайди. Бунинг устига ушбу қоидаҳеч қандай истисноларга эга эмас. Қонун ҳужжатлари билан тартибга солинган иш вақтидан фойдаланиш тартиби эса шундай имкониятга йўл қўяди, аммо фақат ходим билиши жуда муҳимбўлган муайян катъий ҳолатларда ва тартибда, жумладан,гап ходимларни:

иш вақтидан ташқари иш вақтида (113-§ га қаранг);

дам олиш ва байрам кунларида (114-§ га қаранг);

тунги вақтда (115-§ га қаранг) ишга жалб қилиш имконияти ва тартиби ҳақида бормоқда.

113-§. Ходим томонидан иш берувчининг буйруғига биноан (ёки унинг ижозати билан, 48-§ га қаранг) унга белгиланган иш вақти нормасидан ташқаригажарилган ишлар**иш вақтидан ташқари иш** деб ҳисобланади.

Аммо иш вақти муддати ҳар бир ходимга ҳар хил белгиланган-ку?

Ҳақиқатан тўғри. Ходимларга белгиланган иш вақти режимига асосан уларга иш куни, ҳафтаси ёки бошқа давр муддатининг у ёки бу энг юқори нормаси тайин этилади. Шундай экан, унга белгиланган у ёки бу нормадан тегишлича ортиқ бажарилган ишлар иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади.

Айтайлик, бир ходимнинг кундалик иш муддати Ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган ва 8 соатни ташкил этади, бошқасиники эса (ноқулаймеҳнат шароитларида ишлай- диган) - 7 соат. Учинчи ходимнинг 10 соат бўлган кундалик иш муддати ойлик смена жадвали билан белгиланган. Тўртинчисига эса тўлиқсиз иш куни белгиланган бўлиб, муддати 4 соатни ташкил этади. Шундай экан, кўрсатилган ходимларнинг ҳар бири учун тегишлича саккиз, етти, ўн ва тўрт соатдан ташқари бажарилган иш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Шундай вазиятлар ҳам борки, бажариладиган иш хусусиятига кўра кундалик ишнинг аниқ муддатини белгилаш мумкин эмас. Масалан, ходимга ҳар бир иш кунида бажариш учун ҳар хил муддатли иш вақти талаб қилинадиган иш (топшириқ) буюрилиши мумкин. Бундай ишларни бажаришда ходимларга иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилиши шарт (104-§ га қаранг) ҳамда уларнинг ҳар бирига муайян ҳисобга олинадиган давр учун (ҳафта, ой ёки бошқавақт) иш вақти нормаси ҳисобланади. Ходимнинг бу давр мобайнидаги ҳар бир иш кунида у ёки бу топшириқни бажариш учун сарфлаган вақти жамланади. Агар ишланган соатларнинг умумий миқдори бу давр учун ҳисобланган вақт нормасидан ошса, бу фарқни ташкил қилган вақт иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Мисол учун автотранспорт хайдовчиларининг ишини олайлик, уларнинг хар бири

ишлаган вақтҳар куни йўл варақалари бўйичаҳисобланадиҳамда муайян вақт учун жамланади. Бу вақтнинг умумий миқдори уларга ушбу давр учун ҳисобланган вақтнинг энг юқори нормасидан ошиб кетмаслиги керак. Дейлик, бу давр бир ойни, иш вақтининг энг юқори нормаси эса - 165 соатни ташкил этади. Бу ойда хайдовчилардан бири ишлаган умумий иш вақти муддати (йўл варакалари бўйича жамланганда) 172 соатни, яъни белгиланган нормадан 7 соат кунни (172-165) ташкил этди, бу иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади.

Агар ходим иш куни тугаганидан кейин ишни ўз ихтиёрига кўра давом эттирса, бу иш вақтидан ташқари иш ҳисобланадими?

Эҳтимол, бу ҳам иш вақтидан ташқари иш бўлиши мумкин. Фақат бу иш муддати ҳисобга олинмайди ва компенсация тўланмайди, чунки қонунҳужжатлари бу ташаббус иш берувчидан чиққанида уни ҳисобга олиш ва компенсация тўланишини назарда тутади. Агар иш вақтининг белгиланган муддатидан ташқари иш бажариш ташаббуси ходимдан чиқса, бу энди унинг ўриндошлик асосида ишлаш хоҳиши деб қаралади. Бундай ишларни пуллик асосда (бунинг устига бир марталик миқдорда) фақат иш берувчи билан келишувга биноан ҳамдаалоҳидамеҳнат шартномасида назарда тутилган шартларда бажариш мумкин.

Унда иш берувчининг «ижозати» билан бажарилган қандай ишлар иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади?

Умуман, иш берувчининг «ижозати билан» нимани англатишини 48-параграфда шарҳлаган эдик. Ушбу ҳолатга мувофиқ равишда у шунга ўхшаш тартибда қаралади. Яъни иш берувчи ходимга топшириқ берар экан, ходимга тайин этилган вақтда уни бажариш имкони йуқлигини билади (ёки билиши шарт), шундай бўлса-да, бажаришга мажбур қилади. Бу ҳолатда иш берувчининг тўғридан-тўғри буйруғи йўқ эканлигига қарамасдан, ходимнинг бу топшириқни бажариш учун иш куни муддатидан ташқари сарфлаган вақти ҳам иш вақтидан ташқари иш деб эътироф этилиши керак.

Шунингдек, амалиётда шундай ҳолатҳам бўлганки, ходим ногиронлик тайинлангандан сўнг, ўз ҳуқуқларидан хабарсиз, олдингидай, илгари белгиланган режимда ишлашда давом этган (иш берувчи унга I ёки II гуруҳ ногирони сифатида ҳафтасига 40 соат ўрнига 36 соат белгилашга мажбур, МКнинг 220-моддаси учинчи қисми). Оқибатда (10 ой ўтгандан сўнг) бу ходим ўз кафолатларидан хабар топгач, у судга мурожаат қилди ва суд унинг иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун (ҳар куни 4 соатдан) қўшимча тўлов ҳакидаги талабини қондирди.

Корхоналарда ноқулаймеҳнат шароитларига эга иш ўринларини ўз вақтида аттестациядан ўтказмаслик шундай оқибатларга олиб келиши мумкинки, уларнинг натижаси бўйича ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши мумкин (ҳафтасига ўттиз олти соатдан кўп бўлмаган, МКнинг 117-моддаси биринчи қисми).

Иш берувчи ишлаб чиқариш авариялариниг бартараф этиш мақсадида ёки бошқа фавқулодда ҳолатларда ходимни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиши мумкинми?

Ходимнинг розилигисиз на бу ҳолатда, на бошқаҳолатларда мумкин эмас, чунки қонунҳужжатлари хозир иш берувчи аввалгидек, қандайдир муайян ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатларида иш вақтидан ташқари ишга жалб этишини назарда тутмайди. Улар жамоа келишуви ва шартномасида ҳам назарда тутилиши мумкин эмас. МК, корхонада қандай вазият юзага келганидан катъи назар, ҳар қандайҳолатда иш берувчи

айрим ходимларни иш вақтидан ташқари ишга фақат уларнинг розилиги билан жалб қилишга ҳақли, деб белгилаб қўйган.

Маълумот учун: енгиб бўлмайдиган кучлар (форс-мажор) ҳолатлари - бу иш берувчи ва ходимларнинг иродаси ва фаолиятларига боғлиқ бўлмаган табиат ҳодисалари (зилзила, кўчки, бўрон, қурғоқчилик ва бошқалар) сабабли юзага келган шароитларда томонларга (иш берувчи ва ходимлар) қабул қилинган мажбуриятларни бажариш имконини бермайдиган фавқулодда, олдини олиб бўлмайдиган ва кутилмаган ҳолатлардир.

Нима учун фақат айримларни, ҳамма ходимларни уларнинг розилиги билан шундай ишларга жалб этиш мумкин эмасми?

Ҳа, ҳаммани эмас. Амалдаги қонунҳужжатлари қуйидаги ходимларни (ҳатто иш берувчи уларнинг розилигини олса ҳам) иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилишниқатъиян тақиқлайди:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

тиббий хулосасиз бундай иш соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ногиронлар;

ўта зарарли ва ута оғирмеҳнат шароитларида ишлаётганлар;

иш сменаси муддати ўн икки соат қилиб белгиланганлар;

кетма-кет икки кун давомида тўрт соатдан ортиқ (ноқулаймеҳнат шароитларида ишлаётган ходимларни эса - икки соатдан ортиқ);

йил давомида бир юз йигирма соатдан ортиқ.

Иш вақтидан ташқари ишларга қандайҳақтўланади?

Бу саволга жавоб 174-§ да берилган.

114-§. МК**айрим ходимларни дам олиш ва байрам кунлари** ишга жалб этиш имкониятини бирмунча бошқача (иш вақтидан ташқари ишга жалб қилиш тартибидан ўзгача) тартибга солади.

Бу фарқ нималарда кўринади?

Асосий фарқ шундаки, бу тартибни МК белгиламайди. Уни фақат жамоа шартномасида белгилаш имконини беради. Жамоа шартномаси фақатмеҳнат жамоаси уни умумий йиғилишда тасдиқдагандан сўнг кучга кириши сабабли, айнан ходимлар ўзларининг вакиллик органи орқали бу тартибни белгилайдилар. Кўринадики, ҳар бир корхонада ходимлар дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб қилишнинг тартибини ўзларига маъқул шартларда белгилашлари мумкин.

Агар меҳнат жамоаси уни белгилашни рад этса ёки бу масала шунчаки жамоа шартномасини тузишда тушириб қолдирилса-чи?

Агар бу масала ҳар қандайсабаблигидан катъиназар, корхонада белгиланган тартибда тартибгасолинмаган бўлса, бу ҳолда иш берувчи бундай ҳуқуқданмаҳрум бўлади. Тўғрироғи, бу кунлардау **фақатбунга ўз розилигини берган** ходимларни ишга жалб қилишга ҳақли бўлади.

Кўрсатиб ўтилган қонун талаби фақатишлаб чиқариш-техникёки бошқа сабаблар бўйича ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган корхоналарга ёки уларнинг бўлимларигататбиққилинмайди. Бундай ишларга, жумладан, узлуксиз ишлаб чиқариш фаолиятига оид ишлар, объектларни қўриқлаш ва хавфсизлигини таъмин- лаш бўйича, аҳолига хизмат кўрсатиш (супермаркетлар, дўконлар, аэропортлар, касалхоналар, шаҳар транспорти ва ҳ.к.), шунингдек, кечиктириб бўлмайдиган тиббий, таъмирлаш ва

юк ортиш-тушириш ишлари киради. Иш берувчи бундай ишларни бажаришга махсус тасдиқланган жадвал бўйича смена навбати шу кунларга тўғри келган ходимларни жалб этишга ҳақли.

«Дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш тартибини белгилаш» нимани англатади?

Бу жамоа шартномасида қуйидагилар белгилаб қўйилиши кераклигини билдиради:

Қандай муайян ҳолатларда ходимлар таъқиқланган кунлари ишга уларнинг розилигисиз жалб этилиши мумкинлиги;

бунинг учун иш берувчининг хар бир муайян ҳолатда ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиши талаб қилинадими;

бу ишлар қандай тартибда расмийлаштирилиши керак ва тегишли қарор манфаатдор ходимларга қандай етказилади;

бундай ишларга қандай тартиб ва миқдорда компенсация тўланади;

ушбу корхонада қонунҳужжатларида назарда тутилганидан ташқари, бундай ишларни бажариш учун қандай муайян чекловлар белгиланади ва бошқа масалалар.

Гап қандай чекловлар ҳақида бормоқда ?

Бу айрим ходимлар учун қонунҳужжатларида назарда тутилган уларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилишдаги чекловларга ўхшаш (ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, ишлаётган ногиронлар, ҳомиладор аёллар ва ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари бор, ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болалари бор аёллар, 113-§ га қаранг).

Бундан ташқари, жамоа шартномасида бошқа чекловлар ёки шу чекловларнинг ўзи, аммо улар татбиққилинадиган ходимлар доираси кенгайтирилган ҳолда, шунингдек, қўшимча кафолатлар назарда тутилиши мумкин.

Шундай қилиб, дам олиш ёки байрам кунлари ишлашга айрим ходимлар иш берувчининг буйруғига биноан, фақат**ҳар бир корхонада жамоа шартномасида белгиланган тартиб ва асосда** жалб қилинишимумкин.

Шу ўринда бир нарсага аҳамият қаратмоқчи эдик. Бугунги кунда биз ҳаётни жадал суръатлар билан ўзгаришини ва иқтисодиётни тез ривожланиш жараёнини бошдан кечирмоқдамиз. Инсонлар кўп вақтини ишда ўтказиб, оилалар билан кам кўришмоқдалар. Шуни инобатга олиб баъзи давлатлар қонунчилигида, мисол учун, супермаркетларда якшанба куни ишламайдиган кун деб расман эълон қилинади. Бу кунда ходимлар оилалари билан дам олишлари, диний маросимларда қатнашишларига ва фарзандлар тарбиясига кўпроқ эътибор қаратишади. Бизнинг мамлакатда ҳам дунё тажрибасини инобатга олиб, баъзи миллатлар диний эътиқодидан келиб чиқиб, корхонанинг ички ҳужжатларида дам олиш кунларини, масалан, якшанба кунини, расмий дам олиш куни деб эълон қилиш мумкин. Бу қоида фақат узлуксиз ишлайдиган корхоналарга тегишлидир.

Дам олиш ва байрам кунларидаги ишга қандайҳақтўланади?

Бу саволга жавоб 174-§ да берилган.

115-§. Тунги вақтдаги иш. Соат кечки 22.00 дан эрталабки 6.00 гачабўлганвақт тунги вақт деб ҳисобланади. Умумий қоидага кўра (МКнинг 112-моддаси) тунги вақтдаги иш муддати бир соатга қисқартирилади. Шу билан бирга, иш берувчи ҳатто иш сменаси муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келган тақдирдаҳам қонуннинг бу талабига риоя қилиши шарт. Масалан, тунги соат бирда

бошланадиган иш сменаси муддати олти кунлик иш ҳафтасида 6 соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида 7 соатдан ошмаслиги керак, чунки ушбу иш сменасига тунги вақтнинг 5 соати тўғри келади (ярмидан кўпи).

Қонуннинг ушбу талаби истисносиз барча ходимларга, жумладан, қонунҳужжатларига мувофиққисқартирилган иш вақти муддати белгиланган ходимларга (ногиронлар; ноқулаймеҳнат шароитларида ёки алоҳидатусга эга бўлган иш билан банд ходимларга ва ҳ.к.) татбиқ этилади.

Шуни ҳам эслатиш ортиқча эмаски, илгари МКК сменани хозирги МК талаб қилганидек шу вақтга қисқартиришни эмас, фақат бир соатга камайтиришни талаб қиларди.

Бунинг фарқи нимада?

Тунги сменани бир соатга камайтиришда иш вақти муддатининг ушбу ходимга тайин этилган ҳафталик (ойлик) нормаси аввалгидек қолди, ходим барибир ҳафтасига 40 соат ишлаши керак эди. Бугунги кунда тунги вақтдаги иш вақти бир соатга қисқартирилиб, тегишли равишда иш ҳафтаси муддати (ойлик норма ва ҳ.к.) ҳам қисқартирилади.

Масалан, агар ҳафтасига ходим хар бири бир соатга (умумий беш соатга) қисқартирилган бешта тунги сменада ишлаши керак бўлса, у бу ҳафтада тўлиқ, 40 соат эмас, фақат 35 (40-5) соат ишлаши лозим.

Шу билан бирга, қонунҳужжатларида назарда тутилган бу қоидадан бир истиснога диққатни қаратиш зарур. МК 122-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилишича, ишлаб чиқариш шароитларига кшра катъий белгиланган ҳолатларда, иш берувчи тунги иш муддатини кундузги иш муддатига тенглаштиришга ҳақли.

Бу қайси ҳолатларда бўлиши мумкин?

МКда фақат икки ҳолатаниққўрсатилган:

корхонада узлуксиз ишлаб чиқариш жараёни амалга оширилганда;

шунингдек, бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётганда.

Демак, кундузги ва тунги сменаларни бошқа ҳолатларда ҳам тенглаштириш мумкин эканда?

Ҳа, мумкин. Фақат иш берувчи хар қандайҳолатда бу ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур эканлиги ва унинг жараёнини бошқача ташкил қилиш мумкин эмаслиги ҳақидаги ишончли далилларга эга бўлиши шарт. Масалан, ходим у ёки бу вазифани айнан тунги вақтда бажариш учун қабулқилинганида (тунги коровул, тунги электрик, сантехник ёки тунги вақтда навбатчилик қилувчи бошқа мутахассислар).

Шуни билиш лозимки, ҳар қандайҳолатда ҳам тунги вақтда ишлашга 18 ёшга тўлмаган ходимлар. хатто уларнинг розилиги билан ҳам жалб қилиниши мумкин эмас (МК нинг 245-моддаси).

Бу чеклов ҳомиладор аёлларга татбиққилинмайдими?

Амалдаги қонунҳужжатлари ҳомиладор аёллар, шунингдек, ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болалари) бор аёлларга ва ишлаётган ногиронларга нисбатан олдинги МККда назарда тутилганидан бирмунча бошқача чекловларни назарда тутади. Хозирги вақтда санаб ўтилган барча ходимларни иш берувчи фақатуларнинг розилигибилан тунги вақтда ишлашга жалб этиши мумкин. Бундан ташқари, ҳомиладор аёллар, шунингдек, уч ёшга

тўлмаганболалари бор аёллар ва ишлаётган ногиронларга тунги вақтда ишлашга фақат бундай иш уларнинг соғлигига ва боланинг соғлигига хавф туғдирмаслигини тасдиқлайдиган тиббий хулоса мавжуд бўлганидагина йўл қўйилиши мумкин.

Тунги вақтдаги ишга қандайҳақтўланади?

Бу саволга жавоб 175-§ да берилган.

2.1.4. Навбатчилик

116-§.Амалдаги қонунҳужжатларида «навбатчилик» тушунчасига таъриф берилмаган. Бирок, афсуски, амалиётда МК кучга киргунига қадарбўлганидек, ходимлар навбатчиликка тез-тез жалб этиб келинмоқда. Айнан шу ходимлар «навбатчилик» тушунчаси нимани ифодалашини ва қандайҳоатларда унга жалб қилишқонуний ҳисобланишини билишлари зарур. Бунинг учун, аввало, амалиётда бу атама турли маъноларда ишлатилишига эътибор қаратиш лозим.

Ушбу кичик бўлимда сўз юритилаётган «навбатчилик» тушунчасини ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни жадвалга мувофиқ навбат келиши тартибига биноан бажарадиган одатий ишдан фарқлай билиши лозим. Бунда ходимлар кўпинча, масалан, у «навбатчиликка киришди», «навбатчилик билан алмаштирилди» ва ҳ.к. деб айтадилар.

Ушбу бўлимда, шунингдек, ходим корхонада ёки бошқа келишилган жойда байрам ёки дам олиш кунлари иш куни бошлангунга қадар, иш куни давомида ва иш куни тугагандан сўнг ўз меҳнат вазифаларини бажаришга тайёр туриши давридаги навбатчилик ҳақида ҳам сўз юритилмаяпти. Масалан, врач, ҳамшира, ҳайдовчи, электрик ва ҳ.к. ларнинг навбатчилиги. Бундай ҳолатда «навбатчилик» ҳақида эмас, одатий режимдаги ишдан ташқари, муддати ушбу тоифадаги ходимлар учун қонунҳужжатларида белгиланган иш вақти нормасига киритиладиган ўз лавозими бўйича ишларни бажаришнинг алоҳида режими белгиланадиган алоҳида иш режими ҳақида сўз юритиш тўғрироқ бўлади. Корхона бажарадиган вазифаларнинг ўзига хосликларига боғлиқ равишда бундай навбатчилик турларидан бири «уйдаги навбатчилик» деб аталиб, бундай навбатчилик асносида ходим ўз уйида (ёки иш берувчи билан келишилган бошқа жойда) бўлиб, зарурат туғилган ҳамон меҳнат вазифаларини бажаришга тайёр туради.

Бундай навбатчилик вақти тегишли иш жадвали билан белгилаб қўйилади, унинг муддати иш вақти нормасига киритилади ва умумий асосларда ҳақтўланади.

Амалиётда шундай навбатчилик ҳам борки, уларга жалб этиш учун штатлар рўйхатига махсус «навбатчи» («штатли навбатчи» деб аталади) лавозими жорий этилади ва меҳнат шартномаси асосида тегишли ходим (масалан, навбатчи механик) ишга қабулқилинади. Штатли навбатчилар учун мансаб йўриқномаси ишлаб чиқилади, навбатчилик вақти уларнинг иш вақти деб ҳисобланади ва одатдаги тартибда ҳақтўланади (лавозим оклади, устамалар, мукофот ва ҳ.к. лар белгиланади).

Юқоридакўрсатилган барча ҳолатларда ходим агар шундай иш вақти режими ушбу ходим билан меҳнат шартномасида шартлашилган ва келишилган бўлса, бундай «навбатчилик»ка жалб этишни рад қилишга ҳақли эмас.

Ходим яна қандай «навбатчилик»ларга жалб қилиниши мумкин?

Мазкур бўлимда ходимга иш куни бошлангунга қадар ва тугагандан кейин, дам олиш ёки байрам кунлари тартиб учунва умумийхарактердаги кечиктириб

бўлмайдиган масалаларни хал этишучунмасъул сифатида корхонада бўлиш мажбуриятини юклайдиган навбатчиликка жалб қилишнинг қонунийлигини кўриб чиқишни хоҳлар эдик. Навбатчиликнинг бу турининг фарққилувчи ўзига хослиги шундан иборатки, ходим бундай навбатчилик даврида эгаллаб турган лавозими бўйича одатий вазифаларини эмас, навбатчи учун махсус ишлаб чиқилган вазифаларни бажариши керак. Чунки ходимга бундай навбатчилик вақтида юзага келган барча масалаларни тезкорлик билан ҳал этиш юкланади, амалиётда навбатчиликнинг бу тури **«тезкор навбатчилик»** деб аталади.

Шундай экан, мазкур бўлимдаги кейинги саволларга жавоблар (тушунтиришлар) фақат «тезкор навбатчилик»ка тааллуқли бўлади.

Агар бундай навбатчилик тури МКда назарда тутилмаса, унда нега ходимлар бунга жалб қилинади?

Гап шундаки, илгари (МК кучга киргунга қадар) ходимларни бундай навбатчиликка жалб этиш тартиби собиқ Иттифоқнинг тегишли ташкилотнингқарори билан бошқарилган. МК бу масалани тартибга солмаслигига қарамасдан, Ўзбекистан Республикаси Олий Кенгашининг 1992 йил 4 январда қабулқилинган қарорига мувофиқ (2-§ га қаранг) мазкур норматив ҳужжат амал қилишда давом этмоқда, аммо фақатЎзбекистон Республикаси Конституциясига ва қонунҳужжатларига зид келмайдиган қисмларигагина таяниш мумкин.

Англашилаяитики, навбатчилик - бу жалб қилиш имконияти локал ва индивидуал шартнома тартибида қўшимча равишда тартибга солинишни талаб этувчи масалалардан биридир. Бошқача айтганда, бундай навбатчилик амалиётда қўлланиладиган корхоналарда қуйидагилар амалга оширилиши зарур:

биринчидан, тегишли Низомни ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва белгиланган тартибда ходимларнинг вакиллик органи билан келишиш. Уни ишлаб чиқишда иш берувчи ходимларнинг иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш сохасидаги ҳуқуқ ва кафолатларини назарда тутувчи амалдаги қонунҳужжатларининг барча талабларини ҳисобга олиши шарт (ушбу параграф иловасига қаранг);

иккинчидан, МК 177-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб қилиш тақиқланишини ҳисобга олиб, ушбу шартни меҳнат шартномасида шартлашиб олиш керак. Бунинг устига, у тузилгунга қадар ходим ушбу Низом билан таништирилиши, бинобарин, бу ишда у тегишли Низомда назарда тутилган тартибда ва муайян муддатда шундай турдаги навбатчиликка жалб этилиши мумкинлигини билиши керак. Фақат томонлар шундай келишувга эришгандан ва бу шарт меҳнат шартномасига киритилгандан кейин навбатчилик ва масъул навбатчи вазифаларини тегишли равишда бажариш мазкур ходим учун яна бир қўшимчамеҳнат вазифасига айланади. Акс ҳолда ҳар бир муайян ҳолатда ходимни бундай навбатчиликка фақат унинг ро-зилиги билангина жалб этиш мумкин.

Бундай навбатчиликка жалб қилишда иш берувчи амалдаги қонун ҳужжатларининг иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишга тааллуқли қандайаниқ талабларини ҳисоб га олиши шарт?

Биринчи навбатда ходимларга юкланган тезкор навбатчилик вазифалари (ушбу параграф иловасининг 4-бандига қаранг) умумий характер касб этиши ҳамда ходим шуни бажариш учун ишга қабулқилинган ва унга иш ҳақи тўланадиган асосий вазифа бўлиши мумкин эмаслигини ҳисобга олиш лозим. Шунингдек, хеч бир ҳолатда

навбатчилик баҳонасида ходимга қандайдир қўшимча вазифаларни (объектни қуриқлаш, рухсатномаларни текшириш, бинони йиғиштириш, ортиш-тушириш ишлари ва ҳ.к.) юклаш мумкин эмас.

Шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, бугунги кунда ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш тартиби ўзгарган (яъни энди бу фақат жамоа шартномасига асосан ва унда белгиланган тартибдагина мумкин, 114-§ да батафсил берилган).

Иш берувчи, шунингдек, қонунҳужжатларида белгиланган иш вақти ва дам олиш вақти нормаларини ҳам унутмаслиги керак. Шу жумладан, навбатчилик вақтиқонунҳужжатларида белгиланган иш куни (смена) муддатидан ошиб кетмаслиги кераклигини билиши лозим. Ишдаги танаффуслар вақти ва бошқа дам олиш турлари, жумладан, навбатчиликка қадар ва навбатчиликдан кейинги дам олиш вақти (камида ўн икки соат), навбатчилик муддатига мутаносиб бошқа дам олиш куни(отгул) ва ҳ-к. лар муддатини ҳисобга олиш керак. Навбатчилик вақти тунги вақтга ёки дам олиш ва байрам кунларига тўғри келган ҳолатларда қонунҳужжатлари томонидан айрим ходимлар тоифаси (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва ҳ.к.) учун назарда тутилган чекловларни ҳисобга олиш зарур.

Навбатчиликка жалб этиш меҳнатга ҳақтўлашбўйича ходимнинг аҳволини ёмонлаштириши мумкин эмас. Шунинг учун корхонада белгиланган тартиб ходимга навбатчилик учун берилган бошқа дам олиш куни (отгул) даврида иш ҳақи сақланишини назарда тутиши керак.

Қонун ҳужжатлари уларга нисбатан дам олиш кунлари, тунги ва иш вақтидан ташқари вақтда ишлашни чеклашни назарда тутадиган шахсларни навбатчиликка жалб қилиш мумкинми?

Корхонада бу масалани тартибга солишда айрим ходимлар тоифаси (вояга етмаганлар, ҳомиладор аёллар, болали аёллар, ногиронлар) учун назарда тутилган (МК 220, 228, 245-моддалари) чекловларга асосланиш ҳамда уларнинг кафолатларини ҳам уларнинг иш вақтидан, ҳам дам олиш вақтидан фойдаланишларида ҳисобга олиш керак.

Англашилаяптики, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар тунги вақтда, дам олиш ва байрам кунлари навбатчиликка умуман жалб қилинмасликлари, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар ҳамда I ва II гуруҳ ногиронлари эса -ҳар бир муайян ҳолатда фақат уларнинг розилиги билан жалб қилинишлари керак. Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни ҳамда I ва II гуруҳ ногиронларини тунги вақтда, дам олиш ва байрам кунлари навбатчиликка жалб қилиш, розиликдан ташқари, бундай вақтда навбатчилик уларнинг соғлиғига, шунингдек, она ва бола соғлиғига хавф туғдирмаслигини тасдиқлайдиган тиббий хулоса бор бўлгандагина мумкин.

Бу талаблар батафсилроқшарҳланган эди (113-115-§ ларга қаранг), китобхон ушбу масалани тартибга солишнинг эҳтимолий вариантиҳақидаги умумий тушунча хосил қилиш учун мазкур параграфга илова тарзида берилган тезкор навбатчилик тўғрисидаги Низом вариантларидан бирининг мазмуни билан солиштириши мумкин.

116-§ га илова

Касаба уюшмаси қўмитаси билан
КЕЛИШИЛГАН
(Баённома № ___ _____ 20_йил)
_____

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси

_____
(исми-шарифи, имзо)

«___» _____ 20_йил

“ТАСДИҚЛАЙМАН”
корхона раҳбари

_____
(корхона номи)
_____
(исми-шарифи, имзо)

«___» _____ 20_йил

Корхонада тезкор навбатчилик тўғрисида
НИЗОМ

1. Тезкор навбатчи корхонада иш куни бўлмаган кунларда кечиктириб бўлмайдиган ва юқори турувчи ашкилотларнинг буйруғига асосан кундалик масалаларни бетўхтов ҳал этиш учун тайинланади.

2. Корхонанинг бошқарув аппарати, бўлимлари, хизматлари ва структуравий бўлинмалари раҳбарлари ва мутахассислари тезкор навбатчи этиб тайинланишлари мумкин.

3. Навбатчиликдан кейинги дам олиш навбати, муддати ва вақти хар ойда корхона раҳбари томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишувга биноан тасдиқланадиган навбатчилик жадвали билан белгиланади.

Ходимни навбатчиликка жалб қилиш иш вақти ва дам олиш вақти мувозанати бузилишига, ходим учун белгиланган иш вақти нормасидан ортиқча ишлашга олиб келмаслиги керак.

Жадвал ҳар бир ходимга бир ойда бир мартадан кўп навбатчилик даврини, унинг муддатини ёки навбатчилик билан бирга иш вақти муддатини - 8 соатдан ортиқ назарда тутиши мумкин эмас.

Жадвал навбатчилик бошлангунга қадар ва у тугагандан кейин ходимнинг камида 12 соат дам олишини назарда тутиши керак.

4. Тезкор навбатчига қуйидаги вазифалар юкланади:

4.1. Жадвалда белгиланган бутун навбатчилик даври мобайнида бунинг учун махсус жихозланган хонада (корхона раҳбарининг қабулхонаси ва ҳ. к.) бўлади;

4.2. Корхонада белгиланган тартибда ишлаб чиқилган ва тасдиқланган фавқулотда вазиятларда ҳаракатқилиш режаси билан юклатилган ёнғин, авария ва ҳ. к. ҳолатларда ҳаракатқилиш тартибини билиш ва дархол бажариш.

4.3. Камида ҳар икки соатда (дам олиш жадвалида назарда тутилганвақтдан ташқари, ушбу Низомнинг 6-бандига қаранг) корхонанинг навбатчилик хизматлари (қўриқлашхизмати бошлиғи, навбатчи электрик, ҳайдовчи, экспедитор ва бошқалар) билан алоқада бўлиш ҳамда улардан айни вазият ва юзага келган масалалар юзасидан маълумотларни қабулқилиш.

4.4. Навбатчи экспедитордан юк келгани ҳақидаги ахборотни олганида уни тушириш ва қабулқилиш юзасидан тегишли фармойиш бериш.

4.5. Корхона фаолиятига тааллуқли бўлган олинган ахборотни махсус журналда рўйхатдан ўтказиш.

Тезкор навбатчига ушбу Низомда назарда тутилмаган вазифалар юклатилиши мумкин эмас.

Тезкор навбатчининг ушбу Низомда назарда тутилган ваколатлар доирасидаги буйруқдари барча навбатчи хизматлар ва шу вақтда корхонада ишлаётганлар бажариши учун мажбурий ҳисобланади.

5. Тезкор навбатчининг корхона худудидан чиқиши ва телефонда навбатчилик вазифаларини бажариш билан боғлиқбўлмаган музокаралар олиб бориши тақиқланади.

6. Навбатчилик даврида тезкор навбатчи жадвалда белгиланган вақтда овкатланиш ва дам олиш, шу жумладан, ётиш (ухлаш) ҳуқуқигаэга. Навбатчининг дам олган ҳар бир соати 0,5 соат навбатчилик вақти сифатида ҳисобланади. Навбатчи шошилинч чора-тадбирларни талаб қилувчи фавқулотда ёки бошқаҳолатлар юзага келиши сабабли фойдаланмаган дам олиш вақти унга навбатчилик вақти сифатида қўшиб ҳисобланади.

7. Навбатчилик вақтияқин 10 кун давомида навбатчилик вақти муддатидаги отгул бериш билан, шу кунги иш ҳақи сақланган ҳолда компенсацияланади. Байрам кунларидаги навбатчилик вақти ходимнинг хоҳишига биноан меҳнат таътилига қўшимчаҳақтўланадиган кун сифатида тўғриланади.

8. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни навбатчиликка жалб этиш тақиқланади. Ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болалари) бор аёллар навбатчиликка фақат уларнинг розилиги билан, ҳомиладор аёллар ҳамдаI ва II гуруҳ ногиронлари эса, бундан ташқари, бундай навбатчилик уларга тиббий тавсияга биноан тақиқланмаган тақдирда жалб этилишлари мумкин.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларнинг тунги вақтдаги навбатчилик қилишига, улар рози бўлганларида фақат бундай вақтда навбатчилик қилиш она ва бола соғлиғига хавф туғдирмаслигиҳақидаги тиббий хулоса бор бўлгандагина йўл қўйилади.

2.2. Дам олиш вақти ва бошқа ишдан бўш вақтлар

2.2.1. Дам олиш вақти тушунчаси ва турлари

117-§. Дам олиш вақти- бу ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлганвақтдир (МКнинг 126-моддаси).

Эътибор қаратиш муҳимки, «дам олиш» тушунчаси алоҳида белгиланган икки асосий омил бирикмасини ташкил этади. Бундан келиб чикадики, ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этилган бўлса-да, унга боғлиқбўлмаган вазиятлар тақозосига кўра ундан ўз ихтиёри бўйича фойдаланиш имкониятига эга бўлмаганвақтдам олиш вақти деб ҳисобланиши мумкинэмас. Буларга, масалан, ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан қуйидагиларга боғлиқ равишда озод этилган вақтлар киради:

давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, ҳарбий бурчни бажариш, суд мажлисларида гувоҳ, жабрланувчи, эксперт сифатида иштирок этиш ва ҳ.к., МКнинг 165-моддаси);

иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқалар, МКнинг 166-моддаси);

жамоат манфаатларига доир ҳаракатлар қилиш (авариялар, табиий офатлар оқибатларини тугатиш ва бошқа шунга ўхшаш ҳолатлар, МКнинг 167-моддаси);

бола парваришлар таътили ва баъзи бошқа ижтимоий таътиллар берилиши (151-162-§ ларга қаранг).

Ходимни кўрсатибўтилган ва бошқа шунга ўхшаш ҳолатларда меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этиш фақатмақсадли вазифалар бўйича амалга оширилади ҳамда шунга кўра унинг бу вақтдан дам олиш учун фойдаланишига имкон бермайди.

Меҳнатқонунчилигида қуйидаги **дам олиш вақти турлари** назарда тутилган:

иш куни (смена) давомидаги танаффуслар (118-§ га қаранг);
кундалик дам олиш (сменалар ўртасидаги танаффус) (119-§ га қаранг);
ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш (дам олиш кунлари) (120-§ га қаранг);
йиллик байрам (ишланмайдиган) кунлар (121-§ га қаранг);
қўшимча ишдан ҳоли кунлар (122-§ га қаранг);
йиллик меҳнат таътиллари (123-§ га қаранг).

Ходимларнинг қонунҳужжатларида бу вақтларнинг хар бир тури бўйича белгиланган асосий ҳуқуқий кафолатларини кўриб чиқамиз.

116-§. Иш куни (смена) давомидаги танаффусларга Меҳнат кодекси дам олиш ва овқатланиш учун танаффус деб номланадиган дам олиш вақти турларидан бири сифатида қарайди. Иш берувчининг ходимларга иш куни давомида бундай танаффус бериш мажбурияти қонунҳужжатида назарда тутилган (МКнинг 127-моддаси 1-қисми). Уни бериш вақти ва муайян муддати эса Ички меҳнат тартиби қоидалари, смена жадвали билан ёки бевосита меҳнат шартномасида белгиланади. Бу танаффус вақти иш вақтига қўшилмайди ва шунга кўра ҳақ тўланмайди. Ходим бу вақтдан ўз иҳтиёрига кўра, яъни овқатланиш, дам олиш ёки ҳам корхона ичида, ҳам ташқарисида умуман бошқамақсадлар учун фойдаланиши мумкин. Иш берувчининг буни тақиқлаш талаби ғайриқонуний ҳисобланади.

Аммо баъзи корхоналарда тушлик танаффуси пайтида унинг ташқарисига чиқиш тақиқланади-ку?

Бундай вариант ҳам эҳтимолдан ҳоли эмас. Баъзи корхоналарнинг ишлаб чиқариш шароити ишни тўхтатиб туришни тақозо қилмайди, шунга кўра бу ишни бажарадиган ходимларга шундай танаффус бериш имкони бўлмайди (масалан, болаларни бола боғчаси тарбиячисининг қаровисиз қолдириш мумкин эмас). Чунки келтирилган мисолда ходим бу танаффусдан ўз иҳтиёрига кўра фойдаланиш имконига эга эмас, унга дам олиш вақти олиш мумкин эмас. Шунинг учун бундай вазиятларда қонун иш берувчига ходимга иш вақтида овқатланиш учун танаффус бериш мажбуриятини юклайди. Яъни бу вақт учун ҳақтўланади (МКнинг 127-моддаси учинчи қисми). Ишдаги бошқа кўплаб танаффуслар ҳам дам олиш вақтига киритилмайди. Улардан баъзиларини бериш тартиби қонунҳужжатларида назарда тутилган.

Жумладан, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффус (МКнинг 236-моддаси) шулардан бири ҳисобланади. Уни иш берувчи икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга иш бошлангандан камида ҳар уч соатда бир марта, тушлик танаффус вақтини ҳам қўшган ҳолдаҳамдаҳар бири 30 дақиқадан кам бўлмаган муддат билан (икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлгантақдирда- камида бир соат) бериши шарт. Бу танаффуслар аёлларнинг хоҳишига кўра дам олиш ва овқатланиш танаффусига қўшилиши ёхуд жамланган ҳолдаҳам иш куни бошланишига, ҳамда кунига ўтказилиши мумкин.

Аёлга бундай танаффуслардан нечта берилиши мумкинлиги амалда қандай аниқланади?

Ўтган ҳар уч соатга эътибор қаратиш лозим. Масалан, иш куни соат 8.00 да бошланса, болани овқатлантириш учун биринчи танаффус соат 11.00 да, иккинчиси - 14.00 да берилиши керак. Учинчи танаффус берилмайди, чунки у иш куни тугагандан кейинги вақтга тўғри келади. Шундай экан, бундай режимда аёлга камида иккита

танаффус берилиши шарт (11.00 дан 11.30 гача ва 14.00 дан 14.30 гача).

Айрим турдаги ишларни бажаришда Ўзбекистон Республикаси Бош санитар врачи томонидан тасдиқланадиган Санитар қоида ва нормалари қўшимча танаффусларни белгилаш учун асос ҳисобланади. Масалан, сайёҳлик йўналишлари ҳайдовчисининг ҳаракат жадвалида 10 дақиқалик танаффуслар назарда тутилиши керак, биринчи танаффус - ҳаракатнинг уч соатидан сўнг, қолганлари эса - ҳар икки соатда.

Қонунҳужжатларида назарда тутилган ишдаги қўшимча танаффуслар (дам олиш ва овқатланиш учун танаффуслардан ташқари) вақти иш вақтига қўшилади ва ходимнинг ўртача иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда иш ҳақи тўланади.

Вазифасига кўра ҳар хил бўлган (масалан, ишлаб чиқариш гимнастикаси, психологик тикланиш, махсус ажратилган жойларда чекиш учун ва бошқалар) ишдаги қўшимча танаффуслар корхонанинг локал ҳужжатларида ҳам белгиланиши мумкин.

119-§. Кундалик дам олиш (сменалар ўртасидаги танаффус)-бубир иш куни (смена) тугаши ва кейинги куни иш бошланиши ўртасидаги вақтдир. Унинг узлуксиз муддати 12 соатдан камбўлиши мумкин эмас (МКнинг 128-моддаси).

Қонун билан кафолатланган кундалик дам олиш муддати ҳеч қандай истиснога эга эмас. Бу ходимларга иш вақти режимини белгилашда, иш (смена) жадвалларини тузишда ва уларни иш вақтидан ташқаривақтда ишга жалб этишда ҳисобга олиниши шарт.

Масалан, иш куни соат 8.00 дан 17.00 гача бўлган ходим иш вақтидан ташқаривақтда ишга унинг розилиги билан уч соатдан кўп бўлмаган вакгга (соат 17.00 дан 20.00 гача) жалб этилиши мумкин. Бу муддатдан ортиқ иш ушбу талаб бузилишига олиб келади, чунки мазкур ходимнинг кафолатланган кундалик узлуксиз дам олиш муддатини камайтиради.

Агар иш вақтиданташқари ишни бажариш учун уч соатдан кўп вақт талаб этилса-чи?

Ҳар қандайҳолатда иш вақтидан ташқари ишга 4 соатдан ортиқ жалб қилиш мумкин эмас (113-§ га қаранг). Ҳатто, иш вақтидан ташқари ишни бажариш билан ходим соат 21.00 гача машғулбўлгантақдирдаҳам, иш берувчи камида 12 соат узлуксиз дам олишни таъминлаши шарт. Бундай ҳолатда у ходимнинг кейинги куни ишга кечроқ (масалан, эрталаб соат 9.00 да) чиқишини тайинлаши шарт.

120-§. Ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш (дам олиш кунлари)-буходимларга ҳар ҳафтада кафолатланган ишдан холи кунлар (дам олиш кунлари). Умумбелгиланган дам олиш кунлари: олти кунлик иш ҳафтасида - якшанба (бир дам олиш куни), беш кунлик иш ҳафтасида эса - шанба ва якшанба (икки дам олиш куни) ҳисобланади. Шундай экан, якшанба умумий дам олиш куни ҳисобланади (МКнинг 129-моддаси).

Маълумки, кўплаб корхоналарда ишлаб чиқариш-техник шароитларга кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин эмас (узлуксиз ишлаб чиқариш) ёки зарурият туфайли аҳолига айнан якшанба кунлари хизмат кўрсатиладиган (савдо, маданий, маиший, транспорт хизматлари). Смена жадвали бўйича умумий белгиланган дам олиш кунлари ишлайдиган бундай корхона ходимларига ҳафталик узлуксиз дам олиш ҳафтанинг бошқа кунларида, аммо албатта ходимларга олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтасига мутаносиб кафолатланган миқдорда берилиши шарт.

Дейлик, календарь ойи тўртта шанба ва тўртта якшанбани ўз ичига олган. Ушбу ойда барча корхоналар ходимларига, уларнинг ишлаб чиқариш жараёни хусусиятидан қатъи назар (шу жумладан, узлуксиз), шунингдек, ходимларга белгиланган иш вақти режимини ҳисобга олиб (шу жумладан, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни):

олти кунлик иш ҳафтаси белгиланганларга - тўрт дам олиш куни;

беш кунлик иш ҳафтаси белгиланганларга - саккиз дам олиш куни берилиши шарт.

Меҳнат кодекси ногирон болани тарбиялаётган ота-оналарнинг бирига (улар бўлмаганида васий ёки ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунига қадарқонунҳужжатларида назарда тутилган дам олиш кунларидан ташқари, шунингдек, қўшимчаойига камида бир кун дам олиш куни берилишини кафолатлайди (МКнинг 230-моддаси). Шу билан бирга бу кун учун давлат ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақимиқдорида ҳақ тўланиши керак.

Бу қўшимча дам олиш кунини олиш учун ходим нима қилиши керак?

Биринчидан, иш берувчига ижтимоий таъминот органининг бола ҳақикатан ногирон эканлигини тасдиқайдиган ҳужжатни кўрсатиш зарур, ногирон боланинг туғилганлик тўғрисидаги гувоҳномасини кўрсатиши керак.

Агар қўшимча дам олиш кунидан васий ёки ҳомий фойдаланадиган бўлса, улар иш берувчига ўзларининг ҳақиқатдан васий ёки ҳомий эканликларини тасдиқловчи ҳужжат расмийлаширишлари лозим.

Иккинчидан,агар бу кун Ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланмаган бўлса, иш берувчи билан ходим ушбу қўшимча дам олиш ҳуқуқидан фойдаланадиган муайян кунни келишиб олишлари керак.

Ўртача иш ҳақи сақланадиган қўшимча дам олиш кунлари ходимларга, шунингдек, улар ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг эртасига албатта берилади (МКнинг 167-моддаси учинчи қисми). Шу билан бирга бу кунни иш берувчи ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат таътилиги қўшиши керак.

121-§.Ўзбекистон Республикасида қуйидаги кунлар байрам (ишламайдиган) кунларидир:

1 январь - Янги йил;

8 март - Хотин-қизлар куни;

21 март - Наврўз байрами;

9 май - Хотира ва қадрлаш куни;

1 сентябрь - Мустақиллик куни;

1 октябрь - Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

8 декабрь - Конституция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

Юқорида кўрсатилган байрамлардан ташқари соҳа келишувлари ёки корхоналарнинг жамоа шартномаларида қўшимча байрам кунлари белгиланиши мумкин. Корхона (соҳа) ходимлари учун улар “ишламайдиган кун” деб эълон қилиниши ёки кунлик иш ҳақи сақланган ёки сақланмаган ҳолда иш вақти қисқартирилган иш куни деб эълон қилиниши мумкин.

Мисол учун: касб байрамлари. Касб байрамларида соҳа вакилларига дам олиш кунларини эълон қилиниши жамоа шартномасида (келишувида) кўзда тутилиши

мумкин.

Мисол учун: корхоналарда ишлаётган бошқа миллат ходимларига миллий ёки диний байрамларда дам олиш куни эълон қилиниши мумкин. Буни ҳам жамоа шартномаларида акс эттириш мумкин.

Дам олиш куни агар байрам кунига тўғри келиб қолса, у бошқа вақтга кўчириладими?

Йўқ, Ўзбекистоннинг амалдаги қонулари (Россия Меҳнат кодексидан фарқли равишда) бундай талабни назарда тутмайди, аммо бундай тартини муайян корхонанинг локал ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилиши таъқиқланмаган.

Қонунчиликда дам олиш кунларини бошқа кунларга кўчириш тартиби белгиланганми?

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 28.12.2017 йилдаги ПФ-5290-сонли "2018 йилда расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишламайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида"ги Фармони чиқарилган.

Мазкур норматив ҳужжатга асосан 2018 йилдаги қўшимча ишламайдиган кунларнинг саналари (2 январь, 20 март, 31 август) белгиланган.

Фармонда 2018 йилда ишламайдиган кунларнинг саналари белгиланган.

Бюджет ташкилотларида қўшимча дам олиш кунлари ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини уч иш кунига қисқартириш ҳисобига қопланади. Ҳар йилги меҳнат таътили даврида сақланадиган ўртача ойлик иш ҳақи миқдорини ҳисоблашда меҳнат таътилининг амалдаги давомийлиги ҳисобга олинади, унга Фармоннинг 1-бандига мувофиқ белгиланган қўшимча дам олиш кунлари қўшилади.

Ҳар йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қисқартиришни ҳисобга олган ҳолда 15 иш кунидан кам бўлмаслиги керак.

122-§. Ишдан холи, қўшимча кунлар. Меҳнат қонунчилиги иш берувчига дам олиш ва байрам кунларидан ташқари (жумалдан, қўшимча белгиланган) ходимларга муайян ҳолатларда бошқа ишдан холи кунларнибериш мажбуриятини юклайди. Қонун ҳужжатлари бу кунларни дам олиш вақтига киритмайди, чунки қонун ҳужжатларида улар ходимларга муайян мақсадлар учун берилиши назарда тутилади (бошқа иш қидириш учун, ўқиш учун ва ҳ.к). бундан англашиляптики, иш берувчи ходим ўзига берилган у ёки бу ишдан холи кунлардан фойдаланганлигини баҳона қилиб, қонун ҳужжатларида белгиланган дам олиш кунлари миқдорини ёки бошқа дам олиш қатлари муддатини чеклашга ҳақли эмас. Меҳнат кодекси иш берувчининг, масалан, қуйидагиларни ишдан озод этиши кераклигини назарда тутади:

донорлик қилувчи ходимларни улар ҳар сафар қуйиш учун қон топширган кунининг эртасига (МКнинг 167-моддаси учинчи қисми);

мажбурий тиббий кўрикдан ўтадиган ходимларни (уларнинг рўйхати 204-§ да келтирилган);

давлат ёки жамият вазифаларини ёхуд жамият манфаатларига доир бошқа вазифаларни бажарадиган ходимларни (121-§ га қаранг);

иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантирилган ходимларни (бошқа иш қидириш учун ҳафтасига камида бир иш куни, 252-§ га қаранг);

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумтаълим муассасаларида ўқийдиган ходимларни (161-§ га қаранг).

Охиргисидан ташқари юқорида кўрсатилган барча ҳолатларда ишдан озод этилган кунлар учун иш берувчи ходимнинг ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаши шарт. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийдиган ходимларга ишдан озод этилган вақт учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақининг камида эллик фоизи, аммо белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади (161-§ га қаранг).

Иш берувчи сайланган касаба уюшмалари аъзоларига, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларига жамоа шартномаси (келишуви)да белгиланган шартларда, бироқ, албатта ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан холи вақт бериши шарт. Бу вақт уларга жамоа манфаатларига доир жамоатчилик вазифаларини бажариш учун берилади.

123-§. Йиллик меҳнат таътили - бу вақтнинг шундай муайян бир даврики, унинг муддати қонунҳужжатларида белгилаб қўйилганидан кам бўлмайди ва хар бир ходимга узлуксиз дам олиш ҳамдаишқобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолдаҳар йили берилади.

Муайян шароитларда ёки муайян ҳолатларда ишлайдиган ходимларнинг йиллик меҳнат таътили асосий дам олиш вақти **(асосий меҳнат таътили)** дан ташқариқўшимча дам олиш вақти**(қўшимчамеҳнат таътили)** ни ўз ичига олиши мумкин.

2.2.2. Ходимнинг меҳнат таътили олиш ҳуқуқива унинг энг кам муддати

124-§. Иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган ҳар бир ходим, жумладан, муддатли меҳнат шартномаси тузган ҳар бир ходим, унинг амал қилиш муддатидан катъи назар, йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқигаэга. Шунингдек, қуйидагилар меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга: ўриндошлик асосида ишлаётганлар (ҳам асосий, ҳам ўриндошлик иши бўйича); касаначилик билан шуғулланувчи шахслар; айрим фуқаролар иҳтиёрида меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган шахслар; жамоат ишларини бажариш учун маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган ходимлар; суд ҳукмига асосан аҳлоқ тузатиш ишларига юборилган шахслар ва меҳнат шартномаси асосида ишлайдиган барча бошқа шахслар. Шунинг учун агар иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда у ёки бу баҳона билан унга ходим ишга йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқисиз қабулқилиниб, меҳнат вазифаларини бажариши ҳақидаги шартни киритишни талаб қилса, унинг амал қилиши ғайриқонуний деб ҳисобланиши, шартномага киритилган шарт эса ноқонуний деб ҳисобланиши керак.

Агар бундай шарт меҳнат шартномасига ходимнинг розилиги билан киритилсачи?

Меҳнат шартномасининг бундай шарти ҳар қандайҳолатда, ҳатто у ходимнинг розилиги билан киритилган тақдирдаҳам ҳақиқий эмасдеб ҳисобланади, чунки уходимнинг аҳволини қонунҳужжатларида назардатутилганига қарагандаёмонлаштиради (МКнинг 5-моддаси).

125-§. Бунинг устига, хар бир ходим шунчаки меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эмас, **қонунҳужжатларида белгиланган муддатдан кам бўлмаган**меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

Умумий қоидага кўра, меҳнат таътили ҳар бир иш йилида **ўн беш иш кундан кам бўлмаслиги** керак (МКнинг 134-моддаси).

«Умумий қоидага кўра» нимани англатади?

«Умумий» - бу шундай қоидаки, у иши ва бажарадиган меҳнатвазифалари, улар меҳнатқиладиган корхонанинг мулкчилик шаклидан, меҳнат шартномасининг муддатидан, уларга белгиланган иш вақти режимидан ва ҳ.к. дан қатъи назар, ҳамма ходимларга татбиққилинади. Бу қоидаҳаттотўлиқсиз иш куни шароитида ишлайдиган ходимларга ҳам татбиққилинади.

Шу билан бирга, амалдаги қонунҳужжатлари ёши, соғлиғиҳолатини ҳисобга олиб ёки уларнинг меҳнатвазифаларинингўзига хослиги ва характерига ва бошқаҳолатларга боғлиқҳолда кўплаб ходимлар тоифаси учун ўн беш иш кунидан сезиларли равишдаошадиган меҳнат таътилининг энг кам муддатини, яъни улар учун **асосий узайтирилган таътилни** назарда тутади. Бундай ходимлар рўйхати ва уларга белгиланган таътилнинг энг кам муддати ушбу параграфнинг иловасида берилган.

125-§ га илова

1-жадвал

Қонунҳужжатларида айрим тоифадаги ходимлар учун белгиланган меҳнат таътилининг энг кам муддати

т/р	Ходимлар тоифалари	Таътил муддати
1	2	3
1	Ўн саккиз ёшга етмаган шахслар	30 календарь кун[1]
2	I ваII гуруҳ ногиронлари	30 календарь кун[2]
3	Давлат органлари хизматчилари	24 иш куни[3]
4	Республикадаги судларнинг судьялари	36 иш куни[4]
5	Прокуратура органлари ходимлари	30 календарь кун[5]
6	Олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари, мактаблар, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртлари, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлари	48 иш куни[6]
	Умумтаълим ўқув юртлари: лицейлар, интернат-лицейлар, гимназиялар, барча тур ҳамда номланишдаги, шу жумладан ақлий ёки жисмоний ривожланишда камчиликлари бўлган ёхуд узоқ даволанишга муҳтож бўлган болалар (ўқувчилар) учун (кўзи ожизлар, карлар, ақлий орқада қолган болалар, сўзлашда нуқсони бўлган, полиомиелит оқибатлари, силнинг кичик ва сокин шакллари билан оғриган болалар учун ва ҳоказо) мактаблар ва интернат-мактаблар; Ўқув-ишлаб чиқариш комбинатлари, умумий типдаги болалар уйлари	
	Директор, директорнинг ўқув ишлари, маънавий-маърифий (ўқув-маънавий-маърифий) иш, ўқув-ишлаб чиқариш иши, чет эл ва соҳа фанлари бўйича ўринбосарлари; ҳарбий раҳбар, катта етакчи, сиртқи бўлим мудири,	48 иш куни

[1]МКнинг 135-моддаси биринчи қисми.
[2]МКнинг 135-моддаси биринчи қисми
[3]Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 21.12.1995 йилдаги 162-I-сонли қарори.
[4]Ўзбекистон Республикаси “Судлар тўғрисида”ги Қонуннинг 75-моддаси.
[5]Ўзбекистон Республикаси “Прокуратура тўғрисида”ги Қонуннинг 50-моддаси.
[6]Ўзбекистон Республикаси “Таълим тўғрисида”ги Қонуннинг 21-моддаси.

	барча ихтисослик бўйича ўқитувчилар, шу жумладан логопед ўқитувчи, дефектолог ўқитувчи; овоз кабинети йўриқчиси, катта тарбиячи, тарбиячи, бундан мактаблар ҳузуридаги интернатларнинг тарбиячилари мустасно	
	Мусиқа раҳбари, меҳнат бўйича йўриқчи, болалар уйлари ҳамда етим болалар ва ота-онасининг васийлигисиз қолган болалар учун интернат-мактабларнинг жисмоний тарбия бўйича йўриқчиси	48 иш куни

Юқоридаги жадвалнинг 6-бандида кўрсатиб ўтилган лавозимда ишловчи ходимлрага 48 иш куни таътил берилиши норматив ҳужжатларда аниқ кўрсатилмаган. Мисол учун: Ўзбекситон Республикаси “Таълим тўғрисида”ги Қонуннинг 21-моддасига асосан мазкур ходимларга узайтирилган таътиллар берилиши белгиланган.

Кўриниб турганидек таътилнинг аниқ муддати кўрсатилмаган. Лекин амалиётда кўп йиллардан бери мазкур ходимларга 48 иш кунлик меҳнат таътилларби бериб келинмоқда. Ушбу масалани ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда Собиқ ССР Иттифоқи Министрлар Кенгашининг 21.04.1949 йилдаги 1577-сон қарори 6-банди, ЎзР Олий Кенгашининг "Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги тўғрисидаги Битимни ва Протоколни ратификация қилиш ҳақида"ги қарори (04.01.1992 йилдаги 481-XII-сон*)* 2-банди ва ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг "Собиқ ССР Иттифоқининг қонунга оид ҳужжатларини қайта кўриб чиқиш ишларини ташкил этиш тўғрисида"ги қарори (29.04.1992 йилдаги 210-сон) фойдаланиб келинмоқда (2-§ га қаранг).

Кўрсатиб ўтилган ходимларнинг меҳнат таътилларининг аниқ муддатинисоҳаларга тегишли норматив ҳужжатларга таяниб меҳнат шартномаларида ва жамоа шартномалари (келишувларида) белгилаб қўйиш тавсия этилади.

126-§. **Қўшимча таътиллар**- бу айрим ходимларга уларнинг белгиланган асосий (энг камёки узайтирилган) таътиллардан ташқари (қўшимча) бериладиган меҳнат таътили тури. Қўшимча таътилларни бериш тартиби ва муддати меҳнат ҳақидаги қонун ҳужжатлари, бошқа норматив ҳужжатлар асосида ёки меҳнат шартномаси шартларида белгиланади.

Қуйидаги ходимлар қонун ҳужжатларида белгиланганидан кам бўлмаган йиллик қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга (МКнинг 136-моддаси):

а) меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимлар (127-§ га қаранг);

б) оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимлар. Оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги жойлар рўйхати ва у ердаги ишлаётган ходимларнинг йиллик қўшимча таътилларнинг муддати (МК нинг 138-моддаси биринчи қисми) Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади (мазкур қўлланма ёзилиши даврида рўйхат белгиланмаган);

в) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа ҳолларда (128-§ га қаранг).

127-§.Меҳнат шароити ноқулайишлар учун қўшимча таътилларнинг энг кам муддатини белгилаш учун иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижалари асос бўлади. Уларнинг ўтказиш тартиби илгари шарҳланган эди (96-§ га қаранг). Шунинг учун, агар ходим ўз иш жойида зарарли таъсирларга дуч келса, иш берувчи унга ушбу иш жойидаги зарарли таъсирлар даражаси ва класси бўйича кўрсатгичлар жадвалига

мувофиқ муддатдан кам бўлмаган йиллик қўшимча таътил бериши шарт (ушбу параграф иловасига қаранг).

Меҳнат шароити ноқулай иш билан машғул ходим бу таътилнинг тегишли муддатини қандай билиши мумкин?

Корхонадаги ҳар бир иш ўрнини аттестациядан ўтказиш натижалари жамоа шартномасига киритилади. Мазкур иш ўрнида иш бажарилиши керак бўлган ходимнинг меҳнат шароитларини яхшилаш ва соғломлаштиришга қаратилган чора-тадбирлар (иш кунининг қисқартирилган муддати, зарур махсус озиқ-овқатлар, махсус кийимлар), шу жумладан, қўшимча таътил муддати айнан ўша ерда белгиланади. Қўшимча таътил олиш ҳуқуқи иш ўринларини аттестация натижалари бўйича белгиланишига қарамасдан, жадвалнинг тегишли қаторида кўрсатилган унинг муддати (ушбу параграф иловасига қаранг) иш берувчи ушбу иш ўринларида ишлаётган ходимларга бериши шарт бўлган қонун ҳужжатларида белгиланган муддатдан кам бўлмаган минимал муддат ҳисобланади.

Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларида иш билан банд бўлган ходимларга қўшимча таътил ҳам худди шундай тартибда белгиланади (уларнинг рўйхати 98-§ нинг 1-иловасида берилган). Бунда унинг муддати ҳар қандай ҳолатда 12 иш кунидан кам бўлиши мумкин эмас (ВМнинг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори).

127-§ га илова

4-жадвал

Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлганлик учун йиллик қўшимча таътилларнинг ДАВОМИЙЛИГИ

Омиллар	**Меҳнат шароитлари класслари**						
	1 класс мақбул	**2 класс йўл қўйилган**	**3 класс зарарли**				**4 класс хавфли**
			3.1 1-даража	**3.2 2-даража**	**3.3 3-даража**	**3.4 4-даража**	
Қўшимча таътилнинг давомийлиги, кунлар ҳисобида	0	0	3	4 - 6 кунгача	7 - 12 кунгача	13 - 18 кунгача	19 - 24 кунгача

128-§. Бугунги кунда бир қатор қонун ҳужжатлари бошқа ходимлар тоифалари учун ҳам қўшимча таътилларни назарда тутади (ушбу параграфнинг иловасига қаранг).

128-§ га илова

№	Ходимлар тоифалари	Қўшимча таътил муддати

1	Чернобиль халокатидан зиён кўрган шахслар[1]	14 календарь кун
2	Прокуратура органлари ходимларига иш стажи учун[2]: - 15 йилдан ортиқ - 25 йигирма беш йилдан ортиқ	5 календарь кун 10 календарь кун
3	12 ёшга тўлмаган 2 ва ундан кўп боласи бор (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар[3]	3 иш куни

1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 06.04.1992 йилдаги № 170-сонли қарори.
2. Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги Қонунунинг 50-моддаси.
3. МК нинг 232-моддаси.

129-§. Қонунҳужжатларида назарда тутилганлардан ташқари қўшимча таътиллар жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартлари билан белгиланиши мумкин (МКнинг 136-моддаси).

Илгари ходимларга узлуксиз иш стажи учун нормаланмаган иш куни учун таътил белгиланар эди. Бугунги кунда қонун ҳужжатлари уларни назарда тутадими?

Хозир амалда бўлганМеҳнат кодекси бундай турдаги қўшимча таътилларни назарда тутмайди. Шунга қарамай, бундан фойдаланиб локал тартибда қўшимча таътил белгилаш имконини беради, бунинг учун молиявий имкониятга эга бўлган кўплаб корхоналар юқори малакали кадрларнинг узлуксиз ва узоқ муддатли ишини рағбатлантириш мақсадида ўз ходимларига узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил белгилайдилар.

Нормаланмаганиш куни учун қўшимча таътил масаласига келсак, у жамоа келишуви, жамоа шартномаси ва ҳатто ходимнинг розилигига кўра меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас, чунки МКнормаланмаган иш куни деган тушунчани назарда тутмайди. Агар қонунҳужжатларини бузган ҳолда корхонанинг у ёки бу ҳужжатида нормаланмаган иш куни ва шунга мувофиққўшимча таътил белгиланса, унинг талаблари, тушунтириб ўтилганидек, МКнинг 5-моддасига биноан юридик кучга эга бўлмайди.

130-§. Ҳар бир ходимнинг йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқиҳақидаги фикрларни хулосалаб, шунга эътибор бериш муҳимки, қонун ҳужжатлари умуман бу таътиллар муддатини белгиламайди (илгариги қонунчилик белгилаганидек, асосий ёки қўшимча), балки айнан уларнинг минимал муддатини, яъни иш берувчининг молиявий аҳволидан қатъи назар, ходимларга шундан кам белгилашга ҳақли бўлмаган муддатни белгилайди. Корхонада етарлича пул маблағлар бор бўлганда эса, ходимларга асосий (умумий ва узайтирилган) меҳнат таътили сингари, қонунҳужжатларида белгиланган муддатдан ортиқроққўшимча таътил ҳам белгиланиши мумкин. Уларнинг аниқ муддати жамоа шартномасида белгиланади. Унинг мазмуни билан танишишда ходим у қандай ва қанча муддатда меҳнат таътили олиши мумкинлигини билиб олиши мумкин ҳамда шунга мувофиқмеҳнат шартномасида қайд эттириши шарт.

Меҳнат шартномасида ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра узоқроқ муддатли таътил, агар бу жамоа шартномасида шартлашилмаган бўлсаҳам, белгиланиши мумкинми?

Ҳа, МК иш берувчига ўз маблағлари ҳисобидан қонунҳужжатларида кафолатланганидан ташқарибошқа турдаги таътилларни белгилаш ёки

қонунҳужжатларида назарда тутилган муддатни нафақат жамоа шартномасида, балки томонларнинг келишувига кўра бевосита меҳнат шартномасида узайтириш имконини беради.

Қонун ҳужжатлари асосий ва қўшимча таътилларни жамлашда умумий муддатда қандайдир чекловларни назарда тутадими?

Ҳа, меҳнат таътилларининг қонунҳужжатларида назарда тутилган умумий муддати **48 иш кунидан** ошиб кетиши мумкин эмас (МК 140-моддасининг иккинчи қисми).

Масалан, ходимга 36 иш куни муддатидаасосий узайтирилган таътил ва ўта зарарли меҳнат шароитларидаги иш учун - 18 иш куни муддатида қўшимча таътил белгиланган. МКнинг 140-моддасида назарда тутилган чекловни ҳисобга олиб, иш берувчи ушбу ходимга йиллик меҳнат таътилининг умумий муддатини 54 (36+18) эмас, фақат 48 иш куни деб белгилашга ҳақли.

Агар бу ҳолатда ходимга 54 иш куни муддатида таътил белгиласа, иш берувчи қонун ҳужжатлари талабларини бузадими?

Агар 48 иш кунидан ошадиган 6 иш куни таътили (54-48) ушбу ходимга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан берилса, талаб бузилмайди. Шунга эътибор бериш муҳимки, таътил муддатидаги кўрсатибўтилган чеклов фақатқонунҳужжатларида назарда тутилган (асосий ва қўшимча) таътилларга тааллуқли. Шундай экан, меҳнат таътилининг умумий муддати, агар у корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан берилса, 48 иш кунидан ошиши ҳам мумкин.

«Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан» нимани англатади?

Ходимларга қонунҳужжатларида назарда тутилганҳак тўланадиган таътилларни бериш билан боғлиқ харажатлар унинг маҳсулоти таннархига, худди шунингдек, иш ҳақи ҳаражатларига тааллуқли. Бу харажатлар миқдори эса, қонунҳужжатларига мувофиқ, солиққа тортиладиган базага киритилмайди. Қўшимча равишда локал ёки индивидуал-шартнома тартибида назарда тутиладиган, ходимларга ҳақтўланадиган таътил бериш билан боғлиқ харажатлар солиққа тортиладиган базага киритилиши керак, бу эса корхонага анча қимматга тушади. Шундай экан, уларни молиявий имкониятлари кўтарадиган корхоналаргина белгилаши мумкин.

Айнан шунинг учун иш берувчи қандай таътилни қонунҳужжатларида назарда тутилган деб ҳисоблаш кераклигини билиши жуда муҳим. Бу, айникса, ноқулаймеҳнат шароитларидаги иш учун иш жойларини аттестациялаш натижалари бўйича белгиланадиган таътилларга тааллуқли (127-§ га қаранг). Ноқулаймеҳнат шароитларида иш билан банд ходимларга ўз маблағлари ҳисобидан қўшимчамеҳнат таътиллари фақат корхонада иш жойлари аттестациядан ўтказилмаганлиги сабабли берилганлиги ҳолатлари амалиётда кўп учрайди.

2.2.3. Меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш

131-§. Ходимнинг биринчи меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи**у ишга кирган кундан бошлаб пайдо бўлади,** хар бир навбатдаги таътилни олиш **ҳуқуқи** эса **-иш йили** тугагандан кейин, ходим олдинги меҳнат таътилидан фойдаланган ёки фойдаланмаганидан катъи назар, пайдо бўлади.

Бу ерда шунга эътибор бериш муҳимки, навбатдаги таътилни олиш **ҳуқуқи**

календарь йил тугагандан кейин эмас, айнан ҳисоблаб чиқарилиши календарь йилдан жиддий фарққиладиган иш йили тугагандан кейин юзага келади.

У нимаси билан фарққилади?

Биринчидан, календарь йилдан фарқли равишда иш йилини ҳисоблаш 1 январдан эмас, меҳнат шартномаси бўйича иш бошланган кундан бошлаб ҳисобланади.

Иккинчидан, худди календарь йил сингари иш йилининг муддати ҳам 12 ойдан иборат бўлишига қарамасдан, иш йили фақат муайян даврлар-**таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи даврларини** ўзида жамлайди. Шундай экан, иш йилининг умумий муддати, агар ходимда шу иш йилида бу стажга қўшилмайдиган вақтлар ҳам бор бўлса, 12 календарь ойдан кўп бўлишиҳам мумкин.

Масалан, ходим ўтган йилнинг 1 ноябрида ишга кирди. Айнан шу кундан унинг у ёки бу муддатда таътил олиш ҳуқуқиюзага келди. Қандайдир истисно даврлар бўлмаса, шундай муддатдаги навбатдаги таътилни олиш ҳуқуқиунда жорий йилнинг 1 ноябридан юзага келади. Аммо, дейлик, жорий йилда ходим меҳнат таътилидан фойдаланишдан ташқари, бир ой давомида иш ҳаки сақланмаган ҳолда таътилда бўлди (таътилни ҳисоблаш учун стажга қушилмайдиган давр). Бундай ҳолатда иш йили иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил даврига тенг равишда узайтирилиши керак, шундай экан, навбатдаги таътилни олиш ҳуқуқиэнди унда фақат жорий йилнинг 1 декабридан юзага келади.

Қонун ҳужжатлари шундай кўплаб даврларни назарда тутадими?

Аввало,йиллик асосий меҳнат таътилини ҳисоблаш учунстажга, яъни иш йилига қўшиладиган вақтларни кўриб чиқсак, янада равшанроқбўлади. Буларга, жумладан, қуйидагилар киради (МКнинг 142-моддаси):

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан болани парваришлаш учун қисман ҳақтўланадиган 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 ҳақтўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса.

Англашилаяптики, йиллик асосий меҳнат таътилини ҳисоблаш учун стажга қуйидагилар киритилмайди:

болани икки ёшга тулгунига қадар парваришлаш бўйича таътил даври (болани парваришлаш учун қисман ҳақтўланадиган таътил, 158-§ га қаранг);

икки ҳафтадан ортиқ иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил, шу жумладан, болани 3 ёшга тулгунига қадар парваришлаш учун таътил даври (159-§ га қаранг);

мажбурий прогул, белгиланган тартибда ишдан четлатиш, ходимнинг маъмурий хибсга олиниши вақти ва узрли сабабларсиз ишда бўлмаганбошқаҳолатлар.

Бу рўйхат корхонада локал тартибда ўзгартирилиши мумкинми?

МК бунга фақат ходимнинг аҳволини яхшилайдиган томонга йўл қўйилишини назарда тутади. Шу билан бирга, нафақат локал тартибда, балки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бевосита меҳнат шартномасида ҳам, жумладан, иш берувчининг таклифига биноан ишга киришда (43-§ га қаранг) томонлар таътилни

ҳисоблаш стажига ҳатто ходим ишдан бўшаган олдинги корхонадаги иш даврини ҳам, албатта, бу даврда ходимга у ерда меҳнат таътили берилмаган бўлса, келишишга ва киритишга ҳақлидирлар. Томонлар бу стажга икки ҳафтадан ортиқ иш ҳақи сақланмаган ҳолдабериладиган таътилни ҳам, агар, дейлик, ходим вақтинча иш ҳажми бўлмаганлиги сабабли бундай таътилга чиқишга мажбур бўлган бўлса, киритиш ҳақида келишиб олишга ҳақлидирлар.

132-§.*Стажни ҳисоблаб чиқаришнинг кўрсатибўтилган бу тартиби барча турдаги таътилларга татбиққилинадими?*

Йўқ, ҳаммасига эмас, шунинг учун бу саволга жавобни билиш ходим учун жуда муҳим. Гап шундаки, бу стажни ҳисоблашнинг Меҳнат кодексида белгиланган тартиби (МКнинг 142-моддаси) фақат йиллик **асосий таътилга,** шунингдек, узайтирилган таътилга татбиққилинади (131-§ га қаранг).

Амалиётда, кўпинчаҳам асосий, ҳам қўшимча таътиллар учун иш йили юқоридакўрсатибўтилганқоидалар бўйича, яъни қонунҳужжатларида белгиланганидек ҳисоблаб чиқарилади. Шундай бўлсада, қонунчилик ҳам қонунҳужжатларида белгиланган қўшимча таътиллар учун, ҳам ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланадиган барча таътиллар учун иш йилини ҳисоблаб чиқаришнинг бошқақоидаларини локал тартибда белгилашга рухсат беради.

Уларда бошқача нима назарда тутилиши мумкин?

Корхона қоидаларида, масалан, қўшимча таътил учун иш йилига шунчаки ходим томонидан ҳақиқатда ишланган вақт (умумий қоидаларда назарда тутилганидек) эмас, балки фақат, дейлик, алоҳида ёки ноқулай шароитларда ҳақиқатда ишланган вақтҳисобга олиниши (киритилиши) кўрсатилиши мумкин. Бундай ҳолатда у одатий шароитларда ишлаган вақтқўшимча таътил олиш учун иш стажига киритилмайди, чунки иш йили бу даврга мутаносиб равишда узайтирилиши керак.

Корхонада буни ким ҳисобга олади?

Одатда, ҳар бир ходимнинг бундай ҳисобини Т-2 шаклдаги варақчада корхонанинг кадрлар бўлими ходимлари юритишади. Бу варақчада иш йилини узайтириш ҳақидаги тегишли ёзувлар қайд қилинади, шу билан бирга, асосий ва қўшимча таътил учун муайян сабаблари кўрсатилиб, алоҳида, шунингдек, меҳнат ва бошқа таътиллар муддатини ҳисоблаб чиқариш ва улардан фойдаланишга тааллуқли бошқа барча маълумотлар қайд этилади.

2.2.4. Ходимнинг меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи

133-§. Олдинги параграфларда кўриб чиқилган таътил олиш ҳукукини ходимнинг **таътилдан фойдаланиш (олиш)** ҳуқуқидан ажрата билиш керак, чунки ходим таътил олиш ҳуқуқига эга бўлиши, аммо ундан фойдаланиш ҳуқуқига эга булмаслиги мумкин.

Ходимнинг бу ҳуқуқи қачон ва қандайҳолатларда юзага келади?

Жавобни ҳар галгидек, қонунҳужжатларида назарда тутилган (МКнинг 143-моддаси) умумий қоидадан бошлаймиз, унга биноанҳар бир ходимнинг меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқиқуйидагича юзага келади:

биринчи иш йилиучун-ишга кирган кундан бошлаб олти ой ўтгандан кейин;

иккинчи, учинчи ва кейинги йиллар учун-ҳар бир кейинги иш йилида

таътиллар жадвалида белгиланган муддатда.

Агар таътилдан фойдаланиш ҳуқуқи бошланмаган бўлса, ходим меҳнат таътили беришни талаб қилишга ҳақли эмас.

Агар иш берувчининг ўзи хоҳласа, қонун ҳужжатлари иш берувчининг ходимга унинг меҳнат таътшшдан фойдаланиш ҳуқуқи кучга киргунга қадар меҳнат таътили беришига йўл қўядими?

Албатта, чунки бу амалдаги қонунҳужжатларига зид эмас. Бунинг усгига, умумий қоидадан фарқли равишда баъзи ходимлар тоифасининг **таътилдан фойдаланиш** (чиқиш) ҳуқуқи **таътил олиш** ҳуқуқи юзага келиши билан бир вақтда пайдо бўлади.

Жумладан, МКнинг 143-моддасига мувофиқ, иш берувчи, агар қуйидагилар унга шундай илтимос билан мурожаат қилишса, хар қандайвақтда, жумладан, иш бошланган кундан бошлаб олти ой ўтгунга қадар уларнинг йиллик таътил бериш ҳақидаги илтимос (талаб)ларини қондиришга нафақатҳақли, балки мажбур ҳам:

Аёлларнинг ҳомиладорлик ва туғиш таътили бошлангунга қадар ёки бевосита у тугагандан кейин;

Ива II гуруҳ ногиронларининг;

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг;

муддатли ҳарбий хизматдан заҳирага бўшатилган ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларнинг.

Иш берувчи, шунингдек, қуйидаги ходимларга иш бошланган кундан бошлаб олти ой ўтмасдан таътил бериши шарт:

ўриндошлик асосида ишлаётганларга - асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда;

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолдаўқув юртларида ўқиётган ходимларга, агар улар ўзларининг йиллик таътилларини имтихонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

олдинги иш бўйича улар билан меҳнат шартномаси МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 1-бандига биноан бекор қилинган ходимлар ишга кирганида;

ўқув юртларининг ўқитувчилар таркибига, агар уларнинг биринчи иш йили учун меҳнат таътили ёзги каникул даврига тўғри келса.

МКнинг 143-моддасида кўрсатилган ходимлар рўйхати жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки бевосита меҳнат шартномаси билан тўлдирилиши мумкин. Жумладан, амалиётда биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан муддатидан олдин (яъни олти ой ўтгунига қадар) фойдаланиш тўғрисидаги шарт кўпинча ишга иш берувчининг таклифига кўра қабулқилинган ходим билан меҳнат шартномасида шартлашилади.

134-§. Бундан ташқари, қонунҳужжатларида (МКнинг 144-моддаси) хар бир иш йилида **меҳнат таътилининг ёзги ёки улар учун қулай бўлганбошқавақтда берилишини** (олишни) **талаб қилишҳуқуқига эга** ходимлар рўйхатиҳам белгилаб қўйилган. Бундай ҳуқуққуйидагиларга берилади:

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга;

таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолдаўқиётган ходимларга;

жамоа шартномаси ёки келишувида назарда тутилганбошқаҳолларда.

Иш берувчи ишлаётган эркакларга йиллик таътилни уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида бериши шарт.

135-§. Умумий қоидага кўра (МК 144-моддасининг иккинчи қисми), таътил бериш вақтиҳақида ходим **таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.**

Уни бериш навбати, баъзан эса ундан фойдаланишнинг аниқвақти тегишли жадвал билан белгиланади.

Агар корхонада бундай жадвал булмаса-чи?

Бу энди ушбу корхона ходимларининг ҳуқуқларига нописандларча муносабатнинг илк белгисидир, негаки, таътиллар жадвали ҳар бир корхонада албатта бўлиши шарт бўлган локал ҳужжатлар сирасига киради. Бунинг устига, бу жадвал ушбу корхона раҳбари томонидан календарь йил бошлангунга қадар ходимларнинг вакиллик органи билан келишилиб, тасдиқланиши шарт.

Келишиш - бу ушбу жадвални касаба уюшма қўмитаси раиси имзолаши керак деганими?

Йўқ, афсуски бу кўпчилик онгига ўрнашиб қолган, амалиётда айнан шундай кечадиган янглиш тушунча. Аслида бундай бўлиши керак эмас. Таътиллар жадвалини келишиб олиш ходимларнинг вакиллик органининг иш берувчининг ҳар бир ходимга меҳнат таътили бериш ва уларнинг муддатини белгилаш билан боғлиқҳуқуқ ва кафолатларига риоя қилишини текшириш орқали ходимларнинг дам олишга бўлган конституцион ҳуқуқларини ҳимояқилишидангина иборат эмас.

Бу амалиётда қандай амалга оширилиши кераклигини муассасалардан бирининг маъмурияти ва ходимларнинг вакиллик органининг хамкорликдаги диққат ва пухталик билан ҳаракатлари ҳали жадвал лойиҳасини тайёрлашдаёқ бошланиши мисолида кўриб чиқамиз. Аввалига иш берувчи таътилни улар учун қулай бўлганвақтда бериши шарт бўлган (134-§ га қаранг) ходимларнинг (уларнинг хоҳишларини инобатга олиб) таътилдан фойдаланиш вақти белгилаб олинади. Сўнгра унда қолган барча ходимларга таътил бериш навбати, уларнинг хоҳишлари ва ишлаб чиқариш манфаатлари ҳисобга олинади ҳамда муайян миқдордаги ходимларнинг таътилдан бир вақтда фойдаланиши нормал ишлаб чиқариш жараёнини бузмаслигини ҳисобга олиш назарда тутилади.

Жадвал лойиҳаси ҳаммага кўринарли жойга илиб қўйилади. Ёнига бу жадвални ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш вақти ва жойи кўрсатилган эълон ҳам осиб қўйилади. Бу ўзларига меҳнат таътили бериш навбати бузилган, деган фикрдаги ходимнинг маъмуриятга ёки ходимларнинг вакиллик органига тегишли ариза билан ўзвақтида (у тасдиқлангунга қадар) мурожаат қилишига имкон туғдиради. Ходимларнинг вакиллик органи ўз йиғилишида жадвал лойихасини кўриб чиқиб, қуйидагиларни текшириб кўради:

корхонанинг меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга барча ходимлари таътиллар жадвалига киритилган-киритилмаганлиги;

унда кўрсатилган меҳнат таътиллари муддати корхонанинг жамоа шартномасида белгиланган муддатларга мос келиш-келмаслиги;

унда меҳнат таътилларини бериш навбати тартибига риоя қилинган-қилинмаганлиги.

Ходимларнинг у ёки бу ҳуқуқлари бузилиши аниқланган ҳолатда жадвал лойихаси қайта ишлаш учун маъмуриятга қайтарилади ҳамда фақат улар бартараф этилгандан кейингина ходимларнинг вакиллик органи ўз розилигини бериб, бу тегишли баённома билан расмийлаштирилади. Таътиллар жадвалини ушбу баённомага асосан ходимларнинг вакиллик органи раҳбари имзолайди, кейин эса корхона раҳбари томонидан тасдиқланади.

Ушбу муассаса амалиёти шуни аниқ исботлайдики, бир қарашда шунча узоқ вақт сарфлангандай кўринадиган бу тадбир, ушбу масалалар бўйичамеҳнат низолари пайдо бўлишига асос қолдирмаслиги билан оқланадики, одатда, уларни ҳал қилиш учун ушбу жадвални келишиб олишга сарфланган вақтдан кўракўпроқ вақт сарфланади.

Ходимнинг таътилдан фойдаланиш вақти жадвалда қандайкўрсатилади?

МКда бу масалага нисбатан қандайдираниқ талаблар мавжуд эмас, шунинг учун корхоналарда у локал тартибда белгиланиши керак. Амалиётда кўпинчамеҳнат таътилларини бериш навбатини белгилашда бир ҳолатда жадвалда фақат ходимга таътил берилиши керак бўлган календарь ой кўрсатилади, бошқа ҳолатда эса — нафақат ой, балки меҳнат таътили бошланадиган аниқ кун ҳам белгиланади.

Бу ходим учун қандайдир аҳамиятга эгами?

Бевосита аҳамиятга эга. Биринчи ҳолатда ходимнинг меҳнат таътили бошланиши ойнинг исталган куни бўлиши мумкин, асосийси, у айнан шу ойда берилишидир. Яъни ходимга меҳнат таътили ой бошида, ўртасида ёки охирида берилишдан қаътъи назар, жадвал бузилган деб ҳисобланмайди. Бундай ҳолатда ушбу ой ичида таътил бошланадиган муайян кунни ходим иш берувчи билан келишиб олиши шарт (таътил бошланадиган муайян кунни кўрсатган ҳолда таътил берилиши тўғрисида ариза бериш ва тегишли буйруқ билан танишиш).

Жадвалда меҳнат таътили бошланадиган куни аниқ белгиланган иккинчи ҳолатда ходимнинг меҳнат таътили бошланадиган кунни аниқлаштириб олишига (иш берувчи билан келишиб олишига) зарурат йўқ, чунки у ҳам ходим учун, ҳам иш берувчи учун юридик кучга эга бўлган жадвалда белгилаб қўйилган.

Бундай жадвал бор бўлганида ходим меҳнат таътилидан фойдаланишни рад қилишгаҳақлими?

Иш берувчининг розилигисиз ҳақли эмас. Ходимнинг унга таътиллар жадвалига мувофиқ берилиши керак бўлган ёки берилган таътилдан фойдаланишни рад этиши иш берувчининг қонуний фармойишларини бажаришдан бўйин товлаш (ходимларнинг умумий бурчлари, МКнинг 176-моддаси), яъни келиб чиқувчи барча оқибатлари билан меҳнат интизомини бўзиш сифатида баҳоланади.

Агар иш берувчи ходимга таътил беришни рад этса, ходим ундан иш берувчининг рухсатисиз фойдаланишгаҳақлими?

Ушбу корхонанинг тегишли локал ҳужжатлари билан танишмасдан туриб бу саволга муайян бир жавоб бериш нотўғри бўлур эди. Гап шундаки, умумий қоидага кўра, ходим иш берувчининг рухсатисиз (ўзича), шунингдек, таътил бериш рад этилганда ишни қолдиришга ҳақли эмас. Шу билан бирга, МКда ходим иш берувчининг рухсатисиз ҳам ишни тўхтатишга ҳақлибўлган бир қатор ҳолатлар

белгиланган:

ходимнинг ўзхоҳишига биноан меҳнат шартномасини бекор қилишҳақидаги огоҳлантириш муддати давомида (239-§ га қаранг);

бажарилаётган иш ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига таҳдид солган тақдирда (207-§ га қаранг);

таътил бошланиши ва муддати меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қўйилганда (масалан: ҳомиладорлик ва туғиш таътили; болани икки ёшгача парваришлаш бўйичақисман ҳақтўланадиган таътил; бола уч ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш бўйича иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил).

Англашилаяптики, агар корхонада белгиланган тартибда келишилган ва тасдиқланган таътиллар жадвалида таътилнинг муайян бошланиш вақти назарда тутилганбўлса, буни иш берувчининг ушбу ходим ишни тўхтатиб, меҳнат таътилидан фойдаланишига олдиндан розилиги сифатида қараш мумкин. Шунинг учун ходимнинг бундай жадвалга риоя қилишини таътилга ўзбошимчалик билан чиқиши деб баҳоламаслик лозим. Шундай бўлса-да, ҳатто шундай ҳолатда, таътилдан шу тартибда фойдаланишдан олдин юридик хизмат ёки ходимларнинг вакиллик органи билан маслаҳатлашиши керак, негаки, ушбу корхонанинг локал ҳужжатларида иш берувчи ва ходимнинг таътиллар жадвалига риоя қилишининг қандайдир алоҳида шартлари назарда тутилганбўлиши мумкин, масалан, таътилни бериш ва расмийлаштиришнинг муайян тартиби назарда тутилганбўлиши мумкин. Бундай ҳолатда ушбу тартиб шартларини бажармаган ходим қийинаҳволда қолиши мумкин. Шунинг учун ходим учун энг яхши вариант, агар иш берувчи таътил беришни рад этса, унинг белгиланган тартибда шикоят қилишидир (362, 363-§ ларга қаранг).

136-§. Амалиётда кўпинча ходимларнинг **меҳнат таътилини қисмларга бўлиб фойдаланишига** зарурият туғилади. Масалан, унинг у ёки бу қисмини фарзандининг мактаб таътили даврига ёхуд ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолдаўқиётганда ёзги ёки қишкисессия пайтига тўғрилаш зарур бўлади. Буни ҳисобга олиб, қонунҳужжатлари (МКнинг 146-моддаси) ундан фойдаланишнинг шундай вариантини ҳам назарда тутади, аммо таътилнинг бир қисмиў**н икки иш кунидан кам бўлмаслиги** лозим.

Таътилни нечта қисмга бўлиш мумкин?

Қонунҳужжатлари буни белгиламайди. Шунинг учун айтилганлардан келиб чиқиб, таътилнинг бир қисми 12 иш куни муддатидан кам бўлмаслиги керак. Таътилнинг қолган қисмларига келсак, уларнинг сони ва муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Бунда шуни ҳисобга олиш муҳимки, амалдаги қонунҳужжатлари иш берувчига таътилни қисмларга бўлиш мажбуриятини юкламайди, балки фақатгина шунга йўлқўяди. Бу шуни англатадики, у ходимни таътилдан айнан шундай фойдаланишга мажбурлашга ҳақли эмас. Ўз навбатида, ходим ҳам, ҳатто бунинг учун объектив сабаблар мавжуд бўлгантақдирдаҳам, таътилни қисмларга бўлишни талаб қилишга ҳақли эмас.

Лекин, агар томонлар шундай келишувга эришсалар, таътиллар жадвалида унинг ҳар бир қисмидан фойдаланишнинг аниқвақти кўрсатилиши керакки, уларни ўзвақтида бериш иш берувчига таътилни тўлиқ беришдаги сингари, фақат таътилнинг ҳар бир қисмига мутаносиб равишда ҳақ тўлаш билан мажбурият юклайди (146-§ га

қаранг).

2.2.5. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш

137-§. Жадвалда белгиланган таътилдан фойдаланиш вақтини умумий қоидага кўрафақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартириш мумкин.

Бу умумий қоидада қандайдир истиснолар борми?

Иш берувчи учун -йўқ.Меҳнат кодекси, у бор бўлганда иш берувчининг ходимга меҳнат таътилини таътиллар жадвалида белгиланган вақтда беришни, масалан, кўпинча амалиётда учраганидек, ўзининг ғайриқонуний рад этиши сабабини унга бириктирилган моддий қимматликларни топшириш учун ёки шунчаки уни алмаштириш учун бошқа ходим йўқлиги, пул-маблағларийўқлиги ва бошқа сабаблар билан асослаб, рад этиши мумкин бўлганқандайдирҳолатларни назарда тутмайди.

Ходимлар учун эса МК бундай ҳуқуқниназарда тутади ва МКнинг 145-моддасида меҳнат таътилидан нормал фойдаланишга тўсиқ бўлувчи бир қатор ҳолатларни белгиланган ҳамда иш берувчига улар мавжуд бўлганида ходимнинг илтимос (талаби)га биноан меҳнат таътилини узайтириш, баъзи ҳолатларда эса ҳаттоуни бошқа муддатга кўчириш мажбуриятини юклайди.

138-§. Аввал иш берувчи ходимнинг илтимосини (талабини) унинг ўзи хоҳлаганидек бажариши шарт бўлганҳолатларни кўриб чиқамиз: иш берувчининг меҳнат таътилини ё узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш мажбурияти қуйидагиҳолларда пайдо бўлади:

ходим таътилнинг бошланиш вақти тўғрисидаўзвақтида хабардор қилинмаган бўлса (135-§ га қаранг);

унга таътил бошлангунга қадар таътилда бўлганвақти учун ҳақ тўланмаган бўлса (145-§ га қаранг);

томонларнинг келишувига биноан у таътилдан чақириб олинган бўлса (144-§ га қаранг);

ёки айни дамда унинг таътилдан ўзи учун қулай бўлган пайтда фойдаланиш ҳуқуқиюзага келса (133-§ га қаранг). Дейлик, таътиллар жадвалига кўра ходим меҳнат таътилига май ойида чиқиши керак. Аммо у таътилни августга кўчириш тўғрисидаги ариза билан мурожаат қилди ва турмуш ўртоғига июнь-сентябрь ойларида ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилганлигини тасдиқлайдиган ҳужжатларни тақдим этди. Ушбу ходим меҳнат таътилидан турмуш ўртоғининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида фойдаланиш ҳуқуқигаэга эканлиги сабабли, иш берувчи унинг меҳнат таътилини айнан шу даврда фойдаланиш учун кўчириш тўғрисидаги илтимосини бажариши шарт.

Бундан ташқари, ходимлар қуйидаги ҳолларда меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчиришҳуқуқига эгадирлар: вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида; ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда; йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда; давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилганбўлса. Масалан, ходимни таътил вақтида ҳарбий мажбуриятни бажаришга, сайловларда қатнашиш, эксперт ва ҳ-к.

вазифаларни бажаришга жалб этиш ва шунга ўхшашлар.

Бунда 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 қисмибошқа муддатга кўчирилади.

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

МКнинг 145-моддасида кўрсатилган ҳолатлар мавжуд бўлганида иш берувчи ходимларнинг таътилини узайтириши ёки бошқа муддатга кўчириши шарт бўлган бу ҳолатларрўйхати жамоа келишуви, жамоа ёки меҳнат шартномаси билан тўлдирилиши мумкин. Қолган барча холларда бу фақат иш берувчи билан келишувга биноан бўлиши мумкин.

139-§.*Агар иш берувчи ходимнинг таътилни узайтириш ёки кўчириш тўғрисидаги илтимосига муносабат билдирмаса ва тегишли буйруқ чиқармаса, ходим қандаййўл тутиши керак?*

Таътилни узайтириш масаласига тўхталсак, бундай ҳолатдақонунҳужжатлари ходимга фақат таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар юзага келганлиги ҳақида иш берувчини тегишли равишда хабардор қилиш вазифасини юклайди. Бутаътил иш берувчининг хоҳиши ва розилигидан қатъи назар, узайтирилишини англатади.

Масалан, ходимга 20 июндан 18 июлгача меҳнат таътили берилган. Таътил даврида, масалан, 8 июль куни у таътилни 25 июлгача узайтиришҳақидаги ариза билан мурожаат қилди ва 1 дан 7 июлгача вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақасини тақдим этди. Ушбу ходим иш берувчининг розилигини кутиши умуман талаб қилинмайди, чунки у қонунда белгиланган тартибни бажарди (яъни иш берувчини хабардор қилди). Бундай ҳолатда у таътилни узайтириштўғрисидаги буйруқ чиқарилган-чиқарилмаганлигидан қатъи назар, 25 июлгача дам олишга ҳақли, негаки, бундай буйруқни чиқариш- бу энди иш берувчининг вазифаси.

Ходим таътилни бошқа муддатга кўчириш юзасидан мустақил қарорқабулқилишга ҳақли эмас, чунки у ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Дейлик, юқорида кўрсатилган мисолда худди шундай ҳолатда ходим касаллик туфайли ўзилиб қолган таътилни узайтиришни эмас, ишга чиқишни ва шунга мувофиқ унинг фойдаланилмаган қисмини (8 дан 18 июлгача) бошқавақтга (масалан, жорий йилнинг сентябрь ойига) кўчиришни хоҳлади. Бунинг учун у иш берувчига тегишли илтимос билан мурожаат қилиши, у билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисмини беришнинг янги муддатини келишиб олиши ва албатта бунга унинг розилигини олиши шарт (масалан, тегишли буйруқчиқариш кўринишида).

Ходимнинг ўзи касал булмаса-ю, бемор оила аъзосига ғамхўрлик қилса, иш берувчи меҳнат таътилини узайтириши шартми?

Ҳа, бундай ҳолда иш берувчи таътилни меҳнат таътилига тўғри келган оиланинг бемор аъзосини парваришлаш учун кетган кунлар сонига узайтириши керак, агар бу факт вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси билан тасдиқланса, давлат

ижтимоий суғуртаси бўйичанафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ ходимга шундай нафақа тўланиши керак.

140-§. ***Иш берувчи ходимнинг меҳнат таътилини кейинги иш йилига кўчиришга ҳақлими?***

Умумий қоидага кўра, меҳнат таътилини кейинги йилга кўчириш тақиқланади. Истисно ҳолатларда, ишлаб чиқариш хусусияти сабаблари бўйичамеҳнат таътилини жорий йилда тўлиқ беришнинг имкони бўлмаса, ходимнинг розилиги билан фақатмеҳнат таътилининг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлганқисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин.

Агар кейинги йили ҳам таътилнинг ушбу қисмидан фойдаланилмаса, уни яна бир марта кўчириш мумкинми?

Йўқ, уни бошқа кўчириш мумкин эмас. Таътилнинг кўчирилган қисми ходимга кейинги йилда албатта берилиши шарт, фақат шундай шарт билан таътилнинг ушбу қисмини кўчиришга йўлқўйилади(МК 143-моддасининг олтинчи қисми).

Бунинг устига, МК 143-моддаси етгинчи қисми хар қандайҳолатда, шу жумладан, ходимнинг розилиги билан ҳам иш берувчининг қуйидагилар учун таътилни кейинги иш йилига кўчиришини тақиқлайди:

18 ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат таътилини;

меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун ва ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларидаги ишлар учун ходимларга қонунҳужжатларида белгиланган қўшимча таътилларни (МК нинг 137-моддаси).

141-§. Ушбусаволга тушунтириш беришда шунга эътибор бериш муҳимки, гап меҳнат шартномасини кейинги календарь йилига эмас, айнан кейинги иш йилига кўчириш ҳақида бораяпти («иш йили» нимани англатиши ҳақида 131-§ га қаранг).

Дейлик, навбатдаги календарь йил учун тасдиқланган таътиллар жадвалига мувофиқ, ходимга ноябрь ойида жорий йилнинг20 апрелидан кейинги йилнинг 19 апрелига қадар давр учун (иш йили учун) 28 иш куни мулдатида меҳнат таътили берилиши шарт. Аммо, ноябрь ойида ходим ҳарбий йиғинга жалб этилган, шу билан боғлиқ равишда таътилдан жадвалда белгиланган муддатда фойдалина олмайди. Бундай ҳолатда томонларнинг келишувига биноан таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин:

кейинги календарь йилнинг 18 апрелидан кечиктирмай -тўлиқ 28 иш куни муддатда, чунки бундай ҳолда кўчириш иш йили доирасида кўчириш ҳисобланади;

таътилнинг фақат 16 иш кунидан (28-12) ортиқбўлмаганқисми кейинги календарь йилнинг 19 апрелидан кейин, чунки у энди кейинги иш йилига кўчириш сифатида қаралади. Қолган 12 иш куни ҳар қандайҳолатда ходимга кейинги календарь йилнинг 19 апрелидан кечиктирилмаган муддатда берилиши шарт, чунки иш йилини ҳисоблаш айнан шу муддатда тугайди.

2.2.6. Ходимнинг меҳнат таътилида бўлиш даври муддати

142-§. Ходимларнинг таътилда бўлиш даври муддати улар ишлайдиган корхонанинг иш режимидан қатъи назар (олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтаси) **олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарьбўйича иш кунлари билан ҳисоблаб**

чиқарилади (МКнинг 139- моддаси). Шундай экан, таътил муддатини белгилашда фақат якшанба кунлари ҳисобга олинмайди. Масалан, ҳам беш кунлик, ҳам олти кунлик иш ҳафтасида ишлайдиган ходимлар учун душанба кунидан бошланадиган 6 иш куни муддатидаги меҳнат таътили шанба куни тугайди. Униси ҳам, буниси ҳам кейинги ҳафтанинг душанба куни (яъни етти календарь кундан сўнг) ишга чиқиши керак.

Бу қоидадан фақат худди якшанба сингари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайдиган ушбу ҳафтага тўғри келган байрам (ишланмайдиган) кунлари мустасно. Бундай ҳолатдаҳам олти кунлик, ҳам беш кунлпк иш ҳафтасида меҳнат таътилининг олтинчи иш куни душанбага тўғри келади, ишга чиқиш эса сешанбага кўчирилади. Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтасида ишлайдиган ходимларнинг меҳнат таътилидан фойдаланиш муддати бўйичаҳуқуқий ҳолатлари худди шундай тенглаштирилади.

Агар байрам (ишланмайдиган) куни якшанбага тўғри келса-чи?

Изоҳлаб ўтилганидек (121-§ га қаранг), бундай бир-бирига тўғри келишда Меҳнат кодекси байрам (ишланмайдиган) кунни бошқа иш кунига кўчиришни (РФ МК 112-моддасида мустаҳкамлаб қўйилганидек) назарда тутмайди, шундай экан, таътилдан фойдаланиш ҳамўзайтирилмайди.

Таътил муддати календарь кунларида белгиланган ходимлар (вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) нингтаътилда бўлиш даври бошқача тартибда ҳисобланади. Бундай ҳолатда унга ушбу даврга тўғри келган барча дам олиш ва байрам кунлари киритилади. Масалан, 30 календарь куни муддатидаги таътилда бўлишвақти ушбу даврга тўғри келадиган якшанба ва байрам кунлари сонидан қатъи назар, йилнинг исталган ойининг 1-дан 30-санасигача бўлган кунларни ёхуд ойнинг исталган бошқа санасидан бошланган 30 календарь кунини қамраб олади.

143-§. Таъкидланганидек, иш берувчи манфаатдор ходимни таътил бериш вақти ҳақида у бошланишидан камида ўн беш календарь куни олдин хабардор қилиши шарт (135-§ га қаранг). Ходимнинг таътилда бўлган бутун вақти давомида иш берувчи унинг иш жойи (лавозими)ни сақлаши шарт (МКнинг 133-моддаси).

«Иш жойини сақлаш» нимани англатади?

Бу шуни англатадики, ходим меҳнат таътилида бўлганвақтида иш берувчи уни бошқа ишга ўтказишга ёки у билан меҳнат шартномасини ходимнинг розилигисиз бекор қилишга ҳақли эмас, корхона бутунлай тугатилган ҳол бундан мустасно. Ходимнинг меҳнат таътилида бўлганвақти меҳнат стажига кўшилади.

Демак, таътил вақтида ходим билан ҳаттоўзининг розилиги билан ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин эмас экан-да?

Йўқ, бундай эмас. Айтиб ўтилганидек, меҳнат шартномасининг меҳнат таътили даврида ходимнинг розилигисиз бекор қилиш мумкин эмас. Ходимнинг ўзининг бундай хоҳиши бор бўлганида, у ҳаттотаътилда, жумладан, меҳнат таътилида бўлганида белгиланган тартибда ариза беришга ва ўзхоҳишига биноан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли. Бундан ташқари, таътил вақтида муддатли меҳнат шартномасини, агар унинг якунланиш муддати таътил даврига тўғри келса, ходим эса шартнома муддатини ўзайтиришга ўз розилигини билдирмаса, бекор қилиниши мумкин.

Ходим таътил бериш вақтиҳақида қай тартибда хабардор қилиниш керак?

Агар иш берувчига ходимни таътил бошланиши ҳақида камида ўн беш кун олдин хабардор қилиш юклатилганлигини (МК 144-моддасининг иккинчи қисми) ҳисобга олмасак, Меҳнат кодекси бу масала бўйичақандайдир алоҳидақоидаларга риоя қилишни талаб этмайди. Бу қандай тартибда бажарилиши ҳар бир корхонанинг Ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади ҳамда кўпинчамеҳнат таътилига кетаётган шахсларнинг моддий қимматликларни ўзвақтида топширишларита ва уларга таътил даври учун иш ҳақи тўланишига жавоб берадиган муайян мансабдор шахслар белгиланади.

Амалиётда таътил бошланиши ҳақидаўзвақтида хабар бериш мақсадида кўплаб корхоналарда ходимларга собик Иттифок даврида тасдиқлаган меҳнат таътили бериш ҳақидаги қайднома (Т-8 намунавий идоралараро шакл) беришда давом этилмокда. Бошқа ходимларни хар бири учун индивидуал тартибда ёки муайян ходимлар гуруҳига тегишли умумий тартибда чикарилган, хар бири учун меҳнат таътили тури, унинг бошланиши ва тугашининг аниқ санаси кўрсатилган буйруқ билан таништиришади. Шундай вариант ҳамбўлиши мумкин - корхонада календарь йил бошида ягона буйруқ чикарилади, хар бир ходим учун таътил бошланиши ва якунланишининг аниқ санаси кўрсатилган, ходимларнинг вакиллик органи билан келишилиб, тасдиқланган таътиллар жадвали унга илова ҳисобланади. Бундай ҳолда ходимлар уларнинг таътили бошланиши ҳақида ушбу буйруқ ва жадвал билан таништирилган вақтдан бошлаб хабардор қилинганҳисобланади.

2.2.7. Таътилдан чақириб олиш

144-§. Ходим меҳнат таътилидан ўз ихтиёрига кўра, шу жумладан, доимий яшаш жойидан ташқарида фойдаланиш ҳуқуқига эга. Шундай экан, таътилни ходимнинг бу ҳуқуқини чеклайдиган шарт билан бериш ғайриқонунийҳисобланади, ходимнинг бундай шартга риоя килмаслиги эса, хеч қандайҳуқуқийоқибатларга олиб келмайди.

Шунингдек, иш берувчи ходим таътилда пайтида у ёки бу ишлаб чиқариш сабабларини рўкач қилиб, унга қандайдир топшириқлар беришга ҳақли эмас.

Демак, иш берувчи ходимни таътилдан чақириб олишга ҳақли эмас экан-да?

Нима учун ҳақли эмас? Меҳнат кодекси таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг тегишли розилигини олиш (МКнинг 147-моддаси) шарти билан йўлқўяди, аниқрок айтганда, таътилдан ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан чақириб олиш мумкин. Қонунҳужжатлари иш берувчининг ходимни унинг розилигисиз таътилдан чақириб олишига имкон берувчи қандайдир истисно ҳолатларни назарда тутмайди.

Шунинг учун, агар ходим иш берувчининг таътил тугагунига қадар ишга чиқиш ҳақидаги фармойишини бажаришдан бош тортса, бу унинг меҳнат интизомини бузиши сифатида каралмайди. Ўз навбатида, ходим ҳам унга берилган таътилни тўхтатиб, иш берувчидан уни таътилдан чақириб олиш ҳақида фармойиш беришни талаб қилишга ҳақли эмас.

Ходимни таътилдан чақириб олиш қандай расмийлаштирилади?

Хар қандайҳолатда таътилдан чақириб олиш буйруқ билан расмийлаштирилиши лозим. Бироқ ходимни таътилдан чақириб олиш зарурияти бир ҳолатда ходимнинг манфаатларига асосан, бошқаҳолда эса - иш берувчининг манфаатларига асосан бўлишини ҳисобга олиб, ходимнинг ёзма аризаси бу буйруққа асос ҳисобланади. Бу-

нинг устига биринчи ҳолатда унга таътилдан чақириб олиш ҳақидаги илтимоснома илова қилинади, иккинчи ҳолда эса бу аризада фақат мазкур чақириб олишга розилик кўрсатилиши талаб қилинади (ушбу параграфнинг 1 ва 2-иловасига қаранг). Лекин, ҳам биринчи, ҳам икки ҳолатда ходим аризада ўз шартини баён қилиши керак: ё таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми кўчириладиган муайян муддат кўрсатилиши лозим; ёхуд таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми пуллик компенсация билан алмаштирилиши керак (148-§ га қаранг).Томонлар қандай келишганларига боғлиқ равишда, бу вариант буйруқда акс этиши шарт.

144-§ га 1-илова

(таътилдан ходимнинг ташаббуси билан чақириб олинганда)

Ариза

Менинг 12 майдан меҳнат таътилидан чақириб олиш ҳақидаги илтимосимни қондиришингизни сўрайман. Таътилнинг 11 иш куни муддатдаги фойдаланилмай қолган қисмини кўчиришингизни ва менга жорий йилнинг ноябрь ойида асл ҳолида беришингизни сўрайман (ёхуд: уни пуллик компенсация билан алмаштиришингизни сурайман).

144-§ га 2-илова

(таътилдан иш берувчининг ташаббуси билан чақириб олишда)

Ариза

Менинг 12 майдан меҳнаттаътилидан таътилнинг11 иш куни муддатидаги фойдаланилмай қолган қисмини кўчириб, жорий йилниинг ноябрь ойида менга асл ҳолида берилиши шарти билан чақириб олиишишимга қарши эмасман (ёхуд: уни пуллик компенсация билан алмаштиришингизни сурайман).

Таътилдан чақириб олишда, шунингдек, томонлар таътилни бошқа муддатга кўчириш ҳақида келишувга эришган бошқаҳарқандайҳолатда таътилдан фойдалаиилмаган кунларга кирим қилинадиган пуллик тўлов (таътил пули) қисми ходимдан у таътилдан чақириб олингандан кейинги биринчи иш ҳақини беришда ушлаб колинади. Агар томонлар таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш ҳақида келишувга эришса, иш ҳақидан бундай ушлаб қолиш амалга оширилмайди.\

2.2.8. Меҳнат таътиллари учун ҳақтўлаш, таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш

145-§. Иш берувчи ходимга унга ушбу таътил даври учун берилиши лозим бўлган иш ҳақини (унинг таътилга кетадиган кундаги ўртача иш ҳақиҳисобида) жамоа шартномасида белгиланган муддатда, **аммо таътил бошланмасидан олдинги охирги иш кунидан кечикмай** бериши шарт (МКнинг 148-моддаси).

Кўрсатибўтилган барча ҳолатларда, ходимнинг меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқиюзага келганида, у ходимга тегишли ходимлар тоифаси учун меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган муддатдан кам бўлмаганҳолда берилиши керак. Иш берувчи бу талабга ҳатто ходимга таътил аванс билан, яъни у берилиши ҳисобланадиган иш йили ўтгунига

қадарбўлганҳолатларда ҳам риоя қилиши шарт.

Бунинг устига, меҳнат таътили даврига тўғри келадиган барча иш кунларида ходимга тўлиқ иш ҳақи берилиши керак. Фақат МКнинг 143-моддасида назарда тутилган айрим тоифадаги ходимларга (таълим муассасаларининг ўқитувчилар таркиби ва ўриндошлик асосида ишлайдиганларга) уларга берилган тўлиқ таътил муддатидан фақат унинг муддати ундан фойдаланиш кунида ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланадиган айрим қисмигагина ҳақтўланади. Шу билан бирга, бундай тартибда иш ҳақи: ўқитувчилар таркибига -фақат уларнинг биринчи иш йили учун таътилдан фойдаланишида, ўриндошлик асосида ишлайдиганларга эса - фақатўриндошлик асосидаги иши бўйича таътил берилганида тўланади.

146-§.*Меҳнат таътили муддатини ҳисоблаш ҳамда ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳақтўлаш нимани англатади ва қандай тартибда ҳисоблаб чиқарилади?*

Меҳнат таътили муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш, бу ходимга белгиланган меҳнат таътили умумий муддатининг ходим мазкур иш йилида ишлаган вақтга мувофиқ келадиган қисмини белгилашдир. МКнинг 141-моддасига биноан, ишланган вақтга мутаносиб меҳнат таътили муддати ушбу ходимга белгиланган меҳнат таътилининг умумий муддатини йил ойлари сонига (яъни, ўн иккига) бўлишйўли билананиқланади. Олинган натижани ходим мазкур иш йилида ишлаган ойлар сонига кўпайтириш керак. Шу билан бирга, ой, агар у камида 15 календарь кунни қамраб олсагина тўлиқ (тўлиқ ой) ҳисобланади. Шундай экан, агар ушбу ойда ходим 15 кундан кам ишлаган бўлса, шунга мувофиқ бу ой тўлиққисобланмайди ҳамда ҳисобга олинмайди.

Масалан, ходим 1 мартда ишга кирган. Кўрсатибўтилганқоидадан келиб чиқиб, 15 март ва кейинги хар бир 15-санадан тўлиқ ишланган сана ҳисобланади.

Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар ва ўқитувчилардан ташқари, яна қандайҳолатларда таътил муддати ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилади?

Амалиётда меҳнат таътили муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш зарурияти етарлича кўп ва турли-туман ҳолатларда юзага келади:

ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланадиган фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсацияни ҳисоблаш учун;

ходимга унинг таътилдан асли ҳолида фойдаланишни алмаштирганида тўланадиган пуллик компенсацияни ҳисоблаш учун (148-§ га қаранг);

меҳнат таътилини қисмларга бўлиб беришда пуллик компенсацияни ҳисоблаш учун (136-§ га қаранг);

меҳнат таътилининг фойдаланилмаган қисмини бошқавақтга кўчиришда ходимдан қайта ушлаб колиниши керак бўлган миқдорни ҳисоблаш учун (138-§ га қаранг);

ходим бир неча муддатда меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлган иш йили давомидаги меҳнат таътилининг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда (масалан, бошқа ишга ўтказштганидан кейин, ногиронлик тайинланганидан кейин, ўсмир вояга етганида ва бошқаҳолларда ходим бошқа (катта ёки кичик) муддатда таътил олиши мумкин);

ходим илгари фойдаланган, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида

таътил кунларида ишламагани учун қоплаши шарт бўлганйўлмиқдорини ҳисоблаш учун (қандай ходимлар ва улар қандайҳолатларда бу суммани қоплаши кераклиги ҳақида182-§ нинг 4-бандига қаранг) ва ҳ.к.

147-§. Йиллик таътиллар даври учун ходимга **ўртача иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда** ҳақтўлаш кафолатланади (МК 148-моддасининг биринчи қисми).

Таътил учун тўланадиган ҳақининг (таътил пулининг) умумий миқдори қандай аниқланади?

Бунинг учун дастлаб таътилга кетаётган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақиҳисоблаб чиқарилади, уни ҳисоблаш тартиби 178-§ да изоҳланган. Сўнгра кунлик ўртача иш ҳақианиқланади. Бунинг учун ўртача ойлик иш ҳақимиқдорини бир ойдаги ўртача иш кунлари сонига бўлиш керак, бу қонунҳужжатларида белгиланган бўлиб, доимий сони - 25,4 кунни ташкил этади. Ва ниҳоят, ходимнинг кўрсатилган тартибда ҳисоблаб чиқарилган ўртача кунлик иш ҳақимеҳнат шартномаси бўйича таътилнинг умумий муддатини ёки унинг фойдаланилмаган қисмини ташкил этган иш кунлари сонига кўпайтирилади.

Агар таътилнинг умумий муддатида ўтган йиллар учун таътилнинг фойдаланилмаган кунлари бор бўлса-чи?

Бу аҳамиятга эга эмас. Ходимга берилиши керак бўлган барча таътил кунлари учун, жумладан, ўтган йиллар учун ҳам, ҳақ тўлаш тартиби ягона. Айнан шунинг учун қонунҳужжатлари таътилдан чақириб олиш ёки уни бошқа муддатга кўчиришда таътилнинг фойдаланилмаган қисми учун «таътил пулини» ушлаб қолишни назарда тутади (182-§ нинг 4-бандига қаранг). Ходимга таътилнинг бу фойдаланилмай қолган қисмини бошқа муддатда бераётганда, бу вақтга келиб лавозим оклади ошган бўлиши мумкинлиги, мукофот берилганлиги, шунга мувофиқўртача иш ҳақимиқдори ўзгариши эҳтимолдан ҳоли эмас.

Шунингдек, ходим меҳнат таътилида бўлганвақтда тариф ставкалари, лавозим окладлари ошган тақдирда, иш берувчи иш ҳақиошгандан кейинги таътил даврига тўғри келадиган иш кунлари миқдори учун қайтаҳисобни амалга ошириши шарт (Вазирлар Махкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори 6-иловасининг 6-банди).

Шуни ҳам билиб қўйиш керакки, жамоа келишуви, жамоа шартномасида ёки бевосита меҳнат шартномасида йиллик меҳнат таътиллари учун янада юқоримиқдорда ҳақтўлаш назарда тутилиши мумкин.

Таътил эвазига тўланадиган пуллик компенсация қандайҳисоблаб чиқарилади ҳамда у таътил учун тўланадиган хақдан нимаси билан фарққилади?

Таътил ёки таътилнинг фойдаланилмаган қисми эвазига тўланадиган пуллик компенсация миқдори таътилни асли ҳолида беришда тўланадиган ҳақмиқдори сингари тартибда ҳисобланади. Шундай экан, фарк фақат номланишида. Таътилни асли холида беришда унга ҳақтўланади. Таътилдан асли холида фойдаланилмаганда, унинг эвазига пуллик компенсация тўланади.

Қонунҳужжатларига мувофиқ таътил узайтирилиши ёки бошқа муддатга кўчирилиши лозим бўлган вақтда қандайҳақтўланади?

Қонунҳужжатларида назарда тутилган у ёки бу сабабларга кўра таътил узилиб қолган ҳолатларда, бу танаффуслар вақтида ҳақтўлаш у ўзилган сабабга кўп жиҳатдан боғлиқбўлади.

Масалан, агар бу танаффус касаллик сабабли бўлса, ходимга таътил вақтидаги бутун касаллик даври учун белгиланган тартибда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади. Ҳарбий-ўқув йиғинларига чақирилиш билан боғлиқ таътилдаги танаффусга ўртача иш ҳақимиқдорида ҳақ тўланиши керак ва ҳ-к.

Агар таътил берилса-ю, иш берувчи «таътил пули»ни тўлашни кечиктирса, қандаййўл тутиш керак?

Таъкидлаб ўтилганидек (145-§ га қаранг), иш берувчи «таътил пули»ни таътил бошланмасидан олдинги охирги иш кунидан кечиктирмай бериши шарт. У томонидан қонуннинг бу талаби бажарилмаган тақдирда, ходим таътилни бошқа муддатга кўчиришни талаб қилишга ҳақли. Лекин агар таътил берилиб бўлганбўлса, ходимнинг аризасига кўра у иш берувчи таътил учун ҳақтўлашни («таътил пули» беришни) неча кун кечиктирган бўлса, шунча кунга тенг равишда узайтирилиши керак. Бундан ташқари, ходим меҳнат низоларини кўриб чиқиш органларига бутун кечиктирилган бу давр учун мажбурий прогул сифатида ҳақтўлаштўғрисидаги талаб билан мурожаат қилишга ҳақли.

148-§.Меҳнат таътили қандайҳолатларда ва қандай тартибда пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкинлигини билиш муҳимдир.

Аксарият ҳолларда меҳнат таътилининг фойдаланилмаган кунлари учун ходимга пуллик компенсация у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида тўланади.

Ходимнинг ўтган йиллар учун таътилдан фойдаланилмаган кунлари қолган бўлса-чи?

Бунинг аҳамияти йўқ,. Ходимга меҳнат таътилининг фойдаланилмаган кунлари учун компенсация қайси йиллар учунлиги ва улар қанча тўпланиб қолганлигидан қатъи назар, тўланиши керак.

Бунданташқари, энди айрим турдаги меҳнат таътилларини нафақатмеҳнат шартномаси бекор қилинганида, балки **иш вақтида** ҳам, яъни меҳнат муносабатлари жараёнида ҳампуллик компенсация билан алмаштириш мумкин.

Қандай турдаги меҳнат таътилларини пуллик компенсация билан алмаштириш мумкин?

Агар аввалига қонунҳужжатларига мувофиқфақат асли ҳолида фойдаланилиши керак бўлганҳамда иш даврида пуллик компенсация билан алмаштириш қатъиян тақиқланадиган меҳнат таътиллари кўриб чиқилса, бу саволга жавоб янада яхшироқ англашилади. Бундай таътилларга, жумладан, қуйидагилар киради (МКнинг 151-моддаси):

15 иш кунидан кам бўлмаган муддатдаги асосий ёки асосий узайтирилган таътил;

қонунҳужжатларида меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек, табиий-иқлим шароити ноқулай ишлар учун белгиланган қўшимча таътиллар, уларнинг муддатидан катъий назар (126, 127-§ ларга қаранг).

Шундай экан, 15 иш кунидан ошадиган асосий ва асосий узайтирилган таътил кунлари, шунингдек, қолган қўшимча таътил турлари пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Шу билан бирга бундай алмаштириш фақат ходимнинг илтимоси бўйича амалга оширилиши мумкин ҳамда хеч қанака ҳолатда иш берувчи томонидан мажбур қилинишига йўлқўйилмайди. Шуни ҳам эсда тутиш муҳимки, кўрсатилган ҳолатларда қонунҳужжатлари фақатгина таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш имкониятига йўлқўяди, иш берувчига хар бир ҳолатда ходимнинг

бундай илтимосини бажаришни юклабқўймайди. Шундай экан, иш берувчи ходимнинг таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш ҳақидаги илтимосини қондиришни рад этишга ва унга таътилни белгиланган муддатда асли ҳолида беришга ҳақли.

Иш вақтида ходимнинг олдинги йиллар учун таътшининг фойдаланилмаган кунларини олишни рад этиши ва пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинми?

Мумкин, аммо фақат бундай ҳолатдаҳам умумий қоидага риоя қилиш лозим. Яъни хар бир иш йилида асосий таътилнинг камида 15 иш куни, шунингдек, юқорида кўрсатибўтилганқўшимча таътиллар (126, 127-§ ларга қаранг) ходимга дам олиш учун асли холида берилиши шарт. Қолган барча таътил кунлари, шу жумладан, ўтган йилдан ўтказилган кунлар, уларнинг сонидан қатъи назар, ходимнинг розилиги билан пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин.

Болани парваришлаш таътилини ҳам пуллик компенсацияга алмаштириш мумкинми?

Йўқ, мумкин эмас, чунки бу турдаги таътил меҳнат таътили эмас, ижтимоий таътиллар (160-§ га қаранг) сирасига киради, уларни эса (олдинга ўтиб айтиш мумкинки) қонунҳужжатлари пуллик компенсацияга алмаштиришни тақиқлайди (МК 151-моддасининг учинчи қисми).

Буни мисол билан кўриб чиқамиз. Дейлик, ходимнинг меҳнат таътилининг умумий муддати 37 иш кунини ташкил этади. Улардан: асосий ўзайтирилгани - 28 иш куни; ушбу корхонада муддатли иш стажи учун қўшимча- 6 иш куни; икки ёки ундан ошик 12 ёшга тўлмаган (16 ёшга тўлмаган ногирон) боласи бор аёллар учун қўшимча- 3 иш куни.

Таътилнинг 37 иш кунидан:

а) 18 иш куни ходимга асли ҳолида берилиши керак, жумладан:

асосий ўзайтирилган таътилнинг умумий муддатидан 15 ишкуни;

12 ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ (16 ёшга тўлмаган ногирон) боласи бор аёллар учун 3 иш куни қўшимча (ижтимоий) таътил.

б) 19 иш куни ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин, жумладан:

асосий ўзайтирилган таътилнинг 15 кунидан ортиғини ташкил этувчи 13 иш куни;

кўп йиллик иш стажи учун қўшимча таътилнинг 6 иш куни.

2.2.9. Меҳнат шартномасини бекор қилишдамеҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланиш

149-§. Шуни билиш керакки, амалдаги қонунҳужжатларига мувофиқ, (МКнинг 152-моддаси), меҳнат шартномасини бекор қилишда ходим нафақат фойдаланилмаган таътил кунлари учун пуллик компенсация олишга, балки ундан асли ҳолида фойдаланишгаҳақли. Бу имкониятдан фақатмеҳнат муносабатлари уларнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинган ходимлар фойдалана олмайдилар (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3, 4-бандлари, 194-199-§ ларга қаранг).

Ходим меҳнат шартномасини бекор қилишда аниққандайҳолатларда бу ҳуқуқдан фойдаланиши мумкинлиги жамоа шартномасида белгиланиши керак.

Агар жамоа шартномасида бу белгилаб қўйилмаганбўлса-чи?

У ҳолда бу (фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан амалга оширилиши мумкин. Бунинг учун ходим иш берувчига тегишли илтимос билан мурожаат қилиши лозим. Масалан: ***«Меҳнат шартномасини ўз хоҳишимга кўра фалон санадан эътиборан бекор қилишингизни ва фойдаланилмаган таътилни менга асли холида беришингизни сўрайман».***

Амалиётда бунинг ўрнига кўпинча ходимлардан иш берувчига бошқа илтимос билан мурожаат қилиш талаб этилади: ***«Менга фалон санадан эътиборан меҳнат таътилини бериб, сўгнраўз хоҳишимга биноан меҳнат шартномасини бекор қилишингизни сўрайман».***

Ахир булар бир хил эмасми?

Мазмун-мохиятига кўра булар мутлақо ҳар хил аризалар. Шу билан бирга, кейинги аризага асосан, таътил муддати қонунҳужжатларида белгиланган икки ҳафталик огохдантириш муддатидан ошганида, меҳнат шартномасини ўзхоҳишига биноан бекор қилишғайриқонуний деб эътироф этилади. Бошқача айтганда, агар ходим шундай ариза билан мурожаат қилса, таътил (дейлик, 24 иш куни) унга конуний асосларда берилади. Таътил тугаши билан меҳнат шартномасини бу аризага асосан бекор қилиш эса мумкин эмас, негаки, у берилган кундан бошлаб икки ҳафтадан сўнг юридик кучини йўқотади (238-§ га қаранг). Шу сабабдан ходим меҳнат таътилида бўла туриб, меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги бошқа ариза билан қўшимча равишда, бунинг устига, таътил тугашидан камида икки ҳафта олдин мурожаат қилишга мажбур бўлади.

150-§. Бу масала МКнинг 152-моддасида белгиланган тартибда мутлақо бошқача ҳал қилиниши белгиланган. Ходимнинг аризасида кўрсатилган хоҳиши инобатга олиниб, даставвал меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси белгиланади (дейлик, 1 март). Сўнгра таътилнинг фойдаланилмаган қисми муддати аниқланади (дейлик, 30 календарь куни, демак, 2 мартдан 31 мартгача). Ва ниҳоят, меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси (1 март) ходимга МКнинг 152-моддасига асосан асли ҳолида берилган таътилни ҳисобга олиб, таътил якунланадиган кунга, яъни 31 мартга кўчирилади. Айтилганлардан келиб чиқиб, буйруқнинг мазмуни қуйидагича бўлиши мумкин:

«Фалон ходим билан меҳнат шартномаси унинг ўзхоҳишига биноан 1 мартдан бекор қилинсин ҳамда унга фалон давр учун жорий йипнинг 2 мартидан 31 мартгача 30 календарь куни муддатида меҳнат таътили асли холида берилсин.

МКнинг 152-моддасига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси жорий йилнинг 31 мартига кўчирилсин».

Шунга мувофиқ, иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинган куни (1 март) бериши шарт бўлган ходимнинг меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномаси бекор қилинган сана 1 март эмас, 31 март деб кўрсатилиши керак.

Агар ходим меҳнат муносабатларини бекор қилиш фикридан қайтса, аризасини қайтариб олишга ҳақлими?

Умумий қоидага кўра (244-§ га қаранг) ходим аризасини меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кунга қадар исталган вақтда қайтариболиши мумкин. Юқорида келтирилган мисолда бу 1 мартгача мумкин.

Аммо сана 31 мартга кўчирилган-ку?

Йўқ, ходимнинг аризасида ҳам, буйруқда ҳаммеҳнат шартномасини бекор қилиш санаси айнан 1 март деб белгиланган (31 мартга у фақат кўчирилган). 2 мартдан бошлабушбу лавозим вакант ҳисобланади, шу сабаб иш берувчи унга бошқа ходимни қабулқилишга ҳақли. Бу санани таътил якунланадиган кунга кўчиришни эса қонунҳужжатлари истисно тариқасида ходимнинг манфаатларини кўзлаб назарда тутади. Бироқ, агар иш берувчи ушбу ходим билан меҳнат муносабатларини давом эттиришга қарши булмаса, у буйруққа 1 мартдан кейин ҳам тегишли ўзгартиришлар киритишга ҳақли.

2.2.10. Ходимларнинг бошқа турдаги таътиллардан фойдаланиш ҳуқуқлари

151-§. Айрим ходимлар меҳнат таътилидан ташқари, бошқа турдаги таътиллардан ҳам фойдаланиш ҳуқуқигаэга бўладилар. Уларга, жумладан, қуйидагилар киради:

а) иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллар (152-155-§ ларга қаранг);

б) ижтимоий таътиллар (156-§ га қаранг).

а) Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллар

152-§.Умумий қоидага кўра (МКнинг 150-моддаси), 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. Бу шуни англатадики, иш берувчи ҳеч қандайҳолатда ходимнинг розилигисиз уни бундай таътилга чиқаришга ҳақли эмас, ўз навбатида, ходим меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганҳолатлардан ташқари, буни талаб қилишга ҳақли эмас.

Жумладан, иш берувчи, агар унга шундай илтимос билан мурожаат қилинса, қуйидаги ходимларга қуйида кўрсатилган муддатдан кам бўлмаганиш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт:

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга (153-§ га қаранг) -ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

Іва II гуруҳ ногиронларига - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани праварish қилаётган аёлларга;

ўн икки ёшга тўлмаганикки ва ундан ортиқ болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган аёлларга -ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

олий ва ўрта махсус таълим муассасаларининг охирги курсида ўқиётган ходимларга диплом лойихаси материалларини тайёрлаш учун - ўттиз календарь кунга қадар;

кириш имтихонлари топширадиган ходимларини топширишга рухсат этилган ходимларга олий ўқув юртларига кириш учун камида ўн беш календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

Меҳнаттўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда ёки бевосита меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилганбошқа холларда ҳам иш

ҳақисақланмаган ҳолда таътил берилиши керак.

Бу таътиллардан фойдаланиш имконияти бўлмаганда, ходим уларни кейинги йили фойдаланиш учуй кўчиришни талаб қилишгаҳақлими?

Талаб қилишга ҳақли эмас, чунки бу қонунҳужжатларида назарда тутилмаган. Бундан ташқари, бу таътилларнинг аксариятп бирон мақсадда тайинланади (кириш имтихонларпни топшириш учун, болани 3 ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун ва ҳ.к.). Иш берувчи бу мақсадларнинг амалга оширилишига кўмаклашиши, шундай экан, уларга эришишни таъминлайдиган муддатда таътил бериши керак.

Ушбу параграфда кўрсатилган бошқа турдаги таътиллардан фойдаланишга келсак, амалиётда улар кўпинчаюқори ижтимоий ҳимояга муҳтож ходимларга (ногиронлар, уруш қатнашчилари ва бошқалар) дам олиш ва меҳнатқобилиятини тиклаш учун бериладиган қўшимча таътил сифатида қаралади. Шунинг учун кўрсатибўтилган муддат доирасидаги иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил уларнинг хоҳишига биноан йиллик меҳнат таътилига қўшилиши ёки иш берувчи билан келишувга биноан белгиланган даврдаалоҳида (тўлиқ ёки қисмларга бўлиб) фойдала- нилиши мумкин (МКнинг 232-моддаси). Бу таътилларнн кейинги йилга кўчириш, қўшиш ва фойдаланиш масалалари ҳамҳудди шу тартибда ҳал қилиниши мумкин.

153-§. ***Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил тугаганидан кейин иш берувчи ходимнинг уни иш вақтидан холи вақтда ишлаб беришини талаб қилишгаҳақлими?***

Йўқ, ҳақли эмас. Илгари, Меҳнат кодекси кучга киргунига қадар олдинги қонунҳужжатлари бундай имкониятга йўлқўйганлигини эслатиб ўтамиз, аммо бугунги кунда ушбу норма юридик кучини йўқотган. Ва шунга қарамасдан, амалиётда, афсуски, ундан хозир ҳамкўпинча фойдаланишда давом этишаяпти. Шуни билиш керакки, таътилни ҳатто ходимнингрозилиги билан бўлса-да, шундай шарт билан бериш ғайриқонунийҳисобланади, бундай шартда бажарилган иш эса иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади.

Агар иш берувчи ходимнинг хоҳишигақарамасдан, иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш тўғрисида ариза беришга мажбур қилса, ходим қандаййўл тутиши керак?

Ҳатто бу катъий равишда намоён бўлгантақдирдаҳам, иш берувчининг хатти-ҳаракатларини ҳар доим ҳам унинг талаби сифатида қабулқилмаслик керак. Кўпинча бу унинг фақат ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилган таклифи ҳисобланади. Аксарият ҳолларда вақтинча иш ҳажми йўқлигидан, шундай экан, иш ҳақи учун маблағйўқлигидан иш берувчи: ё штат бирликларини қискартиришга (демакки, айрим ходимлар билан меҳнат муносабатларини бекор қилишга) ёхуд уларни сақлаб туришга, агар, албатта, ходимлар иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил даврида «кутиб туришга» розилик билдирсалар, мажбур бўладилар. Ходим фақатўзига кўпроқ, маъқул келган вариантни танлаш и керак, холос. Агар иш берувчи томонидан таклиф қилинган таътил варианти унга маъқул келмаса, у шунчаки бундай ариза бермаслиги керак. Аммо, агар иш берувчи ходимнинг розилигисиз буйруқ чиқариб, уни таътилга жўнатса (яъни тегишли ариза бўлмаганҳолда), меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган буни ходимни меҳнатқилиш имкониятидан маҳрум қилиш сифатида баҳолайди ҳамда иш берувчига бутун таътил даври учун ходимга мажбурий прогул

сифатида ҳақтўлаш мажбуриятини юклайди.

154-§.*Иш берувчи ходимга энг кўпқанча муддатда иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши мумкин?*

МКнинг 150-моддасига асосан 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. Бунда айнан календарь йил эмас, айнан ўн икки ойлик давр тушунилиши зарур.

Бу давр нимани англатади?

Мисол учун ходимга 10 январ 2018 йилдан 10 март 2018 йилга қадар иш ҳақи сақланмаган таътил берилган. Бу ҳолда мазкур ходимга 2019 йил 9 март даврига қадар иш ҳақи сақланмаган таътил бериб бўлмайди. Агар ходимга 10 январ 2018 йилдан 10 феврал 2018 йилга қадар бир ойлик иш ҳақи сақланмаган таътил берилган бўлса, унга 2019 йил 9 мартига қадар икки ойлик таътил берилиши мумкин.

Ходимнинг иш стажига иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олиши таъсир кўрсатадими?

Бу саволга жавоб бериш учун яна МК ва бошқа норматив ҳужжатларга мурожаат қилиш зарур.

МКнинг 142-моддасига асосан йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқни берувчи иш стажига иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллар кирмаслиги белгиланган.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилган таътил аслида пенсияни ҳисоблаш учун иш стажига қўшилмаслиги керак, чунки Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 9 мартдаги «Фуқароларни давлат пенсияси билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 37-моддаси «а» бандига асосан иш стажига суғурта бадаллари тўланган ҳақр қандай иш кириши белгиланган. Иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил даврида ходим, табиийки, бу тўловларни тўламайди, шундай экан, бу давр иш стажига қўшилмаслиги керак. Бунинг учун ушбу ходимнинг меҳнат дафтарчасига худди ўриндошлик асосидаги иш тўғрисидаги, бошқа ишга ўтказиштўғрисидаги ва ҳ.к. ёзувлар сингари мазкур ходимнинг иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилда бўлганвақти тўғрисида ёзув киритилиши керак.

Аммо, меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги Йўриқномада бу ҳақда ҳеч нарса айтилмаган-ку?

Йўриқномада бу ва ишда бўлмаганбошқа даврларни (масалан, ходимнинг хибсдабўлган даври ҳақида, 291-§ га қаранг) меҳнат дафтарчасига киритиш ҳақида ҳақиқатан ҳам хеч нарса дейилмаган (қонун ҳужжатларининг навбатдаги камчилиги), аммо у меҳнат дафтарчасига шундай ёзув киритишни тақиқламайди ҳам.

б) Ижтимоий таътиллар

156-§. МКнинг 149-моддасига мувофиқ ходимлар қуйидаги ижтимоий таътилларни олиш ҳуқуқиданфойдаланадилар:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (157-§ га қаранг);

болаларни парваришлаш таътиллари (158-160-§ ларга қаранг);

ўқиш билан боғлиқ таътиллар (161-§ га қаранг);

ижодий таътиллар (162-§ га қаранг).

157-§. Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (МКнинг 233-моддаси). Давлат ижтимоий суғуртаси бўйичанафақа тўланиши билан бундай таътил олиш ҳуқуқига меҳнат шартномаси бўйича ишловчи барча аёллар иш стажи муддатидан қатъи назар, эгадирлар (амалиётда уни кўпинча «декрет» таътили деб атайдилар). Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тиббий хулосада белгиланган кундан эътиборан жамланган ҳолдаҳисоблаб чиқиладиҳамда аёлга умумий **126 календарь кун** муддатда тўлиқ берилади, бундан:

туққунга қадар - етмишкалендарь кун (туққунга қадар бериладиган таътил);

туққанидан кейин -эллик олтикалендарь кун (туққандан кейинги таътил);

Дейлик, агар аёл туққунга қадарги таътилга чиққандан кейин 70 кундан сўнг эмас, 90 кундан сўнг туғса, туққандан кейинги таътил узайтириладими?

Йўқ, узайтирилмайди, бундай ҳолдаҳамҳомиладорлик ва туғиш таътили 126 календарь кундан сўнг тугайди. Ва фақаттуғишқийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда, тегишли тиббий хулосага асосан аёлнинг талаби бўйича иш берувчи туққандан кейинги таътилни етмишкалендарь кунгача узайтириши шарт.

Бу таътил иш стажига қўшиладими?

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили даври нафақат меҳнатстажига, балки мутахассислик бўйича иш стажига ҳам, шунингдек, кейинги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқини берадиган стажга ҳам қўшилади (131-§ га қаранг).Шу билан бирга қайд этиш лозимки, “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонунининг 37-моддаси “ж” бандига кўра бола 3 ёшга тўлгунча болани парваришлаш таътилларида бўлиш вақти, лекин ҳаммасини жамлаганда кўпи билан 3 йил бўлган давр иш стажига қўшиб ҳисобланади. Шунингдек, “Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 08.09.2011 йилдаги № 252-сонли қарорига 1-илова) нинг 35 “ж” банди асосан пенсия олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига юқорида қайд этилган қонун нормасида белгиланган қоидани назарда тутади.

Мисол: Агар 30 йиллик меҳнат стажига эга бўлган ишлаётган аёл иш стажининг 8 йили мобайнида жами 3 болани парваришлаш таътилларида бўлган бўлса, у ҳолда пенсия тайинлаш учун иш стажини ҳисоблашда унга жами 25 йил иш стажи ҳисобланади (30 йил - 8 йил + 3 йил = 25 йил).

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилига кетиш олдидан аёлга бутун таътил даври учун (яъни 126 календарь кун) унинг 100 фоиз ўртача иш ҳақимиқдорида нафақа тўланиши шарт. Уни тўлаш тартиби «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйичанафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом билан (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 8 майда 1136-сон билан рўйхатга олинган) тартибга солинади.

Агар туғиш рўй бермаса (масалан, бола ташлаш рўй берса) ёки бу таътил тугагунига қадар аёл меҳнат шартномасини бекор қилса, туланган нафақани қайтариб ушлаб қолиш мумкинми?

Йўқ, туғишоқибатидан қатъи назар (жумладан, бола ташлаш рўй берганда ва ҳатто бу таътил тугагунига қадар ушбу аёл билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ҳам), уни кейинчалик ушлаб колишга йўлқўйилмайди.

Бу ҳолатда ўртача иш ҳақи қандайҳисоблаб чиқарилади ?

Уни ҳисоблаб чиқаришда аёлнинг ишлаган жойи ва туманида белгиланган туман

коэффициенти ва устамаси ҳисобга олинган ҳолдамеҳнатга лаёқатсизлик варақаси очилган кундаги тариф ставкаси (лавозим оклади) ҳисобга олинади. Бу суммага аёл таътил бошлангунга қадар 12 ой давомида олган барча мукофотларнинг ўртача ойлик миқдори қўшилади. Умумий сумма бу нафақа миқдорини ташкил этади.

Иш берувчи, масалан, корхонада маблағ йуқлигини рўкач қилиб, бу нафақа тўланишини кечиктириш ёки умуман рад қилишгаҳақлими?

2007 йил 1 январдан эътиборан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси илгаригидек ижтимоий суғурта фондидан эмас, иш берувчининг маблағлари ҳисобидан, бюджет ташкилотларида эса меҳнатга ҳақтўлаш фондининг бюджет йиғимлари ҳисобидан тўланишига қарамасдан, иш берувчи бунга ҳақли эмас.

Унда иш берувчи, айниқса, бўйин товлайди-ку, чунки бу унга малол келади?

Йўқ, уларга юкланган бу оғир вазифани иш берувчилар баҳона қила олмайдилар, чунки кўрсатибўтилган харажатларни улар даромад солиғиниҳисоблашда солиққа тортиладиган базадан чиқариш ҳуқуқигаэгадирлар. Бунинг устига, ходимларга ўз корхонасида юқорида кўрсатибўтилган нафақани таъкидланган Низомга мувофиқ бериш тартибига риоя қилиш айнан иш берувчига юклатилади, чунки уни бериш Қонунҳужжатларида кафолатланган.

Агар уни олишҳуқуқи фақат меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин юзага келса, аёл ҳомиладорлик ва туғишнафақасини олиши мумкинми?

Юқорида таъкидланган Низом (4-банд)да бундай имкониятга, фақат ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларига кўрақонунчиликда уларни қўшимча моддий қўллаб-қувватлаш ҳолатлари назарда тутилгандагина йўл қўйилади. Бундай асослар МКнинг 67-моддасида (263-§ га қаранг) келтирилган. Бундан ташқари, нафақафақат, меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан бир календарь ойдан кўп вақтўтмаган бўлса, тайинланиши мумкин (масалан, меҳнат шартномаси 15 сентябрда бекор қилинган, бир ойлик муддат 16 сентябрдан 15 октябргача муҳлатда ўтади).

Бундай ҳолатданафақа яшаш жойидаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими томонидан тўланади.

158-§. МКнинг 234-моддасига мувофиқ, аёлга, унинг хоҳишигакўра, унинг меҳнат стажи борлигидан қатъи назар, ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугагандан кейин иш берувчи **болани икки ёшга тўлгунига қадар парваришлаш учун қисман ҳақтўланадиган таътил бериши шарт,** бу даврда қонунҳужжатларида белгиланган тартибда нафақатўланади. Бугунги кунда бундай қонунҳужжатларидан бири «Ишлаётган оналарга боласи икки ёшга тулгунга қадар уни парваришлаш учун ойлик нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»Низом ҳисобланади. Бу Низом Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 14 мартда 1113-сон билан рўйхатдан ўтказилган).

1. Юқоридаги меъёрий ҳужжатларга мувофиқ ишлаётган оналарга (бюджет соҳасида ишлайдиганлардан ташқари), бу таътил даврида иш берувчи боласини икки ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун нафақа (кейинги ўринларда -Нафақа) тўлаши шарт. Ушбу нафақа жорий ой учун Республикадабелгиланган энг кам иш ҳақимиқдорининг (ЭКИҲ) 200 фоизиданкам бўлмаганмиқдорда тўланади. Уни тўлаш иш жойи бўйичанафақа тайинлаш учун мурожаат қилинган кундан бошлаб, аммо ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугайдиган кундан кечиктирмай амалга оширилиши

керак (157-§ га қаранг). Шундай экан, агар ой ўртасида мурожаат қилинса, унинг миқдори барча календарь кунларга мутаносиб равишда, уларни ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаган кундан эътиборан ҳисоблаб, белгиланади.

Корхона маъмуриятининг қарори нафақа тайинлаш учун асос ҳисобланади. Ушбу корхонада ишлайдиган аёлларга нафақа миқдори Жамоа шартномаси билан қонунҳужжатларида белгиланган миқдордан кўпроқмиқдорда белгиланиши ҳам мумкин. Нафақатўлаш ушбу корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан амалга оширилади. Бу ҳолда иш берувчи юқорида таъкидланган харажатларни давр харажатларига киритиш ва юридик шахслар ҳаромадининг солиққа тортиладиган базасини шу суммага камайтириш ҳуқуқига эга.

Ушбу нафақани оладиган ва иккинчи боласига ҳомиладорлиги тўғрисида тиббий хулосага эга аёл, бундан ташқари, қўшимчаҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тўланишини талаб қилишгаҳақлими ?

Йўқ. Бундай ҳолатда аёл бу икки турдаги нафақалардан фақатўзи танлаган биттаси тўланишини талаб қилишга ҳақли.

Агар бир вақтнинг ўзида икки ёшга тўлмаган икки нафар боласини парваригиласа-чи?

Нафақамиқдори ўзгармайди. У парвариш қилинаётган болалар сонидан қатъи назар, кўрсатилган миқдорда тўланади, чунки бу турдаги нафақа болаларга эмас, онага ёки бу болани аслида парваришлайдиган бошқа шахсга тайинланади.

Демак, кўрсатибўтилган таътил ва нафақани онанинг ўрнига оиланинг бошқа аъзолари олиши мумкин экан-да?

Ҳақиқатан шундай, кўрсатибўтилган таътилдан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлаётган бошқақариндошлари ҳамтўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин (МК 234-моддасининг учинчи қисми).

Боланинг онаси ўрнига ушбу нафақани оладиган шахслар қўшимча равишда онаси йўқлиги тўғрисида гувоҳлик берувчи ҳужжатни тақдим этишлари керак (масалан, ўлим тўғрисидаги гувоҳнома, унинг озодликдан ёки ота-оналик ҳуқуқидан маҳрум қилинганлиги тўғрисидаги суд идоралари маълумотномаси ва ҳ.к.).

Кўрсатибўтилганҳолатлар бўлмаганида, она болани парваришни бошқа оила аъзосига ишониб топшириб, ўзи эса, масалан, ишга чиқишга ҳақлими ?

Ҳа, ҳақли, чунки МКнинг 234-моддасида кўрсатилган таътилдан онанинг ўрнига бошқақариндошлари фойдаланиш имкониятини (ва шунга мувофиқнафақа олишни) қандайдир муайян сабаблар билан чекламайди. Бу шуни англатадики, ҳатто она болани парваришлаш имкониятига эга бўлгантақдирдаҳам, қонунҳужжатлари болани ким тарбиялаши масаласини ҳал қилишҳуқуқини айнан оилага беради. Шу билан бирга оилада бундай қарорҳам ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан сўнг, ҳам бола икки ёшга тўлгунига қадар исталган онда қабулқилиниши мумкин. Фақат болани амалда парваришлайдиган бошқашахснафақа олиш учун зарур ҳужжатлардан ташқари, онанинг иш жойидан, боланинг онаси айтиб ўтилган таътилдан фойдаланмаслиги ва унга мазкур нафақа тўланмаслигини тасдиқлайдиган маълумотнома тақдим этиши керак.

Шуни билиш зарурки, бу таътилни онага ёки болани амалда парваришлайдиган оиланинг бошқа аъзосига бериш уларнинг ўзқарорини ўзгартириш ва бу даврнинг исталган вақтида таътилни умуман рад этиб, ишга чиқиш ёхуд уни фақатқандайдирвақтда узиб қўйиш ҳуқуқини чекламайди. Бу даврдаги иш жараёнида

иш берувчи таъкидлаб ўтилган шахсларни уларнинг розилигисиз хизмат сафарига жўнатиш, тунги вақтдаги ва иш вақтидан ташқаривақтдаги ишларга жалб этишга ҳақли эмас.

Таътилни рад этган ва ишга чиққан шахсларга нафақа тўланадими ?

Она ёки болани амалда парваришлайдиган бошқашахс ишга чиққанида, уларнинг нафақа олиш ҳуқуқифақат мазкур шахс ушбу таътил даврида тўлиқсиз иш вақти шартида ёки иш берувчинингрозилиги билан - уйда ишлаганидасақланади.

Агар аёл билан меҳнат шартномаси бекор қилинса, нафақа қандайтўланади?

Изоҳлаб ўтилганидек, бу нафақани олиш ҳуқуқидан ҳам ишловчи, ҳам ишламайдиган оналар фойдаланадилар. Шунинг учун, меҳнат шартномаси бекор қилиниб, аёл янги ишга кирган тақдирда, олдинги иш жойи бўйичанафақа тўланиши тўхтатилади ва янги иш жойи бўйича олдинги ишида нафақа тўланиши тўхтатилган вақтдан эътиборан тикланади. Аёл билан меҳнатмуносабатларини бекор қилган иш берувчи унга болани парваришлаш нафақаси тўхтатилганлиги ҳақида, нафақа тўланган онларни кўрсатган ҳолда маълумотнома бериши шарт.

Агар меҳнат шартномаси бекор қилингандан сўнг аёл бошқа ишга кирмаган бўлса, у ишга жойлашгунига қадар болани парваришлаш нафақасини яшаш жойидаги фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органи тўлаши мумкин. Бунинг учун у ишламайдиган оналар учун белгиланган тартибда у ерга мурожаат қилиши зарур. Нафақа тўлашга асос етарли бўлса, уни тўлаш амалга оширилади.

Аёлга нафақа тўлашни рад этиш ёки унинг миқдорини камайтириш мумкинми?

Маълум вақт хизматда бўлган ишламаётган оналарга (бюджет сохасида ишлайдиганлардан ташқари), шунингдек, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолдаўқиётган (тўлов-контракт асосида ўқийдиганлардан ташқари) оналарга нафақатўлашни рад этиш ёки унинг миқдори қонунҳужжатларида белгиланганидан камайтирилиши мумкин эмас.

Келиб чиқаяптики, қолган аёлларга нисбатан бу мумкин экан-да?

Афсуски, ха. Ишламайдиган аёлларга, шунингдек, бюджет соҳасида ишлайдиган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолдатўлов-контракт асосида олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида ўқийдиган ҳамда бошқа ишламайдиган оналарга ёки шу сохадаги онанинг ўрнини босувчи шахсларга нафақаоиладаромадларини ҳисобга олган ҳолда эхтиёждан келиб чиқиб тайинланади ва тўланади.

159-§. Бола икки ёшга тўлганида, иш берувчи, аёлнинг хоҳишига кўра, унга **боласи уч ёшга тулгунига қадариш ҳақи сақланмайдиган таътил** бериши шарт (МКнинг 234-моддаси).

Бу таътил даврида ҳам аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади, корхона тўлиқтугатилган ҳолат бундан мустасно (МКнинг 235-моддаси). Ушбу таътил даври меҳнат стажига, шу жумладан, мутахассислиги бўйича иш стажига қўшилади. Аммо, бу таътилда бўлиш даври навбатдаги меҳнат таътилига чиқишҳуқуқинибералиган иш стажига қўшилмайди (131-§ га қаранг), албатта, агар жамоа шартномасида ёки корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида ёхуд меҳнат шартномасида бопщача назарда тутилмаган бўлса.

Аёл унга бола ун ёшга тулгунига қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилган таътилни узишга ҳақлими?

Бу таътилдан фойдаланишда қонунҳужжатлари аёлга, олдинги параграфда изоҳланган қисман ҳақтўланадиган таътил берилишидаги деярли барча ҳуқуқларни мустахкамлаб қўйган. Бу шуни англатадики, у бундай таътилдан бола уч ёшга тўлгунча (боланинг туғилган куни таътил даврига киради) тўлиқ фойдаланиши, уни умуман рад этиши ёки ундан кўрсатилган муддатда қисмларга бўлиб фойдаланиши мумкин. Масалан, аввалига фақат уч ой фойдаланиш ва ишни давом эттириш, сўнгра яна таътилни давом эттириш ва ҳ.к. Яъни, бола уч ёшга тўлгунига қадар бу таътилдан турлича вариантларда фойдаланиш мумкин.

Қисман ҳақтўланадиган таътил сингари бу таътилни бериш қоидаси, тегишли ёшдаги болаларни амалда парваришлайдиган отаси, бувиси, буваси ва бошқақариндошларига татбиққилинади.

Янги туғилган болаларни фарзандликка олган шахслар ҳам юқорида кўрсатилган ижтимоий таътиллар ва нафақа олиш ҳуқуқидан фойдаланадиларми?

Янги туғилган болаларни бевосита туғуруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахслар олдинги параграфларда изоҳланган барча ижтимоий таътил ва нафақаларни олиш ҳуқуқига эгадирлар (МКнинг 235-моддаси). Шунингдек, уларга аёлларга оналик билан боғлиқ равишда бериладиган ҳаммамеҳнат кафолат ва имтиёзлари татбиққилинади (тунги ва иш вақтидан ташқаривақтда, дам олиш ва байоамкунлари ишлашни, хизмат сафарига жўнатишни чеклаш, қўшимча таътил олиш, имтиёзли меҳнат режимини тайинлаш ҳуқуқива ҳ.к.).

Фақат тўла тушунарли бўлган сабабларга кўра, уларга берилмайдиган ва бўлинмайдиган туғишгача таътил (56 календарь кун) ва бу давр учун нафақа бундан мустасно. Уларга туғишдан кейинги таътил берилиши ва бу давр учун ўртача иш ҳақимиқдорида нафақа тайинланиши масаласи ҳам бирмунча бошқача ҳал қилинади. Янги туғилган болаларни фарзандликка олган шахслар учун таътил муддати ва нафақамиқдори оналардан фарқли равишда, фақатфарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб ҳамда бола туғилган кундан бошлаб 56 календарькун(икки ёки ундан ортиқ бола фарзандликка олинганда - 70) ўтгунига қадар давр учун ҳисобланади.

Масалан, бола 1 январда туғилган, аммо 10 январда фарзандликка олинган (васийлик белгиланган). Боланинг ота-онасига (васийга) 10.01 дан (фарзандликка олинган кундан) 25.02 гача (бола туғилган кундан бошлаб эллик олти календарь кун утгунига қадар) таътил берилиши керак. Бу ҳолда таътилнинт умумий муддати 48 календарь кунни ташкил этади. Айнан шу даврга нафақани худди ҳомиладорлик ва туғиш бўйича тайинлаш ва тўлаш тартибида тайинлаш ва тўлаш учун асос ҳисобланадиган меҳнатга қобилиятсизлик варақаси белгиланган тартибда берилади.

Агар бола фарзандликка туғруқхонадан олинмагап бўлса-чи?

Агар боланинг туғилганликҳақидаги гувохномасида аёл унинг онаси деб қайдқилинса, ушбу болани фарзандликка олиш қаерда амалга оширилганлиги хеч қандай аҳамиятга эга эмас. Шундай экан, болани бошқа муассасалардан (масалан, болалар уйидан) фарзандликка олганлик тўғрисидаги ҳужжатлар тақдим қилинганда, уни фарзандликка олган аёлга ёки унинг бошқақариндошларига ҳамюқорида кўрсатилган, қонунҳужжатларида назарда тутилган бола тегишли ёшга тулгунига қадар берила- диган барча таътиллар ва нафақа тўланиши рад этилмаслиги лозим. Фарқи фақат шундаки, уларни ҳисоблаш бола фарзандликка олинган кундан бошлаб

амалга оширилади. Бу ҳолатда тасдиқлайдиган ҳужжатларни (масалан, фарзандликка олиш қачон ва қаерда амалга оширилганлигини) изоҳлаш ёки талаб қилишга йўналтирилган қандайдир хатти-ҳаракатларга йўлқўйилмайди, чунки бу фарзандликка олиш сирлари ошкор қилинишига олиб келиши мумкинки, қонунбўйича бунга йўлқўйилмайди ва таъқиб қилинади.

160-§. МКнинг 232-моддасига мувофиқўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан кўп боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга берилиши керак бўлган ижтимоий таътилларга қуйидагилар киради:

хақтўланадиган таътил - 3 иш кунидан кам бўлмаган (128-§ нинг 2-иловасига қаранг);

иш ҳақи сақланмаган таътил - 14 календарь кундан кам бўлмаган. Таъкидлаб ўтилган аёлларнинг илтимосига кўра, бу таътилларни иш берувчи ҳар йили бериши шарт, улар кейинги йилга кўчирилиши мумкин эмас, шундай экан, бу таътилларни бир неча йил давомида жамлашга йўлқўйилмайди. Шу билан бирга, уч кунлик ҳақ тўланадиган таътил фақат асли холида берилиши керак, уни пуллик компенсация билан алмаштириш мумкин эмас (148-§ га қаранг).

Иш берувчи билан келишувга кўра, бу таътиллар аёлнинг меҳнат таътилига қўшилиши ёки жорий йилнинг исталган вақтида алоҳида фойдаланилиши мумкин.

Шуни билиш керакки, уч кунлик ҳақтўланадиган таътилни бериш фақатюқорида таъкидланган аёллардан меҳнат таътилининг умумий муддати 48 иш кунидан ошадиганларга рад этилиши мумкин,агар жамоа келишувида, жамоа шартномасида ёхуд меҳнат шартномасида бошқача назарда тутилмаган бўлса (130-§ га қаранг).

Аёл болани икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришлаш таътили даврида унга уч кунликҳақтўланадиган таътил берилишини талаб қилишгаҳақлими?

Ҳа, ҳақли. Қонунфақат болаларнинг энг юқори ёшини белгилаган (12 ёшгача, ногирон бола - 16 ёшга тўлгунга қадар). Шундай экан, ушбу ёшга тўлгунга қадар аёл бу таътилдан хар йили улар туғилган кундан бошлаб фойдаланади, кўпчилик хато ўйла- ганидек, уч ёшга тўлгандан бошлаб эмас. Айнан шунинг учун амалиётда бу даврда уч кунлик ҳақтўланадиган таътил анчайин кам берилади. Бунда иш берувчини айблаш нотўғри, чунки барча ижтимоий таътиллар аёлнинг хоҳишига биноан берилади. Аёллар эса, ушбу ҳуқуқтарини билмасликлари сабабли, одатда, бундай илтимос билан мурожаат килмайдилар. Бундан келиб чиқяптики, кўрсатибўтилган таътилларда бўлганида, аёллар уларни тўхтатиб, уч кунлик ҳақтўланадиган таътилни беришни талаб қилишлари, сўнгра уларни яна давом эттиришлари керак.

Бу таътиллар бошқақариндошларга ҳам берилиши керакми? Аёлларга оналик билан боғлиқ равишда белгиланган барча имтиёз ва кафолатлар, шу жумладан, ушбу таътиллар ҳам айнан шу болаларни ва айниқса ота-она васийлигидан маҳрумбўлган болаларни амалда парваришлаётган ва тарбиялаётган шахсга берилиши шарт.

161-§.Ўқиш билан боғлиқ таътиллар. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолдаўқиётган ва ўқув режасини бажараётган ходимлар, МКнинг 249-моддасига мувофиқ, ишжойи бўйичаўқувтаътиллари олиш ҳуқуқигаэга. Уларнинг муддати, ҳақтўлаш ва уларни бериш тартиби таълим муассасаси тури, таълим тури (сиртқи, кечки), таълим курси, таътил тайинланиши ва ҳ.к. ларга боғлиқ.

Таълим муассасасида ўқийдиган ходимнинг хоҳишигакўра, иш берувчи унинг меҳнат таътилини ўқув таътилларидан фойдаланиш вақтига тўлиқ ёки қисмлар

бўйичатўғрилаши шарт (134-§ га қаранг).

162-§. МКнинг 258-моддасига ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Махкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли Қарорининг 7-иловасига мувофиқ ижодий таътиллар ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга асосий иш жойи бўйичаўртача иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолдақуйидагимуддатларда берилади:

номзодлик диссертациясини (PhD)якунлаш учун - уч ойгача;

докторлик диссертациясини(Doctor of Science) якунлаш учун - олти ойгача;

дарслик ва ўқув-методик қўлланмалар ёзиш учун - уч ойгача. Ижодий таътилларнинг аниқ, муддати илмий ишнинг долзарблиги, ўтказилган тадқиқотлар хажми ва таътил вақтида диссертацияни якунлаш имкониятига боғлиқ.

Ижодий таътиллар учун хақтўлаш белгилаб қўйилган иш ҳақи фонди, шунингдек, илмий кадрларни тайёрлаш учун назарда тутиладиган маблағлар доирасида амалга оигирилади. Жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёки ходимларнинг вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан ижодий таътилларнинг юқорида кўрсатилган муддати корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан кўпайтирилиши мумкин.

Ижодий таътил ходимга белгиланган йиллик меҳнат таътилларидан ташқари берилади ҳамда уларнинг муддатига таъсир этмайди. Ходимнинг илтимосига кўра иш берувчи меҳнат таътилини ижодий таътилга тўғрилаши шарт.

Қуйидагиларга ижодий таътил берилади:

давлат олий ўқув юртлари ва илмий тадқиқот муассасалари ходимларига - ушбу муассасаларнинг илмий кенгаши тавсияномасига биноан директор (ректор) томонидан;

бошқа давлат корхона, ташкилот ва муассасасалари ходимларига - тадқиқотчи бириктирилган олий ўқув юрти ёки илмий тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсияномасига биноан вазирлик (идора) томонидан.

Ижодий таътил олган шахслар унинг якуни бўйичақилинган ишлар юзасидан ҳисобот тақдим этишлари шарт.

2.3. Меҳнатга ҳақтўлаш

2.3.1.Меҳнатга ҳақтўлашнинг шакли ва тизими

163-§. Китобнинг мазкур бўлимида биз корхоналарда ходимлар сони ва уларнинг малакаси қандай белгиланиши, меҳнатнинг қандайтартибга солинишини кўриб чиқмаймиз, гарчи бу масалаларнинг барчаси ҳаммуҳим аҳамиятга эга, негаки, корхонада иш ҳақи фондини, унинг ходимларга тайинланадиган ва тўланадиган миқдорини белгилаш учун асос қилиб олинадиган маълумотлар ҳисобланади. Шу муносабат билан муаллифлар ушбу масалалар тўлиқ очиб берилмаганлиги учун китобхонлардан узр сўрашади. Гап шундаки, бу алоҳида мавзу бўлиб, уни бирма-бир ва батафсил кўриб чиқиш ушбу китобнинг мавзу доирасидан чиқиб кетади. Мазкур китобнинг ўзига хос хусусиятини ҳисобга олиб ушбу масалаларнинг амалиётда қўлланиши билан корхонанинг тегишли хизматининг тажрибали мутахассислари шуғулланишидан келиб чиқамиз. Бу фаолият ходимлар вакиллик органининг доимий назоратида бўлади.

Ушбу мавзу бўйича ходимларнинг манфаатларига келсак, шуни айтиш керакки, иш ҳақи тайинлашнинг хозир амалда бўлган, қонундаражасида мустахкамланган тартиби биз учун одатий бўлиб қолган, илгари, Меҳнат кодекси кучга киргунига қадар амалда бўлган тартибдан анча фарққилади. Ўша даврда меҳнатга ҳақтўлашга тааллуқли барча масалалар (тариф ставкалари, окладларнинг миқдори, устамалар, мукофотлар ва бошқа барча пул тўловлари) қонунҳужжатлари билан марказлашган тартибда белгиланар эди. Корхоналарнинг раҳбарлари жуда кўп йўриқнома ва низомларга қатъий риоя қилишга мажбур бўлиб, уларнинг талабларига амал қилишда зиғирча ҳам четга чиқишга йўлқўйилмаган.

Хозирги вақтда фақатмеҳнат шартномаси бўйича ишловчи барча ходимларга тааллуқли бўлган иш ҳақининг энг кам миқдори, шунингдек, бюджет ҳисобидан молиявий таъминланадиганмуассаса ва ташкилотларнинг ҳамда давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига хақтўлашнинг энг кам даражасигина қонунҳужжатлари билан белгиланади (МКнинг 153-моддаси учинчи қисми). Бошқа барча корхоналарда меҳнатҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб қабулқилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади (МКнинг 153-моддаси иккинчи қисми). Шу боис корхонада белгиланган тариф ставкалари (окладлар) ва бошқа пул тўловларининг миқдорига қизиққан ходимлар уларни корхонада амалда бўлган тегишли локал ҳужжатлардан билиб олишлари мумкин. Уларда белгиланган миқдор доирасида конкрет меҳнатҳақи иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишув бўйичамеҳнат шартномасида белгиланади.

«Меҳнатҳақи» ва «иш ҳақи» - булар битта тушунчами ёки ҳар хил тушунчаларми?

Меҳнат кодексининг «Меҳнатга ҳақтўлаш» деб номланган тўққизинчи бобида ушбу тушунчалар фарқланмайди, синоним сифатида ишлатилади. Аммо, муаллифларнинг фикрига кўра, фарқ бор.

«Иш ҳақи» - ходим меҳнат шартномасига мувофиқ бажарган иш учун тўланадиган пулнинг барча турлари ва миқдорларини (мансаб оклада, тариф ставкаси, устамалар, қўшимча тўловлар, мукофотлар ва бошқалар) ўз ичига олувчи барқарор, конкрет ифодадир.

«Меҳнатҳақи» -ўз ичига нафақат «иш ҳақи»ни, балки қонунҳужжатлари ва меҳнатҳақидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган уни тайинлаш, ўзгартириш ва тўлаш тартиби ҳамда у билан боғлиқбошқа шартларни ўз ичига олувчи кенгроқ тушунчадир.

Шунинг учун гап умумий тартиб ҳақида кетаётганда «меҳнатҳақи» атамасини ишлатган маъқул, бу Меҳнат кодекси тўққизинчи бобининг номита ҳам мос келади. Агар ходимга у бажарган иш учун тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори кўриб чиқилаётганда «иш ҳақи» атамасини ишлатиш юридик жиҳатдан тўғрироқбўлади. Айнан шу сабабга кўра ушбу бўлим мазмунида Меҳнат кодексининг меҳнатҳақига тааллуқли таърифларида айрим фарқларни учратиш мумкин (масалан, МКнинг 153-моддаси биринчи қисмига қаранг).

164-§. Меҳнатҳақининг шакли. МКнинг 153-моддаси иккинчи қисмига мувофиқмеҳнатҳақи одатда **пул шаклида** тўланиши керак. Уни корхона ишлаб

чиқарадиган товарлар билан натура шаклида бериш тақиқланади, ходимнинг ёзма равишдаги аризаси бўйичақишлок хўжалиги маҳсулотлари ишлаб чиқарувчилар томонидан шартномавий нархларда бериладиган, корхонанинг ўзида ишлаб чиқариладиган қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари ва уларни қайта ишлаш маҳсулотлари бундан мустасно (Вазирлар Махкамасининг 2002 йил 19 мартда қабулқилинган 88-сонли "Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги қарорининг 1-бандига қаранг).

Шундай қилиб, иш ёки унинг бир қисми натура шаклида берилаётган (юқорида айтиб ўтилганҳолатдан ташқари) корхоналарда қонун талаблари бузилмокда ёки собик Иттифокнинг бошқа республикалари қонунҳужжатларининг шарҳларига риоя қилинаяпти (афсуски, бу ҳол амалиётда кўп учрайди).

Демак, меҳнатҳақини натура шаклида тўлашга бошқа республикаларда рухсат берилар экан-да?

Тўппа-тўғри. Россия Меҳнат кодекси (131-моддаси) жамоа ёки меҳнат шартномасига мувофиқ иш ҳақини пулсиз шаклда тўлаш имконини беради, бироқ унинг миқдори ходимга ёзилган иш ҳақининг20 фоизидан ортиб кетмаслиги керак.

«Конверт»да бериладиган, ҳисобга олинмайдиган иш ҳақитўлаш амалиёти жуда ҳам нотўғриҳисобланади. Меҳнатҳақитўлашнинг бундай шакли нафақат давлатга, балки корхонанинг ўзи ва унинг меҳнат жамоасига ҳам катта зарар етказади, негаки, буларнинг бари корхона равнақи учун эмас, унинг алоҳида мансабдор шахсларининг манфаати учун қилинади. Бундан ташқари, меҳнатҳақитўлашнинг бундай шакли кейинчалик ходимнинг манфаатларини, биринчи галда, ижтимоий манфаатларини албатта сиқиб қўяди, бинобарин, у ўзининг «муносиб» даромадларининг қонунийлигини тасдиқлаш имкониятига эга бўлмайди.

Ҳалқаро Меҳнат Ташкилотининг "Иш ҳақини ҳимоя қилиш тўғрисдаги" Конвенциясининг 2-бандига асосан иш ҳақини қисман натура шаклида тўлашга рухсат этилган ҳолларда қуйидагиларни таъминлаш учун тегишли чора-тадбирлар кўрилади:

a) натура шаклидаги тўлов меҳнаткашлар ва уларнинг оилалари томонидан шахсан фойдаланиши учун ва уларнинг манфаатлари учун мос бўлишини;

b) натура шаклидаги тўлов адолатли ва мақбул нархга эга бўлишини.

165-§. Меҳнатга хақтўлаш тизими -корхонада тариф кўрсаткичлари асосида (меҳнатга ҳақтўлашнинг тариф тизими, ушбу параграфнинг иловасига қаранг) ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ миқдорини ҳисоблаб чиқишнинг конкрет услуби (ёки услублари)дир.

Меҳнатҳақтўлашнинг ҳақни ҳисоблаб чиқариш тариф кўрсаткичларини қўлламай амалга ошириладиган услуби (тизими) **меҳнатга ҳақтўлашнинг тарифсиз тизими** деб аталади. Бунинг вариантларидан бири, масалан, ходимнинг иш ҳақимиқдорини у сотган маҳсулот хажмининг муайян фоизидан келиб чиқиб белгилаш ҳисобланади.

Қандай тариф кўрсаткичлари назарда тутилаянти ва улар нимани билдиради?

Меҳнатга ҳақтўлашда оддий ва мураккаб, камроқ ёки кўпроқ малака талаб қиладиган ишларнинг фарқини белгилаш ва ҳ.қ. учун тегишли кўрсаткичларни қўллаш зарур. Бажариладиган иш мураккаблигининг шундай кўрсаткичи (ходим малакасининг даражаси)ни разряд ёки, аниқроқ, айтганда, **тариф разряди** деб ҳисоблаш қабулқилинган бўлиб, ходим ишга қабулқилинаётганда белгиланади ҳамда у

бажарадиган ишнинг мураккаблик даражасига мос бўлиши шарт. Хусусан, ушбу китоб нашрга тайёрланаётган пайтда Вазирлар Махкамасининг 2009 йил 21июлдаги 206-сонли “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тарифсеткасини янада такомиллаштириштўғрисида”гиҚарори билан бюджетдан молиявий таъминланадиган муассаса ва ташкилотлар, шунингдек, давлат корхоналарининг ходимлари учун ўзида **22 та тариф разрядини** қамраб олган **ягона тариф сеткаси** (ЯТС) тасдиқланган. Ушбу разрядларнинг ҳар бири учун ўсиб борувчи тартибда ўзининг тармоқ коэффициента (ушбу параграфнинг иловасига қаранг) белгиланган.

Ушбу сетканинг биринчи разряди бўйича ходимнинг иш ҳақининг миқдорини ҳар бир корхона ўзининг молиявий имкониятидан келиб чиқиб мустақил равишда белгилайди. Лекин хар қандайҳолатдаҳамбиринчи разряднинг миқдори республикада белгиланган энг кам иш ҳақи (ЭКИҲ) миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Шундай қилиб, масалан, ушбу китоб нашрга тайёрланаётган пайтда унинг миқдори ойига 172.240 сумга тенг (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20ноябрдаги ПФ-5245-сонли Фармони). Бу шуни билдирадики, ходим қандай ишни бажариш учун қабулқилинганлигидан қатъи назар, иш берувчи унга ушбу миқдордан кам иш ҳақи тайинлашга ҳақли эмас.

Агар корхонада белгиланган биринчи разряд миқдори мамлакатда белгиланган миқдордан юқорироқбўлса-чи?

Шундай бўлишиҳам мумкин, чунки бюджет ташкилотлари учун жорий қилинган ЯТС, юқорида айтилганидек, бюджетга тааллуқли бўлмаган ташкилотларга ижро учун мажбурий ҳисобланмайди. Мулкчилик шакли бошқабўлган корхоналар учун у фақат белги ва пастлашиш мумкин бўлмаган планка вазифасини ўтайди. Дейлик, 172.240 сум ўрнига (қонунҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи) корхонанинг жамоа шартномасида биринчи разряд 30000 сум бўлиши кўзда тутилган. Бу ҳолатда корхонага 12-разряд бўйича ишга қабулқилинган ходимнинг иш ҳақиҳам тегишинча ошади ва (30000 х 6.503)=195090 сумни ташкил этади.

Маъмурият ҳозир келтирилган вазиятда Президентнинг навбатдаги ҳар бир ЭКИҲ миқдорини ошириш юзасидан Фармонига мувофиқбиринчи миқдорни 35000 сумдан ошириши шартми?

У буни корхонанинг молиявий имкониятлари бўлганида қилишга ҳақли, аммо мажбур эмас. Нима бўлганда ҳам, ушбу корхонанинг жамоа шартномасида белгиланган ЭКИҲқонунда (яъни, охирги Президент Фармонида) белгиланган ЭКИҲ миқдоридан хозирча кам эмас.

Шундай қилиб, тариф ставкасининг ходим учун белгиланган у ёки бу разряди ва кўрсатилган тартибда ҳисобланган унинг иш ҳаки ходимнинг ойлик тариф ставкаси ҳисобланади, уни мос равишда ушбу ойдаги иш кунлари ёки иш соатларига бўлишйўли билан ходимнинг кунлик ёки ойлик тариф ставкасини ҳисоблаб чиқариш мумкин.

163-§ илова

Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаси

(ушбу китоб нашрга тайёрланаётган пайтдаги ҳолат бўйича)

Меҳнатга ҳақ	Тариф коэффицентлари	Меҳнатга ҳақ тўлаш	Тариф коэффицентлари

тўлаш разрядлари		разрядлари	
1	2,476	12	6,115
2	2,725	13	6,503
3	2,998	14	6,893
4	3,297	15	7,292
5	3,612	16	7,697
6	3,941	17	8,106
7	4,284	18	8,522
8	4,640	19	8,943
9	4,997	20	9,371
10	5,362	21	9,804
11	5,733	22	10,240

Меҳнат сарф-харажатларини ҳисобга олишнинг вақтбай ва ишбай деб аталувчи иккита асосий шаютига мос келувчи, амалиётда кенгроқ қўлланадиган меҳнатга ҳақтўлаш тизимларини кўриб чиқамиз. Бунинг устига уларнинг ҳар бири амалиётда меҳнатга мукофотли-вақтбай ёки мукофотли-ишбай ҳақтўлаш тизими деб аталадиган қўшимча, мукофотли тизими билан уйғун ҳолда қўлланиши мумкин.

166-§. **<u>Меҳнатга вақтбай ҳақтўлаш</u>** усулида ходимнинг иш ҳақининг миқдори у ҳақиқатда ишлаган вақт ва унга белгиланган тариф ставкаси бўйичаҳисоблаб чиқилади.

Шундай қилиб, масалан, ЯТСнинг 12-разряди бўйича ишга қабулқилинган ва ойнинг барча иш кунларида ишлаган ходимнинг ойлик меҳнатҳақи1.053.247 сум 6 тийинни ташкил этади (172.240 х 6,115, бунда 28040 сум ЭКИҲҳисобланади, 6.115 эса ЯТС нинг 12-разрядига мос келувчи тариф коэффициента, 165-§ нинг иловасига қаранг).

167-§. **<u>Меҳнатга ишбай ҳақтўлаш</u>** усулида иш ҳақининг миқдори корхонада амалда бўлган муайян ишни баҳолаш асосида ҳақиқий бажарилган иш (тайёрланган маҳсулот) бўйичаҳисоблаб чиқилади.

Демак, агар ишчи бир ойда келишилган баҳоси 10000 сум бўлган 250 та детал тайёрласа, унинг иш ҳақи 2.500.000 сумни ташкил этади.

Мабодо ушбу детални тайёрлашда бир нечтаҳодим қатнашса-чи?

Бу ҳолда уларнинг иш ҳақи мазкур детални тайёрлашда қатнашаётган ҳар бир ходим сарфлаган вақт ва ишнинг мураккаблик ҳаражатига боғлиқбўлади. Уларнинг мазкур жараёндаги меҳнаўининг коэффициента олдиндан белгиланиши ёки кўплаб бошқа вариантлар бўлиши мумкин.

<u>Меҳнатга ишбай-мукофотли ҳақтўлаш</u> усулида тўғридан-тўғри ишбай баҳодаги ҳақдан ташқариқўшимча равишда локал ҳужжатларда ёки бевосита меҳнат шартномасида назарда тутилган тартиб ва миқдорда мукофот тўланади. Масалан, аввалдан белгиланган норма (режа)ни бажарганлиги ёки ошириб бажарганлиги учун, бажарилган ишнинг сифати ёки материални тежаганлиги учун ва ҳ-к.

Шундай қилиб, меҳнатга ҳақтўлашнинг у ёки бу усулини (тизимини) танлаш технологик жараённинг хусусиятига, меҳнатни ташкил этиш шаклига, бажариладиган иш ёки тайёрланажак маҳсулот сифатига қўйиладиган талабларга, меҳнатнинг нормага

солиниши ва меҳнат сарфининг ҳисобга олинишига ва бошқа кўплаб омилларга боғлиқбўлади.

168-§. Шу нарсага эътибор каратиш керакки, кўрсатилган тартибда белгиланган тариф ставкалари, ҳатто корхонада биринчи разряд оширилган бўлсаҳамҳар бир ходим меҳнатининг қизғинлигини, уни бошқа ишчилардан ажратиб турувчи тажрибасини, касбий маҳоратини, меҳнатга муносабати ва бошқа омилларни ҳисобга ололмайди. Бу вазифани қонунҳужжатларида ёки бевосита корхонанинг локал ҳужжатларида белгиланган устама вақўшимча тўловлар бажариши мумкин.

Устамаларни белгилашдан кўзланган асосий мақсад- ишлаб чиқариш жараёнига юқори малакали мутахассисларни жалб қилиш, шу оркали ходимларнинг малакаси ва махорат даражасини оширишларини рағбатлантиришдир (касбий маҳорат, юксак малака ёки илмий даража учун, хорижий тилларни, компьютер техникасида ишлашни билганлик учун устама ва ҳ.к.).

Қўшимча тўловлар кўпинча компенсация сифатига эга бўлиб, мураккаб иқлим ёки ноқулаймеҳнат шароитида ҳамда нормал меҳнат шароити озгина бузилган айрим ҳолатларда ишлаганлик учун тўланади. Масалан, кўп сменали режимда, тунги вақтда ва иш вақтидан ташқаривақтда, дам олиш кунлари ва байрам кунлари ишлаганлиги учун, кўчиб юриб бажариладиган ёки иш куни қисмларга бўлинган ҳолда бажариладиган ишларда ишлаганлиги учун ва ҳ.к. Шунингдек, меҳнатнинг қизғинлигиниюқорибўлган (бригадага бошчилик қилиш, иш хажмининг ошиши ва шунга ўхшаш бошқаҳолатлар)да ҳамқўшимча тўлов қўлланиши мумкин.

Билиб қўйиш керакки, қонунҳужжатларида ва корхонанинг локал ҳужжатларида белгиланган баъзи устама ва қўшимчатўловларни тўлаш тартиби ва миқдори, бу ҳақда меҳнат шартномасида келишилмаган бўлсаҳам, иш берувчининг бажариши учун мажбурий ҳисобланади. Бошқа устама ва қўшимча тўловлар ёки юқорида тушунтириш берилган устама ва қўшимчатўловлар (фақат оширилган миқдорда) ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича бевосита меҳнат шартномасида мустаҳкамлаб қўйилиши мумкин.

169-§. Шундай қилиб, ходим иш берувчи билан меҳнатга ҳак тўлаш шартларини келишиб олиш ва меҳнат шартномасига киритишдан олдин мазкур корхонада меҳнатга ҳак тўлаш ва ходимларни рағбатлантиришни тартибга солувчи қоидалар билан батафсил танишиб олиши лозим. Ўша ердан у ўз лавозим оклади (тариф ставкаси)нинг аниқ миқдорини, шунингдек, у ёки бу қўшимчаҳақлар (мукофот, устама, қўшимча тўлов) нима учун, қанча миқдорда ва қандай тартибда ҳисобланишини билиб олиши мумкин. Ушбу қоидалар корхона раҳбари томонидан тасдиқланиши ҳамда мажбурий тартибда ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган бўлиши шарт (МКнинг 153-моддаси иккинчи қисми).

Бундан ташқари, шуни эътиборга олиш керакки, локал ҳужжатларда назарда тутилган миқдор чегарасидаги (яъни, молиявий имконият доирасидаги) иш ҳакининг аниқ, миқдори иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишув бўйича белгиланади. Бунда шунга эътибор қилиш зарурки, қандай иш бажарилишидан қатъи назар, мукофот, устама ва қўшимча тўловларни ҳисобга олмасдан белгиланадиган миқдор (уни асосий иш ҳақи деб атаймиз), биринчидан, қонунҳужжатларида белгиланган энгкам ойлик иш ҳақимиқдоридан оз бўлиши мумкин эмас, иккинчидан эса, иш ҳақининг энг кўп

миқдоридан-бир тарздачекланмайди (МКнинг 153-моддаси). Шунга асосан, корхонада белгиланган барча қўшимча пулли тўловлар (мукофот, устама, қўшимча тўловлар) ушбу асосий иш ҳақи суммасига қўшиб ҳисобланиши керак.

Корхонанинг локал ҳужжатларида энг кам ойлик иш ҳақининг оширилган (қонунҳужжатларида белгиланган миқдори белгиланган бўлса-чи?

Бундай ҳолатда ходимнинг қўшимча тўловлар ҳисобга олинмаган иш ҳақи у ёки бу тармоқ ходимлари учун жамоа келишувида ёки мазкур корхона ходимлари учун жамоа шартномасида белгиланган миқдордан оз бўлиши мумкин эмас.

170-§. Иш ҳақи миқдорини белгилаш тартибини тушунтираётганимизда гап фақатмеҳнат шартномасида белгиланган меҳнатвазифалари бўйича бажарилган меҳнатмажбуриятлари учун иш ҳақи тўлаштўғрисида кетаяпти. Агар тарафлар ходим асосий ишидан ташқариқўшимчабошқа ишни ҳам бажариши тўғрисида келишиб олса, бунинг учунтўланадиган ҳақмиқдорива унитўлаш тартиби ҳам тарафларнинг келишуви бўйича алоҳида белгиланади.

Қўшимчақандай ишларни бажариш меҳнат шартномасида шартлашиб олиниши мумкин?

Масалан, **бир неча касбда (лавозимда) ишлаш** тартиби. Бундай ҳолатда ходим ўзининг асосий вазифаси бўйича белгиланган иш вақти давомида тарафлар келишиб олган ҳажмда ва келишилган ҳақ эвазига қўшимча равишда бошқа вазифалар бўйича мажбуриятларни ҳам бажаради.

Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишлашбулар бир хил нарсами?

Йўқ, булар буткул бошқа-бошқа тушунчалар. Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганда ходим қўшимчамеҳнат мажбуриятларини, юқорида айтилганидек, ўзининг асосий вазифасини бажариш учун белгиланган иш вақтида бажаради. Ўриндошлик асосида ишлаганда эса -ўзининг асосий ишини бажариш учун белгиланган вақтдан ташқаривақтда. Шу боис тарафлар бир неча касбда(лавозимда) ишлаш шартларини асосий иш бўйичатузилганмеҳнат шартномасида келишиб олишга ҳақлидирлар. Ўриндошликасосида ишлаш шартлари эса алоҳидамеҳнат шартномасида шартлашилади ва расмийлаштирилади.

Ўриндошлар меҳнатига ҳақ тўлаш меҳнат шартномасига мувофиқ:

меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шаклида - ҳақиқатда бажарилган иш учун;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шаклида - ишланган вақтга мутаносиб тарзда амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида иш ҳақи ишнинг қиймати бўйича ҳисобланади.

Агар меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шаклида ўриндошга нормаланган топшириқ белгиланса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлаш ходим томонидан амалда бажарилган иш учун ишнинг пировард натижаси бўйича тўланади.

Туман коэффициентлари ва иш ҳақига устамалар белгиланган туманларда ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга меҳнатга ҳақ тўлаш коэффициентлар ва устамалар ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

Мисол учун: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 20 апрелдаги "Навоий вилояти халқ хўжалига тармоқлари ходимларининг иш ҳақини ҳудудий тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисида" 200-сон Қарори; Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 18 декабрдаги

"Дўрмон-Қайнарсой" комплексларининг хўжалик ҳисобидаги бирлашган дирекциясини ташкил этиш тўғрисида"ги 462-сон Қарори.

Ўриндошлик асосидаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори меҳнат унумдорлигига ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа шартларга қараб, ишланган вақтга пропорционал равишда, қонун ҳужжатларида белгиланган Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси бўйича биринчи разряд тариф коэффициенти асосида ҳисоблаб чиқилган миқдордан паст бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқишда, ушбу ҳисоблаб чиқиш мақсадларидан қатъи назар, асосий иш жойи бўйича ва ўриндошлик бўйича иш учун иш ҳақи алоҳида ҳисоблаб чиқилади.

171-§. Қўшимчаҳақ эвазига қўшимча иш, шунингдек, **хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтириш** тартибида (дейлик, врач-терапевт нормадаги учта уй ўрнига тўртта уй аҳолисига хизмат қилишга рози бўлади) ёки **бажариладиган иш ҳажмини кўпайтириш** тартибида (дейлик, фаррош нормадаги учта ўрнига тўртта хизмат биносини супуриб-сидиришта рози бўлади) бажарилиши ҳам мумкин.

Ходимга унинг розилиги билан ва қўшимчаҳақ эвазига **вақтинча бўлмаган бошқа ходимнинг мажбуриятларини бажариш** юклатилишини ҳамқўшимча иш деб ҳисоблаш лозим.

Кўрсатилган барча ҳолатларда ходимнинг зиммасига юкланадиган қўшимча иш учун тўланадиган қўшимчаҳақнинг миқдорини тарафлар олдинги параграфларда тушунтирилган тартибдаги каби алоҳида келишиб олишлари талаб этилади.

Бундан келиб чиқадики, иш берувчи қўшимча тўловсиз ходимнинг зиммасига қўшимча мажбуриятларни юклай олмас экан-да?

Тўппа-тўғри. Меҳнатҳақи, жумладан, қўшимчамеҳнатҳақи (олдинроқ тушунтириш берилди, 51-§ га қаранг) тўғрисидаги шартлар зарурий шартлар ҳисобланади, улар бўйича келишувга эришмасдан туриб меҳнат шартномаси тузиш мумкин эмас. Шунинг учун иш берувчи ҳатто ходимнинг розилигини олиб меҳнат шартномасига унинг зиммасига қўшимча мажбуриятларни (асосий меҳнат вазифалари бўйича мажбуриятлардан ташқари) юклаш тўғрисидаги шартни киритса ҳам, бу шарт кўшимгча иш ҳақитўлаштўғрисидаги шарт мавжуд бўлмаса, ҳақиқий эмас деб топилади. Бу шуни билдирадики, ходимни ушбу мажбуриятларни бажармаганлиги учун бирон-бир турдаги жавобгарликка тортиш ҳам мос равишда ҳақиқий эмас деб тан олинади. Ўз навбатида, ходим ўзи бажарган қўшимча иш учун исталган вақтда ҳақ талаб қилишга ҳақлидир, гарчи меҳнат шартномасида бу ҳақда келишилган бўлмаса ҳам.

Ушбу қўшимчаҳақнинг миқдори қандайаниқланади?

Бу ходимнинг зиммасига юкланадиган қўшимча ишнинг ҳажмига боғлиқ. Агар ходимнинг зиммасига бажариш учун қўшимча равишда бошқамеҳнат вазифалари бўйича назарда тутилган мажбуриятларнинг20, 30 ёки кўпроқфоизи юкланадиган бўлса, қўшимчаҳақнинг миқдори ҳам ушбу бошқамеҳнат вазифалари бўйича лавозим окладининг тегишли фоизига тенг қилиб белгиланади.

Агар ходимни тўлов миқдори қониқтирмаса, у қўшимча ишни бажаришни рад этишгаҳақлими?

Албатта ҳақли ва фақат белгиланган ҳақмиқдори камлиги учунгина эмас, балки қўшимча ишни бажаришга хоҳиши бўлмаган барча ҳолатларда унинг бунга хаққи бор,

негаки қонунҳужжатларига мувофиқ ходимнинг зиммасига бундай иш фақат унинг розилиги билангина юкланиши мумкин.

Бирок, мабодо бундай шарт тарафлар ўртасида тегишли равишда келишилган ҳамда ходим ишга қабулқилинаётганда ёки иш жараёнида меҳнат шартномасига киритилган бўлса, уни фақат 81-83-§ ларда тушунтирилган тартибда ўзгартириш мумкин.

Масалан, баъзи корхоналарнинг лавозим йурикномаларида одатда бир хил ёки турдош лавозимларда ишловчи ходимлар зиммасига ўзаро бир-бирининг ўрнини босиш тартибида қўшимча равишда у ёки бу сабабга кўра ишга келмаган ёки иш жойида бўлмаган даврда бошқа ходимнинг айрим вазифаларини бажариш мажбурияти юкланади. Меҳнат шартномасига бундай шартни киритаётганда иш берувчи мазкур ходимнинг лавозим окладига қўшимча устама белгилашга мажбурдир. Бундай шартлари мавжуд ишга киришга рози бўлган ходим ҳам шартномада кўзда тутилганқўшимча мажбуриятларни бажаришни рад этишга ҳақли эмас.

Амалиётда бошқа вариант ҳам учрайди, яъни штат жадвалида икки ёки ундан ортиқ касбни бирлаштирган ёхуд ўзида қўшимча равишда бошқа лавозимнинг функционал вазифаларини мужассам этган у ёки бу лавозим назарда тутилиши мумкин. Масалан, табелчи вазифасини ҳам бажарувчи кадрлар бўйича инспектор, сантехник вазифасини ҳам бажарувчи электрик ва ҳ.к. Бундай лавозимларда лавозим окладининг миқдори бошқа лавозим бўйича ишларни бажариш хажмидан келиб чиқиб оширилган миқдорда белгиланади. Шундай лавозимда ишлашга рози бўлган ходим ҳам лавозим йурикномасида назарда тутилганқўшимча вазифаларни бажаришни рад этишга ҳақли эмас.

2.3.2. Меҳнатга хақтўлаш шартларини ўзгартириш

172-§. Меҳнатга ҳақтўлаш шартлари меҳнатнинг бошқа барча шартлари каби қайси тартибда ўрнатилган бўлса уша тартибда ўзгартирилиши мумкин (МКнинг 156-моддаси). Бу тартиб билан китобхон аввалрок, таништирилган (81-83-§ ларга қаранг). Шунга қарамай, иш берувчи мазкур шартни ўзгартиришдан олдин қайси ҳолатда ходимнинг розилигини олиши талаб этилишини билиб олиш учун ушбу масалани тартибга солувчи баъзи норматив талабларни ёдга олиш ва қайтаришга зарурат бор.

Шундай қилиб, қонун ҳужжатлари билан ўрнатилган меҳнатга ҳақтўлаш шартлари тегишли қонунҳужжатлари билан ўзгартирилиши мумкин. Масалан, фақат Вазирлар Маҳкамасининг тегишли қарори билангина бюджет ташкилотлари ходимлари учун ЯТСдаги разрядлар сонини ўзгартириш ёки коэффициентлар миқдорини камайтириш мумкин. Ишдан бўшатишнафақаси, иш вақтидан ташқари ишлар ва ҳ.к. лар учун ҳақтўлаш тартиби ва миқдорини ходимнинг зарарига фақатқонун билан ўзгартириш мумкин, негаки, хар бир ҳолатдакўрсатилган шартлар айнан ушбу норматив ҳужжатлар билан ўрнатилган.

Агар меҳнатга ҳақтўлаш шартлари локал ҳужжатлар билан белгиланган бўлса, ушбу ҳужжатлар қайси тартибда қабулқилинганбўлса, уларни шу тартибда ўзгартириш мумкин. Шундай қилиб, масалан, жамоа шартномасида кўзда тутилган шартни ўзгартиришга фақатгина ушбу ўзгаришни меҳнат жамоаси маъқуллагандан сўнг йўл қўйилади (албатта, агар мазкур жамоа шартномасида шартларни ўзгартиришнинг бошқа тартиби белгиланмаган бўлса, 14-§ га қаранг). Ёки бошқа ло-

кал ҳужжатларда (дейлик, «Меҳнатга ҳақтўлаштўғрисида»ги Низомда) назарда тутилган у ёки бу шартни иш берувчи фақат ходимларнинг вакиллик органининг розилиги билангина ўзгартиришга ҳақлидир.

173-§. 170-§ да кўрсатилган барча ҳолатларда меҳнатга ҳақтўлаш шартларига ўзгартириш киритиш учун ходимнинг розилиги талаб қилинмайди. Бироқ агар меҳнатга ҳақтўлаш шартлари келишилган ва меҳнат шартномасида қайд этилган бўлса (меҳнатга ҳақтўлашнинг индивидуал шартлари), уларни ходимнинг розилигисиз унинг учун ноқулайбўлган томонга ўзгартиришга МКйўлқўймайди (МК 156-моддасининг иккинчи қисми). Уларни истисно тариқасида фақатМКнинг 89-моддаспда назарда тутилган тартибда ўзгартириш мумкин, яъни мазкур моддада иш берувчи меҳнат шартларини (жумладан, меҳнатга ҳақтўлаш шартларини) ходимнинг розилигисиз ўзгартиришга бундай заруратфақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар боис юзага келгандагинаҳақли эканлиги кўрсатилган (83-§ га қаранг).

Наҳотки, шу важдан иш берувчи ўзи хоҳлагап пайтда ўзгартириш кирита олмаса?

Ҳа, бунинг иложи йўқ, негаки, ўртада меҳнат низоси келиб чиққанда иш берувчи нафақат корхонада МКнинг 89-моддасида кўрсатилган ҳолатлар мавжудлиги ҳақидаги, балки шу боис аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигитўғрисидаги ишончли далил-исботларга эга бўлишиҳамда судга тақдим этиши шарт.

Кўрсатилган ҳолатда иш берувчи меҳнатҳақитўлашшартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин огоҳлантиришга мажбурдир (83-§ га қаранг).

Корхона молиявий қийинчиликларга учраганда ёки бошқаҳолатларда иш берувчи меҳнатга ҳақтўлаш шартларини ўзгартиришга хоқлими?

МКнинг 89-моддасида кўрсатилган ҳолатлардан ташқари барча ҳолатларда, жумладан, корхона молиявий қийинчиликларга учраганда ҳам иш берувчи меҳнатга ҳақтўлаш шартларини ходимнинг розилигисиз унинг учун ноқулай томонга ўзгартиришга ҳақли эмас.

Агар ходим розилик бермаса-чи?

Шуни ёдда тутиш зарурки, ходим меҳнатга ҳақтўлашнинг янги шартлари асосида ишлашга рози бўлмагантақдирда (ўзгаришлар юқорида кўрсатилган тартибда амалга оширилганда) икки ойлик огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг иш берувчи у билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (уни бекор қилиш тартиби 296-§ да тушунтирилади).

2.3.3. Нормал меҳнат шароитларидан четга чиқилганда меҳнатга ҳақтўлаш

174-§. Иш вақтидан ташқаривақтдаги ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун ҳақтўлаш. Дам олиш кунлари ва байрам кунлари, шунингдек, иш вақтидан ташқаривақтда бажарилган ишлар учун **камида икки ҳисса миқдорида** ҳақтўланади. Агар кўрсатилган вақтдаги ишлар учун ходимга унингилтимосига (хоҳишига)кўрабошқа дам олиш куни (отгул) берилса, бундай ҳолатда унга камида **бир ҳисса миқдорида** ишҳақитўланади (МКнинг 157-моддаси).

Наҳотки, иш вақтидан ташқари вақтдаги ишлар учун отгул бериш мумкин бўлса? Маълумки, илгари бу тақиқлаиган эди.

Ҳа, ҳозирги вақтда қонун ҳужжатлари нафақат дам олиш кунлари ёки байрам кунларидаги ишлар учун, балки иш вақтидан ташқаривақтдаги ишлар учун ҳам ходимга иш вақтидан ташқаривақтда бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилишига йўлқўяди (МКнинг 157-моддаси иккинчи қисми).

Амалиётда бу қандай амалга оширилишипи тушунтириб берсангиз.

Мисол келтирамиз. Дейлик, ходим бир ой мобайнида иш вақтидан ташқари 16 соат ишлади, бу беш кунлик иш ҳафтасида 8 соатлик икки иш кунига тенг. Шундан келиб чиқиб, ходимга икки кун отгул берилиши ёки бу кунлар унинг меҳнат таътилига қўшилиши мумкин. Бу ҳолатда 16 соатда бажарилган иш учун камида бир хисса миқдорида ишҳақитўланади. Олти кунлик иш ҳафтасида ҳам унга 14 соат учун камида бир ҳисса ҳақтўланадиган икки кун (хар бир иш куни 7 соатдан) отгул берилиши мумкин. Қолган икки соат учун (16 - 14 = 2 соат) камида икки хисса миқдорида иш ҳақи тўланиши шарт.

Ушбу ишлар учун компенсация бериш тартибини ким белгилайди - ходимми ёки иш берувчими?

Илгари тушунтирилганидек (114-§ га қаранг), дам олиш кунлари ва байрам кунлари ишларга жалб этиш тартиби, шунингдек, ўз навбатида улар учун компенсация бериш тартиби ҳам жамоа шартномаси билан белгиланади. Шундай бўлса-да, иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишув бўйича улар учун компенсация беришнинг ҳар қандай варианта шартлашиб олиниши мумкин, башарти у ходимнинг аҳволини ёмонлаштирмаса.

Иш вақтидан ташқаривақтдаги ишларга ходимни фақат унинг розилиги билангина жалб қилиш мумкинлигидан фойдаланиб, у бунга розилик беришдан олдин улар учун бериладиган компенсация вариантларидан ўзини кўпроқ, қониқтирадиганини танлаши ва иш берувчи билан келишиб олиши шарт. Дейлик, ходим иш вақтидан ташқари ишлашга агар иш берувчи бу вақтни отгул бериб қопласа ва уни меҳнат таътилига қўшсагина рози бўлиши мумкин. Иш берувчи бу шартга кўнмаган тақдирда у бу ишларни бажаришни рад этишга ҳақлидир.

Бундай ишлар учун икки ҳиссадан кўпроқ миқдорда ҳақ тўланиши мумкинми?

Ҳа, локал тартибда кўрсатилган вақтдаги иш учун бундан ҳамкўпроқ, миқдорда ҳақтўлаш назарда тутилиши мумкин. Амалиётда корхоналарда бундай иш учун дифференциал ҳақтўлаш белгиланган ҳолатлар кўп учрайди. Масалан, ходим биринчи дам олиш куни бундай ишларга жалб этилганда унга икки ҳисса миқдорида, кейинги гал эса (у бир ой мобайнида шундай ишларга жалб этилади деб ҳисоблайлик) уч хисса миқдорида ҳақтўланади. Ходимларнинг вакиллик органлари уларнинг манфаатларини ҳимояқилишмақсадида иш берувчи ходимларни иш вақтидан ташқаривақтда ишларга жалб этиши иктисодий жиҳатдан фойдасиз бўлиши учун жамоа шартномаларига тегишли шартларни ёки уларнинг ўрнини қоплашнинг бошқа вариантларини киритишга ҳаракатқилишлари керак.

Иш берувчи қонунда белгиланган нормадан (йилига 120 соатдан кўп, 113-§ га қаранг) кўпроқ бажарилган ишлар учун ҳақтўлашни рад этишга ҳақлими?

Йўқ, ҳақли эмас. Бунинг устига бундай ҳолат юз бераётган корхоналарда иш берувчи иккита қонунбузилишга йўлқўяди: иш вақтидан ташқари ишланганлик фактини яширади, улар учун ҳақтўлашнинг белгиланган тартибини бузади. Хар

қандайҳолатдаҳам иш берувчи иш вақтидан ташқари ишлар, шунингдек, байрам ва дам олиш кунларидаги ишлар, жумладан, қонунбўйича бундай ишларга жалб қилиниши тақиқланган ходимларни ишлатганлик учун ҳам (113-§ га қаранг) юқорида кўрсатилган тартибда компенсация тўлашга мажбурдир.

Шунга қарамай бухгалтерия ходимлари меҳнатга ҳақтўлашдаги ортиқча харажат учун жавобгарлик уларнинг зиммасида эканлигини рўкач қилиб бундай холларда иш ҳақи тўлашдан бўйин товлашади.

Уларнинг хавотири асоссиздир. Қонунда белгиланган нормадан ташқаривақтда бажарилган ишлар учун қўшимчаҳақтўлашдан келиб чиққан меҳнатга ҳақтўлаш фондининг ортиқча сарф-харажатлари (жумладан, моддий) учун жавобгарлик таркибий тузилма олдига қўйилган вазифаларнинг қонунда белгиланган иш вақтида бажарилишини таъминлай олмаган раҳбарлар зиммасига юклатилиши мумкин.

175-§. Тунги вақтда бажарилган ишлар учун ҳақтўлаш. Тунги вақтдаги ишнинг (115-§ га қаранг) ҳар бир соати учун иш берувчи камида бир ярим баравар миқдорда ҳақтўлаши шарт (МК 158-моддасининг биринчи қисми). Тўловнинг аниқмиқдори жамоа шартномасида белгиланади. Унда кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақтўлашҳам белгиланиши мумкин. Тунги вақтдан олдинги смена кечки смена деб ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасида бундан кам миқдордаҳақтўлаш белгиланган ёки бу масала умуман кўзда тутилмаган бўлса-чи?

МКнинг 5-моддасига кўра, жамоа шартномасининг бундай шарти юридик кучга эга бўлмайди, негаки, ходимнинг аҳволини қонунҳужжатларида назарда тутилганига қарагандаёмонлаштиради. Бундан ҳар қандайҳолатдаҳам тунги вақтда бажарилган ишлар учун камида бир ярим баравармиқдорда ҳақтўлаш шарт деган фикр келиб чиқади. Шуни ёдингизга солмоқчимизки, илгари қонун ҳужжатлари тариф ставкаларига (лавозим окладларига) тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақни қўшишни назарда тутар, бу эса тунги вақтдаги ишлар учун тўланадиган ҳақни назорат қилишни анча мураккаблаштирар эди. МК 158-моддасининг иккинчи қисмида бунга йўлқўйилмаслиги тўғридан-тўғрикўрсатилган бўлсаҳам,афсуски, амалиётда юқоридаги эскирган ҳужжатларга риоя қилишҳоллари кўп учрайди. Айтилганлардан шундай хулоса келиб чиқадики, барча корхоналарда тунги вақтдаги иш ва унинг учун тўланадиган ҳақнинг ҳисоб-китоби алоҳидаҳисобот ҳужжатларида юритилиши керак. Мазкур талаб ҳатто тунги вақтда навбатчилик қилиш учун ишга қабулқилинган ходимлар (тунги қоровул, тунги оператор, сантехник, электрик ва бошқалар)га нисбатан ҳам қўлланади.

2.3.4. Меҳнатҳақини тўлаш тартиби

176-§.Меҳнат кодексида ходимларнинг меҳнатҳақимиқдорини белгилаш масалаларигагина эмас, балки уларнинг тўланишини аниқ тартибга соладиган кафолат хусусиятига эга бўлганҳуқуқийнормалар ҳам мавжуд. Масалан, МКнинг 161-моддаси иш берувчи зиммасига жамоа шартномаси ёки бошқа локал ҳужжатда меҳнатга ҳақтўлашнинг аниқ муддатларини белгилаш мажбуриятини юклайди, аммо у **ҳар ярим ойда бир мартадан** кам бўлиши мумкин эмас. Агар ҳақтўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, у меҳнатҳақини шу кун арафасида

тўлаши шарт.

Бундан ташқари бевосита Меҳнат кодексида ходим меҳнаттаътилита чиқаётганда (145-§ га қаранг) ҳамда у билан тузилганмеҳнат шартномаси бекор қилинганда (322-§ га қаранг) унга тегишли бўлган иш хақларини тўлашнинг аниқ муддатлари белгилаб қўйилган.

Қонунҳужжатларида иш ҳақитўловини кечиктирган иш берувчиларнинг жавобгарлиги назарда тутилгагти?

Ҳа, МКнинг 161-моддаси тўртинчиқисмида жамоа шартномасида ходимга ҳақтўлашқонунда ўрнатилган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун иш берувчининг жавобгарлиги назарда тутилиши мумкинлиги белгиланган. Бунинг устига шу масала юзасидан ходимларнинг кафолатларини ошириш мақсадида Вазирлар Махкамаси 2002 йил 19 март куни «Иш ҳақиўзвақтида тўланиши бўйичақўшимча чора-тадбирлар тутрисида»ги 88-қарорини қабулқилган. Мазкур қарорда Вазирлар Махкамаси:

мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча даражадаги раҳбарлар зиммасига иш ҳақининг ўзвақтида ва тўлиқ тўланиши учун шахсий жавобгарликни юклайди;

прокуратура идораларига ушбу талабга лозим даражада риоя қилиниши устидан назоратни кучайтиришни таклиф этади;

вазирлик ва идораларга макомига кўра тегишли касаба уюшмалари билан биргаликда ишҳақитўловини тартибга солиш ва уни ўзвақтида тўлашда хўжалик юритувчи субъектларнинг жамоа шартномалари ҳамда бошқа норматив ҳужжатларининг ролиини ошириш бўйичақўшимча чораларни кўриш, шунингдек, уларда иш ҳақиўзвақтида тўланмаслиги учун айбдор бўлган шахсларнинг моддий жавобгарлик чораларини назарда тутишни тавсия қилади.

Юқорида кўрсатилган талабларга таяниб айрим корхоналарнинг жамоа шартномаларида меҳнатҳақининг тўлови иш берувчининг айби билан маълум бир муддатдан ортиқ кечикадиган бўлса ходимлар ишни тўхтатиб туриш ҳуқуқига эга эканлиги ҳақидаги ҳуқуқийнорма назарда тутилади. Бунинг устига шу вақт мобайнида уларнинг иш ҳақи сақланади. Бошқа корхоналарнинг жамоа шартномаларида иш ҳақитўлови кечикканда кечиктирилган муддатга мос равишда ходимларга тўланадиган конкрет жарима санкциялари белгиланади. Меҳнат жамоасининг фаоллик кўрсатиши ҳамда вакиллик органининг қонун берган имкониятдан фойдалана олиши ва қатъиятига боғлиқ равишда яна бошқа кўплаб чоралар назарда тутилиши мумкин.

Ходим меҳнат таътилида бўлган пайтда иш ҳақитўловининг кечиктирилишига келсак, бу ҳолатда жавобгарлик бевосита МКнинг 145-моддасида кўзда тутилган, унга кўра белгиланган **муддатда таътилнинг барча кунлари учун ҳақини (таътил пулини) олмаган ходим таътилни бошқавақтга кўчиришни талаб қилишга ҳақлидир.**

Агар меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган ходимни меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ҳисоб-китоб пулини ололмаганлиги учун бошқа ишга жойлашиш имкониятидан маҳрумбўлган деб топса, олдинги иш жойидаги иш берувчи зиммасига ходим меҳнатқилишҳуқуқиданмаҳрумбўлган барча кунлар учун унга қўшимча равишда иш ҳақитўлаш мажбуриятини юкловчи (МКнинг 188-моддасига қаранг) қарорқабулқилиши шарт.

Шундай қилиб, иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун хақни белгиланган меҳнатҳақи шартларига мувофиқюқорида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт (МКнинг 154-моддасига қаранг).

Иш ҳақини тўлаш фақат нақд пул кўринишида амалга оширилади?

Юқоридаги Вазирлар Маҳкамасининг Қарорига кўра мулкчилик шаклларидан қатъи назар корхоналар ва ташкилотларнинг иш ҳақини товарлар билан натура шаклида тўлаши тақиқлансин, қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан етиштирилган ва қайта ишланган, ходимларнинг ёзма аризасига кўра шартномавий нархларда бериладиган қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари бундан мустасно, ягона ижтимоий тўлов ҳамда фуқароларнинг бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига мажбурий суғурта бадаллари бўйича қарздорлик мавжуд бўлмаган тақдирда.

Бу шуни англатадики, иш ҳақи пул кўринишида амалга оширилиш керак. Шунингдек, ҳар бир ходимни тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий қисмлари, ушлаб қолинган пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида мажбурий тартибда ёзма шаклда хабардор қилинишлари керак. Яъни, корхона ва ташкилотларнинг бухгалтерияси ҳар ойда ходимга унинг ойлигининг таркибий қисми бўйича маълумотномалар бериши зарур.

Хозирда иш ҳақининг бир қисми банк пластик карточкаларига ўтказилишини талаб қилиш тўғрими?

Бу каби саволлар ходимлар томонидан кўп берилади. Бу албатта табиий ҳолдир. Албатта бу саволга қонуний жавоб бериш учун норматив ҳужжатларга мурожаат қилишимиз зарур.

Хусусан, Вазирлар Маҳкамасининг 22.06.2001 йилдаги № 264-сонли “Нақдпулмуомаласинимустаҳкамлаш ва тижоратбанкларинингмаъсулиятини оширишга доирқўшимчачора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарорда банк пластик карточкаларини кенгроқ амалиётга киритиш ва терминалларни жорий қилиш қайд этилган.

Шуни таъкидлаш жоизки, банк пластик карточкаларини муомалада бўлиши мамлакат иқтисодиётига ижобий таъсир ўтказади ҳамда қулай савдо воситаси ҳисобланади.

Ходимлар томонидан ойлик иш ҳақини карточкаларга ўтказиш эса тижорат банклари билан эркин равишда тузиладиган шартнома асосида амалга оширилади ва ҳеч ким шартномаларни тузишга мажбурлаши мумкин эмас.

Шуни билиши зарурки, агар тижорат банклари пластик карточкалардан нақд пулни ечишга тўсқинлик қилса, уларга нисбатан жарима санкцияалрини қўллаш мумкин (Ўзбекистон Республикаси адлия вазирлигитомонидан 2001 йил 30 июнда 1044-сон билан рўйхатга олинган "Ҳисобварақлар очиш, мижозлар ҳисобварақларига маблағ ўтказиш ва ҳисобдаш чиқариш, иш ҳақи ва қонунларда назарда тутилган бошқа эҳтиёжлар учун нақд пул бериш тартиби бўйича белгиланган талабларни бузганлик учун тижорат банкларига нисбатан жарима жазо чораларини қўллаш тартиби тўғрисида”ги Низом.

Меҳнат ҳақини тўлашнинг бошқача шаклларини қўлласа бўладими?

Меҳнат ҳақини бошқача шаклларида тўлаш корхона (ташкилотларнинг) жамоа шартномаларида кўзда тутилиш мумкин.

Мисол учун, акциядорлик жамиятининг жамоа шартномасида ойликнинг бир қисмини жамият тарафидан чиқарилган акцияларни сотиб олиш шаклида тўланиши назарда тутилиши мукин. Фақат бунда иш ҳақини пул ва акция кўриниши нисбатини белгилашни (мисол учун - 20 % акция шаклида, 80 % пул кўринишида тўланишини)

тавсия қилиниши мумкин.

Бошқа ташкилотлар томонидан чиқариладиган қимматли қоғозлар бўйича ҳам шундай тартибни жамоа шартномаларида кўзда тутиш мумкин.

Шуни таъкидлаш жоизки, иш ҳақини пул шаклидан бошқа кўринишлари орқали тўланиши ходим ва унинг оила аъзоларининг манфаатларига зид бўлмаслиги керак.

2.3.5. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари

177-§.Алоҳида холларда қонун иш берувчи зиммасига ходим ўзига боғлиқбўлмаган у ёки бу сабабга кўраўзининг меҳнат вазифаларини бажармаган тақдирдаҳам унга пул тўлаш мажбуриятини юклайди. Бунинг устига кўпинча бундай холларда ходимга ўртача иш ҳақимиқдорида ҳақтўланади.

Хусусан, қонунҳужжатлари иш берувчи зиммасига ходим: давлат ёки жамоат вазифаларини ёхуд иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш билан машғул бўлганда (117-§ га қаранг);

жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширганда (117-§ га қаранг);

ишлаб чиқариш тўхтаб қолганлиги сабабли ишламаганда ёхуд охир-оқибат брак деб топилган маҳсулот тайёрлаганда, албатта, ҳар иккала ҳолат юз беришида ҳам ушбу ходимнинг айби бўлмаса;

ишлаш ҳуқуқидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганда унга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдордаҳақтўлаш мажбуриятини юклайди.

Ходимни ғайриқонуний равишда ишлаш ҳуқуқиданмаҳрум этиш ҳолатларига, жумладан, ишга қабулқилишни ноқонуний равишда рад этиш (41-47-§ ларга қаранг); ноқонуний равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш (325-§ га қаранг), бошқа ишга ўтказиш, шунингдек, меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ушбу ишлар юзасидан ўзвақтида қарор чиқармаслиги; меҳнат дафтарчасини беришни кечиктириш; хар қандаййўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотларни тарқатиш, башарти бу маълумотлар ҳақикатгатўғри келмаса ва бошқабарча ҳолатлар (жумладан, ходим ишдан бўшагандау билан ҳисоб-китоб қилишкечиктирилганда, бу ҳақда аввалги параграфда тушунча берилди) киради. Аммо ходим айнан шу сабабга кўрамеҳнатқ**илиш ҳуқуқидан** маҳрумбўлганини исботлаб бериши керак (МКнинг 188-моддаси).

Ижодий таътилда бўлган (162-§ га қаранг), ишни таълим муассасасида таҳсил олиш билан бирга қўшиб олиб бораётган ходимларга (161-§ га қаранг) ҳам иш ҳақитўлаш кафолатланади.

Меҳнат шартномаси Меҳнат кодексида назарда тутилганалоҳида асосларга кўра бекор қилинганда иш берувчи ходимларга иш ҳақини ишдан бўшатишнафақаси сифатида бир ой олдин тўлаши, муайян ҳолатларда эса -меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ҳатто иккинчи ва учинчи ойлар учун ҳамтўлаши шарт (моддий мадад бериш кафолатлари, МКнинг 67-моддаси, 263-§ га қаранг).

Ходимга меҳнат таътили берилганда ёки у қонунда белгиланган тартибда пулли компенсация билан алмаштирилганда (148-§ га қаранг) иш берувчи мазкур таътилнинг барча иш кунлари учун иш ҳақитўлаши шарт.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида иш берувчи ходимга Қонунҳужжатларида кўрсатилган тартибда ва миқдорда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тўлаши лозим (“Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича

нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом (Адлия вазирлиги томонидан 14.05.2002 йилда 1136-сон билан рўйхатга олинган).

Шунингдек, иш берувчи ходимнинг:

ўзмеҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ (МКнинг 170-моддаси);

бошқа жойдаги ишга кўчиб бориши билан боғлиқ (яъни, мол-мулкни кўчириб бориш, янги жойда ўрнашиб олиш, иш берувчи билан келишиб қилинганбошқа харажатлар);

иш берувчининг розилиги билан ўзининг мол-мулкидан фойдаланиши (масалан, транспорт воситаларининг, асбоблар, жихозлар ва ҳ.к. ларнинг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар) билан боғлиқ барча харажатларни қоплаши шарт.

Иш берувчи кўрсатилган компенсация пулини қайси маблағлар ҳисобидан тўлайди?

Санаб ўтилган барча ҳолатларда кўрсатилган тўловлар, жумладан, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври учун нафақаҳам иш берувчининг хусусий маблағи ҳисобидан тўланади. Пировардида, иш берувчининг ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтда, улар жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (117-§ га қаранг) уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаш билан боғлиқ харажатлари, шунингдек, ходимларга тўланган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси:

бюджетдан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларга — бюджетдан;

бошқа корхоналарга -ҳисобот даврида солик тўловларини ходимларга ҳисобланган кафолатли тўловларга (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-қарорига 5-илова) ёки тўланган нафақага тенг миқдорда (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 18 декабрдаги ПҚ-532-қарорининг 4-банди) камайтириш йўли билан копланади.

2.3.6. Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш

178-§. Амалдаги қонунҳужжатлари, ходимларнинг кафолатларини таъминлар экан, ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш нима учун зарурлигига (пснсияни ҳисоблаш, зарарни қоплаш, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси миқдорини аниқлаш ёки бошқамақсадлар учун) боғлиқ равишда ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг бир нечта вариантини белгилаб берган.

Корхонанинг локал ҳужжатида ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг ўзига хос тартиби белгиланиши мумкинми?

Албатта, мабодо молиявий имкониятлар етарли бўлса, аммо шуни ёдда тутиш керакки, корхонада ўрнатилган тартиб ходимнинг аҳволини қонунҳужжатларида белгиланган у ёки бу вариантдагига нисбатан ёмонлаштириши мумкин эмас.

Биринчи навбатда Меҳнат кодексида назарда тутилганмақсадларда ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш вариантларини кўриб чиқамиз, хусусан (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Махкама- сининг 1997 йил 11 мартдаги 133-қарорига 6-илова):

1. Таътил, ишдан бўшатишнафақаси, ишсизлик нафақаси тўлашучун.

Дастлаб ҳисоблаш учун ходимга тариф бўйича белгиланган иш ҳақи ёки унинг меҳнат таътили бошланишидан олдинги кундаги лавозим оклади олинади.

Кейин ҳисобот даврида мазкур ходимга тариф (лавозим оклади) бўйича

белгиланган иш ҳақидан ташқари тўланган умумий сумма, яъни ижтимоий суғурта бўйича бадал ҳисобланадиган ишбай асосидаги қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимчатўловлар, устамалар ва бошқатўловлар аниқланади. Бу сумма 12 га бўлинади (негаки, ҳисобот даври муддати 1 йилга, яъни 12 ойга тенг), олинган натижа эса лавозим окладига (тариф бўйича белгиланган иш ҳақига) қўшилади. Ҳосилбўлган сумма ўртача иш ҳақини ташкил қилади.

Агар ходим иш бошлаганига 6 ой тўлмасдан таътилга чиқса-чи?

У ҳолда ушбу ҳисобот даври эътиборга олинади, яъни худди ўша қўшимчатўловларнинг умумий суммаси аниқланади, фақат 12 га эмас, 6 га бўлинади ва лавозим окладига қўшилади.

2. Жабрланувчининг меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғигабошқача тарзда шикаст етиши боис қопланиши зарур бўлганзарар миқдориниҳисоблаб чиқаришучун(Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-қарори билан тасдиқланган қоидаларнинг 12-15-бандлари).

Дастлаб меҳнат жароҳати олиш ёки меҳнат жароҳати туфайли меҳнатга лаёқатсизликдан ёхуд меҳнатга лаёкат даражаси пасайишидан олдинги охирги 12 ой мобайнидаги иш ёки хизматда (муддатли ҳарбий хизматдан ташқари) ишлаб топилган маблағнинг умумий суммаси ҳисоблаб чиқилади. Айнан қайси даврни танлаш ходимнинг ихтиёрида. Касб касаллигига чалинган тақдирдаўртача ойлик иш ҳақиҳам бундай касалликка сабаб бўлган ишни тўхтатишдан олдинги охирги 12 ой бўйича белгиланиши мумкин.

Ходимнинг хоҳишигакўраўртача ойлик иш ҳақиҳисоблаб чиқиладиган ойлар сонидан тўлиқ ишланмаган ойлар ҳамда ходим узрли сабабларга кўра ишламаган ойлар (бола парваришлаш таътили, тиббиёт муассасаси хулосаси бўйича ногиронни, 16 ёшга тўлмаган ногирон болани парвариш қилган ойлар) чикариб ташланади. Бу ҳолда чикариб ташланган ойлар бевосита олдинги ойлар билан алмаштирилади ёки уларни алмаштириш имкони бўлмаганда ҳисоблашдан чиқариб ташланади. Бундай алмаштириш, жароҳатланишдан ёки касб касаллигига чалинишдан олдинги иш жойидан қатъи назар, охирги икки йил давомида амалга оширилади. Жабрланувчи иш ҳақининг умумий суммасига: жабрланувчига меҳнат ва фуқаролик шартномалар бўйичаҳам асосий, ҳамўриндошлик иш жойидан тўланадиган, ҳаромад солиғи ундириладиган иш ҳақининг барча турлари;

тадбиркорлик фаолиятидан оладиган даромади (солиқ инспекциясининг маълумотлари асосида); муаллифлик ҳақи;

вақтинча меҳнатга лаёкатсизлик даври ҳамда ҳомиладорлик ва туқруқ таътиллари учун туланган нафақалар киритилади.

Бунда (ёдда тутинг) иш ҳақининг (даромаднинг) кўрсатилган барча турлари солиқлар ушлаб қолингунга қадарҳисобланган суммаларда ҳисобга олинади.

Мазкур суммага:

жабрланувчининг юридик шахсларнинг устав фондларидаги қўйилмалари ёки пайлари бўйича оладиган дивидендлари ва фоизлари, шунингдек, қимматли коғозлар бўйичадаромадлари;

иш ҳақига тааллуқли бўлмаган, бир марталик тусдаги тўловлар (фойдаланилмаган таътил учун бериладиган товон пули, меҳнат шартномаси бекор қилинганда бериладиган ишдан бўшатиш нафақаси ва бошқалар) киритилмайди.

Шундан сўнг иш ҳақи (ҳаромад)нинг умумий суммаси 12 календарь ойга бўлинади,ҳосилбўлган сумма ўртача ойлик ишҳақини ташкил этади.

Агар ходим 12 ойдан кам ишлаган бўлса-чи?

У ҳолда ишланган даврда олинган иш ҳақи (даромад)нинг умумий суммаси ҳақикатда ишланган ойлар сонига бўлинади. Агар у бир ойдан камроқвақт ишлаган бўлса, у ҳолда умумий иш ҳақи шу ойда ходим ишлаган кунлар сонига бўлинади, ҳосилбўлганўртача кунлик иш ҳақи бир йил учун ўрта ҳисобда ҳисоблаб чиқилган бир ойдаги иш кунлари сонига, яъни 25,4 га кўпайтирилади.

3. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақалари,ҳомиладорлик ва туғишбўйичанафақаларни ҳисоблаб чиқаришучун(Адлия вазирлигида 2002 йил 8 майда 1136-сон билан рўйхатга олинган «Давлат ва ижтимоий суғурта бўйичанафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом). Ушбу нафақалар ҳисоблаб чиқариладиган ўртача иш ҳақини аниқлаш учун дастлаб ходим ҳисобот ойида ҳақикатда ишлаб топган иш ҳақи эътиборга олинади. Мазкур иш ҳақига ходимга иш жойидан суғурта бадаллари ундириб тўланадиган иш ҳақининг барча турлари киритилади.

Қандай ҳисобот ойи эътиборга олиниши керак?

Меҳнатига вақтбай ҳақтўланадиган ходим учун вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланган кунгача у олган ҳақиқий иш ҳақи эътиборга олинади. Мазкур иш ҳақивақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланган кунгача доимий равишда олиб келинган қўшимча ва устамаларни қўшган ҳолда ойлик маошни, кунлик ёки соатбай тариф ставкасини ўз ичига олади.

Ишбай иш ҳақи олувчи ходим учун унинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланган ойнинг биринчи кунидан олдингикалендарь ойдаги иш ҳақи эътиборга олинади.

Шундан кейин вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш таътили бошлангунга қадар ушбу ходим 12 ой мобайнида олган барча мукофотларнинг 1/12 қисми аниқланади. Кўрсатилган даврдан узрли сабабларга кўра (вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик, ҳарбий йиғинлар ва ҳ.к.) ходим буткул ишламаган ойлар чиқариб ташланади.

Мабодо ходим ишга кирган пайтидан бошлаб 12 ой ишламаган бўлса-чи?

У ҳолда ушбу даврда олинган мукофотлар суммаси аниқланади ҳамда ишланган ойлар сонига бўлинади. Корхонада мукофотлаш тизими жорий этилган бўлиб, календарь йил мобайнида тўлиқ амал қилмаса ёки уни тўлаш шартлари ўзгарган бўлсаҳам мукофотлар худди шу тартибда ҳисобга олинади.

Ва ниҳоят ҳисобот ойидаги ҳақиқий иш ҳақига юқорида кўрсатилган тартибда ҳисоблаб чиқилган мукофот улуши қўшилади, ҳосилбўлган сумма ўртача ойлик иш ҳақимиқдорини ташкил этади.

4. Меҳнат кодексида кўрсатилган бошқа барча ҳолатларда (пенсияни ҳисоблаб чиқишдан ташқари, 5-бандга қаранг) ўртача ойлик иш ҳақиохирги икки календарь ойдагиўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб аниқланади. Яъни, ушбу даврда ходимга мазкур корхонада туланган умумий сумма аниқланиб, иккига бўлинади.

Яна қолган қандайҳолатлар назарда тутилади?

Гап мажбурий прогул тўлови учун, ходимга интизомий жазо тариқасида белгиланган жаримани ушлаб колиш ёки иш берувчининг етказилган зарарни қоплаш учун, давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган ходимга ҳақтўлаш ва бошқа

кўпгина ҳолатлар учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш ҳақида кетаяпти.

Шундай қилиб, Меҳнат кодекси иш берувчи зиммасига ходимга ўртача иш ҳақи билан боғлиқу ёки бу тўловни тўлаш мажбуриятини юклаган барча ҳолатларда биринчи галда бу тўловқандаймақсадда тўланаётганига эътибор қаратиш зарур. Кейин ушбу параграфга қараб, тўловнинг мақсадига боғлиқ равишда ўртача ойлик иш ҳақиқонунҳужжатларига мос равишда ҳисоблаб чиқишганига ишонч ҳосилқилиш лозим.

5. 1993 йил 3 сентябрдаги «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни билан пенсия тайинлаш учун ўртача иш ҳақини аниқлашнинг алоҳида тартиби ўрнатилган.

Пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун, ишдаги мавжуд танаффуслардан қатъи назар, охирги ўн йиллик меҳнат фаолияти давомидаги исталган кетма-кет беш йилдаги (пенсия сўраб мурожаат этган шахснинг танлови бўйича) иш ҳақи олинади.

Пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи кетма-кет ишланган олтмиш календарь ойлар учун қайта ҳисобланган иш ҳақининг умумий миқдорини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади, Бунда пенсия сўраб мурожаат этган шахснинг хоҳишига кўра, ишга қабул қилиш ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш муносабати билан иш кунлари сони тўлиқ бўлмаган ойлар тўлиқ ишланган календарь ойлар сифатида ҳисобга олинади.

Пенсия сўраб мурожаат этган киши беш йилдан кам ишлаган ҳолларда, пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи ишланган календарь ойлар учун қайта ҳисобланган иш ҳақининг умумий миқдорини шу ойлар сонига бўлиш йўли билан аниқланади.

Мавсумий ишларда банд бўлган ходимларга пенсиялар тайинлашда пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи, ишдаги мавжуд танаффуслардан қатъи назар, меҳнат фаолиятининг охирги ўн йили давомидаги исталган кетма-кет беш мавсумдаги (пенсия сўраб мурожаат этган шахснинг танлови бўйича) қайта ҳисобланган иш ҳақининг умумий миқдорини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади.

Пенсияни ҳисоб-китоб қилиш учун энг кам ойлик иш ҳақининг саккиз баробаридан ортиқ бўлмаган миқдордаги ўртача ойлик иш ҳақи олинади.

Пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан оз бўлган ёки иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлар умуман мавжуд бўлмаган ҳолларда пенсия энг кам ойлик иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

179-§. Сўзимизнинг сўнгида қонунҳужжатларининг бир талабига эътиборингизни қаратмоқчимиз. Унга кўраўртачамеҳнат ҳақи тўланаётган (ёки тўланган) даврда тариф ставкалари, лавозим окладлари оширилса, иш берувчи ўртача иш ҳақини қайтаҳисоб-китоб қилиши шарт. Гап ходим меҳнат таътилида, давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришда бўлган ёки иш қидираётган, шунингдек, касаллик даври ва ҳ.к. даврлар ҳақида кетаяпти, иш қидираётган ходимнинг икки (уч) ой мобайнида ўртача иш ҳақи сақланиб қолади. Кўрсатилган холлардаги тўловнинг қайтаҳисоб-китоби бутун давр учун эмас, фақатгина корхонада иш ҳақитўлаш шартлари ўзгарган кундан бошлаб иш кунларига тўғри келадиган ҳақиқий иш кунлари сони учун амалга оширилади.

Дейлик, ходимга 15 майдан 15 июнгача таътил берилган. 1 июндан бошлаб барча ходимларнинг лавозим окладлари оширилган, шундан келиб чиқиб иш берувчи қайтаҳисоб-китоб қилиши ва ходимга меҳнат таътилининг 1-15 июнь кунларига тўғрикеладиган иш кунлари учун қўшимчаҳақтўлаши шарт.

2.3.7. Меҳнатҳақидан ушлаб қолиш

180-§. Ушбу масалани кўриб чиқишга киришишдан олдин «меҳнатҳақидан ушлаб қолиш» тушунчаси билан мазкур корхонада ўрнатилган тартибда бажарилмаган иш учун меҳнатҳақининг камайтирилиши ўртасидаги фарқни тушуннб олиш жуда муҳим. Масалан, бекор туриб қолган вақт ёки ходимнинг айби билан яроқсиз маҳсулот чиқарилганлити учун иш ҳақи тўланмайдп. Худди шу тартибда меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходимга мукофот ёзилмайди ва ҳ.к.Кўрсатилган ҳолатларда иш ҳақидан ушлаб қолинмайди, балки амалда ишлаб топилмаган суммалар иш ҳақини ҳисоблашда унга қўшилмаган ёки чиқариб ташланган бўлади.

Ушбу кичик бўлимда тушунтирилаётган «ушлаб қолиш» тушунчасини фақат ходим бажарган иши учун барча кафолатли тўловлар билан бирга иш ҳақи кўринишида олиши учун белгиланган тартибда ҳисобланган умумий сумма камайиши ҳақида гап кетган ҳолатларга нисбатан қўллаш мумкин.

181-§. Меҳнат кодексида умумий қоида белгиланган, унга кўра**ходимнинг ёзма розилиги** билан, бундай розилик бўлмагантақдирда эса -**суднингқарорига асосан** меҳнатҳақидан ушлаб қолиниши мумкин (МКнинг 164-моддаси биринчи қисми).

Фақат бевосита Меҳнат кодексида назарда тутилганалоҳидаҳолатлар ушбу умумий қоидадан мустаснодир (МК 164-моддасининг иккинчи қисми), улар мавжуд бўлганда ходимнинг розилигисиз ҳаммеҳнатҳақидан ушлаб қолиниши мумкин. Бунинг устига ушбу рўйхат тугал ҳисобланиб, локал ёки индивидуал шартномавий тартибда кенгайтирилиши мумкин эмас.

Юқорида кўрсатилган рўйхатни кўриб чиқиш асносида таъкидлаш жоизки, МКнинг 164-моддасида кўрсатилган айрим ҳолатларда иш берувчи ходимнинг иш ҳақидан:

Ўзбекистонда белгиланган даромад солиғи ва бошқа мажбурий тўловларни:

суд қарори ёки бошқа судижроҳужжатлари билан белгиланган миқдордаги пул маблагини (масалан, алиментни ёхуд иш берувчига ёки учинчи шахсларга етказилган зарар миқдорини ушлаб колиш ва ҳ.к.) ушлаб колишга мажбур.

Хозирги вақтдадаромад солиғиқанча миқдорда ушлаб қолинаяпти?

Солиқнинг бу тури ҳар йили ўзгариши мумкин. Солиқнинг аниқ миқдори Ўзбекистон Республикасининг ҳар йилги макроиқтисодий кўрсатгичлари прогнози ва давлат бюджети параметлари тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарорларига асосан белгиланади.

Ходим қўшимча (иш ҳақидан ташқари) даромад олганида солиқлар ушбу даромадлар тўланаётган манбадан ушлаб қолинади. Барча даромадларга солинадиган якуний солиқ суммаси ходим тугалланган йилдаги даромадлари тўғрисида декларация топширганида, у яшайдиган худуддаги солиқ инспекцияси томонидан аниқланади.

Даромадларни солиққа тортиш билан боғлиқ масалаларнинг барчаси алоҳида бир

мавзу, шу боис фақат шуни ходимнинг ёдига солмокчимизки, даромадларга солиқ солишнинг тўғрилигини фақат ходимларнинг вакиллик органларигина эмас, балки солиқ хизматлари ҳам назорат қиладилар. Ходимдан ортиқча солиқ ушлаб қолинганлиги аниқланган тақдирда у қайтарилиши лозим ёки ушбу ходимнинг розилиги билан ортиқча ушлаб қолинган сумма кейинги йил учун солиқ ундирилаётганда ҳисобга олинади (Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодекснинг 56-моддаси).

182-§. Бундан ташқари, иш берувчи ходимнинг розилигини олмасдан туриб ҳамқуйидагиҳолатларда ўзининг буйруғи билан унинг иш ҳақидан ушлаб қолишга ҳақлидир:

1) ходимга иш ҳақиҳисобидан берилган авансни қоплаш учун, шунингдек, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўзвақтида қайтарилмаган авансни қоплаш учун, башарти ходим ушлаб қолиш асослари ва миқдори хусусида бахслашмаса, албатта. Бундай холларда иш берувчи авансни қайтариш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан авансни ушлаб колиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир.

Агар иш берувчи қандайдир сабабларга кўра бу муддатни ўтказиб юборса-чи?

Бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим ушлаб қолиш асослари ва миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолдақарз суд тартибида ундирилиши мумкин.

Ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани ушлаб қолиш ҳам худди шундай тартибда амалга оширилади.

«Ҳисоб-китобдаги хатолар» нимани билдиради?

Бу иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришда бухгалтерия ходимлари йўлқўйган ёки компьютер дастуридагихатолар натижасида йўлқўйилган оддий арифметик хатолардир. Амалиётда кўп учрайдиган ҳисоб-китоб хатоларининг бир тури муайян бир давр учун такроран иш ҳақи бериш ҳисобланади.

Бироқ ходимга иш ҳақибошқа сабабларга кўра (масалан, меҳнат стажини нотўғриҳисоблаш, корхонада амалда бўлган мукофотлаш тўғрисидаги низомни нотўғри қўллаш натижасида ва ҳ.к.) ортиқча тўланган бўлса, уларни ушбу ходимдан (хар ҳолда унинг розилигисиз) қайтариб олишнинг иложи йўқ. На иш берувчининг фармойиши, на суд қарори билан бундай қилишга йўлқуйилмайди. Бу ҳолда иш берувчига етказилган зарар учун жавобгарлик ушбу хато қайси мансабдор шахснинг айби билан юз берган бўлса, уша мансабдорнинг зиммасига юклатилади.

2) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса.

Мабодо зарар миқдори ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан ортиқбўлса-чи?

Бу ҳолатда зарар ходимнинг розилиги билан, у рози бўлмагантақдирда эса -фақат суд тартибида қопланиши мумкин. Билиб қўйиш керакки, бу қоидафақаттўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилган ходимларга нисбатан қўлланмайди (231-§ га қаранг).

3) меҳнатмажбуриятларини бузганлиги учун ходимга интизомий жазо тариқасида солинган жарима суммаси шаклида.

Агар ходим бундай жазо устидан шикоят қилсачи?

Бу уни ундириш учун тўсиққҳисобланмайди, шу боис иш берувчи ушбу

ҳолатдаҳам жарима суммасини ушлаб қолишга ҳақлидир. Лекин охир-оқибатда жазо бекор қилинадиган бўлса, ушбу меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган иш берувчининг зиммасига нафақат жарима ва у билан боғлиқ харажатлар суммасини қайтаришни, балки ходимга етказилган зарарни, жумладан, маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини юклаши мумкин.

4) ходим меҳнат таътилига чиққанда берилган умумий сумманинг (яъни, таътил пулининг) бир қисмини, башарти у ўзҳисобидан меҳнат таътили олиб бўлган йил тутамасдан туриб меҳнат шартномасини бекор қилган бўлса. Ушлаб қолинган пул миқдори таътилнинг меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги муносабати билан ишланмай қолган кунлари учун тўланган иш ҳақимиқдоридан кўп бўлиши мумкин эмас.

Масалан, ходимга тегишли иш ҳақи тўланган ҳолдаўтган йилниг 1 декабридан жорий йилнинг 1 декабригача бўлган давр учун 24 иш кунидан иборат меҳнат таътили берилган. Ушбу ходим меҳнат шартномасини жорий йилнинг 1 октябрида, яъни иш йили тугашидан икки календарь ой олдин бекор қилган. Шу боис меҳнат таътилининг 4 иш куни ишланмасдан қолган, айнан шу 4 иш куни учун тўланган ҳақ ушлаб қолиниши лозим.

Шу билан бирга билиб куйиш зарурки, Меҳнат кодексида бир қатор асослар назарда тутилган бўлиб, уларга кўрамеҳнат шартномаси бекор қилинганда қонун иш берувчига меҳнаттаътилининг ишланмаган кунлари учун тўланган иш ҳақини ушлаб қолишни, жумладан, суд орқали ундиришни тақиқлайди.

Булар қандай асослар?

МК 164-моддасининг 4-бандига мувофиқ иш берувчи меҳнат шартномаси:

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (МК 89-моддасининг тўртинчи қисми);

ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан (МК 100-моддасининг иккинчи қисмининг 1-банди);

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши сабабли (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-банди);

ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши муносабати билан (МК 106-моддасининг 1-банди);

шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланганлиги сабабли (МК 106-моддасининг 2-банди);

меҳнат шартномаси ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилинган тақдирда таътилнинг ишланмаган кунлари учун тўланган иш ҳақини ушлаб колишга ҳақли эмас.

183-§. 180-§ да санаб ўтилганҳолатлардан ташқари ходим ёзма равишда розилик берган тақдирда иш берувчига унинг меҳнатҳақидан юқоридаги асосларга кўра ва ўшанча миқдорда ушлаб қолишга рухсат этилади. Амалиётда худди шу тартибда мазкур корхонада тузилган касаба уюшма ташкилотининг аъзоси бўлган ходимларнинг иш ҳақларидан аъзолик бадаллари, шунингдек, жисмоний ёки юридик шахслар фойдасига бошқа пул маблаглари (масалан, ходим олган кредитни қоплаш учун) ушлаб колиниши мумкин.

Ходимнинг ёзма розилигисиз касаба уюшмасига аъзолик бадалларини ушлаб

қолиш ҳуқуқий жиҳатдан тўғрими?

Йўқ, нотўғри. Корхоналарнинг бухгалтерияларида компьютерлардан фойдаланишда кўпинча уларга касаба уюшмасига аъзо ёки аъзо эмаслигидан катъи назар, барча ходимларнинг иш ҳақидан аъзолик бадалини автоматик равишда ушлаб қолишни таъминлайдиган дастурлар ўрнатилади. Бундай дастурдан фақатўзининг ёзма розилигини берган, касаба уюшмаси аъзоси бўлган ходимларга нисбатан фойдаланиш мумкин. Шу боис ёзма равишда розилик бермаган касаба уюшма аъзоларига ва айниқса, касаба уюшма аъзоси бўлмаган ходимларга нисбатан бундай қилинишига йўлқўйиб бўлмайди. Кўрсатилган ҳолатларда иш ҳақидан ушлаб қолиш ноқонуний деб топилади, ноқонуний ушлаб қолинган сумма эса ходимнинг ёки иш ҳақи тўланишини назорат қилувчи органларнинг талабига кўрақайтарилиши шарт.

Касаба уюшмаси ёки иш берувчининг қайси бири ходимнинг унинг иш ҳақидан касаба уюшмаси бадалини ушлаб қолмасликка розилигини олиши шарт?

Шубҳасиз, иш берувчи, чунки бу ҳолатдаҳам умумий қоида амал қилади, айнан эса - ходимнинг розилигини унинг иш ҳақидан ушлаб қолишни ким амалга оширса, ўша олиши шарт.

Баъзи корхоналарда ходимларнинг коммунал тўловлар бўйича қарздорликлари иш ҳақидан ушлаб қолинади. Бу тўғрими?

Иш берувчининг бу харакатлари нотўғри ҳисобланади, чунки МКнинг 164-моддасида бундай ушлаб қолиниш кўзда тутилмаган. Бу каби иш ҳақидан ушлаб қолиш, юқорида таъкидлаганимиздек, фақат суд қарори асосида амалга оширилади.

Баъзида коммунал тўловлар бўйича қарздорликни норматив ҳужжатда белгиланган деб таъкидлаб, иш ҳақидан ушлаб қолиш ҳолатлари учрайди.

Шуни таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон РеспубликасиАдлия вазирлигида2001 йил 15 майда 1031-сонбилан рўйхатга олинган“Ташкилотлар ва муассасалар томониданўз ходимларидан коммунал хизматлар учун ҳақни иш ҳақидан ушлаб қолиш кўринишида қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги Низомга асосан корхона ўз ходимларидан коммунал хизматлар учун тўловни белгиланган тартибда иш ҳақидан ушланма кўринишида қабул қилиб, кейин ходимларнинг ёзма аризаси асосида коммунал хизматлар кўрсатадиган корхоналар ва ташкилотлар ҳисобварағига ушбу маблағларни ўтказади.

Коммунал хизматлар учун меҳнат ҳақидан ушланма тўғрисидаги аризада ходимўз шахсий ҳисобварағи, коммунал хизматлар қиймати ва тури, коммунал ташкилот реквизитлари ва ушланма амалга оширилиши зарур бўлган даврни кўрсатиши керак.

Ушбу норматив ҳужжатдан келиб чиқиб, коммунал тўловлар фақат ходимнинг уларни тўлашни сўраб ёзилган аризасига асосан амалга оширилар экан.

Шунингдек лотереялар ва газеталарга обуна учун ҳам меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш мумкин эмас.

184-§. Меҳнатҳақидан ушлаб қолишдаги чеклов

Меҳнатҳақини ҳар гал тўлашвақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлганмеҳнатҳақининг элликфоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Агар 50 фоизни ташкил этувчи сумма қарзнинг умумий миқдорини қопламаса-

чи?

Бу ҳолатдакўрсатилган чекловдан ортиқбўлган суммани иш берувчи қарз тўлиқ қоплангунга қадар кейинги ойларга тақсимлаб чиқиши, бунда қонунҳужжатларида белгиланган ушлаб қолиш навбатига риоя қилиши шарт.

2.4. Меҳнат интизоми

2.4.1. Умумий қоидалар

185-§. Меҳнат интизоми тушунчаси ҳуқуқий категория нуқтаи назаридан икки томонлама хусусиятга эга.

Бир томондан, бу тушунчанимеҳнат шартномаси тарафларининг биргаликдаги меҳнат фаолиятини тартибга солиш бўйича муштарак мажбуриятлари сифатида тушунмоқ керак.

Хусусан:

иш берувчи ваколат берган мансабдор шахслар- ходимларга меҳнат вазифаларини самарали бажаришлари учун керакли меҳнат шароитларини яратиб беришлари;

ходимлар эса - корхонада меҳнатҳақидаги қонунҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат муносабатлари жараёнида ўзини тутиш қоидаларига огишмай риоя қилишлари шарт.

Бошқа томондан (тор маънода) меҳнат интизоми деганда ходимларнинг хатти-ҳаракатларини тартибга солувчи қоидалар мажмуи тушунилади.

Нима учун фақат ходимларнинг, ахир бу иш берувчиларга ҳам тааллуқли эмасми?

Ўзини тутиш қоидаларига риоя қилиш барча ходимларга тааллуқли дейилар экан, улар каторида корхонанинг мансабдор шахслари, жумладан, раҳбарлари ҳам назарда тутилади. Негаки, улар ҳам ходим ҳисобланади. Ходимларнинг ҳар бири учун эса ўзига хос қоидалар ўрнатилган.

186-§.Меҳнат муносабатлари жараёнида ўзини тутиш қоидалари анча кенг тушунча бўлиб, меҳнат шартномаси тузган ходимнинг ўзини қандай тутиши кераклиги ва мумкинлиги ҳақидаги талабларни ўз ичига олади. Ўша талаблар доирасида у ҳаракатқилишга, талаб қилишга, қулайликлардан фойдаланишга, шунингдек, меҳнат жараёни бошқа иштирокчиларнинг ҳуқуқларига риоя қилишга ҳақли ёки мажбурдир. Бошқача айтганда, у ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини (меҳнат вазифалари нималардан иборатлиги ҳақида 20-§ га қаранг) лозим даражада бажариши шарт. Шу билан бирга Меҳнат кодексида ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари билан олдиндан таништирилиши шартлигини назарда тутувчи жуда муҳимҳуқуқийкафолат мустаҳкамланган. Бундан шундай маъно келиб чиқадики, ходим та- ништирилмаган мажбуриятлар меҳнат шартномасида шартлашилмаган деб ҳисобланади, демак иш берувчи уларнинг бажарилишини талаб қилишга ҳақли эмас.

Наҳотки, меҳнат шартномасида ходимнинг барча мажбуриятлари ҳақида шартлашиб олиш мумкин бўлса?

Табиийки, бундай мажбуриятлар жуда кўплиги туфайли уларнинг қандайдираниқрўйхатини тузиш ва меҳнат шартномасига киритишнинг ҳеч иложи йўқ. Айнан шунинг учун меҳнат шартномасида тарафлар, биринчи навбатда,

ходимнинг муайян меҳнат вазифаси бўйича иши билан боғлиқ мажбуриятлари ҳақида шартлашиб оладилар. Уларнинг аниқ мазмуни бевосита меҳнат шартномасида ёки алоҳида лавозим йурикномасида (бажариладиган ишларнинг хусусиятлари) кўрсатилиши мумкин, уларнинг мазмуни билан ходим биринчи галда таништирилиши шарт.

Бундан ташқаримеҳнат шартномасида тарафлар бошқа мажбуриятларни, жумладан, қонунҳужжатлари ва ушбу корхонанинг локал ҳужжатларида белгиланган мажбуриятларни ҳам бажариш зарурлиги тўғрисида келишиб олишлари керак (49-§ га илова қилинганмеҳнат шартномаси вариантининг 2.10-бандига қаранг). Аммо ходим аввало корхонада амалда бўлган барча локал ҳужжатлар, биринчи галда Ички меҳнат тартиби қоидалари, жамоа шартномаси ҳамда ходимларнинг меҳнат вазифалари, жумладан, қонунҳужжатларида кўрсатилган мажбуриятлари белгиланган бошқа барча ҳужжатларнинг мазмуни билан таништирилиши лозим.

Меҳнатмажбуриятлари доирасини белгилашда шуни билиш зарурки, ходимнинг локал ҳужжатларга киритилган ва меҳнатшартномасида шартлашилган мажбуриятлари унинг аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунҳужжатларида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштириши мумкин эмас, шунингдек, уларнинг ҳар бири билан ходим албатта таништирилиши керак.

187-§. МКнинг 179-моддасига мувофиқ, меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари ҳамда ўзмеҳнат вазифаларини лозим даражада бажармайдиган ходимларга нисбатан интизомий таъсир чораларини қўллаш орқали таъминланади.

Меҳнатни рағбатлантириш вариантлари, мукофот турлари ва уларни қўллаш тартиби ҳар бир корхонада ходимларнинг вакиллик органлари билан келишган ҳолда шартномавий ҳужжатлар билан белгиланади. Бироқ бу шартномавий ҳужжатларни корхонада ўрнатилган меҳнатга ҳақтўлашнинг у ёки бу, жумладан, рағбатлантириш хусусиятига эга бўлган тизими ҳақидаги шартномавий ҳужжатлар билан адаштирмаслик керак (бу жуда муҳим). Улар орқали ўрнатилган иш ҳақи, мукофотлар (жумладан, квартал, йил якунларига кўра), қўшимчалар, устамалар, уларни тўлаш ёки улардан маҳрум этиш тартиби ходим бажарган иш учун назарда тутилади ва мукофот ёки жарима турларига алокаси йўқ.

Гап ишдаги муваффақияти ва узоқ йиллик хизмати учун ходимларни мукофотлаш турлари ҳамда уларни қўллаш тартиби ҳақида кетаяпти. Бундайлар сирасига кўпинча миннатдорчилик эълон қилиш, фахрий ёрлиқ, қимматбаҳо совға, пул мукофоти билан тақдирлаш, эҳтиром китоби ёки тахтасига киритиш, фахрий унвонлар бериш ва ҳ.к. лар киради. Давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун ходимлар давлат мукофотларига тавсия қилиниши мумкин.

Бу йўналишда корхоналарга буткул ижодий эркинлик берган Меҳнат кодекси фақат биргина чекловни назарда тутади, унга кўраинтизомий жазо амал килаётган муддат мобайнида (190-§ га қаранг) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралариқўлланилмайди.

2.4.2. Интизомий жазо турлари ва уларни қўллаш тартиби

188-§. Корхоналарда интизомий жазоларнинг қўлланишига келсак, ушбу

масала бевосита Меҳнат кодекси билан аниқ ва равшан тартибга солинади, шу тариқа ходимлар асоссиз равишда интизомий жавобгарликка тортилмаслиги ҳуқуқий жиҳатдан кафолатланади.

МКнинг 181-моддасида меҳнатинтизомибузганлиги учун ходимга нисбатан қўлланиши мумкин бўлган интизомий жазо чораларининг аниқрўйхати белгиланган бўлиб, улар қуйидагилардан иборат:

1) ҳайфсан;
2) ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизигача бўлганмиқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан ортиқбўлмаганмиқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин;
3) МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3 ва 4-бандларида назарда тутилган асосларга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилиш.

Ходимга "қатъий ҳайфсан" эълон қилиш мумкинми?

Йўқ, мумкин эмас, чунки МКнинг 181-моддасида кўрсатилмаган интизомий жазо чораларини қўллаш тақиқланади. Ўз-ўзидан юқорида санаб ўтилганлардан ташқари «қатъий ҳайфсан», «огоҳлантириш», «қатъий огоҳлантириш» сингари жазо чоралари ҳечқандайҳуқуқийоқибатни келтириб чиқармайди, шундай буйруқмавжуд бўлгантақдирдаҳам ходим интизомий жазога тортилмаган ҳисобланади.

189-§. МКнинг 182-моддасида интизомий жазоларни қўллашнинг аниқ тартиби белгиланган бўлиб, у қуйидаги талабларни назарда тутади.

1. Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини фақат ушбу ходимни ишга қабулқилишҳуқуқиберилган мансабдор шахс (ёки орган) қўллаши мумкин.

2. Интизомий жазо қўлланишидан аввал ходимдан йўлқўйилган ножўя хатти-ҳаракат ҳақида ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилинишилозим.

Агар ходим тушунтириш хати ёзиб беришдан бош тортса-чи?

Бу уни жавобгарликдан озод қилмайди, яъни жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди. Иш берувчининг зиммасига бундай тушунтириш хатини олиш мажбуриятини юклаш билан қонун биргина мақсадни - ходимга ўзини ҳимояқилишҳуқуқидан фойдаланиш имкониятини беришни кўзлайди. Яъни ходимга қандайҳолатда ва канақа сабабларга кўра ушбу ножўя хатти-ҳаракатини содир этганини тушунтириб бериш имконияти берилади, негаки интизомий жазо қўллашдафақатножўя хатти-ҳаракатни оғирлиги эмас, балки уни содир этиш сабабларининг барчаси ҳисобга олиниши керак. Агар ходимга бундай имконият берилмаса бу келиб чиқадиган барча оқибатлари билан биргаликда унинг ҳуқуқларини бузиш деб таснифланади. Айнан шунинг учун амалиётда ходим тушунтириш хати ёзиб беришдан бош тортган ҳолатларда гувоҳлар иштирокида далолатнома тузилади.

Тушунтириш хати ёзиб беришни талаб қилишгаким ҳақли ва у кимнинг номига ёзилади?

Тушунтириш хати ёзиб беришни талаб қилишга иш берувчи томонидан шундай ҳуқуқ берилган хар қандай мансабдор шахс (ходимнинг бевосита бошлиғи, кадрлар бўлими ходимлари ва бошқалар) ҳақлидирлар, лекин у ҳар доим интизомий жазо чорасини қўллаш ҳуқуқиберилган мансабдор шахс номига ёзилади.

3. Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин (МК 182-моддасининг тўртинчи қисми).

Демак, ходимга биргина қилмиши учун ҳамҳайфсан бериб, ҳам жарима солиб ёки,

масалан, у билан тузилганмеҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисмининг 3 ёки 4- бандлари бўйича бекор қилиб бўлмайди.

Ҳар йилги тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаганлиги учун ходимга интизомий жазо берилган дейлик. Аммо у шундан сўнг ҳам кўрикдан ўтишдан бош тортаяпти. Бундан чиқди у буйин товлашда давом этганлиги учун жазоланмас экан-да?

Амалиётда бундай ножўя хатти-ҳаракат давомли қилмиш деб аталади. Ходимга интизомий жазо берилгани ва у бу хақдаги буйруқ билан танишганлигини имзо қўйиб тасдиқлаганидан кейин уни жазолаш жараёни тугайди. Шундан сўнг ходим янги қилмиш содир этадими ёки аввалгисини содир этишда давом этадими — аҳамияти йўқ, унинг ҳуқуққа зид хатти-ҳаракати ҳар қандайҳолатдаҳам янги қилмиш ҳисобланади, бунинг учун у яна интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин. Бунинг устига, билиб қўйиш керакки, бундай хатти-ҳаракатни иш берувчи ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини мунтазам равишда бўзиши деб таснифлаши мумкин, бу эса унга ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини қонуний асосга кўра МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 3-банди бўйича бекор қилишҳуқуқини беради (195-§ га қаранг).

Битта ножўя хатти-ҳаракат учун ходимга ҳам жарима солиб, ҳам мукофотдан маҳрум этиш мумкинми?

Юқорида тушунтириб ўтганимиздек, ходимни мукофотдан маҳрум қилиш интизомий жазо ҳисобланмайди, балки меҳнат интизомини бузувчиларга нисбатан қўлланадиган қўшимча таъсир чораларидан биридир. Шунинг учун саволда кўрсатилган вариант бўлиши мумкин, фақат бир шарт билан, яъни корхона (ташкилотларининг) меҳнатга ҳақ тўлаштўғрисидаги низомда (ёки шунга ўхшаш ички норматив ҳужжатларда) мукофот тўланаётган давр мобайнида интизомий жазога тортилган ходимларни мукофотдан маҳрум қилиш ёки унинг миқдорини камайтириш кўзда тутилганбўлиши зарур.

Бундан интизомий жазоларни меҳнат интизомини бузувчиларни интизомий жавобгарликка тортиш билан бир вақтда қўллаш мумкин бўлганқўшимча таъсир чоралари билан адаштириб қўймаслик керак деган хулоса келиб чикади.

Яна қандайқўшимча таъсир чоралари интизомий жазоларни қўллашга тўсиқ бўлолмайди?

Агар ходимнинг ножўя хатти-ҳаракати натижасида иш берувчининг мол-мулкига зиён етказилган бўлса, ушбу зарарни ундириш (яъни, ушбу ходимни моддий жавобгарликка тортиш) ҳам унга интизомий жазо беришга тўсқинлик қилмайди.

Ходимга нисбатан маъмурий жазонинг қўлланиши ҳам интизомий жазо беришга тўсиқ бўлолмайди. Масалан, йўлҳаракати қоидаларини бузганлиги учун жамоат транспорти ҳайдовчисига йўлҳаракати хавфсизлиги инспектори солган жарима; меҳнаттўғрисидагиқонунҳужжатларини бузганлиги учун мансабдор шахсга меҳнатҳуқуқиинспектори солган жарима ёки меҳнатни муҳофазақилишқоидаларини бузганлиги учун меҳнат техник инспектори солган жарима ва бошқалар.

Ходимнинг ножўя хатти-ҳаракати учун жиноят иши қўзғатилган бўлса, уни интизомий жавобгарликка тортиш мумкинми?

Меҳнат мажбуриятларини бузган ходимга нисбатан жиноят иши кўзгатилганда иш берувчи унинг тугашини кутмасликка ҳақлидир, негаки у ҳам таъсир чораларини қўллашга, жумладан, тегишли асос бор бўлса, у билан тузилганмеҳнат шартномасини

бекор қилишга тўсик бўлмайди.

Масалан, навбатчи механик йўриқномани бузиб линияга носоз машинани чиқарди. Натижада шахснингўлимига олиб келган авария содир бўлди. Механикка нисбатан жиноят иши қўзғатилди. Ушбу вазиятда иш берувчи тергов натижаларини кутмасдан туриб механикни интизомий ва моддий жавобгарликка тортишга ҳақли, чунки унинг бузуқ машинани йўлга чиқарганлиги айби тергов натижасисиз ҳам очиқ-ойдин кўриниб турибди.

Юз берган ходисада ходимнинг айби фақатгина тергов, суриштирув ва суд натижаси билан тасдиқланиши мумкин бўлганҳолатлардагина иш юритиш тугатилишини кутиб туриш зарур.

4. Интизомий жазо ножўя хатти-ҳаракатаниқланган кундан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлганвақтини ҳисобга олмасдан, ўзоғи билан бир ой ичида қўлланиши мумкин. Билиб қўйиш керакки, ходимнинг бошқа сабаблар (прогул, хизмат сафари, жамоат вазифаларини бажариши ва бошқалар)га кўра ишда бўлмаслиги мазкур муддатни тўхтатиб қўймайди.

Масалан, ходим 15 майда ножўя хатти-ҳаракатни содир этган, бу ҳақда эса 15 июндагина маълум бўлган. Бу ҳолатда унга интизомий жазони 14 июлгача бериш мумкин. Ходим (15 июндан бошлаб) вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки таътилга чиққанлиги туфайли ишда бўлмаганда бир ойлик муддат у ишда бўлмаган даврга мутаносиб равишда узайтирилади.

Демак, ходим касал ёки таътилда бўлган вақтда уни интизомий жавобгарликка тортиш мумкин эмас экан-да?

МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 3 ва 4-бандларида кўрсатилган асослар бўйича жазо тариқасида ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилишни ҳисобга олмаганда бу борада қонунда тўғридан-тўғри тақиқ кўзда тутилмаган (251-§ га қаранг). Ва бунинг устига суд амалиётида ушбу даврда ходимга берилган бошқа турдаги жазолар ҳамкўпинча ноқонуний деб топилади, чунки ходим ушбу важга кўра содир этган қилмишининг сабабларини тушунтириб бериш, жазо бериш ҳақидаги буйруқ билан ўзвақтида танишиш, унинг устидан шикоят қилиш имкониятига эга бўлмайди ва ҳ.к. Айнан ушбу ҳолатларҳисобга олиниб, қонунда ходим касал ёки таътилда бўлганвақтда бир ойлик муддатни узайтириш назарда тутилган.

Бир ойлик муддат ўзоғи билан қанча узайтирилиши мумкин?

Умумий қоидага кўра ходимга ножўя хатти-ҳаракат содир этганлиги учун олти ойдан кейин интизомий жазо бериб бўлмайди. Фақат молия-хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш ёки текшириш натижасига кўра бу муддат ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб икки йилгача узайтирилиши мумкин. Жиноят иши бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Ножўя хатти-ҳаракатаниқланган кундан бошлаб иш берувчи ходимни интизомий жавобгарликка тортишга ҳақли бўлган бир ойлик муддат қандайҳисобланади?

Суд амалиётида ножўя хатти-ҳаракатаниқланган кун деб бу ҳақда интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга мансабдор шахсга маълум бўлган ёки маълум бўлиши шарт бўлган кунни ҳисоблаш қабул қилинган.

Демак, масалан, техник назорат бўлими назоратчисининг айби билан яроқсиз маҳсулот чиқарилган, корхона раҳбарига эса бу ҳақда икки ойдан сўнг буюртмачининг эътирози туфайли маълум бўлган. Ушбу ҳолатда буюртмачининг эътирози келиб туш-

ган кун назоратчи йўлқўйган ножўя хатти-ҳаракатаниқланган кун деб ҳисобланади, чунки ножўя хатти-ҳаракатҳақидараҳбар айнан шу куни хабар топтан.

Бир ойлик муддат бошқача ҳисобланиши ҳам мумкин, бунда ходим йўлқўйган ножўя хатти-ҳаракатҳақида аввал корхона раҳбарига эмас, масалан, ушбу ходимнинг бевосита бошлиғига маълум бўлади. Мазкур ҳолатда ходимнинг бевосита бошлиғи интизомий жазо бериш ҳуқуқигаэга бўлмаса ҳам, у қилмишдан хабар топтан кун ножўя хатти-ҳаракатаниқланган кун деб ҳисобланади. Бу шу билан изоҳланадики, ўзининг тўғридан-тўғри вазифасига кўра у белгиланган муддатдан кечиктирмасдан корхона раҳбарига хабар бериши шарт эди.

Қайси кун ўтказилган текшириш жараёнида маълум бўлган ножўя хатти-ҳаракат аниқланган кун деб ҳисобланади?

Ушбу саволнинг жавоби корхонада қандай текшириш ўтказилганига боғлиқ.

Масалан, текшириш махсус ваколатли органлар (ҳуқуқий, техник ёки солиқ инспекцияси, прокуратура ва бошқалар) томонидан ўтказилган бўлса ушбу органлар текшириш натижаларини иш берувчига етказган кунни ножўя хатти-ҳаракатаниқланган кун деб ҳисоблаш лозим.

Ножўя хатти-ҳаракат корхона раҳбари тайинлаган комиссия томонидан аниқланган тақдирда муддат бу хақда раҳбар качон хабардор қилинишидан қатъи назар, комиссия ножўя хатти-харакатни аниқлаган кундан бошлаб ҳисобланади.

190-§. Интизомий жазонинг амал қилишмуддати у қўлланганкундан бошлаб бир йил мобайнида сақланиб қолади. Ушбу муддат тугаши билан ходим интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади (МКнинг 183-моддаси). Ушбу ҳолатда бу хақда қандайдир буйруқ (фармойиш) чиқариш талаб этилмайди.

Шу билан бирга интизомий жазо берган мансабдор шахс уни бир йил ўтмасдан туриб ўз ташаббусига кўра ёки бевосита бошлиғининг, меҳнат жамоасининг, ходимнинг ўзининг илтимоси бўйичаўз буйруги (фармойиши) билан олиб ташлашга ҳақлидир.

Ходимга берилган интизомий жазо амал қилиб турган даврда унинг учун қандайҳуқуқий оқибатлар келиб чиқиши мумкин?

Бир катор ҳуқуқийоқибатлар бевосита Меҳнат кодексида кўзда тутилган.

Хусусан, интизомий жазо амал қилиб турган даврда: биринчидан, ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди (МКнинг 180-моддаси тўртинчи қисми);

иккинчидан, агар интизомий жазо амал қилиб турган даврда ходим бошқа ножўя хатти-ҳаракат содир этса, унинг бу ҳаракатлари «меҳнат интизомини мунтазам равишда бузиш» деб таснифланади. Бу ҳолатда такрорий ножўя хатти-ҳаракат учун қонунҳужжатларига кўра ушбу ходимга нисбатан янада қатъийрок, интизомий жазо (масалан, у билан тузилганмеҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3-бандига асосан бекор қилиш, 195-§ га қаранг) қўлланиши мумкин.

Бундан ташқари, ҳуқуқийоқибатлар корхоналарнинг локал ҳужжатларида ҳам назарда тутилиши мумкин. Бир йил мобайнида такроран ножўя хатти-ҳаракат содир этган ходимнинг қилмиши меҳнат интизомини мунтазам равишда бўзиш деб таснифланишини ҳисобга олиб, бундай ходимлар учун Ички меҳнат тартиби қоидаларидаўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизигача миқдорда жарима кўзда тутилиши мумкин (188-§ га қаранг). Меҳнатга ҳақтўлаштўғрисидаги низомда

интизомий жазо амал қилиб турган даврда ножўя хатти-ҳаракат содир этувчи ходимларни мукофот, устама ва қўшимча тўловлардан тўлиқмаҳрумқилиш ёки уларнинг миқдорини камайтириш ва бошқаҳуқуқийоқибатлар назарда тутилиши мумкин.

191-§. Интизомий жазо берилганлиги тўғрисидаги буйруқ ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олиниши шарт.

Дейлик, ходим ўзига берилаётган жазодан норози бўлса, буйруқ билан танишишдан бош тортиши мумкинми?

Албатта мумкин, аммо бу унинг аҳволини енгиллаштирмайди, фақат мураккаблаштириши мумкин. Агар ходим жазони асоссиз ёки жудаям оғир деб ҳисобласа, ушбу буйруқ билан танишиб, имзосини қўйиш билан бирга унинг нусхасини беришларини талаб қилиши лозим. Бу билан у кейинчалик (масалан, унинг устидан арз қилганида) маъмурият томонидан фактлар бузиб кўрсатилишининг олдини олади. Таъкидлаш жоизки, амалиётда бундай ҳоллар кўп учрайди.

192-§. Ножўя хатти-ҳаракат содир этган ходимларга нисбатан интизомий жазоларни қўллаш иш берувчининг алоҳидаҳуқуқиҳисобланади. Бу шуни билдирадики, жазолаш ҳуқуқига эга мансабдор шахсқандай жавобгарликка тортишнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақидаўзи қарорқабулқилади, айб даражаси ва жавобгарлик чорасини шахсан ўзи белгилайди. Алоҳида тоифадаги ходимларни интизомий жазога тортишдагина умумий қоидалардан четга чиқилади.

Қандай тоифадаги ходимлар ҳақида гап кетаяпти ва қонун ҳужжатларида улар учун қандай истиснолар кўзда тутилган?

Ушбу тоифага мазкур корхона ходимларининг вакиллик органига аъзо этиб сайланган ходимлар киради. Умумий қоидадан фарқли равишда уларга интизомий жазо беришдан олдин иш берувчи бунинг учун маҳаллий меҳнат органининг розилигини олиши шарт. Иш берувчи ўз ташаббусига кўра улар билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилмокчи бўлса, ушбу ходимларнинг сайлов ваколати тугаганидан кейин ҳам икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органининг розилигини олишга мажбурдир (250-§ га қаранг).

Ножўя хатти-ҳаракат содир этганлиги учун 18 ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилишда ҳам иш берувчи маҳаллий меҳнат органининг розилигини олиши шарт (МКнинг 246-моддаси).

Умумий қоидадан истисно, шунингдек, ҳомиладор аёлларга ҳамда уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга ҳамтатбиқ этилади. Уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 3 ёки 4-бандлари бўйичамеҳнат шартномасини бекор қилиш тарзида интизомий жазо берилиши қонунҳужжатларида буткул тақиқланган (188-§ га қаранг).

Демак, меҳнат шартномасини интизомий жазо тариқасида бекор қилиш учун маҳаллий меҳнат органидан ташқари касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олиш талаб қилинмас экан-да?

Талаб қилинади, фақат бундай розиликни олиш зарурлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилганбўлса (257-§ га қаранг).

193-§. Иш берувчининг алоҳидаҳуқуқлари ҳақида хабардор бўлар экан, китобхонларда у ходимни меҳнат вазифаларини бажармаган ҳар қандайҳолатдаҳам интизомий жавобгарликка тортиш ҳуқуқига эга экан-да, деган фикр уйғонмаслиги

керак. Билиб куйиш зарурки, ходимнинг қонунга зид айбли хатти-ҳаракати натижасидагина меҳнат вазифаси бажарилмаган тақдирда унга интизомий жазо бериш мумкин. Бунда ходимнинг ғайриқонуний қилмиши ҳаракат (масалан, ишга кеч қолиш, иш вақтида спиртли ичимликларни ичиш, хизмат вазифасини суистеъмол қилиш ва ҳ.к.) ва ҳаракатсизлик (масалан, раҳбарнинг қонуний топшириғини бажармаслик, меҳнатни муҳофазақилишқоидаларига риоя қилмаслик ва ҳ.к.) кўринишида намоён бўлиши мумкин.

Демак, ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини бажармаслиги унинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ бўлмаслиги мумкин экан-да?

Мумкин, ҳатто жуда кўп холларда шундай бўлади. Дейлик, ходим узрли сабабларга кўраўзининг меҳнат вазифаларини бажармайди. Бир қаторузрли сабаблар бевосита қонунҳужжатларида кўзда тутилади. Улардан бири, масалан, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги ёки ўзҳаёти ё соғлиғига таҳдид солувчи ишни бажаришдан бош тортиши (МКнинг 219-моддаси) ҳисобланади.

Қонунҳужжатларида узрли деб топилган алоҳида сабаб - ходим у ёки бу ишни бажаришни мақсадқилиб хар қанча тиришмасин малакасининг етарли эмаслиги ёки соғлиғи ҳолатигакўра бажара олмаслигидир.

Агар бу ҳолатда ходим айбдор ҳисобланмаса унинг хатти-ҳаракати қандай баҳоланади ва бундай малакасиз ходимларга нисбатан қандай чоралар кўриш мумкин?

Ходимнинг малакаси етарли эмаслиги ёки соғлиғи ҳолатигакўра у ёки бу ишни бажаришга ноқобиллиги унинг айби эмас, балки бахтсизлигидир. Шу боис уни бунинг учун интизомий жавобгарликка тортиш ғайриқонуний деб ҳисобланади. Бундай ходимларга кам малака талаб қиладиган иш (агар корхонада шундай иш бўлса) таклиф этилиши керак, мабодо бундай иш бўлмаса ёки у бу ишга ўтишдан бош тортса, қонунҳужжатлари у билан тузилганмеҳнат шартномасини Меҳнат кодексида назарда тутилганалоҳида асосларга кўра бекор қилишга йўл кўяди (276-281-§ ларда батафсилроқ маълумот берилган).

Ходимнинг тушунтириш хатида баён этилган ҳолатларни ҳисобга олиб меҳнат вазифаларининг бажарилмаслиги сабабини иш берувчининг ўзи ҳам, шунингдек, мазкур меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган ҳамузрли деб топиши мумкин.

Хусусан, иш берувчининг меҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек, меҳнат шартномасида назарда тутилган шарт-шароитни яратиб бермаганлиги туфайли ходимнинг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги меҳнатинтизомини бузиш деб баҳоланиши мумкин эмас, у уларнинг бажарилиши учун етарли шарт-шароит яратиб бериши шарт. Масалан, иш берувчи транспорт билан таъминламаганлиги туфайли экспедитор юкни етказиб бериш вазифасини бажармади; ходимларни ҳар куни ишга ташийдиган хизмат транспорти келмаганлиги боис ходим ишга кечикди ва ҳ.к.

Амалиётда меҳнат низоларини кўрувчи орган фақатгина ходим меҳнат вазифалари билан етарлича таништиридмаганлиги сабабли уларни бажармаганлиги учун уни жазолаш ҳақида чиқарилган буйруқларни бекор қилган ҳоллар жуда кўп.

Ходимнинг иш берувчининг меҳнат шартномасида кўрсатилмаган ишни бажариш ҳақидаги талабини бажармаслиги узрли сабаб деб ҳисобланадими?

Ҳа, бу сабаб ҳамузрли ҳисобланади. МКнинг 177-моддасига биноан иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни,

қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Бундан келиб чиқадики, иш берувчи ходимни меҳнат шартномасида кўрсатилган ишларни бажаришга, масалан, пахта теримига мажбуран жўнатишга ҳақли эмас экан-да?

Мажбурий равишда жўнатишга ҳақли эмас, корхоналарнинг раҳбарлари ҳам буни яхши билишади. Бирок, бундай ҳолатларда ходимлар ўзҳақ-ҳуқуқларини яхши билмаслигидан фойдаланиб, иш берувчилар гарчи ходимлар шикоят қилишса, ўзларининг ҳаракатлари бутун оқибатлари билан бирга ноқонуний деб топилишини билсалар-да, улар кўпинча жазолаш, мукофотдан маҳрум қилиш ва ҳаттомеҳнат шартномасини бекор қилиш билан таҳдид қилиб, дўқ-пўписа билан мақсадга эришишади.

Амалда бундай турдаги ишларга ходимларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни қилиши сифатида қараш керак. Агар ходим уларда ўз ихтиёри билан иштирок этишга рози бўлса, иш берувчи унга МКнинг 167-моддасида кўрсатилган кафолатларни (иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақини сақлаш) таъминлаши шарт. Бунинг устига ўзининг розилигига қарамай, ходим у айнан иш берувчининг топшириги бўйича жамият манфаатларига доир ишларни бажаришга жўнатилганлиги ҳақидабуйруқчиқаришини қатъий талаб қилиши зарур. Фақат ушбу ҳолатдагина ходимга ушбу ҳаракатларни бажариш билан боғлиқ барча харажатларининг (иш бажариладиган жойга етиб бориш, кийим-кечак, пойабзал ва ҳ.к. ларнинг эскириши) қопланиши, шунингдек, иш берувчининг мазкур топшириғини бажараётганда соғлиғига етказилган зарарнинг қопланиши кафолатланади.

Иш берувчининг топшириғи ноқонуний деб тан олинган барча ҳолатларда ходимнинг иш берувчининг топширигини бажармаслиги сабаби узрли деб ҳисобланади.

Иш берувчининг яна қандай тонширикlари ноқонуний деб топилиши мумкин?

Суд амалиётининг кўрсатишича, иш берувчининг ходимдан меҳнатҳақидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибни бузганҳолда у ёки бу ҳаракатни бажаришни талаб қилувчи барча топшириқлари ноқонуний деб тан олинади.

Масалан, ходимни иш вақтидан ташқари ишлашга мажбур этувчи топшириқ, негаки, ходимни бундай ишларга жалб этишга фақатўзининг розилиги билангина йўлқўйилади (МК 124-моддасининг иккинчи қисми). Айнан шу сабабга кўра иш берувчининг ходимни унинг розилигисиз таътилдан чақириб олиш (МКнинг 147-моддаси) ва бошқа хатти-ҳаракатларни амалга ошириш ҳақидаги буйруғи ҳам ноқонунийҳисобланади.

Агар ходимни ишлаб чиқариш зарурияти туфайли бошқа ишга ўтказиш ёки дам олиш (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этиш тартиби мазкур корхонанинг жамоа шартномасида тартибга солинмаган бўлса, ходимнинг иш берувчининг бу хақдаги буйруқларини бажаришдан бош тортиши тўлиққонуний деб ҳисобланади (88, 114-§ ларга қаранг).

Агар ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса, ҳар қандайҳолатдаҳам унинг бошқа (жумладан, вақтинчалик) ишга ўтишдан бош тортиши меҳнат интизомини бузиш

сифатида таснифланиши мумкин эмас.

Иш берувчининг барча ноқонунийбуйруқларини бирма-бир санаб чиқишнинг албатта иложи йўқ. Айнан шунинг учун китобда қандайҳолатларда иш берувчи ходимнинг розилигини олиши шартлиги, у ёки бу ҳаракатларни бажаришга қонунҳужжатлари қай тартибда йўлқўйиши иложи борича батафсилроқ тушунтирилади. Бу ҳақда билиб ва келтирилган мисолларга таяниб ходим мустакил равишда иш берувчининг қандайбуйруқлари ноқонуний деб тан олинишини аниқласа бўлади.

Ходимнинг эхтиётсизлик оқибатида меҳнат интизомини бузиши узрли сабаб ҳисобланадими, умуман, қандайҳолларда ходим меҳнат интизомини бузган деб топилади ва унга қандай интизомий таъсир чоралари қулланиши керак?

Ходимларга интизомий жазо бериш масаласи кўриб чиқилаётганда унинг меҳнат интизомини қасддан ё эҳтиётсизлик оқибатида бузганлиги хеч қандай аҳамиятга эга бўлмайди, шу боис ходим ножўя ҳаракатни эхтиётсизлик туфайли содир этганини рўкач қилиб жазонинг бекор қилинишини талаб этишга ҳақли эмас. Шу билан бирга, қилмишнинг эхтиётсизлик оқибатида содир этилганлиги интизомий жазоларни қўллашда ҳисобга олиниши зарур бўлганҳолатлардан бири сифатида (содир этилган қилмишнинг оғирлиги, унинг қандайҳолатда содир этилганлиги, ходимнинг аввалги хулқ-атвори, меҳнатга муносабати ва бошқалар) жавобгарлик чорасини танлашда эътиборга олиниши мумкин.

2.4.3. Интизомий жазо тариқасида меҳнат шартномасини бекор қилиш

194-§. Меҳнат кодексида иш берувчи ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини интизомий жазо тариқасида бекор қилишга ҳақлибўлган иккита асос мустахкамланган:

ходим ўзмеҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун (МК100-моддасининг иккинчи қисми 3-банди);

ходим ўзмеҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-банди).

Ушбу асосларга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилишда қонун иш берувчининг зиммасига нафақат интизомий жазо бериш тартибига (бу хақда аввалги параграфларда тушунча берилди), балки меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда қонунҳужжатларида назарда тутилган барча талабларга риоя этиш мажбуриятини юклайди.

Яна қандай талаблар ҳақида гап кетаяпти?

Бу талаблар ҳақида батафеилрок «Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш» деб номланадиган 3.2.3-бўлимда тушунтирилади. Шунга қарамай, улардан айримларига тўхталиб ўтамиз.

Масалан, ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида иш берувчи уни камида **уч кун олдин хабардор қилиши ёки бунинг ўрнига унга ушбу муддатга мутаносиб пулли компенсация тўлаши шарт** (252-§ га қаранг).

Бунда у ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ёки у меҳнаттўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврда меҳнат шартномасини бекор қилишга (демак, унга

нисбатан ушбу жазо чорасини қўллашга) ҳақли эмас (МК 100-моддасининг учинчи қисми).

Бундан ташқари, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишнинг жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида белгиланган тартиби иш берувчининг зиммасига ходимлар вакиллик органининг розилигини олиш мажбуриятини юклаган бўлса, у мазкур розиликни олдиндан, ходим билан тузилганмеҳнат шартномаси унинг айбли хатти-ҳаракати учун бекор қилингунга қадар олиши шарт (257-§ га қаранг).

Ҳам у, ҳам бу асосга тааллуқли умумий талаблар билан танишиб чиққач, у ёки бу меҳнат вазифаларини бузган ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини ушбу асосларнинг ҳар бири бўйича алоҳида-алоҳида кўриб чиқамиз.

а) ходим ўзмеҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3-банди)

195-§. Мазкур асос бўйичамеҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги кўп жиҳатдан «меҳнат вазифаларининг мунтазам равишда бузилиши» тушунчасинингқанчалик тўғри тушунилишига боғлиқ.

МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 3-бандига мувофиқ, аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнаттўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга хилоф хатти-ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Бу таърифдан шундай хулоса келиб чиқадики, ходимни ўзмеҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузувчи деб топиш учун унда қайд этилган, жамланганда ушбу тушунчани ташкил этувчи бир қатор ҳолатларни ажратиб кўрсатиш зарур:

биринчидан, ходим аввал интизомга хилоф хатти-ҳаракат содир этган бўлиб, бунинг учун унга у ёки бу таъсир чоралари қўлланган. Масалан, интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд меҳнатҳақидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганбошқа таъсир чоралари қўлланган (пул мукофотидан, персонал устамадан маҳрум қилинган ва ҳ.к.);

иккинчидан, ушбу ходим такроран ўзмеҳнат вазифаларини бузган (яъни, бошқа интизомга хилоф хатти-ҳаракатни содир этган);

учинчидан, таърифдан аён бўлишича, аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун таъсир чоралари қўлланган кундан бошлаб (бунга эътибор бериш зарур) бир йил мобайнида содир этилган интизомга хилоф хатти-ҳаракат такроран содир этилган ножўя хатти-ҳаракатҳисобланади.

Юқорида кўрсатилган барча ҳолатларни биргаликда ҳисобга олиб иш берувчи ушбу ходимни меҳнат интизомини мунтазам равишда бузувчи деб топишга ва ўз навбатида у билан тузилган меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3-бандида назарда тутилган асосга кўра интизомий жазо тариқасида бекор қилишга ҳақлидир.

Бу ходим содир этган, аммо бунинг учун таъсир чоралари қўлланмаган барча ножўя хатти-ҳаракатлар уни «меҳнат вазифаларини мунтазам равишда

бузиш»да айбдор деб топишда эътиборга олинмаслигини билдирадими?

Тўппа-тўғри, агар ходим, дейлик, бир нечта ножўя хатти-ҳаракат содир этса, аммо уларнинг хеч бири учун унга хеч қандай таъсир чораси қўлланмаса, бу ҳолатда унинг хатти-ҳаракати «меҳнат интизомини мунтазам равишда бузиш» тушунчаси доирасига кирмайди.

Бунинг устига суд амалиётида «меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш»да айбдор деб топишда ходимнинг:

қонунда белгиланган тартиб бузилганҳолда таъсир чоралари қўлланган;

юридик кучини йўқотган таъсир чоралари қўлланган (190-§ га қаранг);

меҳнатҳақидаги қонунлар бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилмаган таъсир чоралари (масалан, «қатъий ҳайфсан» эълон қилиш, изза қилиш ва ҳ.к., 188-§ га қаранг) қўлланган ножўя хатти-ҳаракатлари эътиборга олинмайди.

«Меҳнат вазифаларининг мунтазам равишда бузилиши»ни аниқлашда, шунингдек, ходим фақат маъмурий жазога тортилган қилмишлар эътиборга олинмаслиги керак. Масалан, жамоат транспорта ҳайдовчисига йўлҳаракати қоидаларини бузганлиги учун ЙПХ органлари томонидан солинган жарима меҳнат вазифаларининг мунтазам равишда бузилишини аниқлашда эътиборга олиниши мумкин эмас, негаки, мазкур жазо меҳнатҳақидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда эмас, балки Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексда назарда тутилган.

Яна шунга эътибор бериш зарурки, Меҳнат кодексида меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш деб ҳисобланувчи айнан қандай қилмишлар учун меҳнат шартномаси МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 3-бандига асосан бекор қилиниши мумкинлиги аниққўрсатилмаган.

Бундан меҳнат вазифаларининг мунтазам равишда бузилишини аниқлашда қилмишнинг оғирлик даражасиҳеч қандай аҳамиятга эга эмас, деган фикр келиб чиқади. Бироқ, демак иш берувчи арзимас, аммо такроран содир этилган қилмиш учун ҳам ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилишгаҳақли экан-да?

Ҳа, агар қонун ҳужжатларининг яна бир талабини эътиборга олмасак, назарий жиҳатдан айнан сиз айтгандай бўлади, унга кўра иш берувчи таъсир чораларини танлаётганда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлигини ҳисобга олиши шарт (МК 182-моддасининг иккинчи қисми). Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган ушбу талабни ҳисобга олиб интизомий жазо ходим содир этган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига мос келмайди деб топса, ходимни жазолаш ҳақидаги буйруқни бекор қилишга ҳақлидир (МК 184- моддасининг иккинчи қисми).

Айтилганлардан шундай хулоса келиб чиқадики, меҳнатшартномаси нафақат мунтазамлик касб этган, балки ўз оғирлик даражасига қўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тарзидаги интизомий жазога мос келадиган ножўя хатги-ҳаракатлар учунгина МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3-банди бўйича бекор қилиниши мумкин.

196-§. ***МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 3-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруққандай расмийлаштирилади ?***

Ушбу асосга кўрамеҳнатшартномасини бекор қилиш интизомий жазо ҳисобланганидан кейин меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги

бошқабуйруқлардан фарқли равишда мазкур буйруқда нафақат хулоса, балки тавсифловчи қисм ҳам бўлиши шарт. Тавсифловчи қисмда иш берувчи ходим билан тузилганмеҳнатшартномасини бекор қилишга олиб келган ножўя хатти-ҳаракатни ҳам, унинг у ёки бу таъсир чораси қўлланишига сабаб бўлган аввалги ножўя хатти-ҳаракатларини ҳам кўрсатиши керак, яъни унда ходим содир этган ножўя хатти-ҳаракатларнинг мунтазам характерга эгалигини кўрсатувчи барча ҳолатларни баён этиши лозим.

Тушунарли бўлиши учун шундай буйруқнинг намунавий вариантини кўриб чиқамиз:

«Экспедитор И.Б. Хонқулов 10 октябрь куни интизомсизлиги туфайли 5-майдонгақурилиш материалларини ўзвақтида етказиб бермади, бу эса мазкур қурилиш майдони ишчиларининг икки соат бекор туриб қолишига олиб келди. Илгари бўлим бошлитнинг топшириғини узрли сабабсиз бажармаганлиги учун 20__йилдаги - сонли буйруқ билан унга ҳайфсан эыон қилинганлигини эътиборга олиб

БУЮРАМАН:

ўзмеҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 3-бандига биноан И.Б.Ҳонқулов билан тузилганмеҳнат шартномаси 15 декабрда бекор қилинсин.

Асос: 1. Бўлим бошлиғининг билдириш хати;

2. И.Б. Хонцуловнинг тушунтириш хати;

3. И.Б. Хонқуловга ҳайфсан эълон қилиш хоқида 20__ йил ___даги -сонли буйруқ».

б) Ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100- моддасининг иккинчи қисми 4-банди)

197-§. Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишўзмеҳнатвазифаларини мунтазам равишда бузишдаги сингари бу қилмиш фақатходимнинг қонунга зид айбли хатти-ҳаракати натижасида содир этилсагина мумкин бўлади (193-§ га қаранг). Уларнинг фарқи шундаки, учинчи бандда назарда тутилган асос меҳнат вазифалари мунтазам равишда бузилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш имконини беради. Тўртинчи бандга кўра эса меҳнат шартномаси ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини бир марта, аммо қўпол равишда бузганлиги учун бекор қилиниши мумкин.

Канақа қилмишлар қўпол ҳисобланишини қандай билса бўлади? Билишимизча, Меҳнат кодексида бундай қилмишлар рўйхати мавжуд эмас.

Тўппа-тўғри, Меҳнат кодексида бундай рўйхат йўқ, улар илгариги қонунчиликда назарда тутилган (прогул, ишга маст ҳолатда келиш ва бошқалар). Хозирги вақтда МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандида кўрсатилганидек, ҳар бир корхонада уларнинг рўйхати:

ички меҳнат тартиби қоидаларида;

бевосита корхона мулкдори билан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, бош бухгалтер лавозими бўлмагантақдирда эса бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланадиган интизом ҳақидаги низом ва уставларда белгиланиши мумкин.

Нима учун мазкур рўйхат белгиланиши «шарт» эмас, «мумкин»? Демак,

кўрсатилган ҳужжатларда уларни умуман белгиламаслик ҳам мумкин экан-да?

Чунки қонунҳужжатлари фақатгина шундай қўпол равишда бузишлар рўйхатини кўрсатилган тартибда белгилашга йўлқўяди, шарт қилибкўймайди. Агар корхонада қонунберган имкониятдан фойдаланилмаган бўлса,у ҳолда иш берувчи ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини мазкур асос бўйича бекор қилишҳуқуқини йўқотади.

Демак, ходим ишга маст бўлиб келса ҳам иш берувчи у билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қила олмас экан-да?

Ҳа, бунинг учун ҳам, меҳнат интизоми қўпол равишда бузилган бошқаҳар қандайҳолат учун ҳам, агар бундай қилмиш биринчи марта содир этилган бўлса, иш берувчи ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмас. Негаки, бундай асос, юқорида айтилганидск, амалдаги Меҳнат кодексида йўқ. Ички меҳнат тартиби қоидаларидаҳам бу нарса кўзда тутилмаган бўлса, демак, асос мавжуд эмас, усиз эса, маълумки, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонунийҳисобланади (236-§ га қаранг).

198-§. Ички меҳнат тартиби қоидаларида қандай интизом бузилишлари ва қанча миқдорда назарда тутилиши мумкин?

Меҳнат кодекси қўпол деб ҳисобланиши мумкин бўлган интизом бузилишлари сонини ва уларнинг Ички меҳнат тартиби қоидаларига киритилишини чекламайди. Бирок бу иш берувчи ушбу рўйхатга нимани хоҳласа шуни киритиши мумкин дегани эмас. Ҳар бир корхонада бу рўйхатни иш берувчи ходимларнинг вакиллик органи билан келишган ҳолда белгилайди. Бунда МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-банди талабига кўрасодирэтилган ножўяҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда у туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлганоқибатлар, шунингдек. корхона бажарадиган вазифаларнинг хусусиятлари, ходимлар меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва бошқакўплаб ҳолатларҳисобга олиниши керак. Шу боис амалиётда биринчи навбатда ушбу рўйхатга, юқорида таъкидланганидек, илгариги қонунчиликда назарда тутилган барча қилмишлар киритилади (прогул, ишга маст ҳолатда келиш, иш жойидан корхонанинг мол-мулкини ўғирлаш ва бошқалар).

Низо келиб чиқишининг олдини олиш учун ушбу рўйхатга нафақат у ёки бу қилмишни киритиш, балки уларнинг ҳар бирига аниқ таъриф бериш талаб қилинади.

Бу зарурият нима билан изоҳланади?

Бу зарурият шу билан изоҳланадики, илгари ҳар бир қилмиш тушунчаси бевосита қонунҳужжатларида белгиланган эди. Ҳали ҳам кўпчиликнинг эсида бўлса керак, масалан, ходимнинг бутун иш куни мобайнида ишда бўлмаслиги прогул деб ҳисобланар эди. Кейин қонунҳужжатларида бу тушунча ўзгартирилиб, ходимнинг бир иш куни мобайнида уч соатдан ортиқ ишида бўлмаслиги прогул деб ҳисоблана бошланди. Юқорида таъкидланганидек, амалдаги қонунҳужжатларида меҳнат интизомини қўпол равишда бузишлар рўйхати назарда тутилмаганлиги боис уларнинг барча таърифлари ҳам юридик кучини йўқотган. Бундан шундай хулоса келиб чиқадики, энди иш берувчи рўйхатга киритилган ҳар бир меҳнат интизомини қўпол равишда бўзишга ўзининг таърифини бериши ва уларни Ички меҳнат тартиби қоидаларида мустаҳкамлаб қўйиши шарт. Шунинг учун ходим, масалан, бир корхонада бутун иш куни мобайнида ишга келмаслик, бошқасида эса бир иш куни мобайнида уч соатдан ортиқ ишда бўлмаслик прогул деб ҳисобланишидан, учинчисида эса прогулга бутунлай бошқача таъриф берилганидан ҳайрон бўлмаслиги

керак.

199-§.*Мазкур рўйхатга яна қандайқилмишлар киритилиши мумкин?*

Рўйхатга илгари, Меҳнат кодекси кучга киргунига қадар,ўша давр қонунҳужжатларига кўрамеҳнат муносабатларини бекор қилишга асос бўла олмайдиган бошқақилмишлар ҳам киритилиши мумкин. Масалан, кўпгина корхоналарда қилмишнинг қўполлигини ходим содир этган ножўяҳаракат натижасида келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкинбўлган у ёки бу зарарли оқибатларга боғлайдилар. Тушунарли бўлиши учун бир нечта мисолни кўриб чиқамиз.

а) зарарли оқибатни келтириб чиқарган қилмиш.

Биринчи мисол. Рўйхатга меҳнат интизомини бир марта қўпол равишда бузиш сифатида, масалан, «хавфсизлик қоидаларинингбошқа ходимлар ёки қоида бузувчи ходимнинг ўзининг соғлиғига зарар етишига олиб келган бузилиши» киритилган.

Ушбу қилмишнинг мазмунидан кўринадики, ходим томонидан хавфсизлик техникаси бузилишининг ўзи у билан тузилганмеҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-банди бўйича бекор қилиш учун асос ҳисобланмайди. Агар ходим томонидан хавфсизлик техникаси бузилиши натижасида унинг ўзи ёки бошқа ходимларнинг соғлиғига зарар етган бўлса, у келиб чикадиган барча оқибатлари билан бирга меҳнат интизомини қўпол равишда бузиш деб таснифланади.

Иккинчи мисол. Рўйхатга меҳнат интизомини бир марта қўпол равишда бузиш сифатида «меҳнат вазифаларининг иш берувчига муайян миқдорда (дейлик, қонунҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг 50 баравари миқдорида) моддий зарар етишига олиб келган бузилиши» киритилган.

Бу ҳолатда ходим ўзмеҳнат вазифаларини қандайбузганлиги аҳамиятга эга эмас. Агар бунинг натижасида юқорида айтиб ўтилганоқибатлар келиб чиқса, у қўполҳисобланади ва ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 4-банди бўйича бекор қилиш учун асос бўлади.

б) у ёки бу зарарли оқибатларни келтириб чиқаришнинг реал хавфи мавжуд бўлган қилмиш.

Учинчи мисол. Рўйхатга меҳнат интизомини бир марта қўпол равишда бузиш сифатида *«ёнғин чиқиши, портлаш хавфи мавжуд бўлган жойларда ёки корхонанинг моддий бойликлари сақланадиган жойларда сигарет чекиш ёки ёнгин хавфсизлиги қоидаларини бошқача тарзда бузиш»*киритилган. Мазкур мисолда зарарли оқибатлар келиб чиқиши эҳтимоли ҳеч қандай шубҳа туғдирмайди, шу боис бир қарашда арзимасдек туюладиган, аммо юқорида айтилган жойларда содир этилган сигарет чекиш сингари меҳнат интизомининг бузилиши МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-банди бўйичамеҳнат шартномасини бекор қилиш учун етарли асос бўлиши мумкин.

Билиб қўйиш керакки, иш берувчи рўйхатга ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини бажариши билан бевосита боғлиқбўлмаган ножўя ҳаракатларни киритишга, бунинг устига шу асосда меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмас. Масалан, *«жамоат жойига маст бўлиб келиш», «жамоат тартибини бўзиш»*сингари.

Демак, бундан шундай фикр келиб чиқадики, масалан, мактаб ўқитувчиси иш жойига маст ҳолатда келиши, жамоат тартибини бузиши мумкин ва унга

мазкур жазони қўллаш мумкин эмас экан-да?

Яна бир марта эътиборингизни қаратмоқчимизки, гап рўйхатга ходимларнинг меҳнат вазифалари билан боғлиқбўлмаганқилмишларни киритиш мумкин эмаслиги ҳақида кетаяпти. Тарбиячилар, ўқитувчилар ва тарбиялаш вазифаси билан шуғулланувчи бошқа ходимларга келсак, «Таълим тўғрисида»ги Қонунга мувофиқ бундай ва шунга ўхшаш бошқақилмишларни нафақат иш жойида, балки ундан ташқарида ҳам содир этиш мумкин эмас. Қонуннинг 5-моддасида белгиланганидек, «юксак аҳлоқий сифатларга эга бўлиш» уларнинг айнан меҳнат вазифалари билан бевосита боғлиқдир.

Шуни эътиборга олиб ушбу ходимларга нисбатан иш берувчи рўйхатга умумий қоидабузилишларга қўшимчақилибмеҳнат интизомини бир марта қўпол равишда бузиш сифатида юқоридаги қилмишларни умумлаштирувчи «ғайриахлоқий хатти-ҳаракати учун» тушунчасини киритишга ҳақлидир.

Шу тартибда умумий рўйхатга қўшимча равишда фақатмеҳнат вазифалари пул ёки товарлар билан хизмат кўрсатишга бевосита боғлиқ ходимларга тааллуқли бўлганмеҳнат вазифаларини бир марта қўпол тарзда бузишлар назарда тутилиши мумкин. Масалан, «уларга нисбатан иш берувчининг ишончи йўқолишига олиб келувчи ҳаракатлар». Рўйхатда шундай таърифли ёзув бўлганда ходим билиши керакки, пул ёки товарлар билан хизмат кўрсатувчи ходимнинг меҳнат шартномаси фақатмеҳнат интизомини қўпол равишда бузганлиги учунгина эмас, балки унга нисбатан ишончнинг йўқолишига олиб келувчи бошқа хар қандайҳаракати учун ҳам бекор қилиниши мумкин. Амалиётда кассир сейфнинг калитини бир неча марта назоратсиз қолдирганлиги натижасида иш берувчининг ишончини йўқотган ҳолатларҳам учрайди.

Умумий рўйхатдан ташқариқўшимча рўйхатда «тижорат, тиббиёт, банк сирини ошкор қилиш» тарзидаги меҳнат интизомини бўзиш ҳам кўзда тутилиши мумкин. Бундай ножўя ҳаракат учун хар қандай ходим билан эмас, балки функционал вазифасига тижорат сирини сақлаш киradиган ходимлар билан тузилганмеҳнат шартномаси жазо тариқасида бекор қилиниши мумкин.

Иш берувчи меҳнат интизомини бир марта қўпол равишда бузган ходим билан тузилганмеҳнат шартномасини албатта бекор қилиши шартми ёки унга нисбатан бошқа интизомий жазо чорасини қўллаши мумкинми?

Албатта мумкин. Меҳнат интизомини бузган ходимни интизомий ёки бошқа турдаги жавобгарликка тортиш ёки танбеҳ бериш билан чекланиш ҳақидаги якуний қарорни интизомий жазо бериш ҳуқуқи берилган мансабдор шахсқабулқилади. Ички меҳнат тартиби қоидаларида шундай рўйхат мавжуд бўлганда ходим билиши керакки, ушбу рўйхатга киритилган ҳарқандайқилмишни содир этганлиги учун иш берувчи у билан меҳнат муносабатларини бекор қилишга ҳақлидир (аммо мажбур эмас), ҳатто у илгари ножўя ҳаракат содир этмаган ва унга нисбатан таъсир чоралари қўлланмаган бўлсаҳам.

Агар иш берувчи ходим содир этган ҳар қандай ножўя ҳаракат учун у билан меҳнат муносабатларини бекор қилишни хоҳласа, ушбу рўйхатга ушбу ёки бошқа ҳар қандай ножўя ҳаракатни киритиш унинг учун қандайдир мураккабликларни туғдирмайдими ?

Ушбу рўйхатга бошқаҳар қандай ножўя ҳаракатни қўшимча равишда киритиш

учун иш берувчи Ички меҳнат тартиби қоидаларига ўзгартиш киритиши шарт. Бунга эса, маълумки, фақат ходимлар вакиллик органининг розилиги билангина йўлқўйилади (14-§ га қаранг). Ва ҳатто бундай ўзгартиш киритилган тақдирдаҳам у мазкур ўзгартириш киритилгунга қадар ножўя ҳаракатни содир этган ходимларга татбиқ этилмайди, чунки умумий қоидага кўра қонуннинг орқага қайтиш кучи мавжуд эмас.

Агар иш берувчи юқоридаги тартибни бузганҳолда шундай қиладиган бўлса, у киритган ўзгартириш юридик кучга эга бўлмайди, унинг ҳаракатлари эса келиб чиқадиган барча оқибатлари билан биргаликда ҳужжатларни сохталаштириш сифатида таснифланиши мумкин.

Бунинг устига, суд амалиётида қабулқилинган таомилга кўра меҳнат шартномасининг МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-банди бўйича бекор қилинишининг қонунийлигига баҳо беришда суд меҳнат интизомини бир марта қўпол равишда бузишлар рўйхатининг мавжудлигини текширибгина қолмай ушбу корхонада Ички меҳнат тартиби қоидаларини тасдиқлашнинг белгиланган тартибига риоя қилинган-қилинмаганлигига ҳам ойдинлик киритади.

Корхонада меҳнат интизомини мустаҳкамлаш учун қандай ишларни амалга ошириш керак?

Муаллифларнинг фикрича, меҳнат жамоаларида ходимлар учун қуулай психологик мухитнияратиш зарур. Ижобий психологик мухитни яратиш ҳамма меҳнат жамоларида ҳим учрайвермайди. Баъзи ташкилотларда бу учун махсус психолог штати жорий қилинган. Жамиятимизнинг ривожланиши билан ходимларнинг ҳуқуқий онги ривожланади, ходимларнинг уларга нисбатан иш берувчи томонидан ҳурмат қилинишини талаб этишади. Ходимлар иш берувчитомонидан камситилмаслигини ва ходимлар бир-бирлари билан муносабатларини тўғри йўлга қўйилганлиги жуда муҳимдир. Бундан келиб чиқиб, ҳар бир меҳнат жамоасида ижобий психологик мухитни шакиллантириш муҳим вазифа бўлиб ҳисобланади.

<u>Маълумот учун:</u>Бугунги кунда дунё бўйича “моббинг” тушунчаси шаклланган. Моббинг - бу ходимга ёки ходимлар гуруҳига иш берувчи томонидан ёки ходимларнинг бошқа гуруҳи томонидан психологик хужум уюштириш тушунилади. Иш берувчи хужум қилиш орқали ўзига бўйсунмаган ходимга таъзиқ ўтказади. Бу каби харакатлар жамоадаги психологик муҳитни ёмонлаштиради. Иш берувчи бу каби иллатларга чек қўйиши зарур, чунки, эслатиб ўтамиз, МКнинг 6-моддасига асосан меҳнат муносабатларида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқларга эгадирлар.

Мисол учун, иш берувчи ходимларни камситиши, уларга қўпол муносабатда бўлиши ва ҳақорат қилиш таъқиқланади.

Шу ўринда қуйидаги фикрлари билдириб ўтиш муҳим деб ҳисоблаймиз:

Иш берувчининг ҳуқуқлари МКнинг 17-моддасида белгиланган. МКнинг 177-моддаси иккинчи қисмига асосан иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифаларини доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмаслиги белгиланган.

Мисол учун, агар иш берувчи ходимга қўпол муносабатда бўлса, ходим ишни вақтинча тўхтатиши мумкин. Қонунчиликда бу ҳақида ҳеч нарса дейилмаган бўлсада,

ўйлайизки, низони кўриб чиқувчи ташкилот ходимнинг бундай ҳаракатларига ижобий баҳо беради.

Агар иш берувчи ходимни ҳақорат қилса унга қандай чора кўрса бўлади?

Илгари кўриб чиққанимиздек (7-§га қаранг) иш берувчи билан меҳнат шартномасини корхона муклдори тузади. Ушбу шартномада иш берувчининг мажбуриятлари белгиланади. Албатта ушбу шартномада иш берувчи ходимни ҳақоратлаши учун жавобгарлик белгиланмаган бўлиши мумкин. Шунга қарамай иш берувчи ходимни ҳақорат қилса, уни Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 41-моддасига асосан жавобгарликга тортиш мумкин.

Баъзи ташкилотларда ходимлар иш жойига киришда ва чиқишда текширилади. Бу қонунга зид эмасми?

Иш берувчи томонидан бу каби текширувлар корхона мулкини сақланишига хизмат қилади. Текширувларни амалга ошириш бўйича қоидалар Ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки меҳнат шартномасида акс эттирилиши керак. Ходим бу ҳужжатлар билан танишганидан кейин иш берувчи билан меҳнат шарномасини тузади ва бу каби текширувлар ўтказилишига рухсат беради. Мисол учун банк кассаларидан чиқишда касса ходимларининг сумкалари текширилиш мумкин.

Хозир кўпгина ташкилотларда видеокузатув тизими орқали ходимларнинг иш жойидаги харакатлари кузатиб борилади. Бу уларнинг ҳуқуқларини чеклаб қўймайдими?

Видеокузатув тизими ходимларнинг хавфсизлигига ва уларнинг шахсий мулкларининг сақланишига қаратилган тизим бўлиб, у ходимларнинг ҳуқуқларини чекламайди деб ҳисоблаймиз.

2.5. Меҳнатни муҳофаза қилиш

2.5.1. Меҳнатни муҳофаза қилишбўйича асосий талаблар

200-§. МКнинг 211-моддасида фаолият соҳаси ва қайси идорага бўйсунишидан қатъи назар, барча корхоналарда хавфсизликва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши кераклиги кўрсатилган.

Меҳнатни муҳофазақилишбўйича асосий талаблар «Меҳнатни муҳофазақилиштўғрисида»гиҚонун, Меҳнат кодекси, шунингдек, бошқа норматив ҳужжатлар ва техник стандартларда белгиланган. Масалан, Ўзбекистон Республикаси «Меҳнатни муҳофазақилиштўғрисида»ш Қонуннинг 8-моддасида меҳнатни муҳофазақилишнинг норматив таъминланиши тартибида Вазирлар Махкамаси зиммасига Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан биргаликда ишлаб чикарищда меҳнат хавфсизлиги учун зарур бўлган талаблар даражасини белгилаш вазифаси юклатилган. Худди шу тартибда меҳнатни муҳофазақилишнинг илмий асосланган стандартлари, қоида ва нормалари тасдиқланиши, шунингдек, меҳнат шароитларини яхшилаш, ишлаб чиқарищда шикастланиш ва касб касалликларининг олдини олиш бўйича дастурлар ишлаб чиқилиши лозим. Шунга ўхшаш дастурлар ҳукумат белгилаган талаблар асосида тегишли вазирлик ва идоралар томонидан хар бир тармокда тармок касаба уюшмалари бирлашмалари билан келишилган ҳолда ишлаб чиқилиши зарур.

Ушбу талабларнинг барчасига, шунингдек, кўрсатилган тартибда белгиланган

меҳнатни муҳофазақилишқоида ва нормалари, стандартларига риоя қилишиш берувчининг мажбуриятларига киради.Қонун ҳужжатлари уларни бажаришдан озгина четга чиқишга ҳамйўл кўрсатилган меҳнатни муҳофазақилишбўйича келишувлар, қоида ва нормалар, стандартларда тегишли ишларни бажаришда ходимларнинг махсус озиқ-овқат, кийим-кечак ва пойабзал, бошқа индивидуал ҳимоя воситалари билан таъминланиши назарда тутилганбўлса, уларни бериш ҳеч қандай сабаб билан, жумладан, маблағйўқлигини рўкач қилиб рад этилиши мумкин эмас.

Агар бунинг учун иш берувчининг ростданҳам маблағи йўқбўлса-чи?

У ҳолда иш берувчи ўз корхонасида бундай ишларни уюштириш ва ўтказишдан воз кечиши керак. Айнан шунинг учун «Меҳнатни муҳофазақилиштўғрисида»ги Қонунда ишлаб чиқаришда шундай ҳолатларга йўл куймасликка қаратилган бир қатор қоидалар мавжуд.

Хусусан, мазкур қонуннинг 9-моддаси иккинчи қисми талабига кўра хеч бир янги ёки реконструкция қилинган корхона, ишлаб чиқариш воситаси белгиланган тартибда берилган хавфсизлик сертификатисиз қабулқилиниши ва фойдаланишга топширилиши мумкин эмас.

Бундан ташқариқонун махсус ваколатли давлат органларига хавфсизлик талабларига жавоб бермайдиган ёхуд ходимларнинг соғлиғи ёки ҳаётига хавф туғдирувчи корхоналарнинг фаолиятини ёки ишлаб чиқаришнинг алоҳида воситалари эксплуатациясини улар меҳнат хавфсизлиги талабларига мувофиқҳолга келтирилгунга қадар тўхтатиб туриш ҳуқуқини берган («Меҳнатни муҳофаза қилиштўғрисида»ги Қонуннинг 9-моддаси тўртинчи қисми). Ушбу органлар ва уларнинг инспекциялари меҳнатни муҳофазақилишнинг аҳволи устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширадилар.

Меҳнатни муҳофазақилишбўйича иш берувчининг зиммасига юкланган мажбуриятнинг бажарилишини корхона раҳбари таъминлаши шарт, ўз навбатида, у корхонанинг бошқа мансабдор шахслари ва шу мақсадда тузилганмеҳнатни муҳофазақилиш хизмати мутахассислари ўртасида тегишли вазифаларни тақсимлайди ва уларга керакли ваколатларни беради.

Демак, 50 ва ундан ортиқ ходим ишлайдиган корхоналарда меҳнат жараёнининг хусусиятидан келиб чиқиб, мустақил таркибий тузилма шаклида махсус бўлим ташкил қилиниши ёхуд меҳнатни муҳофазақилишбўйича мухандис (техник маълумот) малакасига эга ходим ишлайдиган меҳнатни муҳофазақилишбўйича мутахассис лавозими жорий этилиши шарт. 50 ва ундан кўпроқ транспорт воситаси мавжуд бўлганда эса, бундан ташқари, йўл харакаги хавфсизлиги бўйича шунга ўхшаш хизмат тузилади. Ходимлар ва транспорт воситалари сони кам бўлган корхоналарда меҳнатни муҳофазақилиш хизмати вазифаларини бажаришни корхона раҳбари лавозимларни қўшиш тартибида бошқа мансабдор шахс зиммасига юклаши мумкин. «Меҳнатни муҳофазақилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 14-моддасида шундай талаб мустаҳкамланган.

Амалиётда кўпгина раҳбарлар мазкур хизматни сақлашпи фойдасиз деб ҳисоблашади, айнан шунинг учун унинг ходимлари кўпипча штатлар қиқарганда ишдан бўшатилади.

Агар корхона раҳбариюқоридаги талабни бажармай мазкур хизматни тузмаган ёки охир-оқибатда таркибий тузилмадан (ушбу лавозимни штатлар жадвалидан)

чиқариб ташлаган бўлса, бу унинг шу тариқамеҳнатни муҳофазақилишбўйича барча талабларни бажаришни ўзидан соқит қилганини билдирмайди. Бу ҳолатда у барча талабларнинг бажарилишини, ўз навбатида, у ёки бу талабга риоя қилинмаганлиги натижасида келиб чиққан оқибат учун жавобгарликни, жумладан, жиноий жавобгарликни тўлиқ зиммасига олади. Афсуски, бунинг нақадар жиддийлигини бундай раҳбарлар кўпинча жуда оғир оқибатлар келиб чиккандан кейингина тўлиқ англайдилар.

Бу борада корхоналарнинг меҳнат жамоалари ва уларнинг вакиллик органларига зарурий ваколатлар берилган, улар корхонада меҳнатмуҳофазаси бўйича тадбирларни режалаштиришда, шу мақсад учун ажратилган маблағларни тақсимлашда бевосита иштирок этиш ва уларнинг сарфланишини назоратқилишҳуқуқига эга. Шунингдек, улар меҳнатни муҳофазақилишбўйичақонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар талабларига риоя этилиши устидан жамоат назоратини амалга оширишга, жамоа шартномаси (келишуви)да кўрсатилган мажбуриятларнинг бажарилишини талаб қилишга ҳақлидирлар. Шу мақсадда корхона (таркибий бўлинма) меҳнат жамоасига ўз ходимлари орасидан «меҳнатни муҳофаза қилишбўйича вакил»ни сайлаш ҳуқуқи берилган.

ЎзбекистонРеспубликаси Адлия вазирлигидан 1995 йил 18 декабрда 196-сон биланрщйхатдан щтган «Меҳнатни муҳофазақилишбўйича вакил тўғрисида»ги Низомга мувофиқмеҳнатни муҳофазақилишбўйича вакил ўзига юклатилган вазифаларни лозим даражада бажариши учун тегишли ваколатлар билан таъминланади. Ушбу низомга кўра, иш берувчи зиммасига ўртача иш ҳақини сақлаган ҳолда унинг махсус тайёргарликдан ўтишини таъминлаш ҳамда унга зиммасига юкланган вазифаларни бажариши учун вақт бериш, хусусан, хар куни иш вақтининг камида икки соатини ажратиш мажбурияти юкланган («Меҳнатни муҳофазақилиштўғрисида ги Қонуннинг 23-моддасига қаранг).

2.5.2. Иш берувчи ва ходимларнинг меҳнатни муҳофазақилиш талабларига риоя этиш бўйича мажбуриятлари

201-§. Иш берувчи ва ходимларнинг меҳнатни муҳофазақилиш талабларига риоя этиш бўйича асосий мажбуриятлари бевосита Меҳнат кодексида белгиланган. Унда уларнинг хар бирининг зиммасига юклатилган талабларни бузганлик учун жавобгарлик ҳам назарда тутилган.

Хусусан, МКнинг 212-моддасига мувофиқмеҳнат шартномаси тузганҳар бир ходим:

меҳнатни муҳофазақилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек, маъмуриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши;

олинган шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиши;

инсонлар ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф соладиган ҳар қандайҳолатҳақида, шунингдек, иш жараёнида ёки у билан боғлиқҳолда содир бўлганҳар қандай бахтсиз ходиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини дарҳол хабардор қилиши шарт.

Иш берувчига келсак, мазкур китобда қонунҳужжатларида меҳнатни муҳофазақилишбўйича иш берувчининг зиммасига юклайдиган барча мажбуриятлар ва чора-тадбирлар мажмуини бирма-бир санаб ўтишнинг ҳожати йўқ, чунки бизни улардан фақат ходимларнинг манфаатларига, ҳуқуқ ва кафолатларига риоя этилишига

тааллуқлиларигина қизиқтиради.

Корхона раҳбаримеҳнатни муҳофаза қилиш бўйича иш берувчининг зиммасига юкланган барча талабларнинг бажарилишини таъминлаши шарт, негаки у, юқорида кўриб ўтганимиздек, иш берувчининг асосий вакили ҳисобланади.

Корхона раҳбари, биринчи навбатда, меҳнатни муҳофазақилиш хизматининг меҳнат ва меҳнатни муҳофазақилишҳақидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар талабларига мос ҳолда фаолият юритишини таъминлаши лозим. Шундай норматив ҳужжатлардан бири «Меҳнатни муҳофазақилиш ишларини ташкил этиш тўғрисида»ги намунавий Низом ҳисобланади (1996 йил 14 августда Адлия вазирлигида 273-сон билан рўйхатга олинган). «Меҳнатни муҳофазақилиштўғрисида»ги Қонун ва Меҳнат кодекси асосида ишлаб чиқилган мазкур низом меҳнат жараёнининг хавфсизлигини таъминлаш бўйича корхоналар маъмурияти ва ходимларининг вазифаларини, шунингдек, зарурий ишларни, хусусан, меҳнатни муҳофазақилиш хизмати (мутахассислари) фаолиятини ташкил этишни белгилайди. Худди шу низомда корхона бош мутахассислари (бош мухандис, бош механиқ, бош энергетик ва бошқалар) ва бошқа мансабдорларининг (цех бошлиғи, участка бошлиги, уста) аниқ вазифалари белгилаб берилган, шу асосда кўрсатилган шахслар лавозим йурикномаларини (функционал мажбуриятларни) ишлаб чиқадилар.

Бундан ташқари низом меҳнатни муҳофазақилишаҳволини текшириш ва таҳлил қилиш тартибини, хусусан, уч босқичли назоратни ташкил қилиш ва ўтказиш методикасини ҳам белгилаб берган.

Назоратнинг бу тури ҳақида батафсилроқ маълумот берсангиз.

Меҳнатни муҳофазақилишнинг аҳволи:

участкада- участка бошлиги (устаси) ва меҳнатни муҳофазақилишбўйича вакил томонидан ҳар куни иш бошланишида, зарур холларда (масалан, хавфлилик даражаси юқорибўлган ишларни бажаришда) эса бутун иш куни мобайнида текширилиши - **бнриичи босқич;**

цехда- цех бошлиғи ва меҳнатни муҳофазақилиш бўйича катта вакил раҳбарлигидаги комиссия томонидан ойига камида икки марта текширилиши - **иккинчи босқич;**

корхонада- корхона раҳбари (бош муҳандиси) ва ходимлар вакиллик органининг раҳбари бошчилигидаги комиссия томонидан ҳарчоракда камида бир марта текширилиши -**учинчи босқич.**

202-§. Шу тариқа ҳар бир ходимнинг хавфсиз меҳнатига тааллуқли барча масалалар, юқорида айтилганлардан аён бўлиб турганидек, корхона мутахассислари ва бошқа мансабдорлари томонидан уларга берилган ваколатлар ва мансаб йўриқномаларида зиммасига юкланган мажбуриятлар доирасида ҳал қилинади.

Демак, корхонада меҳнатни муҳофазақилиш хизмати вакили бўлган шахслар ходимни ишга қабулқилишда ёки бошқа ишга ўтказишда унга йўл-йўриқ бериши, яъни хар бир ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ, ҳолда унга бериладиган имтиёзлар (компснсациялар) ва шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак (МКнинг 213-моддаси).

Шу билан бирга, улар ходимларнинг меҳнат хавфсизлигига тааллуқли масалалар бўйичаўқитилиши ва бу борадаги билимлари текширилишини таъминлашлари ҳамда

меҳнатмуҳофазаси бўйича уларга тааллуқли талабларга риоя қилишларини узлуксиз текшириб боришлари шарт. Дастлабки йўл-йуриқдан ташқари ишчи ходимлар бошланғич йўл-йўриқдан ҳамўтишлари керак, бундан мақсадҳар бир ходимга ишнинг хавфсиз усул ва методларини ўргатишдир.

Меҳнатни муҳофазақилишбўйичаўқувдан, йўл-йуриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўйиш қонунда тақиқланган (МКнинг 215-моддаси).

203-§. Ушбу масалаларни ҳал қилишда меҳнатни муҳофазақилишбўйичайўриқномалар муҳимўрин тутади.

Меҳнатни муҳофазақилиш бўйичақандай йўриқномалар ҳақида гап кетаяпти?

Меҳнатни муҳофазақилишбўйича йўриқнома корхонанинг норматив ҳужжати ҳисобланиб, унда ходимлар ишлаб чиқариш иншоотларида, корхона худудида, қурилиш майдонларида ва бошқа жойларда меҳнат вазифаларини ва буюрилган бошқа ишларни бажариши бўйича хавфсизлик талаблари белгиланади.

Бундай йўриқномалар:

умумий, ушбу корхона, цех (участка)нинг барча ходимлари учун;

алоҳида касбларда (масалан, электр-пайвандловчи, токар, электр монтёри) ишловчилар учун;

алоҳида турдаги ишларни (портлатиш ишлари, баландликда ишлаш, монтаж ишлари, химикатлар ва тез ёнувчи моддалар билан ишлаш ва ҳ.к.) бажарувчилар учун;

муайян станок, механизм, агрегатда ишловчилар учун ишлаб чиқилиши мумкин.

Мазкур йўриқномалар корхоналарда иш юритишнинг аниқ шарт-шароитларини ҳисобга олиб, давлат назорат органлари томонидан тасдиқланган намунавий йўриқномалар асосида ва уларга қатъий риоя қилган ҳолда ишлаб чиқилади. Намунавий йурикномалар эса, ўз навбатида, меҳнат ва меҳнатни муҳофазақилишҳақидаги қонунҳужжатлари, меҳнат хавфсизлиги стандартлари, меҳнатни муҳофазақилишбўйича тармок ва тармоқлараро қоида ва нормалар, шунингдек, бошқа норматив, норматив-техник ва ташкилий методик ҳужжатлар талабларига мувофиқ равишда ишлаб чиқилади.

Меҳнатни муҳофазақилишбўйича йурикномалар иш жойида осиб куйилади ёки ходимларнинг қўлига берилади, уларнинг ходимларга тааллуқли қисми улар учун мажбурий ҳисобланади. Ушбу талабларнинг бузилиши ёки бажарилмаслиги иш берувчи ходим томонидан ишлаб чиқариш, демакки, меҳнат интизомининг бузилиши сифатида баҳоланиши мумкин (Адлия вазирлигида 2000 йил 7 январда 870-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнатни муҳофазақилишбўйича йурикномаларни ишлаб чиқиш тўғрисида”ги низомга қаранг).

204-§. МКнинг 214-моддасида рўйхатикўрсатилган тоифадаги ходимларни иш берувчи тиббий кўрикдан ўтишга юбориши шарт, ишга кираётганда ёки бошқа ишга ўтказилаётганда тиббий кўрикдан ўтиш улар учун мажбурий ҳисобланади. Бундай тоифадаги ходимларга хусусан:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита

болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғулбўлган педагог ва бошқа ходимлари киради.

Соғлиқни сақлаш вазирлигининг буйруги билан (2012 йил 7 июлдаги 200-буйруқ) рўйхати белгиланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларга;

тунги вақтдаги (тунги) ишларга;

транспортдаги ишларга;

озиқ-овқат саноати, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқбўлганбошқа тармоқларда ишларга кираётган ходимлар ҳам шундай тиббий кўрикдан ўтишлари шарт.

Иш берувчи иш жараёнида ҳам ушбу ходимларнинг вақти- вақти билан, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг юқоридаги буйруғида белгиланган тартибда тиббий кўрикдан ўтишини таъминлаши шарт.

Шу ўринда таъкидлаш жоизки, иш берувчи ишга киришда ёки иш жараёнида вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёхуд тиббий кўрикдан ўтиш жараёнида мазкур иш соғлигига тўғри келмаслиги аниқланган ходимларни ишга қабулқилишни, бошқа ишга ўтказишни рад этиши, шунингдек, ишга қўймаслиги (ишдан четлаштириши) шарт.

Агар ходим ўзининг соғлиғи меҳнат шароити билан боғлиқҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, навбатдан ташқари тиббий кўрикдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир (МКнинг 214-моддаси бешинчи қисми).

Қачон ва қайси вақтда тиббий кўрикдан ўтиши лозимлигипи ходим қандай билиши мумкин?

Тиббий кўрикдан ўтиш даврийлиги (йилига бир ёки икки марта ёхуд икки ё уч йилда бир марта) Соғлиқнисақлаш вазирлигининг юқоридаги буйруғида белгиланган, иш берувчи шунга мувофиқ ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш жадвалини тузиб чиқиши керак. Жадвалда кўрсатилган кунлари ходим ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод қилиниши лозим. Ходимнинг ушбу жадвалда белгиланган муддатда тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлашини иш берувчи келиб чиқувчи барча оқибатлари билан биргаликда унинг ўзмеҳнат вазифаларини бузиши деб баҳолашга ҳақлидир.

Иш берувчининг ходимни ишдан ташқаривақтда ёки иш ҳақи тўламасдан иш вақтида тиббий кўрикдан ўтишга мажбурлашга қаратилган хатти-ҳаракати ноқонунийҳисобланади. Бундай ҳолларда ходим тиббий кўрикдан ўтишни рад этганлиги учун иш берувчи унга интизомий жазо беришга ёки ишдан четлаштиришга (ишга қўймасликка) ҳақли эмас.

205-§. МКнинг 217-моддасига кўра, меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга белгиланган нормалар бўйича:

сут ёки шунга тенг бошқа озик-овқат маҳсулотлари;

даволаш-профилактика озиқ-овқати;

махсус кийим-кечак, пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари бепул берилиши керак.

Иссиқ цехларда ишловчилар газли шўр сув билан таъминланиш лозим.

Уларга қандай ишларда конкрет қанақа имтиёзлар берилганини қандай билиш мумкин?

Иш берувчи ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб

чиқаришдаги меҳнатни муҳофазақилишнинг ҳолати ҳақида ахборот бериши шарт (МК 213-моддасининг иккинчи қисми).

Бундан ташқари, ходим ишга кираётганда ёки меҳнат жараёнида жамоа шартномасига (келишувга) тегишли илова билан танишиб чиқиб, булар ҳақида маълумотлар олиши мумкин. Иловада меҳнат шароити ноқулайбўлган ишлар рўйхати, қўшимча таъминотнинг конкрет нормалари, уларни бериш шартлари ва тартиби белгиланган бўлиши лозим. Ундан ходим яна бошқа барча имтиёз ва компенсациялар: қўшимча таътил, қисқартирилган иш куни, ишдаги қўшимча танаффуслар, устама, қўшимчатўлов ва ҳ. к. лар ҳақида билиб олиши мумкин.

206-§. Иш жойида касал бўлиб қолган ходимга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатилиши, зарур холларда эса - уни даволаш-профилактика муассасасига олиб бориш керак. Қонуннинг бу талабларини иш берувчи ўз маблағлари ҳисобидан бажариши шарт (МК нинг 221-моддаси).

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса натижасида соғлиғига зиён етганда ёки ўлим юз берганда, қонунчилик, бундан ташқари, буни ўзвақтида текширишни ва алоҳида тартибда ҳисобга олиб боришни талаб қилади. Бу тартиб Вазирлар Махкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-қарори билан тасдиқланган.

«Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса» нимани англатади ва улардан қайсилари текширилиши керак?

Меҳнат вазифаларини (ёки иш берувчининг топшириги бўйича ёки манфаатларига доир бошқаҳаракатларни) бажараётган ходимга нисбатан бахтсиз ҳодиса деганда, бу даврда корхона ҳудудида ёки ундан ташқарида рўй берган, қуйидаги хусусиятларга эга ҳодисалар тушунилади:

жароҳат (жумладан, бошқа шахслар томонидан етказилган), заҳарланиш, офтоб уриши, куйиш, совуқ уриши, сувга чўкиб кетиш, итнинг қопиши, электр токидан ёки чақмоқдан жароҳатланиш кўринишидаги **соғлиққа шикаст етиши**;

ёхуд ишлаб чиқариш воситалари ва материалларини ишлатишдаги авария, ҳайвонлар, ҳашаротлар ва судралиб юрувчилар билан алоқада бўлиш ёки бошқа фавқулотда вазият (портлаш, бино, иншоот ва конструкцияларнинг вайрон бўлиши, табиий офатлар ва бошқалар) оқибатида **ҳалок бўлиш**.

Ўлим билан якунланган, шунингдек, соғлиққа шикаст етказган бахтсиз ходисалар **текширилиши ёхуд махсус текширилиб, ҳисобгаолиниши керак**, башарти, бу шикаст жабрланувчининг камида бир кунмеҳнатқобилиятини йўқотишига ёки уни тиббийхулосага мувофиқбошқаенгилроқ ишга ўтказиш заруриятига сабабчи бўлсаҳамда юқорида кўрсатилган вазиятлар нафақат корхона худудида (эътибор беринг), балки ундан ташқарида ҳам, жумладан, қуйидагиларда рўй берса:

хизмат сафарига бориш ва қайтишда. Аммо, агар бахтсиз ходиса ходим хизмат сафарига юборилган бошқа корхонада рўй берса, уни текширишни ўша корхона комиссияси ходимни хизмат сафарига жўнатган корхона вакили иштирокида ўтказади;

ишга бориш ёки ишдан кайтиш йўлида, корхона берган транспортда;

иш берувчининг топшириғини бажариш (шу жумладан, ходим иш берувчининг, меҳнат жамоаси, жамиятнинг манфаатларига доир фаолиятни бажариши учун, 193-§ га қаранг) жойига бориш-қайтиш йўлида (пиёда ёки транспортда), шунингдек, уни бажариш жараёнида;

иш вақтида шахсий транспортида, иш берувчининг буйруғига биноан ундан

хизмат мақсадларида фойдаланиш ҳуқуқи берилганида;

оталиқ ёрдами тартибида шанбалик (ҳашар) ўтказилганда, уни ўтказиш жойидан катъи назар;

вахта методида ишлайдиган ходимларнинг сменалараро дам олиши вақтида, агарда бахтсиз ҳодиса транспорт воситасида ёки ижарага олинган вахта жойидаги тегишли бинода рўй берса.

Қандай ҳолатларда махсус текширув ўтказилади?

Қуйидагилар махсус текширилади:

икки ёки ундан ортиқ ходим билан бир вақтда рўй берган гуруҳга оид бахтсиз ходисалар;

ўлим билан якунланган бахтсиз ходисалар;

оғир оқибатларга олиб келган бахтсиз ходисалар (оғир асоратлар колиши, мавжуд сурункали касалликларнинг кучайиши ёки ривожланиши, меҳнатқобилиятини узоқ вақт ёки узил-кесил йўқотиши ва ҳ.к.). Шикастланишнинг оғирлиги даражаси ҳақида муайян тиббий хулосани даволаш муассасаси беради.

Табиий ўлим, ўз жонига қасд қилиш, жабрланувчининг ўзсоғлиғига онгли равишда шикаст етказиш ҳолатлари, жабрланувчи жиноят содир қилганида, олган жароҳатлар текширилмайди ва ҳисобга олинмайди. Охиргиси суд-тиббий экспертиза ёки тергов органлари хулосаси билан тасдиқланиши керак.

Корхона раҳбарининг махсус буйруги билан ташкил қилинган комиссия уч суткадан кўп бўлмаган муддатда бахтсиз ҳодисани одатий текширувдан ўтказиб, Н-1 шаклда уч нусхада далолатнома тузади. Барча комиссия аъзолари томонидан имзоланган далолатнома бошқа текширув материаллари билан бирга корхона раҳбарига берилади, раҳбар уни тасдиқлаб, муҳр босиб, махсус бахтсиз ходисаларни ҳисобга олиш журналига қайдэтади ҳамда текшириш тугагандан кейин уч суткадан кечиктирмай уни жабрланувчига ёки унинг манфаатларини ифодаловчи шахсга бериши шарт.

Агар иш берувчи бундай далолатномапи тасдиқламаса ёки уни беришпи рад этса, қандай йўл тутиш керак?

Иш берувчи бундай далолатномани беришни рад этган тақдирда ёки жабрланувчи (бошқа манфаатдор шахс) унинг мазмунига норозилик билдирса, жабрланувчи (бошқа манфаатдор шахс) ушбу корхонанинг ходимлар вакиллик органига мурожаат қилиши лозим. У рўй берган ходисани синчковлик билан таҳлил қилиб, жабрланувчига 10 кундан кечиктирмай ёрдам бериши шарт.

Агар иш берувчи шундай кейин ҳам далолатномани беришни (расмийлаштиришни) рад этса-чи?

Бу ҳолда ходимлар вакиллик органи давлат техник меҳнат инспекторига мурожаат қилиши керакки, унинг талабларини бажариш иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади. Ва фақат улар ўртасида ихтилоф бўлгандагина бош давлат техник меҳнат инспектори якуний қарорқабулқилади.

Бу комиссия таркибига кимлар кириши мумкин?

Комиссия таркибига иш берувчининг вакиллари ва ходимлар вакиллик органининг аъзолари киради. Ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигига бевосита жавоб берувчи мансабдор шахслар унинг таркибига киритилиши мумкин эмас.

Одатий текширувдан фарқли равишда махсус текширувўтказиш учун (гуруҳ, ўлимга олиб келган ва оғир асорат қолдирган, текшириш учун 15 кун ажратиладиган)

комиссия тегишли давлат техник меҳнат инспектори ёхуд давлат текширув ва назорат органларининг бошқа вакиллари раислигида давлат меҳнат ва ижтимоий ҳимояқилиш органларининг буйруғи билан ташкил қилинади. Комиссия таркибига юқорибошқариш органлари ёки тегишли касаба уюшмаси бирлашмалари вакиллари киритилади. Зарур бўлганда текширишда иштирок этиш учун мутахассис-экспертлар жалб қилиниши мумкин.

Беш нафар ва ундан ортиқ киши ҳалок бўлган бахтсиз ходисаларни Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан ташкил қилинган комиссия текширади. Махсус текширув натижалари бўйичамахсус текширув далолатномаси, шунингдек, ҳар бир жабрланувчига алоҳидаН-1 шаклдаги далолатнома тузилади.

Комиссия хулосаларига қўшилмаган тақдирда,қонунчилик давлат техник меҳнат инспекторига белгиланган шаклда расмийлаштириладиган алоҳида фикр билдириш ҳуқуқинибералади.

Жабрланувчи ёки унинг манфаатларини ифодаловчи шахс Н-1 шаклдаги далолатномадан ташқари, ушбу текширувнинг бошқа, жумладан, унга бевосита тааллуқли ҳужжатларидаи кўчирма беришни талаб қилишга ва танишишга ҳақли.

207-§. МКнинг 219-моддасида муҳим кафолат мустаҳкамлаб қўйилган бўлиб, унга биноан, ходимга ўзҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган **ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи**берилган. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Бу меҳнат интизомини бузиш деб баҳоланмаслиги учун у қандай тартибда рад этиши керак?

Юзага келган таҳдид ҳақида ходим аввало бевосита раҳбарига хабар бериши лозим. Ва фақат бундай хавф мавжудлигини меҳнатмуҳофазасига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар тасдиқлаганларидан кейин иш берувчи уни бартараф этиш учун тегишли чораларни кўрмаса, ходим ушбу ҳуқуқдан фойдаланиб, бу хавф тўлиқ бартараф этилгунига қадар мазкур ишни бажаришни рад этиши мумкин.

Ёз ойларида ҳаво ҳарорати неча даражадан ошса ишга чиқмаслик керак?

Бу ҳақида меҳнат қонунчилиги аниқ кўрсатма бермайди. Ходимлар агар юқори ҳаво ҳароратида ишлаш (мисол учун Цельсий бўйича45даражадан юқори) унинг соғлиғига салбий таъсир кўрсатишини тасдиқловчи тиббий хулосага эга бўлса, иш берувчини огоҳлантириб, ишга чиқмаслиги мумкин бўлади.

208-§. МКнинг 218-моддасига биноан, **соғлиғи ҳолатигакўра**енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишгамуҳтож ходимларни иш берувчи, **уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ**вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт. Бу ҳолда, агар камроқҳақтўланадиган ишга ўтказилганда, шундай **ишга ўтказилган кунидан бошлаб икки ҳафта мобайнида,**умумий қоидага кўра, ходимнинг аввалги иш ҳақи сақланади.

Аммо бу ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходиса натижасида соғлиғига шикаст етган ходимларга нисбатан адолатсизлик-ку?

Мутлақо тўғри. Айнан шунинг учун бу ҳолатдабошқаҳуқуқий кафолат назарда тутилган. Мисол учун, агар бундай ўтказиш бевосита иш билан боғлиқ мажруҳбўлиш ёки соғлиғига бошқача шикаст етиши туфайли бўлса, иш берувчи ходимга янги

ишидаги иш ҳақига қўшимча равишда ва олдинги иши бўйича иш ҳақиўртасидаги фарқни тўлаши шарт. Бундай фарқни иш берувчи меҳнат қобилияти тўлиқ, тиклангунига қадар ёки ногиронлик тайинлангунига қадартўлаши шарт.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли бошқа ишга ўтказилганда ходимга касаллик варақаси бўйича (лекин икки ойдан ортиқбўлмаган муддат давомида) янги ишда бериладиган иш ҳақига қўшилганда аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақатўланади.

Агар унга бошқа иш берилмаса-чи?

У ҳолда ходим умуман ишламайди ва фақат унга умумий асосларда ҳисобланиши керак бўлган касаллик нафақаси бўйичанафақа олади.

209-§. Айрим тоифадаги ходимлар учун (вояга етмаганлар, аёллар, жумладан, ҳомиладор ва ёш болалари бор аёллар, ногиронлар) қонунчилик, улар меҳнатини муҳофазақилишга қаратилган қўшимча чора-тадбирларни назарда тутади. Буларга, жумладан, қуйидагилар киради:

уларни оғир ишларга, зарарли ва хавфли меҳнат шароитларидаги ишларга, тунги, иш вақтидан ташқаривақтдаги ишларга, байрам ва дам олиш кунларида ишларга жалб қилишни чеқлаш;

уларга узайтирилган ва қўшимча таътиллар бериш; қисқартирилган иш вақти муддатини, ишда қўшимча танаффусларни, шу жумладан, ҳақтўланадиган танаффусларни белгилаш;

оғирликларни кўтариш ва кўчиришда аёллар учун йўлқўйиладиган оғирлик даражасини (ушбу параграфнинг 1-иловасига қаранг), аёллар учун (ушбу параграфнинг 2-иловасига қаранг) ва 18 ёшга тўлмаган шахслар учун (ушбу параграфнинг 3-иловасига қаранг) оғирликларни кўчириш ва силжитиш норма ҳаражаларини белгилаш;

ушбу китобнинг тегишли бўлимларида изоҳланадиган бошқа чора-тадбирлар.

209-§ га 1-илова

Оғирликларни қўл билан кўтариш ва кўчиришда аёллар учун йўлқўйиладиган оғирликдаражаси нормалари

Оғирликларни кўтариш ва кўчириш хусусияти	Йўл қуйилади- ган юк огирлнгн меъёри, кг
1. Оғирликларни бошқа иш билан алмаштириб кутариш ва кучириш	9
2. Оғирликпарни бутун иш сменаси давомида мунтазам кутариш ва кўчиршн	6
3. Иш сменасининг ҳар бир соати мобайнида кўчириладиган юкларнинг жами оғирлиги қуйидагилардан ошиб кетмаслиги керак: - ишга оид юзада - полда	 300 150
4.Иш сменаси мобайнида кучириладиган юкларшшг жами оғирлиги қуйидагилардан ошиб кетмаслнги керак: - ишта оид юзада - полда	 2500 1250

Эслатма: 1. *Қабул қилинадиган ва кўчириладиган юк оғирлигига қоп ва упаковкалар оғирлиги ҳам қўшилади.*

2. Стол (баландлиги) даражаси иш юзаси даражаси ҳисобланади.

209-§ га 2-илова

Аёллар учун оғирликларни ташиш ва силжитиш меъёрнй нормалари

Ташиш тури	Юкмеъёри, кг	Кўтарши меъёри[1] ва ташиш шароитларн
Қўлда (бир киши)	9	Текис юзада
Замбилда (икки киши)	22	Текис юзада
Бир ғилдиракли замбилғалтак	25	0,01 дан ортиқ эмас, фақат замбил тахтада силжитишга рухсат берилади
Уч ва тўрт ғилди-ракли замбилгалтак	50	0,01 дан ортиқ бўлмаган, фақат нотскис юзада силжитишга рухсат берилади
Икки ғилдиракли қўл замбилғалтаги	60	0,002 дан ортиқ бўлмаган, фақат полнинг текис юзасида силжитишга рухсат берилади
Яна ўша	60	0,01 дан ортиқ бўлмаган, тупроқ ва тўшама йўлнинг нотекис юзасида силжитишга рухсат берилади
Вагонетка	300	0,01 дан ортиқ бўлмаган, фақат рельсларда силжитишга рухсат берилади

Кўтариш меъёри-бу энг кам кўтариш баландлигининг йўл узунлигига нисбати

16—18 ёшли ўсмирлар учун оғирликларни ташиш василжитишнинг меъёрий нормалари[1]

Ташшп турлари	Юк ўсмирлар	меъёри қизлар	Кутариш меъёри ва ташиш шароити[2]
Қўлда	13 гача	7 гача	0,01 дан ортиқ эмас
Бир ғилдиракли замбилғалтак	39	Қизларга рухсат берилмайди	0,02 дан ортиқ эмас, фақат замбил тахталарда силжитишга рухсат берилади
Икки ғилдиракли замбилғалтак	94 47	Қизларга рухсат бсрилмайди Қизларга рухсат берилмайди	0,02 дан ортиқ бўлмаган, фақат текис полда силжитишга рухсат берилади 0,01 дан ортиқ бўлмаган, нотекис тупроққа силжитишга рухсат берилади
Уч ва тўрт ғилдиракли замбилғалтак	67	52	0,02 дан ортиқ бўлмаган, текис полда силжитишга рухсат берилади
Вагонетка	405	224	0,01 дан ортиқ бўлмаган, фақат рельсларда силжитишга рухсат берилади

1 Барча оғирлик нормалари ташиш ёки силжитиш мосламалари билан бирга юк оғирлигини ўз ичига олади.
2 Кўтариш меъёри-бу максимал кўтариш баландлигининг йўл узунлигига нисбати.

210-§. Ушбу бўлимда кўрсатилган меҳнатни муҳофазақилиш чора-тадбирларини иш берувчи ҳар қандайҳолатда, ҳатто улар корхона жамоа шартномасида ва бошқа локал ҳужжатларида назарда тутилмаса ҳам, таъминлаши шарт. Шу билан бирга корхонада молиявий имкониятлар бўлса, қонунда белгиланганларидан ташқари, ҳамма сингари, айрим тоифадаги ходимларга ҳам тааллуқли меҳнатмуҳофазаси бўйичақўшимча чора-тадбирларни назарда тутиши мумкин.

2.6. Моддий жавобгарлик

211-§. Меҳнат муносабатлари жараёнида меҳнат шартномасининг бошқа томонга зарар етказган ҳар бир томонга (иш берувчи ёки ходим) унга Меҳнат кодексида ва меҳнаттўғрисидаги бошқанорматив ҳужжатларда белгиланган қоидалар бўйича зарарни қоплаши керак (215-§ га қаранг).

Меҳнат кодекси, шунингдек, меҳнат шартномаси томонларининг моддий жавобгарлигини жамоа шартномасида ёки ҳаттомеҳнат шартномасида ёхуд унга қўшимча келишувларда (индивидуал норматив ҳужжат) аниқлаштириш имконини беради. Бу норматив ҳужжатларда зарарни қоплашнинг қўшимча шартлари ва қоидалари назарда тутилиши мумкин, яъни томонларнинг шартномавий жавобгарлиги деб номланадиган шарт келишилади.

Аммо, у ҳолда бундай имкониятга эга бўлар экан, иш берувчи ўзининг ходим олдидаги жавобгарлигини умуман йўққа чиқариши мумкин-ку?

Бу мумкин эмас, чунки бунга йўлқўйилмаслиги учун қонунчиликда белгилаб қўйилганки, шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак (МК 185-моддасининг иккинчи қисми). Бу шуни англатадики, ходим учун Меҳнат кодексида назарда тутилган шартнома бўйича жавобгарлик миқдори камайтирилиши, иш берувчи учун эса - оширилиши мумкин. Шу билан бирга, ушбу шартни келишаётганда, шуни назарда тутиш керакки, одатда, меҳнат шартномаси томонларининг моддий жавобгарлиги айбдор тарафнинг қонунга зид хатти-ҳаракатлари (ҳаракат ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа томонга етказилган зарар учунгина юзага келади.

Нега «одатда», демак, қандайдир истисноларҳамбор экан-да?

Ходимга нистабан ҳеч қандай истиснолар йўқ. Унга фақатқонунга зид ножўя хатти-ҳаракати натижасида етказган зарари учун моддий жавобгарлик юкланади. Иш берувчига эса ҳатто, унинг ходим олдида Меҳнат кодексида тўғридан-тўғрикўрсатилган айби бўлмагантақдирдаҳам, ходимга унинг ўзмеҳнат вазифаларини бажараётганда етказилган зарар учун моддий жавобгарлик юкланади. Масалан, ходим вафот этган тақдирда (220-§ га қаранг).

Томонларнинг ҳар бири унга етказилган моддий зарар миқдорини исботлаши шартлиги моддий жавобгарлик юзага келишининг шартларидан биридир.

Шуни билиш керакки, меҳнат муносабатларини бекор қилиш фактининг ўзи на ходимни, на иш берувчини юқорида кўрсатилган тартибда белгиланган моддий жавобгарликдан озод қилмайди.

2.6.1. Иш берувчининг ходимга етказган зарар учун моддий жавобгарлиги

212-§. Бу масалани кўриб чиқишга киришишдан олдин иш берувчига нисбатан моддий ва интизомий жавобгарликни қўллаш тартибидаги фарқларга эътибор қаратиш зарур. Маълумки, иш берувчини (яъни, корхонани) интизомий жавобгарликка тортиб бўлмайди. Шунинг учун интизомий жавобгарлик фақат иш берувчининг манфаатларини ифодаловчи мансабдор шахсларга юкланиши мумкин. Ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортиш ҳақидаги қарор, биринчи навбатда, иш берувчига нисбатан қабулқилинади.

Бунда нима шунчалик муҳим?

Гап шундаки, ходимга етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги қарор бунга сабабчи бўлган мансабдор шахсга нисбатан эмас, айнан иш берувчига нисбатан чиқарилиши керак (яъни, корхонага юкланади). Ўз навбатида, бу ходимга зарар етказилишида айбдор бўлган мансабдор шахс (ҳатто, у корхона раҳбарининг ўзи бўлсаҳам) иш берувчига, яъни ушбу корхонага зарар етказган деб қаралади.

213-§.Қонунчилик иш берувчининг ходимга қуйидаги етказган зарарлари учун моддий жавобгарликни назарда тутади:

1)уни меҳнатқилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этганлиги натижасида (214-§ га қаранг);

2) унинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан (215-218-§ ларга қаранг);

3) унинг мол-мулкига етказилган зарар учун (219-§ га қаранг);

4) у вафот этганлиги муносабати билан(220-§ га қаранг).

Юқорида кўрсатилган барча ҳолатларда етказилган зарар учунмоддий жавобгарликка қўшимча равишда иш берувчига ходимга етказилган **маънавий зарар** учун моддий жавобгарлик ҳам юкланиши мумкин.

«Маънавий зарар» нимани билдиради?

Маънавий зарар деганда ходимга қарши содир этилган ҳуқуқбузарлик ҳаракати (ҳаракатсизлик) оқибатида у бошидан кечирган (ўтказган) маънавий ва жисмоний (камситиш, жисмоний оғриқ, зарар кўриш, ноқулайлик ва бошқа) азоблар тушунилади.

Маънавий зарар, жумладан яқин қариндошини йўқотиш (ўлими) сабабли маънавий қайғуриш, ижтимоий ҳаётдаги фаолиятини давом эттира олмаслик, ишини йўқотиш, фуқароларнинг шаъни, қадр-қиммати ва ишчанлик обрўсига путур етказувчи ҳақиқатга тўғри келмайдиган маълумотларни тарқатиш, ҳар қандай бошқа ҳуқуқларини вақтинча чеклаш ёки улардан маҳрум қилиш, етказилган зарар ёки соғлиққа бошқача зиён етказиш туфайли, жисмоний оғриқ, соғлиққа бошқача етказилган ёхуд етказилган маънавий азоблар натижасида бошидан ўтказилган бошқа касалликларда намоён бўлиши мумкин. Мазкур ҳолатлар иш жараёнида ва ундан кейин, масалан, ишни йўқотиш оқибатида келиб чиқиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 112-моддасига биноан суд меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганли ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказганлик оқибатида ходимга етказилган маънавий азобларни қоплаш мажбуриятини иш берувчига юклаши мумкин.

Иш берувчига бундай мажбурият итизомий жазо асоссиз қўлланилганда, ноқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш рад қилинганда, ишдан четлатилганда, меҳнат дафтарчаси, иш ҳақи, шунингдек бошқа тўловлар ўз вақтида берилмаганлигида ҳам юклатилиши мумкин.

Маънавий зарар пул ёки бошқа моддий шаклда тўланади (масалан, иш берувчининг ходим меҳнатда майиб бўлганидан кейинги ўз солиғини тиқлаш даврида юзага келган коммунал тўловлардан қарзини қоплаш мажбурияти кўринишида).

Маънавий зарар миқдорини ким белгилайди?

Унинг миқдори ёки бошқа моддий шаклнинг муайян тури иш берувчи ва ходим (у вафот этган тақдирда оила аъзолари) ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Яъни, ходимга маънавий зарар етказилганлиги фактини эътироф этган иш берувчи уни ходим кўрсатган миқдорда ихтиёрий равишда тўлашга ҳақли. Фақат низо юзага келгандагина унинг миқдори суд томонидан белгиланади. Бунда қонунчилик унинг максимал миқдорига қандайдир чекловларни назарда тутмайди.

Маънавий зарарни ундиришда яна нималарга аҳамият қаратиш зарур?

Амалиёт шуни кўрсатадики, маънавий зарарни ундириш турлича амалга оширилади. Ушбу зарар турини ундириш қонунчиликда белгиланишига қарамай, низони кўриб чиқувчи органлар (меҳнат низолари комиссиялари ёки судлар) ёзма далилларни тақдим этишни талаб этадилар. Ёзма далиллирга қуйидагиларни киритиш тавсия этилади:

агар ходим касал бўлиб қолса - тиббий муассаса томонидан берилган тиббий маълумотномалар, пуллик хизмат кўрсатилганлиги тўғрисида ҳужжатлар, дори-дармон сотиб олинганлиги ҳақидаги касса чеклари;

агар ходимга нисбатан ёзма нотўғри маълумотлар тарқатилган бўлса, мазкур ёзма

маълумотларнинг нусхалари;

агар маълумотлар ёки ходимнинг ишига боғлиқ маълумотлар оғзаки тарқатилиб, бунинг асосида ходим маънавий зарар кўрган деб ҳисобласа, унда буни тасдиқлаб берувчи гувоҳлар кўрсатмалари зарур бўлади.

Ходим юқорида кўрсатиб ўтилган тавсияларга эътибор қаратса, маънавий зарарни ундириш осонроқ кечади.

а) Ходимни меҳнатқилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этиш натижасида етказилган зарарни тўлаш

214-§. Иш берувчи ходимга у меҳнатқилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолатларда етказилган зарарни тўлаши шарт (МКнинг 188-моддаси).

Қандай ҳолларда ходим меҳнатқилиш имкониятидан маҳрум этилган деб ҳисобланади?

Бундай ҳолатларга қуйидагилар киради:

ишга қабулқилишни ғайриқонуний равишда рад этиш (41-45-§ ларга қаранг);

ғайриқонуний равишда ишдан четлаштариш (325-330-§ ларга қаранг) ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш, шунингдек, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш;

меҳнат низоларини кўриб чиқиш органининг ишга тиклаш ҳақидаги қарорини ўзвақтида бажармаслик (361-§га қаранг).

Меҳнат низоларини кўрувчи орган ходим бошқаҳолатларда ҳаммеҳнатқилиш имкониятидан маҳрум этилган деб топиши мумкин, башарти муҳокама давомида унинг келгусида ишга жойлашишига (ишга киришига) қуйидагиҳолатлар тўсқинлик қилганлиги аниқланса:

меҳнат дафтарчаси, пул ва ишга кириш учун аввалги иш жойидан зарур бўлганбошқаҳужжатлар берилишининг кечиктирилиши;

ҳақикатга яққол тўғри келмайдиган, ходимнинг обрўсини тўкадиган маълумотларни ҳарқандаййўл билан тарқатиш;

иш берувчининг айби билан ходимнинг меҳнатқилишига тўсқинлик қилувчи бошқа ҳолатлар.

Кўрсатилган ҳолатларда ходимга етказилган зарар унинг меҳнатқилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрумқилинганлиги даврида олинмаган иш ҳақи, иш берувчининг қайриқонуний хатти-ҳаракатларидан шикоят қилиш билан боғлиққўшимча харажатлар ҳамда маънавий зарар суммаси кўринишида намоён бўлади (213-§ га қаранг).

б) Ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланадиган зарар

215-§. Ходимга ўзмеҳнат вазифаларини бажараётганда майиб бўлиши, касб касаллигига йўлиқиши ёки соғлиғига бошқача шикаст етганлиги ёхуд вафоти сабабли етказилган зарарни тўлаш тартиби Меҳнат кодексида ва меҳнатҳақидаги бошқа нормативҳужжатларда белгиланган.

Гап бошқақандай норматив ҳужжатлар ҳақида бормоқда?

Вазирлар Махкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-қарори билан тасдиқланган «Ходимга ўзмеҳнат вазифаларини бажараётганда майиб билиши, касб касаллиги ёхуд

соғлиғига бошқача шикаст етиши сабабли етказилган зарарни тўлашқоидалари» (кейинги уринларда - «Зарарни тўлашқоидалари») шундай ҳужжатлардан бири ҳисобланади.

Меҳнат муносабатлари жараёнида ходимнинг соғлиғига шикаст етказган иш берувчи, агар зарар унинг айби билан етказилмаганлигини исботлай олмаса, уни тўлиқ равишда тўлаши шарт.

Меҳнатда майиб бўлиш, башарти иш берувчининг соғлом хавфсиз меҳнат шароитларини ташкил этиш бўйича ижтимоий-иқтисодий, ташкилий-техник, санитария-гигиеник ва даволаш-профилактика чора-тадбирлари (меҳнатни муҳофазақилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси қоидаларигава ҳ-к. ларгариоя қилиш)ни таъминламаганлиги оқибатида юз берган бўлса, иш берувчининг айби билан рўй берган ҳисобланади.

Ходим ўзмеҳнат вазифаларини юқори хавф манбаи шароитда бажараётганда соғлиғига етказилган зарарни тўлаш тартиби янада кдтъий талабларни назарда тутади. Бу ҳолда, ҳатто иш берувчининг айби йўқбўлсаҳам, агар, албатта, иш берувчи зарар бартараф этиб бўлмайдиган куч ёки жабрланувчининг қасд қилиши оқибатида юзага келганини исботлай олмаса, қонун унга жабрланувчига етказилган зарарни тўлаш мажбуриятини юклайди.

Иш берувчининг айбини жабрланувчи исботлаши керакми?

Йўқ. Кўрсатилган норматив ҳужжатлар мазмунида бир ҳил белгиланганидек, низоли вазиятларда жабрланувчи иш берувчининг айбини кўрсатмайди, балки иш берувчи унинг айби йўқлигини,жабрланувчининг енгиб бўлмайдиган куч (форс-можор)ёки касдқилишҳолати борлигини исботлаши шарт.

Қуйидагиҳужжатлар кўрсатилган зарарни тўлаш учун асос (далил) бўлиб хизмат қилиши мумкин:

бахтсиз ходисани махсус текшириш далолатномаси;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходиса ва соғлиққа бошқача шикаст етказилганлиги ҳақидаги далолатнома;

суд қарори;

давлат техник меҳнат инспектори ёхуд меҳнатни муҳофазақилишҳолатини ва меҳнатҳақидаги қонунҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи бошқа мансабдор шахслар (органлар)нинг соғлиққа шикаст етказилиши сабаблари тўғрисидаги хулосаси;

тиббий муассасанинг (ТМЭК) касб касаллиги ҳақидаги хулосаси;

ходимлар вакиллик органининг қарори.

Кўрсатилган ҳужжатлар бахтсиз ходисани текшириш (махсус текширув) натижалари бўйича тузилади (уни ўтказиш тартиби изоҳланган эди, 206-§ га қаранг).

Жабрланувчига бу турдаги зарарни тўлашда моддий жавобгарлик нимани ифодалайди?

МКнинг 190-моддаси биринчи қисмига биноан, жабрланувчига зарарни тўлашқуйидагилардан иборат:

касбга оид меҳнатқобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўлов (216-§ га қаранг);

соғлиғига шикаст етиши билан боғлиққўшимча**харажатлар компенсацияси** (217-§ га қаранг);

бир йўла бериладиган нафақа(219-§ га қаранг).

Кўрсатилган тўловлардан ташқари, суд ходим майиб бўлишига сабаб бўлганҳолатни ҳисобга олган ҳолда, унинг маънавий зарарни тўлашҳақидаги талабини ҳамқондириши мумкин (213-§ га қаранг).

216-§.*Йўқотилган иш ҳақи миқдори қандай ва қай тартибда белгиланади?*

Йўқотилган иш ҳақи жабрланувчининг соғлиғига шикаст етгунига қадар олган ёки олиши мумкин бўлганўртача ойлик ишҳақига нисбатан фоиз ҳисобида белгиланади (бундай ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаш тартиби изоҳланган эди, 178-§ га қаранг).

Йўқотилган иш ҳақимиқдори табиий равишда жабрланувчининг касбга оид меҳнатқобилиятини йўқотганлик даражасига, шунингдек, рўй берган ходисада жабрланувчининг ўзининг айби даражасига боғлиқ

Бу даражани ким аниқлайди?

Меҳнатда майиб бўлишоқибатида жабрланувчининг касбга оид меҳнатқобилиятини йўқотганлиги даражасини ТМЭК белгилайди, жабрланувчининг айби даражаси эса ходимлар вакиллик органининг қарори билан белгиланади. Низо туғилганида бу масала бўйича якуний қарорни суд қабулқилади.

Бундан келиб чикадики, агар жабрланувчининг қўполэҳтиётсизлиги (айби) зарарнинг келиб чиқиши ёки кўпайишига сабаб бўлганлиги аниқланса, тўланиши лозим бўлган (шу жумладан, иш берувчининг айбисиз ходимга юқори хавф манбаи натижасида етказилган) зарар миқдорикамайтирилиши мумкин,аммо элликфоиздан кўпэмас.

Вояга етмаган ходимларга зарар тўланиши умумий тартибда амалга оширилади, бирок хар қандайҳолдаҳам унинг миқдори қонунҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақимиқдорининг беш бараваридан кам булмаслиги керак (зарарни тўлашқоидаларининг 16-банди).

Меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллиги сабабли унинг розилиги билан кам ҳақтўланадиган енгил ишга вақтинча ўтказилган жабрланувчига меҳнатқобилияти тиклангунига ёки ногиронлик тайинлангунига қадар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишидан ёки касб касаллигига чалинишидан олдинги ўртача ойлик иш ҳақи (даромади) миқдорида ҳақтўланади.

217-§.Йўқотилган иш ҳақидан ташқари, зарар етказилганлигига жавобгар иш берувчи жабрланувчига меҳнатда майиб бўлиши сабабли қўшимча харажатларни қоплаши шарт.

Қандай харажатлар ва улар қандай миқдорда тўланиши керак?

Қуйидаги харажатлар тўланиши керак:

даволаниш, протезлаш, қўшимча озиқ-овқат, дори-дармонлар сотиб олиш;

санаторий-курортда даволаниш, жумладан, жабрланувчининг йўлҳақини, зарур бўлганда эса - уни даволаниш жойига бирга олиб борган шахснинг ҳам бориш-қайтиш йўлҳақини тўлаш;

ташқи (махсус тиббий ёки маиший) парвариш;

махсус трансорт воситалари сотиб олиш;

ТМЭК хулосасига биноан зарур деб топилган бошқа турдаги ёрдамлар;

меҳнат низоси ходимнинг фойдасига хал қилинганда, уни ҳал қилиш билан боғлиқ, адвокат хизмати ва бошқа хизматлар харажатлари.

Шу билан бирга, Қоидаларда белгиланишича, парвариш қилиш зарур бўлгантақдирда (ким парваришлашидан қатъи назар), жабрланувчига тўланиши керак бўлганҳар ойлик қўшимча харажатлар миқдори қуйидагича бўлиши керак:

махсус тиббий парваришга -қонунда белгиланган энг кам иш ҳақининг икки бараваридан кам бўлмаганмиқдорида;

маиший парваришлашга - худди шу энг кам иш ҳақининг эллик фоизидан кам бўлмаганмиқдорда.

Жабрланувчига махсус транспорт воситаларини сотиб олиш харажатларини иш берувчи уларнинг баҳоси доирасида тўлаши шарт.

Бошқа қўшимча харажатларнинг миқдори тегишли муассасалар томонидан берилган ҳисоблар, чекларга, адвокат билан тузилган шартномага асосан ёхуд жабрланувчи харажат қилинган пайтдаги нарх-навога биноан белгиланади.

Санаторий-курортда даволаниш зарурлиги ҳақида ТМЭК хулосаси бўлганда, иш берувчи ходимга унинг берилиши керак бўлган йиллик таътилига қўшимча равишда ҳақтўланадиган таътил бериши шарт, шу билан бирга унинг муддати ушбу даволанишнинг тўлиқ курсини ўташ ва даволаниш жойига бориш ва қайтиш учун зарур бўлган муддатдан кам бўлмаслиги керак.

Агар жабрланувчи бу вақтда бошқа корхонада ишлаётган бўлса, шундай таътил бериладими?

Ҳа, бу ҳолатда янги иш берувчи қўшимча таътил беради, унга ҳақтўлашни эса зарар етказилишига жавобгар бўлган иш берувчи амалга оширади.

Жабрланувчининг, шунингдек, уни бирга олиб юрувчи шахснинг йўлҳақи харажатлари хизмат сафарлари тўғрисидаги норматив ҳужжатларга мувофиқ белгиланади.

218-§. Олдинги параграфларда изоҳланган иш жойида майиб бўлиш билан боғлиқйўқотилган иш ҳақи ва қўшимча харажатларни тўлашдан ташқари, иш берувчи жабрланувчига жамоа шартномасида белгиланган суммада **бир йўла бериладиган нафақа**тўлаши шарт, бирок, ҳар қандайҳолатдаҳам унинг миқдори **жабрланувчининг йиллик иш** ҳақимиқдоридан кам бўлмаслиги керак.

Йиллик иш ҳақи миқдори қандай аниқланади ва иш берувчи бу нафақани қачонтўлаши шарт?

Унинг миқдорини аниқлаш учун жабрланувчи меҳнатда майиб бўлгунига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақи (даромади)миқдорини (178-§ га қаранг) 12 ойга кўпайтириш керак. Бир йўла тўланадиган нафақа зарарни тўлашҳуқуқи олинган кундан бошлаб бир ой давомида тўланиши керак (225-§ га қаранг).

в) Ходимга унинг мол-мулкига етказилган зарарни тўлаш

219-§. Ходимнинг шахсий буюмлари ёки бошқа мол-мулкига зарар етказган иш берувчи уни натура (асл)ҳолида қопламоғи лозим. Зарарни натура (асл)ҳолида қоплашнинг иложи бўлмагантақдирда ёки ходимнинг розилиги билан зиён етган мол-мулкнинг қиймати шу жойда амалда бўлганбаҳобўйича тўланиши шарт.

Шунга эътибор қилиш керакки, иш берувчининг ушбу мажбурияти МКнинг 196-моддасида илк бор мустахкамлаб қўйилган, илгари (Меҳнат кодекси кучга киргунига қадар) шунга ухшаш ҳолатлардаиш берувчи меҳнатга оид нормалар бўйича эмас, фу-

қаролик қонунчилигибўйича жавоб берган.

«Натура холида» - нимани англатади ва иш берувчининг айби қандай аниқланади?

Натура ҳолида қоплаш - бу ходимга йўқотилганига ўхшаш мол-мулк ёки бузилган ашёни тузатилгандан кейин (тиклангандан сўнг) бериш.

Агар ходимнинг мол-мулкига у меҳнат вазифаларини бажараётганда (масалан, у шахсий транспортидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан ва шунга мувофиқ унинг манфаатларини кўзлаб) зиён етказилса ёки иш берувчи ходимнинг мол-мулкини асрашни таъминламаса, у айбдор ҳисобланади. Масалан, махсус кийимда ишлайдиганларни ўзмеҳнат вазифаларини бажараётган вақтда уларнинг шахсий кийим-кечаклари, пойабзаллари ва бошқа буюмларини сақлаш учун махсус жиҳозланган шкафлар билан таъминламаган. Иш берувчи, фақат агар ушбу зарар унинг айби билан етказилмаганлигини исботлай олган тақдирдагина моддий жавобгарликни зиммасига олмайди.

г) Ходимнинг вафоти муносабати билан зарарни тўлаш

220-§. Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқҳолдасоғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда иш берувчи марҳумнинг қарамогида бўлган, қонунга мувофиқ боқувчисини йўқотганлиги сабабли зарар ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга зарарни тўлаши шарт.

Бу ҳолатдақандай шахслар зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлади?

Биринчи навбатда - бу марҳумнинг қарамогида бўлган ёки ундан пул таъминоти (масалан, алимент) олиш ҳуқуқига эга бўлганмеҳнатга қобилиятсиз шахслар, шунингдек, ўн олти ёшдаги ва ундан катта ўқувчилар, ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқишни тугатгунларигача, лекин ўн саккиз ёшга қадар бўлган даврда("Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 192-моддасига ўзгартиш киритиш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни лойиҳасиниЎзбекистон Республикаси Олий Мажлиси қонунчилик палатасига киритиш ҳақида”ги Ўзбекистон Республикаси Конституциявий Судининг 15.10.2008 йилдаги Қарори)га қаранг.

Бунда қарамокда бўлиш тахминан олинади ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Бундан ташқари, қуйидагилар зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўладилар:

марҳумнинг у вафот этгандан кейин туғилган фарзанди;

ота-онасидан бири, умр йўлдоши ёки оиланинг бошқа аъзоси, агар у ишламасдан марҳумнинг уч ёшга тўлмаган болалари, укалари, сингиллар ёки невараларининг парвариши билан банд бўлса.

Қандай шахслар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади?

Булар қуйидагилардир:

белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар;

60 ёшга тўлган эркаклар ва 55 ёшга тўлган аёллар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақт (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарни ундиришга бўлганҳуқуқига таъсир этмайди.

221-§.*Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарар миқдори қандай аниқланади?*

Кўрсатилган ҳолатда тўланиши керак бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун, аввалига марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи (даромади) ҳисобланади (уни ҳисоблаш тартиби изоҳланган эди, 178-§ нинг 2-бандига қаранг). Сўнгра бу иш ҳақи (даромад)дан қуйидагиларни тегишли улуш сифатида ҳисоблаб чикарилади:

биринчидан, марҳумнинг ўзига;

иккинчидан, унинг қарамоғида бўлишса-да, зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлмаганмеҳнатқобилиятига эга шахслар (масалан, унинг мустақил иш ҳақига эга турмуш ўртоғи).

Олинган натижа тўланадиган зарарнинг умумий суммасиниташкил этади. Ундан зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлганҳар бир шахсга тегишли зарарни тўлашмиқдори белгиланади.

Айтилганларни қарамоғида қуйидагилар бўлган вафот этган ходимнинг оиласи мисолида кўриб чиқамиз:

ишлайдиган турмуш ўртоғи, 57 ёшли 56 минг сум пенсия оладиган онаси, 2,5 ва 7 ёшдаги икки нафар уғли ва марҳумнинг 23 ёшдаги ишламайдиган синглиси. Жами - олти киши. Бундан ташқари, марҳум биринчи никоҳидан бўлган 15 ёшли ўғлига алимент ҳам тўлаган. Марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи (даромади) 140 минг сўмни ташкил этади.

Ушбу мисолда кўрсатилган ҳолатлар мавжудлигида, дастлаб марҳумнинг ўртача иш ҳақи (даромаци)дан марҳумнинг қарамоғида бўлмаган, аммо ундан таъминот маблаги олиш ҳуқуқига эга (мисолимизда - бу биринчи никоҳдан бўлганўғлига тўланадиган алимент) шахсларга тўланадиган зарар миқдори чегирилади. Юзага келган вазиятда (яъни, боқувчи вафот этгандан кейин) ўғлига илгари тўланган алимент ўрнига тўланадиган зарар миқдорини суд белгилайди. Дейлик, суд қарорига биноан у 32 минг сумни ташкил этади, буни ўртача иш ҳақидан чиқариб ташлаш керак (140 минг - 32 минг = 108 минг).

Қолган 108 минг сўм суммадан қуйидаги улушлар чегирилади: марҳумнинг ўзига - 18 минг сум, бу кўрсатилган иш ҳақининг олтидан бир қисмини ташкил этади;

унинг турмуш ўртоғига- 18 минг сум, негаки, у гарчи қарамоқда бўлса-да, зарарни ундириш ҳуқуқига эга эмас, чунки у меҳнатга қобилиятли ва мустақил иш ҳақига эга.

Зарар ундириш ҳуқуқига эга ҳар бир шахсга тўланадиган зарар миқдорини белгилайдиган умумий сумма 72 минг сўмни ташкил этади (108-36). Қолган бу суммани зарар ундириш ҳуқуқига эга шахслар сонига бўлиш керак (яъни: 72 минг : 4 = 18 минг сўм). Шу тариқа, ушбу мисолда боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан қуйидагиларнинг ҳар бири 18 минг сўмдан зарар ундириш ҳуқуқига эга:

марҳумнинг онаси, чунки у меҳнатга қобилиятсиз шахслар тоифасига киради (55 ёшдан юқори ёшда);

марҳумнинг икки ўғли, чунки улар 16 ёшга тўлмаган шахслар тоифасига киради;

марҳумнинг синглиси, гарчи у меҳнатга қобилиятли шахслар тоифасига кирса-да, айни вақтда марҳумнинг уч ёшга тўлмаганўғлини парваришлаш билан банд.

222-§. Олдинги параграфда кўрсатилган зарарни тўлашни иш берувчи зарарни қоплашидан ташқари, худди шу шахсларга ижтимоий таъминот органлари томонидан «Фуқароларни давлат пенсияси билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунда белгиланган

тартиб ва миқдорда тайинланадиган ва тўланадиган боқувчисини йўқотганлик пенсияси билан чалкаштирмаслнк керак.

Марҳумнинг онаси оладиган пенсия тўланадиган зарар миқдорига таъсир қилмайдими?

Илгари (Меҳнат кодекси кучга киргунига қадар) бундай ҳолатни ҳисобга олиш зарур эди. Энди амалдаги қонун ҳужжатида белгилаб қўйилганки (МК 193-моддасининг бешинчи қисми), боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек,бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва бошқадаромадлар қопланадиган зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Шунингдек, қарамоғидаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонунҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақимиқдорининг эллик фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

Зарарни қоплаш суммаси ҳисобига, шунингдек, иш берувчи ушбу харажатларни сарфлаган шахсга тўлаши шарт бўлган дафн маросими харажатлари ҳам киритилмайди (Зарарни қоплашқоидаларининг 31-банди).

Тайин этилган зарарни қоплаш суммаси қайтаҳисобланишига йўлқўйиладими ?

Ҳар бир шахсга юқорида кўрсатилган тартибда белгиланган зарарни қоплаш миқдори келгусида қайтадан ҳисобланмайди, қуйидагиҳолатлар бундан мустасно:

боқувчининг у вафот этгандан кейин боласи туғилиши, чунки унга зарарни қоплашнинг умумий суммасидан алоҳида улуш ажратилади ва шунга мувофиққолганларнинг улуши камайтирилади;

марҳумнинг болалари, укалари, сингиллари ёки набираларини улар уч ёшга тўлгунига қадар парваришлаш билан банд бўлган шахсларга зарарни қоплаш тайинланганда ёки тўлаш тўхтатилганда;

марҳумнинг карамоғида бўлган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлганмеҳнатга қобилиятсиз шахслар сони ўзгарганда.

Барча бу ҳолатларда, табиийки, зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахслар сони камаяди ёки кўпаяди. Уларнинг ҳар бирига тўловмиқдори 221-§ да изоҳланган тартибда ҳисоблаб чиқарилади (зарарни қоплашқоидаларининг 28-банди).

Тайинланган зарарни қоплашмиқдори камайиши ёки кўпайишига олиб келувчи ҳолатларбўлгантақдирда, уни қайтаҳисоблаш тегишли ҳолат юзага келгандан кейинги ойнинг биринчи санасидан бошлаб амалга оширилади.

223-§. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга шахсларга зарарни ва дафн харажатларини тўлашдан ташқари, иш берувчи жамоа шартномасида белгиланган, аммо марҳумнинг олти йиллик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдордаги бир йўла бериладиган нафақанитўлаши шарт. Бу нафақанинг умумий суммаси ўртача ойлик иш ҳақини (даромадини 178-§ нинг 2-бандига қаранг) олти йилга, яъни 72 ойга кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Агар жабрлапувчига вафот этгунига қадар бир йиллик иш ҳақи миқдоридаги бир йўла бериладиган нафақа тўланган бўлса, бундай нафақа тўланадими?

Ҳа, тўланади, фақат илгари ушбу ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланган бир йўла бериладиган нафақани (218-§ га қаранг) чиқариб ташлаган ҳолда, яъни марҳумнинг беш йиллик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда.

д) Қопланадиган зарар суммасини тўлаш тартиби ва зарарни ундириш ҳақидаги аризани кўриб чиқиш муддатлари

(МКнинг 197-моддаси, Зарарни қоплашқоидаларининг 32-61-бандлари)

224-§. Зарарни ундириш ҳақидаги ариза иш берувчига ушбу корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари билан хат, шикоят ва аризаларни беришнинг белгиланган умумий тартибида берилади, унинг нусхасини эса ходимлар вакиллик органига жўнатиш лозим. Вакиллик органи ходимнинг (бошқа манфаатдор шахсларнинг) илтимосига кўра иш берувчи билан музокараларда жабрланувчининг манфаатларини ҳимояқилиш учун иштирок этишга ўз вакилини ажратиши шарт.

Жабрланувчининг хорижда ишлаган даврида меҳнатда майиб бўлиши натижасида етказилган зарарни ундириш ҳақидаги аризаси ходимни хорижга жўнатган вазирлик, идора, корхонага берилади.

Зарарни қоплаш талаб қилинган аризага қуйидагилар илова қилинади:

а) у соғлиғига шикаст етиши муносабати билан бўлганда- касбга оид меҳнатқобилиятини йўқотганлик даражасиҳақидаги ва жабрланувчи соғлиғини тиклаш учун муҳтожбўлганқўшимча чора-тадбирлар зарурлиги ҳақидаги ТМЭК хулосаси;

б) у боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан бўлганда: вафот этганлиги тўғрисидаги гувоҳнома нусхаси; марҳумнинг қарамоғидабўлган оила аъзоларининг сони ҳақидаги фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органи томонидан берилган маълумотнома ёки тегишли суд қарорининг нусхаси;

фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органи томонидан берилган, марҳумнинг оила аъзоларидан бирининг (ота-онаси, турмуш ўртоғи ёки бошқа оила аъзоларидан бири) у марҳумнинг уч ёшга тўлмаган болалари, укалари, сингиллари ёки набираларпни парваришлаш билан бандлигини, шу сабабли ишламаётганлигини тасдиқлайдиган маълумотнома;

таълим муассасаси томонидан берилган, унинг кундузги бўлимида ҳақиқатан ҳам у ёки бу муайян шахсўқиётганлиги ҳақидаги маълумотнома. Бундай маълумотнома, жумладан, марҳумнинг 16 дан 18 ёшгача бўлган оила аъзосига зарарни ундириш ҳуқуқини олиш учун зарур.

225-§. Иш берувчи зарарни қоплашҳақидаги аризани у келибтушган кундан бошлаб ўн куничидакўриб чиқиши ва тегишли қарорқабулқилиши шарт. Иш берувчи ўзқарорини зарар тўланиши белгиланган муайян шахсларни, уларнинг ҳар бирига тўланадиган миқдорни ва тўлашмуддатини кўрсатган ҳолдабуйруқ (фармойиш) билан расмийлаштиради ёхуд асосли рад этишни ёзма равишда расмийлаштиради.

Иш берувчи бундай буйруқ ёки зарарни қоплашни ёзма равишда асосли рад этиш нусхасини ходимга ёки манфаатдор шахсга тегишли қарорқабулқилинган кундан бошлаб уч кунмуддат ичида бериши шарт.

Агар жабрланувчи иш берувчининг қароридан норози бўлса ёки белгиланган муддат давомида унга умуман ҳеч қандай жавоб берилмаса, қандаййўл тутиш керак?

Бундай норозилик жабрланувчи ва иш берувчи ўртасида меҳнат низоси юзага келганидан бошқаҳеч нимани англатмайди, жавоб беришни рад этиш эса, жабрланувчининг ҳуқуқини бузиш ҳисобланади.

Ҳам бу, ҳамбошқаҳолатда бу меҳнат низосини ҳал қилиш учун ёки ўзҳуқуқларини ҳимояқилиш учун жабрланувчи ёки жабрланувчининг манфаатларини кўзлаб ҳаракат килувчи манфаатдор шахслар қонунҳужжатларида белгиланган тартибда судга мурожаат қилишлари зарур (351-§ га қаранг).

Зарар тўлови қайси кундан бошлаб тўланади?

Жабрланувчига меҳнатда майиб бўлиши муносабати билан тўланадиган зарар у касбга оид меҳнат қобилиятини тўлиқ ёки қисман йўқотган кундан бошлаб тўланади.

Боқувчисини йўқотганлиги сабабли зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга - боқувчи вафот этган кундан бошлаб, зарарни ундириш ҳуқуқи боқувчи вафот этгандан кейин юзага келган шахслар бундан мустасно. Бу шахсларга зарар фақат бу ҳуқуқ юзага келган кундан эътиборан тўланади. Масалан, боқувчи вафот этгандан кейин туғилган болага зарар у туғилган кундан эътиборан тўланиши керак.

Аммо, агар кўрсатилган барча ҳолаттларда жабрланувчи (манфаатдор шахс) зарарни ундириш тўғрисидаги ариза билан бахтсизходиса рўй берган кундан уч йил ўтгандан сўнгмурожаат қилса, зарарни тўлашфақат у мурожаат қилган кундан бошлаб амалга оширилади. Тегишли ариза берилган кун мурожаат қилинган кун деб ҳисобланади.

Агар зарарни тўлаш тайин этилган бўлса-ю, олувчининг ёки иш берувчининг айбига кўраўзвақтида олинмаган бўлса, у қайси вақт учун тўланиши керак?

Иш берувчининг айбига кўра олинмаган зарар тўлови суммаси ўтган барча давр учун қандайдир муддатларни чеклатмасдан тўланиши керак, олувчининг айбига кўра олинмаганлари эса - уни олиш учун мурожаат қилинганидан олдинги уч йилдан ортиқбўлмаганвақт учун тўланиши мумкин.

Олинмаган зарар тўлови олувчининг ўзи вафот этган тақдирда тўланадими?

Бу ҳолда олинмаган зарар тўлови суммаси вафот этган олувчининг меросхўрларига мерос ҳақида белгиланган тартибларга кўратўланади.

Меҳнатда майиб бўлган жабрланувчига зарарни тўлашқанча вақт давом этади?

Бу масала зарарни қоплашқоидаларидақуйидаги тарзда тартибга солинади:

а) ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда унга зарарни тўлашТМЭК хулосаси билан касбга оид меҳнатқобилиятини йўқотганлик белгиланган муддат давомида амалга оширилади;

б) қўшимча харажатларни қоплаш-ТМЭК хулосаси билан унга муҳтожлик белгиланган муддат давомида.

«а» ва «б» бандларда назарда тутилган зарарларни тўлашни узайтириш олдинги тўловлар тугаган кундан бошлаб зарур ҳужжатлар тақдим этилиши бўйича амалга оширилади (масалан, касбга оид меҳнатқобилиятини йўқотганлик муддатини узайтиришҳақидаги ёки ногиронликни тайинлаш ҳақидагиТМЭК хулосаси);

в) боқувчисини йўқотганлиги сабабли тўланадиган зарар - зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахслар учун муддати чекланмасдан. Яъни иш берувчи марҳумнинг хар бир оила аъзосига зарарни уларнинг юқорида кўрсагилган тартибда белгиланган шахсий улуши миқдорида улар зарарни ундириш ҳуқуқини сақлагунига қадартўлаши шарт (масалан, унинг болалари вояга етгунига қадар ёки 18 ёшгача - таълим муассасаларининг кундузги бўлимида ўқийдиганлар учун, меҳнатга қобилиятсиз деб топилган оила аъзолари умрининг охиригача ва ҳ.к. 220-§ га қаранг). Қайта ҳисоблаш учун асослар бўлганида фақатгина шахсий улуши миқдорига

тааллуқли қисмини ўзгартириш мумкин.

Иш берувчи жабрланувчини ёки манфаатдор шахсларни тўланадиган зарар миқдорини қайтаҳисоблашга олиб келувчи маълумотлар билан тилхат олиб таништириши керак, ўз навбатида, жабрланувчи ёки манфаатдор шахслар тўланадиган зарар миққдорини қайтаҳисоблашга олиб келадиган, рўй берган ўзгаришлар ҳақида ёзма равишда хабар қилишлари шарт (иш ҳақининг энг кам миқдори ошиши ҳоллари бундан мустасно).

Зарар етказилишига жавобгар бўлган иш берувчи қайта ташкил қилинган ёки тугатилган тақдирда зарар қандайтўланади?

Зарар етказилишига жавобгар бўлган иш берувчи қайта ташкил этилган тақдирда, жабрланувчи (манфаатдор шахс) зарарни ундириш билан боғлиқ барча масалаларни ҳал қилиш учун зарарни тўлаш мажбурияти утказиладиган ҳуқуқий ворисга мурожаат қилиши зарур.

Зарар етказилишига жавобгар бўлган иш берувчи тугатилган тақдирда эса, яшаш жойидаги ижтимоий таъминот бўлимига мурожаат қилиш керак, у зарарни келгусида тўлашни Бандлик ва меҳнатмуносабатлари вазирлиги томонидан белгиланган тартибда амалга оширади.

Агар тўлов тайинланган шахс у ёки бу сабабларга кўра уни ўзвақтида олиш имконига эга бўлмаса, зарар қандайтўланади?

Олувчининг аризасига биноан, иш берувчи тўланадиган зарар суммасини унинг банкдаги ҳисоб рақамига ёхуд у кўрсатган манзилга ўтказиши шарт. Шу билан бирга, бу суммами етказиш ва кўчириш зарар етказилишига жавобгар бўлган иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

Суд ҳукми бўйича озодликдан маҳрум этиш кўринишида жазони ўташ вақтида унга тегишли зарар тўлови суммани олувчининг махсус ҳисоб рақамига ўтказилади ва унга озод этилганидан кейин тўланади.

Жабрланувчи (олувчи) қариялар ва ногиронлар уйига жойлаштирилган тақдирда, унга тайинланган сумма ва бу уйдаги унинг таъминоти қиймати ўртасидаги фарқтўланади, аммо бу фарқ суммаси тўланадиган зарар учун белгиланган сумманинг 25 фоизидан кам бўлмаслиги керак.

Қариялар уйига юборилган шахснинг ўзининг қарамогида меҳнатга қобилиятсизлар бўлса-чи?

Бу ҳолдақарамоғидаги меҳнатга қобилиятсизларга қариялар ва ногиронлар уйига жунатилган олувчига тайинланган сумманинг муайян қисми тўланиши керак. Жумладан: қарамоғидаги бир нафар меҳнатга қобилиятсиз шахсга - тўртдан бири, икки нафарига - учдан бири, уч нафар ёки ундан ортиғига - тайинланган зарар суммасининг ярми. Қолган қисмикўрсатибўтилган уйдаги таъминот қийматини чегирган ҳолда, аммо белгиланган зарар тўлови суммасининг 25 фоизидан кам бўлмаганмиқдорда жабрланувчининг ўзига тўланади.

Ортиқча тўланган зарар тўлови суммаси қайтариб олиниши мумкинми?

Умумий қоидага кўра, йўқ. Бунга қонунҳужжатларида назарда тутилганқатъий белгиланган ҳоллардагина йўлқўйилади, яъни:

ортиқча тўланган сумма жабрланувчининг ўзининг суиистеъмол қилиши натижасида тайинланган бўлса (масалан, унинг ёлгон маълумотларни тақдим этиши ёки оила аъзолари сони ўзгарганлиги ҳақидаги маълумотларни тақдим этмаслиги);

ҳисоб-китобдаги хато оқибатида (182-§ га қаранг).

Агар ортиқча тўланган сумма зарарни тўлаш тугагандан кейин аниқланган бўлса, уни фақат суд тартибида ундириш мумкин. Шу билан бирга, кўрсатилган барча ҳолатларда ушлаб қолиш қонунда белгиланган ходимларнинг иш ҳақидан ушлаб колиш қоидаларига риоя қилган ҳолда амалга оширилади (184-§ га қаранг).

2.6.1. Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги

226-§. Иш берувчига зарар етказган ходим уни тўлаши шарт. Уни тўлашни рад этган тақдирда, иш берувчи ушбу ходимни қонунда белгиланган тартиб ва миқдорда моддий жавобгарликка тортишга ҳақли. Бунда шунга эътибор бериш керакки, биринчидан, фақатбевосита етказилган ҳақиқий зарар, иккинчидан, ушбу ходимнинг қонунга зид хатти-ҳаракатлариоқибатида етказилган зарар тўланиши керак.

“Бевосита етказилган ҳақиқий зарар”нимани англатади?

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда қуйидагилар тушунилади:

иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан, ижарага олинган) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги. Масалан, машина шикастланганлигига айбдор ҳайдовчи учун уни таъмирлашнинг реал қиймати бевосита етказилган ҳақиқий зарар ҳисобланади. Машинанинг уни таъмирлаш пайтида бўш туриб қолиши билан боғлиқ иш берувчининг зарари (ёки бошқача айтганда -йўқотилган фойда) бевосита етказилган ҳақиқий зарарга кирмайди, шундай экан, уни қоплаш ушбу ҳайдовчига юкланиши мумкин эмас;

иш берувчи ходим етказган зарар натижасида, учинчи шахсларга тўлашга мажбур бўлган ортиқча тўловлар. Масалан, иш берувчи ходимга унга меҳнат дафтарчаси ўзвақтида берилмаганлиги учун мажбурий прогулга ҳақ тўлади. Бунинг натижасида етказилган зарарни қоплашни иш берувчи унинг ўзвақтида берилмаганлигига айбдор бўлган кадрлар бўлими ходимига юклашга ҳақли.

Иш берувчи ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини бажармаганлиги (тегишлича бажармаганлиги) натижасида кўрган зарарлар ҳам ортиқча тўловларга киради. Масалан, жавобгар ходим қарзни иш берувчининг фойдасига ушлаб қолиши шарт бўлган муддатниўтказиб юборди ёхуд иш берувчининг пулидан (мулкидан) ортиқча тўлаб (бериб) юборди, моддий қимматликларни ҳисобга олишдаги хато натижасида камомадга йўл қўйди ва ҳ.к.

Қонунҳужжатлари ходимни у етказган зарарни қоплашдан озод қилувчи қандайдир ҳолатларни назарда тутадими?

Ҳа, ходим жавобгарликдан, агар бу зарар қуйидагилар натижасида етказилган бўлса, озод қилинади:

бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар (яъни, бартараф этиш мумкин бўлмаганвайронкор кучга эга фавқулотда ходисалар - бўрон, зилзила, сув босиши ва ҳ.к. оқибатида ходимга топширилган иш берувчининг мол-мулкини сақлаш (асраш)нинг иложи бўлмаганда);

нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида (агар ишлаб чиқаришмақсадларига эришиш (тажриба ўтказиш) учун, ҳатто уни сақлаш учун тўлиқ чоралар кўрилган бўлса-да, муайян мол-мулкка зиён етиши муқаррар бўлса, таваккалчилик ўзини оқлайди, деб топилади);

охирги зарурат (яъни зиён етказилиши иш берувчининг янада қимматли мол-мулкини асраш учун ёки ходимларнинг соғлиғива ҳаётини қутқариш учун ягона

имконият бўлиб қолган ҳолларда);

зарурий мудофаа натижасида (яъни онгли равишда (ўзини оқлайдиган) у ёки бу зарар етказиш воситасида ўзини ёки бошқа ходимларни реал таҳдиддан ҳимояқилиш).

Иш берувчи зарар етказган ходимни моддий жавобгарликка тортмаслиги мумкинми ёки бу қонун ҳужжатларига мувофиқ мажбурийми?

Ҳа, қонун ҳужжатлари зарар етказилган чоғдаги аниқҳолатларни ҳисобга олиб, иш берувчининг айбдор ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишига имкон беради. Бундай қарорни корхона раҳбарлари ҳеч қандай шартларсиз мустақкил қабулқилишлари мумкин. Давлат мулки шаклидаги корхоналар бундан мустасно бўлиб, уларнинг раҳбарлари бундай қарорни, фақат агар бу жамоа шартномасида назарда тутилганбўлса, қабулқилишга ҳақлидирлар.

Кўрсатилган ҳолатларда зарар тўлови корхонанинг даромади ҳисобидан қопланади.

а) Чекланган моддий жавобгарлик

227-§. Умумий қоидага кўра (МКнинг 201-моддаси) иш берувчига зарар етказган ходимга унинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори (уни ҳисоблаш таркиби, 178-§ нинг 4-банди) доирасида (ундан кўп бўлмаган) **чекланган моддий жавобгарлик** деб номланадиган моддий жавобгарлик юкланиши мумкин.

Агар ходим етказган зарар миқдори унинг ўртача иш ҳақидаи ортиқбўлса-чи?

Бундай ҳолдаҳам иш берувчи бу ходимни фақат чекланган моддий жавобгарликка, яъни унинг ўртача иш ҳақимиқдоридан ошмайдиган миқдорда тортиши мумкин. Масалан, бевосита етказилган ҳақиқий зарар миқдори 80 минг сўмни ташкил этади, шундай зарар етказган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи эса - 55 минг сўм. Шундай экан, бу ходимдан фақат 55 минг сўм ундирилиши мумкин, қолган 25 минг сўм эса ҳисобдан чиқарилиши ёки корхона даромадидан зарарни қоплашҳисобидан тўланиши керак.

Чекланган моддий жавобгарлик, МКнинг 274-моддасига биноан меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказищда айбдор бўлган мансабдор шахсларга ҳам, аммо умумий тартибда назарда тутилганидек, бирмунча оширилган миқдорда юкланиши мумкин, башарти бунинг натижасида иш берувчига моддий зарар етказилган бўлса.

Бу ҳолатда иш берувчига қандай зарар етказилиши ва у айбдордан қандай миқдорда ушлаб қолиниши мумкин?

Бу ҳолда зарар миқдори ушбу ходимга мажбурий прогул даври учун тўланган ёки кам хақтўланадиган ишни бажарганида тўланган иш ҳақимиқдори, шунингдек, унга маънавий зарар сифатида тўланган сумма ва у ишга тиклаш ҳақидаги низони ҳал қилиш билан боғлиқ сарфлаган бошқа харажатлар миқдори билан белгиланади.

Бунда айбдор бўлган мансабдор шахсга ҳам суд томонидан иш берувчига зарарни қоплаш мажбурияти чекланган миқдорда, айнан эса, ушбу мансабдор шахснинг уч лавозим окладидан ошмайдиган миқдорда юкланиши мумкин (МКнинг 201- ва 274-моддалари).

Суд ёки корхона раҳбарининг ўзи, масалан, таркибий бўлинма раҳбарига, агар меҳнат шартномаси унинг айби билан қонун бузилганҳолда бекор қилинган бўлса, уч лавозим оклади миқдорида жавобгарлик юклашга ҳақлими?

Йўқ, меҳнат шартномаси уларнинг айби билан қонунбузилганҳолда бекор қилинган таркибий бўлинма раҳбарларига, шунингдек, кадрлар, юридик хизмат ходимларига ва бошқа мансабдор шахсларга моддий жавобгарлик умумий тартибда, яъни бу мансабдор шахснинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошмайдиган миқдорда юкланиши мумкин.

Аммо, МКнинг 274-моддасида қандай муайян мансабдор шахс назарда тутилганлиги белгиланмаган-ку?

Мутлақо тўғри. Шундай бўлса-да, МКнинг 274-моддасида шундай кўрсатилганки (эътибор беринг), уч лавозим оклади миқдоридаги моддий жавобгарлик фақатмеҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказишқонунни очиқ-ойдин бузганҳолда амалга оширилган ёхуд бу мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юкланиши мумкин. Очиқ-ойдин қонунбузилишлари рўйхатини (358-§ га қаранг), шунингдек, суд қарори ижросини кечиктириши мумкин бўлган мансабдор шахслар рўйхатини таҳлил қилиб, хулоса қилишқийин эмаски, уч лавозим оклади миқдоридаги моддий жавобгарлик фақат ишга қабулқилишҳуқуқиберилган мансабдор шахсларгагина юкланиши мумкин. Маълумки, таркибий бўлинма раҳбари, кадрлар ва юридик хизмат ходимлари булар сирасига кирмайди.

б) Иш берувчига етказилган зарарга тўлиқ моддий жавобгарлик

228-§. Тўлиқ, моддий жавобгарлик, биринчи навбатда, тўлиқ, моддий жавобгарлик тўғрисида махсус ёзма шартнома тузилган ходимларга юкланиши мумкин.

МКнинг 203-моддаси иккинчи қисмига биноан, бундай шартномалар фақатўн саккиз ёшга тўлган ва корхонанинг пул ёкитовар қимматликлари билан бевосита муомала қилиш хизмат вазифасига кирадиган ходимлар билангина тузилиши мумкин (231 -§ нинг 1-иловасига қаранг).

Кўрсатилган шартнома ходим билан меҳнат шартномасига қўшимча равишда, шу билан бирга, ишга қабулқилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам уни бажариш жараёнида тузилиши мумкин. Масалан, меҳнат шартлари ўзгарганида ёки ходим пул ёки товар қимматликлар билан муомала қилиш билан боғлиқ ишга ўтказилганда.

Агар ходим тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномани тузишни рад этса, уни қандайҳуқуқий оқибатлар кутиши мумкин?

МКнинг 203-моддаси тўртинчи қисмига биноан, агар ходим ишга қабулқилишда ёки бошқа ишга ўтказишда бундай розилик бермаса, иш берувчи мос равишда уни ишга қабулқилишни ёки бошқа ишга ўтказишни рад этишга ҳақли (39, 40-§ ларга қаранг).

Агар тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномани тузиш зарурияти меҳнат муносабатлари жараёнида юзага келса (масалан, бажараётган иш хусусияти ўзгариши муносабати билан), бу ҳолда ушбу ҳолатга меҳнат шартномаси шартларининг ўзгариши деб қараш зарур. Бу қандай ва қай тартибда амалга оширилиши изоҳланган эди (81-84-§ ларга қаранг). Агар ходим янги меҳнат шартлари пул ёки товар қимматликлар билан муомала қилишни назарда тутадиган ишни бажаришга рози бўлса, у иш берувчининг талаби бўйичатўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномани имзолаши шарт. Кўрсатилган ҳолатда бундай шартнома тузишни рад

этиш, бундан келиб чиқувчи барча оқибатлари билан ходимнинг ишни янги меҳнат шартлари билан давом эттиришга рози эмаслиги сифатида қаралади (батафсил 3.2.7-бўлим- «Меҳнат шартномасини янги меҳнат шартларида ишлашни рад этиш муносабати билан бекор қилиш» бўлимига қаранг, 301 -§ га қаранг).

229-§. Бундай шартнома тузган ходимлардан ташқари, тўлиқ моддий жавобгарлик МКнинг 202-моддасида кўрсатилган ҳолатлардаэгаллаб турган лавозимидан (бажараётган ишидан) катъи назар, бошқа ходимларга ҳам юклатилиши мумкин, булар қуйидагиҳоллардир:

1)бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

2) қасддан зарар етказилганда;

3) алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

4) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

5) тижорат сирлари ошкор этилганда;

6) қонунларда, шунингдек, ҳукумат қарорларида назарда тутилганбошқаҳолларда.

Қонунларда ва хукумат қарорларида назарда тутилганбошқақандайҳоллар ҳақида сўз бормоқда ?

Бевосита қонунда ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарори билан тасдиқланган низомда у ёки бу муайян лавозим ёки мутахассисликдаги ходимнинг вазифалари белгиланиши, шунингдек, иш берувчига етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгарлик назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда етказилган зарар ушбу ходимдан, ҳатто у билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома тузилмаган бўлсаҳам, тўлиқ ундирилиши мумкин. Ва шунга қарамасдан, айтилганлар ушбу ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш зарурияти асло йўқлигини умуман англатмайди. Шартномада тарафлар нафақат ходимнинг жавобгарлиги ҳақидаги масалани, балки қимматликлар сақланишиии таъминлашга тааллуқли бошқа кўплаб масалаларни, шунингдек, тарафларнинг қўшимчаҳуқуқ ва мажбуриятларини шартлашишларини ҳисобга олган ҳолда, ушбу шартнома уни шу тоифадаги ходимлар билан тузишда ҳам муҳим амалий аҳамиятга эга бўлади.

230-§. Иш берувчи тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилишга ҳақлибўлган ходимлар тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ходимлар вакиллик органининг розилиги билан тасдиқлагандан сўнг кучга киradиган алоҳида келишувда белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг (бригадаларнинг) рўйхатиҳам худди шундай тартибда белгиланади (МК 203-моддасининг учинчи қисми).

Бу рўйхатга қайси ходимлар киритилиши мумкин?

Корхоналарга бу масалада ёрдам бериш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сонли қарори билан бундай лавозим ва ишларнинг намунавий рўйхати тасдиқланган (231 -§

нинг 1-иловасига қаранг). Шунинг учун, агар корхонанинг штатлар жадвалида шундай лавозимлар ёки ҳаттомеҳнат вазифалари пул ёки товар қимматликлар билан муомала қилишбўйича ишларни бажаришни назарда тутадиган бошқа лавозимлар назарда тутилганбўлса (рўйхатиқонун билан тасдиқланган), штатлар жадвалида назарда тутилган барча бу лавозимларни жамоа шартномасида ҳамкўрсатиш керак. Бу Рўйхат анча йиллар илгари қабул қилинганлиги ва меҳнат муносабатлари шиддат билан ривожланаётганлиги сабабли, тўлиқ моддий жавобгар ходимлар рўйхатини жамоа шартномалалрида янада кенгайтириш тавсия қилинади.

Агар корхонанинг жамоа шартномасида бу рўйхат белгиланмагап бўлса, иш берувчи тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишга ҳақлими?

Йўқ, агар кўрсатилган рўйхат жамоа шартномасида белгиланмаган бўлса (агар у иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўртасидаги қўшимча келишув билан тузилмаган бўлса) ҳақли эмас, чунки Меҳнат кодекси уларни тузишнинг айнан шундай тартибини белгилаб қўйган. Акс ҳолда, ҳаттоюқорида эслатилган қарор билан тасдиқланган рўйхатбўлганида ҳам ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидатузилган шартнома ҳақиқий эмас деб топилади.

Шунингдек, агар ҳатто бундай рўйхат белгиланган локал ҳужжатлар, ўз навбатида, белгиланган тартиб бузилганҳолда тасдиқланган (қабулқилинган) бўлсаҳам, масалан, жамоа шартномаси зарур кворум бўлмаганида тасдиқланган, қўшимча келишув эса ходимлар вакиллик органи билан келишилмаган бўлса, у ҳақиқий эмас, деб топилади.

Ва айникса, ўн саккиз ёшга тўлмаганшахс билан ёки пул ва товар қимматликлари билан муомалада бўлиш функционал вазифаларига кирмайдиган ходим билан тузилган шартнома ҳам, ҳатто бу лавозим корхонада кўрсатилган рўйхатга киритилган бўлсаҳам, ҳақиқий эмас, деб топилади.

Демак, 18 ёшга тўлмаган шахсларни пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилинадиган ишларни бажаришга жалб қилиш мумкин эмас, чунки зарар етказган тақдирда уларга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин эмас.

Уларни пул ёки товар қимматликлари билан муомалада бўладиган ишларга жалб этишни қонун тақикламайди, шартнома тузиш ва уларни тўлиқ моддий жавобгарликка тортишга эса, умумий қоидага кўра, йўлқўйилмайди. Шундай экан, ушбу талабни бузганҳолда иш берувчи улар билан шундай шартнома тузар экан, ҳаттобу ҳолдаҳам уларга фақат чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин (227-§ га қаранг). 18 ёшга тўлмаган ходимларга тўлиқ, моддий жавобгарлик қатъий белгиланган муайян ҳолатлардагина юклатилиши мумкин, яъни:

қасддан зарар етказилганда;

алкоголли ичимликдан, гиёхвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

жиноят содир қилиш натижасида зарар етказилганда.

231-§. Айтилганлардан келиб чиқаяптики, ушбу масала бўйичамеҳнат низоси келиб чиққан тақдирда, уни кўрувчи орган, биринчи навбатда, ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома тузилган ёки тузилмаганлиги ҳамда у қанчалик қонунийтузилганлигини текширади. Ва фақат у қонунийтузилганлиги аниқлангандан кейингина тарафларнинг унинг шартларига риоя қилишини текширади ва бунинг натижасида низони моҳияти бўйича ҳал қилади.

231-§ га 1-илова

Ходимлар томонидан эгалланадиган ёки бажариладиган, уларга сақлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), юклаш ёки ишлаб чиқариш жараёнида қўллаш учун бериладиган қимматликларнинг асралиши таъминланмаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома тузилиши мумкин бўлган лавозим ва ишларнинг намунавий рўйхати[1]

I

Касса мудирлари; қимматликлар сақланадиган хоналар мудирлари; сақлаш камераси мудирлари; омбор мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари.

Етакчи назоратчи-кассирлар ва назоратчи кассирлар; етакчи назоратчилар ва назоратчилар; етакчи кассирлар ва кассирлар, шунингдек, кассир вазифасини бажарувчи бошқа ходимлар.

Жамгарма кассалари мудирлари ва марказий жамгарма кассалари операцион қисмлари мудирлари; қимматлиқоғозлар экспертизаси бўлими бош экспертлари, етакчи экспертлар ва экспертлари, жамғарма кассалари депозит бўлимининг етакчи инспектор ва инспекторлари.

Дўкон мудирлари (бўлим ва секция мудирлари бўлмаганда директор) ва уларнинг ўринбосарлари; харид пунктлари мудирлари; товар секциялари (бўлимлари), дўконларнинг буюртмалар бўлими мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; савдо корхонаси цех ва участкалари бошлиқлари ва уларнинг ўринбосарлари.

Товар ва товар тушириш ва ортиш участкалари бошлиқлари; моддий қимматликлар билан бевосита муомала қиладиган етакчи товаршунослар ва товаршунослар.

Умумий овқатланиш муассасалари мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; умумий овқатланиш муассасалари ишлаб чиқариш мудирлари, цех (участка) бошлиқлари ва уларнинг ўринбосарлари, залларнинг етакчи маъмурлари ва маъмурлари.

Тайёрлов пунктлари мудирлари; сепаратор бўлимлари мудирлари.

Дорихона муассасалари мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; дорихона муассасалари бўлим мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; провизор-технологлар (рецептор-назоратчилар), фармацевтлар (дорихонада дори сотувчилар); соғлиқни сақлаш муассасалари бўлинмаларининг катта тиббий ҳамширалари.

Моддий қимматликлар сақланадиган бинолларнинг хўжалик мудирлари ва комендантлари.

Таъминот агентлари; юк ташиш экспедиторлари; инкассаторлар.

II

Аҳолидан барча турдаги тўловларни қабулқилиш ва касса оркали ҳамда нақд пул тўлаш ишлари.

Савдо ва пул автоматларида хизмат кўрсатиш ишлари.

Омборларда, базаларда (нефть базаларида), АЁҚШларда, музлаткичларда, озиқ-овқат блокларида, сақлаш жойларида, тайёрлов (қабул) пунктларида, товар ва товар ортиб-тушириш участкаларида, сақлаш камераларида, кладовка ва гардеробларда моддий кийматликларни сақлаш учун қабулқилиш, қайта ишлаш, сақлаш, бериш ишлари; даволаш-профилактика ва санаторий-курорт муассасаларида, пансионатларда, кемпингларда, дам олиш уйларида.Меҳмонхоналарда, ётоқхоналарда, дам олиш хоналарида, транспортларда, болалар муассасаларида, спорт-соғломлаштириш ва сайёҳлик ташкилотларида, ўқувчилар ёзги оромгоҳларида бўлган шахсларга, шунингдек, барча турдаги транспорт йўловчиларига моддий қимматликларни бериш (қабулқилиш) ишлари; йўловчи кемалари, вагонлар ва самолётларда керакли нарсалар билан таъминлаш ишлари.

Товарлар (маҳсулотлар)ни сотиш (бериш), корхонанинг (ташкилотнинг) савдо ва ихтисослик шаклидан қатъи назар, уларни сотишга тайёрлаш.

Юкларни, багажларни, почта жўнатмалари ва бошқа моддий ва пул қимматликларни етказиш (олиб бориш) учун қабулқилиш ва қайта ишлаш, уларни етказиш (олиб бориш), топшириш (бериш)

ишлари.

Қимматбаҳо металлар, қимматбаҳо тошлар, синтетик корунд ва улардан ясалган буюмларни сотиб олиш, сотиш, алмаштириш, ташиш, етказиш, кўчириш, сақлааш, қайта ишлаш ишлари.

Қишлоқ хўжалиги ҳайвонларини ва бошқа жониворларни етиштириш, боқиш, кўпайтириш, бўрдоқига боқиш ишлари.

[1] Изоҳ. Мазкур рўйхатни корхона (ташкилотлар) кенгайтиришлари мумкин. Рўйхат жамоа шартномлари (келишувларида) тасдиқланиши керак. Жамоа шартномалари (келишувлари) тузилмаган ташкилотларда, рўйхат иш берувчи ва ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб тасдиқланади.

231-§ га 2-илова

Тўлиқ, якка тартибдаги моддий жавобгарлик тўғрисида
ШАРТНОМА

(Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги коллегиясининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сонли Қарори билан тасдиқланган)
(намунавнй вариант)

Тегишли моддийқимматликлар сақланишини таъминлаш мақсадида_____номидан, кейинги ўринларда «Иш берувчи» деб
(корхона, ташкилот номи)
аталади, бир томондан, ва_____ лавозимига ишга қабул қилинаётган _____ иккинчи томонданкейинги ўринларда “Ходим” деб юритилади, мазкур шартномани қуйидагилар юзасидан туздилар:

1. Корхона томонидан унга ишониб топширилган моддий қимматликлар сақланиши таъминланиши учун тўлиқ, моддий жавобгарликни қабулқилади ва баён қилинганлар билан боғлиқҳолда унга қуйидаги мажбуриятлар юкланади:

а) унга сақлаш учун ва бошқамақсадларда берилган корхонанинг моддий қимматликларига эҳтиёткорона муносабатда бўлишҳамда зарарнинг олдини олиш чораларини кўриш;

б) унга топширилган моддий қимматликларнинг сақланишини таъминлашга таҳдид солувчи ҳолатлар ҳақида иш берувчига ўзвақтида хабар бериш;

в) унга топширилган моддий қимматликлар ҳаракати ва қолдиқлари ҳақидаги товар-пул ҳисоботи ва бошқаҳисоботларни белгиланган тартибда тузиш, ҳисобга олиш ва тақдим этиш;

г) унга топширилган моддий қимматликларни инвентаризациялашда иштирок этиш.

2. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) ходимга нормал ишлаш ва унга топширилган моддий қимматликларнинг тўлиқ сақланишини таъминлаш учун зарур бўлган шароитларни яратиб бериш;

б) ходимни ходимларнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар учун моддий жавобгарлиги ҳақидаги амалдаги қонунҳужжатлари, шунингдек, унга топширилган моддий қимматликларни сақлааш, қабулқилиш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида қўллашнинг амалдаги йўриқномалари, нормативлари ва қоидалари билан таништириш.

3. Ходимнинг айби билан унга топширилган моддий қимматликлар сақланиши

таъминланмаган тақдирда, корхонага етказилган зарар миқдорини аниқлаш ва уни қоплаш амалдаги қонунҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

4. Агар зарар унинг айби билан етказилмаган бўлса, иш берувчи моддий жавобгарликни зиммасига олмайди.

5. Ушбу шартнома амалда бўлиши ходимга топширилган корхонанинг моддий қимматликлари ишлаган ҳамма вақтга татбиққилинади.

6. Ушбу шартнома икки нусхада тузилган бўлиб, биринчи нусхаси Иш берувчида, иккинчи нусхаси эса Ходимда бўлади.

Шартнома томонларинингреквизитлари:

Иш берувчи: _____ Ходим: _____

(имзо, сана) *(имзо, сана)*
М.Ў.

2.6.3. Чекланган ва тўлиқ моддий жавобгарликда зарарни қоплаш тартиби

232-§. Ходим етказган зарарни ундириш тўғрисидақарорқабулқилингунга қадар иш берувчи барча ҳолатларни текшириши, етказилган зарар миқдорини ва унинг юзага келиш сабабларини аниқдаши шарт. Бу мақсадда у тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузиши мумкин (МКнинг 204-моддаси).

Умумий қоидага кўра (МКнинг 205-моддаси), етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотларига асосан, уларнинг баланс қийматидан (таннархидан) эскириш қийматини белгиланган нормалар бўйича чегириб ташлаган ҳолда аниқланади.

Агар иш берувчининг мол-мулкига талон-торож қилиш ёки қасддан йўққилиш (бузиш) йўли билан зарар етказилган бўлса, бу ҳолда унинг миқдори ваколатли орган томонидан иш кўрилган куни шу жойда амалда бўлган нархлари бўйичаҳисобланади.

Мол-мулкнинг ва бошқақимматликларгшнг айрим турларини талон-торож қилиш, камомад ёки йўққилиш билан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқиймиқдори унинг номинал миқдоридан ошиб кетган холларда бундай зарар миқдорини аниқлашнинг, шу жумладан, карралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонунҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин.

Жамоавий моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузган бригада аъзоларининг зарар миқдори қандай аниқланади?

Жамоавий (бригада) жавобгарлиги тўғрисидаги шартнома бўйичақимматликлар олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) ишониб топширилади. Йўқотилган қимматликлар таннархини қоплаш бригаданинг барча аъзоларига тенг улушда тақсимланади.

Бригаданинг айрим аъзоларини жавобгарликдан озод қилиш учун айби йўқлигини исботлаш керак.

Моддий жавобгарликка тортилган ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиш керакми?

Албатта, чунки у бу ҳолдаҳимояланиш ҳуқуқига эга. Шунинг учун иш берувчи унга ҳақиқатда юз берган ҳолатни (сабабларни) ёзма равишда изоҳлаш имкониятини бериши ва фақат буни ҳисобга олибгинатегишли қарорқабул қилиши керак. Шунингдек, ходимбарча текширув материаллари билан танишиш ҳуқуқигаэга.

Ходим тушунтириш хати ёзишдап бош тортса-чи?

Ҳимояланишини рад этиш - бу унинг ҳуқуқи. Фақат бунда шуни назарда тутиш керакки, изоҳ беришни рад этиш уни моддий жавобгарликка тортишга умуман тўсқинлик қилмайди. Иш берувчи бу рад этишни тасдиқлаб, тегишли далолатнома тузишга мажбур.

233-§. Айбдор ходимдан у етказган зарар суммасини ундириш иш берувчининг фармойишига кўра бухгалтерия томонидан амалга оширилади. Қуйидагилар бундай фармойишга асос бўлади:

ходим томонидан йўлқўйилган зарар ҳолатларини текшириш материаллари, башарти унинг миқдори ходимнинг ўртачаойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса. Шу

билан бирга, бу ҳолда иш берувчининг фармойиши зарар аниқланган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай берилиши мумкин (МК 207-моддасининг иккинчи қисми);

агар унинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқбўлса ёки иш берувчи зарарни ўз фармойиши билан ундиришга ҳақлибўлганбир ойлик муддат ўтганбўлса, иш берувчига ходим етказган зарарни тўлашҳақидаги суд қарори.

Фақат иш берувчига (корхонага) ушбу корхонанинг раҳбари томонидан етказилган зарарни ундириш тартиби бу қоидадан истиснони назарда тутади. Хар қандайҳолатда, зарар миқдоридан қатъи назар, уни фақат суд қарорига асосан ундириш мумкин.

Қимматликлар билан муомала қилинадиган корхоналарда (сақлаш, сотиш ва ҳ.к.) иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан эҳтиёт (таваккалчилик) жамғармаси тузилишига рухсат берилиб, у хар ойлик бадаллар билан тўлдирилади ва зарарни унинг ҳисобидан қоплашга йўлқўйилади.

234-§. Зарар етказишда айбдор бўлган ходим уни Меҳнат кодексида назарда тутилганмиқдорлар доирасида ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқтўлашга ҳақли.

«Ихтиёрий равишда» ва Меҳнат кодексида назарда тутилганлар «доирасида» нимани англатади?

«Ихтиёрий равишда» - ходимнинг у етказган зарарни иш берувчининг тегишли буйруғи (фармойиши) чиқарилмасдан тўланишини англатади. Бироқ, ҳатто зарарни ихтиёрий равишда тўлашда ҳам унинг миқдори юқорида кўрсатилган доиралардан ошиши мумкин эмас, яъни:

зарар етказган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан (мансабдор шахс учун - уч лавозим окладидан);

бевосита етказилган ҳақиқий зарар миқдоридан, ҳаттотўлиқ моддий жавобгарликни назарда тутадиган ҳолатларбўлганида ҳам.

Иш берувчининг розилиги билан ходим тўланадиган муайян муддатларни кўрсатган ҳолда зарарни ихтиёрий равишда кечиктириб тўлашҳақида ёзма мажбурият бериши мумкин.

Агар шундай мажбурият бўлганида ходим бошқа корхонада ишга жойлашиб, зарарни тўлашдан бўйин товласа, суд қарори талаб қилинадими?

Йўқ, талаб қилинмайди. Бу ҳолда карзнинг узилмай қолган қисминотариал идораларнинг ижроҳужжатлари асосида ундирилиши мумкин.

Ходим иш берувчининг уни моддий жавобгарликка тортиш ҳақидаги қарорига қўшилмаган тақдирда, бу қарор устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Суд ходимнинг айби даражаси ва шаклини, бошқаҳолатларни, шунингдек, унинг моддий аҳволини ҳисобгаолган ҳолда тўланиши керак бўлган зарар миқдорини камайтириши мумкин. Агар у ғаразли мақсадларда содир қилинган жиноят билан етказилган бўлса, суд зарар миқдорини камайтиришга ҳақли эмас.

IIIбоб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ БЕКОР ҚИЛИНИШИ

235-§. Амалиётда меҳнат муносабатларини бекор қилишни белгилаш учун кўпчилик «эски хотираларга биноан» илгариги иборалардан фойдаланишда давом этмоқда: «бўшатиш» ёки «меҳнатшартномасини тўхтатиш». Шуни билиш керакки, хозир меҳнат муносабатларини бекор қилишни белгилаш учун Ўзбекистон Рес-

публикаси Меҳнат кодексида (Россия ва бошқа МДҲ давлатларидан фарқли равишда) фақат бир ибора **-«меҳнат шартномасини бекор қилиш»** қўлланилади. Буйруқларда, шунингдек, ходимларнинг меҳнат дафтарчаларига ёзувлар киритишда айнан шу иборадан фойдаланиш керак.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби Меҳнат кодексида қатъий тартибга солинган. Унга риоя қилишҳам ходим учун, ҳам иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади. Шунинг учун, уларнинг ҳар бири меҳнат муносабатларини ўз истагича тўхтатишга ҳақлиги (мумкин), деган фикр хато деб ҳисобланиши керак. Бошқача айтганда, агар ходим меҳнат муносабатларини бекор қилишини хоҳласа, у муайян талабларни кўрсатилган тартибда бажариши шарт ва фақат шундан кейингина ишдан бўшаб кетиш ҳуқуқига эга бўлади. Ўз навбатида, ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун барча қонуний асослар бўлганида ҳам, иш берувчи ҳам унга тааллуқли барча талабларни бажариши шарт. Меҳнат шартномасини қонунда белгиланган тартибни бузиб (риоя қилмасдан) бекор қилишғайриқонуний деб эътироф этилиши мумкин.

Меҳнат шартномасининг бекор қилинишини қонуний деб эътироф этиш учун умумий тарзда икки **асосий шартга** риоя қилиш талаб этилади:

а) меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қонунда назарда тутилган асослардан биттасига эга бўлиш зарур;

б) меҳнат шартномасини бекор қилишда ходим ҳам, иш берувчи ҳам уни ушбу асосга биноан бекор қилишнинг белгиланган тартибида кўрсатилган барча талабларга риоя этиши шарт.

Бу шартларнинг хар бирини алоҳида кўриб чиқамиз.

3.1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

236-§. Қонунҳужжатлари меҳнат муносабатларини бекор қилиш имкониятига йўлқўядиган энг муҳим асослар рўйхатиМКнинг махсус бўлимида (VI бобнинг 4-§), уларнинг умумий рўйхати эса - МКнинг 97-моддасида келтирилган. Шу билан бирга, улардан баъзиларининг ушбу моддада кўрсатилган меҳнат шартномасини айрим асосларга кўра бекор қилиш тартиби ва номланиши МКнинг бошқа моддалари билан конкретлаштирилади (аниқланади) (МКнинг 99, 100, 105, 106-моддалари ва ҳ.к.).

Бундан ташқари, муайян вазиятлар мавжудлигида, масалан, синовнинг қониқарсиз натижаси (302-§ га қаранг) ёки меҳнат шартлари ўзгарганида ишни рад этиш (301-§ га қаранг) мавжудлигида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг тегишли асослари МКнинг бошқа бўлимида назарда тутилган (мос равишда МКнинг 87 ва 89-моддалари).

Ва фақат айрим тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномаси тузишда Меҳнат кодекси (МК 97-моддасининг 5-банди) ходим ва иш берувчининг келишувга эришиши ҳамда бевосита меҳнат шартномасида (меҳнат шартномасида назарда тутилганлардан ташқари) меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутишига имкон беради (308-§ га қаранг).

Агар ушбу масалага умумий тарзда карасак, МКда назарда тутилган асослар меҳнат шартномасини қуйидагиҳолатларда бекор қилишга имкон беришини ажратиб кўрсатиш мумкин:

буни ходимнинг ўзи хоҳлайди. Бундай ҳолда ходим муайян шартларга риоя қилганида (239-§ га қаранг) меҳнат муносабатлари иш берувчининг хоҳиши (розилиги)дан катъи назар, бекор қилинади;

буни ходим ва иш берувчи хоҳлайди. Бу ҳолда улар ўртасида тегишли битим (келишув)га эришилиши керак (246-§ га қаранг);

бу ташаббус иш берувчидан чиқади. Яъни шундай асослар назарда тутилганки, улар иш берувчига меҳнат муносабатларини ходимнинг хоҳиши (розилиги)дан қатъи назар, бекор қилиш имконини беради (250-§ га қаранг);

шундай вазиятлар бўладики, унда меҳнат муносабатлари ходим ва иш берувчининг хоҳишидан катъи назар, бекор қилиниши керак (288-§ га қаранг).

Қонунҳужжатлари меҳнат шартномасини бекор қилиш имкониятига йўлқўядиган ёки шуни талаб қиладиган ҳар бир асосни кейинги параграфларда янада батафсил кўриб чиқамиз. Меҳнат шартномаси қайси тоифадаги ходимлар билан ва қандай тартиб билан у ёки бу асос бўйича бекор қилиниши мумкинлиги, унинг аниқ номланиши, шунингдек, буйруққа МК ёки бошқа норматив ҳужжатнинг аниққайси моддаси ва банди асос бўлишиҳамўша ерда кўрсатилади.

3.2. Меҳнат шартномасини МКда назарда тутилган асослар бўйича бекор қилиш тартиби

237-§. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби, у қандай асосга кўра бекор қилинаётганлиги ва уни бекор қилиш ташаббуси кимга тегишлилигидан қатъи назар, риоя қилиш мажбурий бўлган умумий талаблардан иборатдир. Улар сирасига қуйидагилар киради:

меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқнинг ишга қабулқилишҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан чиқарилиши (МК 107-моддасининг биринчи қисми);

буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг санаси ва муайян асосларини МКнинг (бошқа норматив ҳужжатнинг) тегишли банди ва моддасини ёхуд меҳнат шартномасининг тегишли бандини, албатта, далил қилибкўрсатган ҳолда, қайд этиш (МК 107-моддасининг учинчи қисми);

ходимга қонунда белгиланган муддатдан кечиктирмай меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнусхасини, тегишли равишда расмийлаштирилган меҳнат дафтарчасини (311-§ га қаранг) ва пуллик ҳисоб-китобни (321-§ га қаранг) тақдим этиш.

Бундан ташқари, у ёки бу асосларга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бир катор бошқа талабларни назарда тутадики, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳар бир асосларини алоҳида кўриб чиқишда улар билан батафсилроқ танишамиз.

3.2.1. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш (МКнинг 99-моддаси)

238-§. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тартиби МКнинг 99-моддасида белгилаб қўйилган бўлиб, унинг мазмунидан кўрсатилган ҳолатдамеҳнат шартномасини бекор қилиш учун фақат**ушбу ходимнинг**

ўз хоҳиши асос ҳисобланиши яққол кўриниб турибди. Шу билан бирга, бу хоҳиш ёзмаравишда тасдиқланиши (тегишли ёзма аризада баён қилиниши) керак. Ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш истагинингбошқаҳар қандай далиллари ҳисобга олинмайди.

239-§. Умумий қоидага кўра (МК 99-моддасининг биринчи қисми), ходим меҳнат шартномасини **иш берувчини бу ҳақида икки ҳафта олдин ёзма равишда огоҳлантириб,** бекор қилишга ҳақли. Шу билан бирга, ходим кўрсатилган тартибда, ҳам номуайян муддатга тузилган, ҳам муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугагунига қадар бекор қилишга ҳақли (кейингисининг бекор қилиниши тўғрисида батафсилроқ 296-300-§ ларга қаранг).

Ариза берилганига қарамасдан, ходим меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кунга қадар, шу куни ҳам функционал ва меҳнат вазифаларини тегишли равишда бажариши, шунингдек, Ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилиши шарт. Акс ҳолда иш берувчи ходимнинг ушбу ҳаракатсизлигини меҳнат вазифаларини бузиш деб баҳолашга ҳамда унга қонунҳужжатларида назарда тутилган у ёки бу таъсир чораларини қўллашга, шу жумладан, у билан меҳнат шартномасини бошқа асосларга кўра бекор қилишга ҳақли.

Агар вазият ходимнинг икки ҳафта кутишига имкон бермаса-чи?

Бундай ҳолатда умумий қоида истиснони назарда тутади, айнан: меҳнат муносабатларини бекор қилиш уларнинг ишни у ёки бу сабаб оқибатида давом эттириш имконига эга эмаслиги сабабли юазага келганда. Шунда қонун (МК 99-моддасининг бешинчи қисми**)** ходимнинг икки ҳафта тугамасдан уни бекор қилишни талаб қилишига имкон беради, иш берувчига эса, шунга мувофиқ, меҳнат шартномасини ходим ўзаризасида сўраган муддатдабекор қилиш мажбуриятини юклайди.

Қандай узрли сабаблар бўлганида ходимда бундай ҳуқуқ юзага келади?

МК 99-моддаси мазмунида, мисол учун, учта муайян узрли сабаблар келтирилган: ўқув юртига қабулқилинганиги, нафақага чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги. Шу билан бирга, худди ўша ерда унга меҳнат муносабатларини ҳақикатдан давом эттириш имконини бермайдиган бошқаузрлисабабларҳам эътиборга олиниши мумкинлиги эслатилган. Худди шу ҳолат суд амалиётида ҳам эътиборга олинган бўлиб (Олий Суд пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 15-бандига қаранг), унда қуйидагилар шундай ҳисобланиши мумкинлиги кўрсатилган: турмуш ўртоғининг янги хизмат жойига ўтказилиши; ходимнинг ушбу ишни давом эттиришига тўсқинлик қилувчи соғлиғи ҳолати (ТМК ёки ТМЭКнинг тегишли ҳулосаси бўлганида); тиббий ҳулосага биноан оила аъзосини (боласини, биринчи гуруҳ ногиронини ва ҳ.к.) парвариш қилиш зарурияти бўлганида ва бошқалар.

Ушбу имтиёзни изоҳлаётиб, ишлаётган пенсионерларни, кўрсатиб ўтилган имтиёз уларга фақат пенсияга чиқаётганда татбиққилинишига эътиборни қаратиб, хато қилиш эхтимолидан асрашни хоҳлар эдик. Пенсияга чиққандан кейин яна ишга кирганда улар билан ўзхоҳишигакўрамеҳнат шартномасини бекор қилиш умумий қоидалар бўйича амалга оширилади, бу тегишли параграфда тушунтирилади.

Шундай қилиб, ходим ўз аризасида аниқ сабабни кўрсатиши ва унинг борлигини тасдиқловчи ҳужжатларни илова қилиши керак.

Агар иш берувчи кўрсатилган сабабни узрли деб тан олмаса-чи?

У ҳолда ходимларнинг вакиллик органига мурожаат қилиниб, унинг ёрдамида ушбу сабаб ҳақиқатан ҳаммеҳнат шартномасини бекор қилиш учун узрли сабаб ҳисобланишига ишонч ҳосилқилинади. Ходимларнинг вакиллик органи кўмагидан кейин юзага келган низо меҳнат низоларини кўриб чиқиш органи (меҳнат низолари комиссияси ёки суд) томонидан ҳал қилиниши мумкин.

Узрли сабаблар бўлмаганда икки ҳафта албатта ишлаб бериш керакми?

Йўқ, иш берувчининг розилиги билан меҳнат шартномаси ҳаттоузрли сабаблар бўлмаган тақдирда ҳам икки ҳафтаўтгунига қадар бекор қилиниши мумкин.

Юқорида кўрсатилган қонун талабини бажариб, яъни иш берувчини ўзининг меҳнат муносабатларини бекор қилиш нияти тўғрисида огоҳлантириб, **ходим ишни тўхтатишга ҳақли:**

огоҳлантиришмуддати тугаган куни (яъни ариза берилган кундан бошлаб икки ҳафтаўтгандан сўнг);

ходим ўз аризасида кўрсатган куни - ушбу параграфда изоҳланган узрли сабаблар бўлганида, шунингдек, ходим билан иш берувчи ўртасида меҳнат муносабатларини икки ҳафтаўтгунига қадар бекор қилишҳақида келишувга эришилганда.

Ўз навбатида, иш берувчи юқорида кўрсатилган кунлардан кечиктирмай ходимга қуйидагиларнн бериши шарт:

МКнинг 99-моддаси далил қилинганмеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги тегишли буйруқнусхасини;

тегишли равишда расмийлаштирилган меҳнат дафтарчасини; у билан пуллик ҳисоб-китобни амалга ошириши (321-§ га қаранг).

Агар иш берувчи бу вазифаларни бажармаса-чи?

Бу келиб чикадиган барча оқибатлари билан меҳнат муносабатлари бекор қилинишини расмийлаштиришни кечиктириш сифатида баҳоланади.

240-§. Ушбу асос бўйичамеҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби аниқ ва бир қарашда умуман мураккаб бўлмаса-да, амалиётда ариза бериш билан, огоҳгантириш муддатини ҳисоблаш, буйруқчиқариш билан боғлиқ ва бошқа кўплаб масалалар бўйича анчагина бахсли вазиятлар юзага келади. Бу вазиятлар суд амалиётини ҳисобга олиб (Олий Суд пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 15-бандига қаранг), қандай ва қай тартибда ҳал қилиниши кераклиги ҳам ходимлар, ҳам иш берувчиларда муайян қизиқиш туғдиради.

Таъкидланганидек, МКнинг 99-моддаси моҳиятига кўра, ушбу асос бўйичамеҳнат шартномасини фақат ходимнинг ўзи буни хоҳлаганда, ўз хоҳишини эса тегишли мазмундаги ариза бериш билан тасдиқлаган тақдирдагина бекор қилиш мумкин. Шунга қарамай кўпинча савол туғилади.

Агар иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини ўз хоҳишига биноан бекор қилиштўғрисида ариза ёзишга мажбур қилса-чи?

Бунга, шубҳасиз, йўлқўйиб бўлмайди. Аммо бу ерда «мажбур қилди» иборасини тўғриқабулқилиш зарур. Агар ходим, масалан, раҳбар «ёқмаса - ариза ёз ва жўна» - дегандан сўнг ариза берса, суд буни мажбур қилиш деб эътироф этмаслиги ҳам мумкин. Шунинг учун суд бундай далилларини синчиклаб текширади. Агар низони кўриб чиқиш жараёнида ходимнинг аризаси иш берувчи томонидан мажбурлашдан кейин берилганлиги исботланса (масалан, алдов, қўрқитиш, таҳдид, меҳнат шароитларини

асоссиз ҳолда ёмонлаштириш ва ҳ.к. лардан фойдаланилганидек), шартнома бекор қилинишини ғайриқонуний деб эътироф этиши шарт.

Агар ходим аризасида меҳнат шартномаси бекор қилинишини сўраб, бир вақтнинг ўзида уни ушбу аризани беришга мажбур қилган салбий фактни ҳам кўрсатса, қандаййўл тутгантўғрибўлади?

Амалиётда бундай аризалар кўпинча иш берувчининг у ёки бу ғайриқонуний хатти-ҳаракатларидан ғазаб, алам ўтида бўлган ходимлардан, гарчи улар ҳақикатан ҳаммеҳнат муносабатларини бекор қилиш ниятида булмасалар-да тушади.

Кўрсатибўтилган вазият иш берувчидан ҳақикатан тўғриқарорқабулқилишни талаб қилади, чунки унинг меҳнат шартномасини бекор қилишни, ҳатто бундай ариза ўз хоҳишини акс эттирмаслигини далил қилиб, рад этиши ушбу ходимнинг МК 99-моддасида назарда тутилганҳуқуқлари бузилишига олиб келади. Бошқа томондан, бундай аризага асосан унинг илтимосини қондиришни суд меҳнат шартномасини мажбурий бекор қилиш деб баҳолаши мумкин.

Бундай ҳолатда иш берувчи ходимнинг аризада баён қилинган далилларини текшириши зарур. Ва агар улар асосли эканлиги равшан бўлса- унга нисбатан йўлқўйилганҳуқуқбузарликларни бартараф этиш учун чора-тадбирлар кўриши лозим. Бу текшириш натижалари қақида (кўрилган чора-тадбирлар ёки аризада баён қилинган далиллар асосланмаганлиги ҳақида) ходимни ёзма равишда хабардор қилиш керак. Агар шундан кейин ҳам ходим меҳнат муносабатларини бекор қилиш истагида туриб олса, иш берувчи унинг илтимосини юқорида кўрсатилган тартибга риоя қилган ҳолдақондиришга ҳақли.

241-§. Корхоналарда низоли вазиятлардан қочиш мақсадида ариза бериш тартиби (кимга берилади, қаерда рўйхатга олинади ваҳ.к.), одатда, Ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади. Аммо бу, ходимнинг ушбу Қоидаларда белгиланган тартибни бузганҳолда берган аризасини қабулқилишни рад этиш мумкинлигини умуман англатмайди. Шуни билиш керакки, ариза корхонанинг иш берувчининг манфаатларини ифодалайдиган қайси мансабдор шахсга берилганлигидан катъи назар, юридик кучга эга бўлади. Бу шу билан изоҳланадики, қонун ходимдан «иш берувчини ёзма равишда огоҳлантиришни» талаб қилади, фақатгина корхона раҳбарини эмас. Айтилганлар суд амалиётидаги бир нечта мисоллар билан тасдиқланади.

Масалан, ходим гувоҳлар иштирокида цех бошлиғига ўз хоҳишига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги аризасини қолдиради. Цех бошлиғи бунга қарши эди, шу сабабли бу аризани корхона раҳбарига беришни рад этди. Икки ҳафтаўтгандан кейин ушбу ходим ишга чиқмади. Ариза берилганидан бехабар корхона раҳбари буни прогул сифатида баҳолади ҳамда у билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига кўра (меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузиш) бекор қилиштўғрисидабуйруқ чиқарди. Суд барча вазиятларни аниқлаштириб, прогул фактини эътироф этмади ҳамда ходим иш берувчини ўзхоҳишига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида ёзма равишда огоҳлантириб, МКнинг 99-моддаси талабларини бажарганлигини асосли тарзда қайд этиб, меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиштўғрисидаги буйруқни бекор қилди.

Айтилганларни ҳисобга олиб, ички меҳнат тартибининг бундай вазиятларидан

қочиш учун қуйидагилар назарда тутилганҚоидалари ижобий баҳога лойиқ: ***«ходимнинг меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилиштўғрисидаги аризаси, бу ариза қай тарзда ва маъмуриятнинг қайси мансабдор шахсига берилганлигидан қатъи назар, зудлик билан корхона раҳбарига етказилиши шарт».***

Ўз навбатида, ходим эҳтиёткорликни намоён қилиши ҳамда ариза берилганлиги фактини тасдиқланиши юзасидан қайғуриши керак (аризани гувоҳлар иштирокида бериш, ходимларнинг вакиллик органини хабардор қилиш, берилган аризани қабулқилган мансабдор шахсдан унинг иккинчи нусхасига имзо қўйишни талаб қилиш, аризани почта орқали хабар қоғози билан жўнатиш ва ҳ. к.). Бунинг зарурлиги шу билан асосланадики, меҳнат шартномасини ўзхоҳишигакўра бекор қилиштўғрисидаги ариза ҳақиқатан ҳам берилган-берилмаганлиги ҳақидаги масалани ҳал қилишда, меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал кодексиасосида йиғилган далилларни, шу жумладан, гувоҳларнинг кўрсатмаларини эътиборга олади.

Шуни ҳам билиш муҳимки, қонунмеҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилиштўғрисидаги аризани нафақат иш вақтида, балки ходим таътилда бўлганвақтида, у касал бўлганвақтда, унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши даврида ва ҳ.к. пайтда бериш имкониятига ҳам йўлқўяди. Бу даврларнинг барчаси ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантириш муддатига киритилади.

242-§. МК99-моддасида белгиланган **икки ҳафта** муддатдаги огоҳлантириш муддати энг сўнгги муддат ҳисобланади. Жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида уни кўпайтириш назарда тутилиши мумкин эмас. Уни ҳатто томонларнинг келишувига кўра дам узайтириш мумкин эмас. Шундай экан, иш берувчининг ходимнинг бу ҳуқуқини чеклайдиган талаби ёки локал ҳужжат (меҳнат шартномаси) шартлари ғайриқонунийҳисобланади. Иш берувчи (масалан, ходим ҳозирча қарзи йўқлик варақасини имзоламаганлиги, ўрнига одам топмаганлиги, унга ишониб топширилган моддий қимматликларни топширмаганлиги, бошланган ишни тугатмаганлигини ва ҳ. к. ларни баҳона қилиб) юқорида кўрсатилган муддат тугагандан кейин ходимнинг хоҳишига кўрамеҳнат шартномасини бекор қилишга тўсқинлик қилишга ҳақли эмас.

Демак, иш берувчининг ходимга қарзи йўқлик варақасини имзолаш, унга ишониб берилган моддий қимматликларни топшириш ва ҳ.к. ларни юклайдиган талаблари ғайриқонуний экан-да?

Бу мутлақо бундай эмас. Иш берувчининг юқорида санаб ўтилган талаблари, агар улар ходимга қонунда белгиланган муддат доирасида қўйилганбўлса, тула қонунийҳисобланади. Шунинг учун, агар ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат қилса, унда моддий қимматликлар санаб ўтилганбўлса, иш берувчи огоҳлантириш муддати тугамасдан уларни топшириш — қабулқилишни ташкил қилиши ва амалга ошириши шарт.

Агар ариза берган ходимнинг ўзи моддий қимматликларни топширишдан буйин товласа-чи?

Моддий қимматликларни топшириш учун иш берувчи барча зарур шароитларни яратиши керак: комиссия тузиш ёки бу қимматликларни топшириш -қабулқилиш учун бошқашахсни тайинлаш, ходимни бошқа барча ишларни бошқаришдан озод қилиш ва

ҳ.к. Ва агар шундай шароитда ҳам ходим моддий қимматликларни топширишдан бўйин товласа, иш берувчи буни меҳнат интизомини бузиш деб баҳолашга ва шунга мувофиқ унга интизомий жазо қўллашга ҳақли. Агар у шундан кейин ҳам моддий қимматликларни топширишдан бўйин товлашда давом этса, иш берувчи ўз хоҳиши ўрнига бу ходим билан меҳнат шартномасини унинг меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун бекор қилишҳақидаги масалани қўйишга ҳақли (МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди). Бундан ташқари, дейлик, комиссия моддий қимматликлар камомадини аниқласа (ҳатто ходимнинг иштирокисиз), иш берувчи ушбу ходимга зарарни қоплашни юклашга ҳамҳақли.

Бирок, агар иш берувчи буларнинг барчасини таъминламаса, ходим унинг ҳисобида турган моддий қимматликларга қарамасдан, огоҳлантиришмуддати тугагандан кейин ишдан кетишга ҳақли. Шу билан бирга, бундай ҳолатда иш берувчи бу қимматликларнинг камомади билан боғлиққандайдир эътирозларни ифодалаш ҳуқуқинийўқотади, чунки айнан иш берувчининг айби билан бу эътирозлар ходим энди у билан меҳнат муносабатлари га эга бўлмаганда ифодаланган деб ҳисобланади.

Меҳнат шартномасини огоҳлантиришмуддати у берилган кундан эътиборан ўтиб кетган аризага асосан бекор қилишга йўлқўйиладими ?

Йўқ, йўлқўйилмайди. Агар огоҳлантириш муддати (яъни икки ҳафта, аниғи - иш берувчи билан келишилган ва аризада кўрсатилган сана киргандан кейин) тугагандан сўнг ходим ишга киришса, иш берувчи эса уни бажаришга руҳсат берса, бу томонлар меҳнат муносабатларини давом эттираётганлигини англатади. Бундай ҳолатда ходимнинг ушбу аризаси юридик кучини йўқотади ҳамда иш берувчи унга асосан меҳнат шартномасини бекор қилишга энди ҳақли эмас. Шунинг учун муддат у ёки бу сабабларга кўраўтказиб юборилганда, ходим ўзининг меҳнат муносабатларини бекор қилиш хоҳишини тасдиқлайдиган қўшимча ариза бериши зарур.

Огоҳлантириш муддати ўтгунига қадар ходим билан меҳнатшартномасини бекор қилиш мумкинми?

Йўқ, бунга ҳамйўлқўйилмайди. Огоҳлантириш муддати ўтгунига қадар ишни тарк этган ходим учун бу (изоҳланганидек) меҳнат интизомини бузиш сифатида баҳоланади.

Ўз навбатида, иш берувчи ҳам ходимнинг розилигисиз у билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўраогоҳлантириш муддати ўтгунига қадар, яъни ходим аризасида кўрсатилган кун келгунига қадарбекор қилишга ҳақли эмас. Янаям аниқлаштириш учун айтилганларни мисол билан кўриб чиқамиз.

Масалан, ходим корхона раҳбарига 1 октябрь куни уни бошқа ишга таклиф қилишганлиги, унга 7 октябрдан киришиши кераклигини сабаб қилибкўрсатиб, 6 октябрдан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида илтимос қилиб, ариза билан мурожаат этди. Раҳбар ўрнига одам йўқлигини баҳона қилиб, унинг бу илтимосини рад этди. Аммо икки ҳафтаўтгандан сўнг (яъни 15 октябрда) ушбу ходим билан меҳнат шартномасини у берган аризага асосан бекор қилиштўғрисидабуйруқ чиқарилди.

Ўз-ўзидан ходим учун меҳнат шартномасини бекор қилиш зарурияти ўз аҳамиятини йўқотди (чунки унга таклиф қилинган лавозимга бошқа ходим қабулқилинди), ходим у билан меҳнат шартномасини бекор қилишҳақидаги буйруқ устидан судга шикоят қилди.

Суд ходим умуман олганда меҳнат шартномасини муайян санада бекор қилиштўғрисидаги (366-§ 4-иловаси, даъво аризасига қаранг) илтимос билан мурожаат

қилганлигини кўрсатган ҳолда, даъвони асосли деб эътироф этди ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқни бекор қилиш ва ушбу ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидақарорқабул килди.

Айтилганлардан англашиляптики, ушбу асосга кўра (яъни ўзхоҳишигакўра) меҳнат шартномасини фақатқуйидагиҳолларда бекор қилиш мумкин:

огоҳлантириш муддати тугаган куни (агар ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян санаси кўрсатилмаган бўлса);

ходимнинг аризасида кўрсатилган куни (агар бу ҳакда иш берувчи билан ўзаро келишувга эришилган ёки ходим қонунҳужжатларига мувофиқ бу ҳуқуққа эга бўлса, 239-§ га қаранг).

Афсуски, амалиётда кўрсатибўтилган вазиятларга ҳар доим ҳам етарлича эътибор берилмайди. Шунингдек, кўпинча ариза берилган санани меҳнат шартномаси бекор қилинадиган сана деб хато қабулқиладилар.

Масалан, ходим фақатгина иш берувчини бу ҳакда икки ҳафта олдин огоҳлантиришни кўзлаб, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян санасини кўрсатмасдан, меҳнатшартномасини ўзхоҳишигакўра бекор қилиштўғрисидаги ариза билан мурожаат килди. Айнан шунинг учун у аризасида фақат уни берган санасини кўрсатди, иш берувчи буни меҳнат шартномасини бекор қилинадиган сана деб қабул килди. Берилган аризага асосан шу куниёқ ушбу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидабуйруқ чиқарилди. Суд мухокамаси жараёни оқибатида иш берувчи буни ходимнинг ўзи ундан катъийилтимос қилганлигини таъкидлаганлигига қарамасдан, суд унинг далилларини инобатга олмади, чунки аризада бундай келишув далиллари бўлмаган.

243-§. Олдинги параграфларда изоҳланганлардан шунга ишонч ҳосилқилдикки, огоҳлантириш муддатини тўғриҳисоблаш меҳнат шартномасини мазкур асосга кўра бекор қилишқонунийлигининг муҳим шарти ҳисобланади. Уни ҳисоблаш тартибини ходим ҳам, иш берувчи ҳам билиши муҳимдир.

Биринчи навбатда шуни билиш керакки, меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантиришмуддати ариза берилган кундан кейинги кундан бошлаб ҳисобланади. Дейлик, агар ариза ойнинг 1-кунида берилган бўлса, огоҳлантириш муддати 2-кундан эътиборан ҳисоблай бошланади ва икки ҳафтадан кейин (14 календарь кун), яъни ойнинг 15-куни ниҳоясига етади.

Агар ариза почта орқали жўнатилган бўлса, огоҳлантириш муддати қайси кундан ҳисоблана бошланади?

Ариза почта оркали ишхонага келиб тушган куннинг эртаси кунидан бошланади. Бунда энг яхши вариант, албатта, бундай ҳолдапочта хабарномаси хизматидан фойдаланишдир. Бу ҳолатдамеҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати корхонанинг мансабдор шахси томонидан почта қабулқилинган куннинг эртасидан ҳисобланиши керак. Бу сана, маълумки, почта хабарномасида кўрсатилади.

Шуни билиш керакки, огоҳлантириш муддати тугаган КУН ходимнинг охирги иш куниҳисобланади. Бу иш куни тугагандан сўнг унга меҳнат дафтарчаси ва пуллик ҳисоб-китоб берилиши керак.

Агар огоҳлантириш муддати тугаши иш куни бўлмаган кун (дам олиш, байрам)га тўғри келса-чи?

Бу ҳолда огоҳлантириш муддати тугайдиган кун ундан кейинги биринчи иш кунига кўчирилади (МКнинг 13-моддаси). Масалан, агар 8 мартга тўғри келса, меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кун (охирги иш куни) 9 март бўлади.

Агар огоҳлантириш муддати тугаши ходим таътилда ёки вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ҳолатида бўлганлигига тўғри келса, огоҳлантириш муддати узайтириладими?

На бу, на бошқаҳолатларда огоҳлантириш муддати узайтирилмайди. Шунинг учун, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишдан фарқли равишда (ходим таътилда ёки касал бўлганвақтда йўлқўйилмайдиган, 251 -§ га қаранг), меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан айнан қонунда ёки томонларнинг келишувига кўра белгиланганогоҳлантириш муддати тугаган куни,ходим бу вақтда ишлаётгани, таътилдалиги ёки беморлигидан ва ҳ. к. дан қатъи назар, бекор қилинади.

244-§. ***Қонун ҳужжатларида огоҳлантириш муддатини ҳисоблаш тартибига бунчалик қатъий талаблар қўйилишига сабаб нима?***

Огоҳлантириш муддатини ҳисоблаш тартибига қонунҳужжатлари билан қўйилган талабларни бажариш зарурияти яна шуни юзага келтирадики, уларнинг тегишли равишда бажарилиши ходимнинг қонунҳужжатларида белгиланган яна бир мудим ҳуқуқи- берилган аризани қайтариб олиш ҳуқуқига риоя қилишни таъминлайди.

МК 99-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, ходим меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантириш муддати давомида қарорини ўзгартиришга ва берган аризасини қайтариб олишга ҳақлидир. Шу билан бирга, ходимнинг бу ҳуқуқи бутун огоҳлантириш муддати давомида (яъни икки ҳафта мобайнида), жумладан, охирги иш кунида ҳам сақланади.

Агар аризада меҳнат шартномасини бекор қилишнинг икки ҳафтадан кўра олдинроқ муддати кўрсатилган бўлса-чи?

Бу ҳолда ходимнинг ўз аризасини қайтариб олиш ҳукуки фақат аризада кўрсатилганходим сўраган кун келгунига қадар (шу куни ҳам) сақланади, иш берувчи эса меҳнат шартномасини бекор қилиши шарт.

Шунга эътибор бериш муҳимки, меҳнатқонунчилиги ходимнинг ўз хоҳишига кўрамеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги аризасини қайтариб олиш учун мурожаат қилишининг қандайдирмуайян шаклини назарда тутмайди. Шундай экан, ходим ҳам оғзаки, ҳам ёзма равишда мурожаат қилишга ҳақли. Аммо (бу маслахат сифатида) барибир ёзма шаклга устуворлик бериладики, бундай ҳолда бу борада меҳнат низолари юзага келиши эхтимоли сезиларли даражада камаяди.

Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ чиқарилиб бўлганбўлса ёки бошқа узрли сабаблар бўлганида иш берувчи ходимнинг ўз аризасини қайтариб олишипи рад этишга ҳақлими?

Ходимнинг ўзхоҳишигакўрамеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги аризасини қайтариб олишини рад этишига на бу, на бошқақандайдирҳолатларда йўлқўйилмайди. Иш берувчи чиқарилган буйруқни бекор қилиши, илгари берилган аризани эса ходимга тилхат ёздириб олиб,қайтариши шарт.

Масалан, ходим ўзхоҳишигакўра, меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги аризани бергач, ўзқарорини икки ҳафтадансўнг, огоҳлантириш муддати тугайдиган куни ўзгартириб, корхонанинг кадрлар бўлимига бу аризани қайтаришни илтимос

қипиб мурожаат қипди. Аммо МКнинг 99-моддасига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқраҳбар томонидан имзоланиб бўлинганлигини, пуллик ҳисоб-китоб тайёрланганлигини ва меҳнат дафтарчасига ёзув киритилганлигини сабаб қилиб, унинг бу илтимосини қондиришни рад этишди.

Ушбу ходим мурожаат қилган суд даъво аризасини кўриб чиқиб ва иш берувчининг юқорида кўрсатилган далилларини эшитиб, меҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб эътироф этган ва ходимнинг ишга тикланиш бўйича ҳал қилув қарори чиқарган. Суднинг ҳал қилувқарорида шунга эътибор қаратилганки, иш берувчининг хатти-ҳаракатлари ғайриқонуний бўлиб,МКнинг 99-моддаси учинчи қисмига мувофиқ ходимнинг ўз аризасини қайтариб олиш ҳуқуқи бутун огоҳлантиришмуддати даврида (жумладан, охирги куни ҳам) сақланиши кўрсатиб ўтилган.

Амалиётда кўпинча корхоналарнинг мансабдор шахслари ушбу масалани кўриб чиқишда собиқ Иттифокнинг бошқа республикалари юридик адабиётларидан фойдаланадилар, Ўзбекистон Республикасининг қонунҳужжатлари ходимнинг ўзхоҳишигакўрамеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида берилган аризасини қайтариб олиши тартибини бирмунча бошқача йўлга қуйилганлигигааҳамият беришмайди.

Мисол учун, Россия Федерацияси МКнинг 80-моддасига биноан, ходим ўзхоҳишигакўрамеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги аризасини қонунҳужжатларига мувофиқмеҳнат шартномаси тузиш рад этилмайдиган, унинг ўрнига бошқа ходим ёзма равишда таклиф этилган ҳолатдан ташқариҳолатларда қайтариб олишга ҳақли.

Ўзбекистонқонунчилиги шунга асосланганки, фақат вакант лавозимга бошқа ходимни таклиф қилиш мумкин. Шунинг учун, ўзхоҳишигакўрамеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида ариза берган ходим уни огоҳлантиришмуддати тугагунига қадарҳеч қандай чекловларсиз қайтариб олиши мумкин.

245-§. *Қонун ҳужжатлари ходимнинг ташаббуси билан муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишда қандайдир ўзига хосликларни назарда тутадими?*

Муддатлимеҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан у тугагунигақадар бекор қилиш номуайян муддатга тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби каби амалга оширилади. Ва фақат, агар муддатли меҳнат шартномасини тузишда томонлар ҳар бир томон неустойка тўлаши мажбурийлиги ҳақида (70, 71 -§ ларга қаранг) келишилган ва буни унинг мазмунига киритишган бўлишса, ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинса, у иш берувчига шартномада назарда тутилган миқдорда неустойка тўлаши керак.

Агар ходим узрли сабабларга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилишга мажбур бўлса, у неустойка тўлаши шартми?

Йўқ, агар муддатли меҳнат шартномаси унинг ушбу ишни давом эттириш имкони йўқлиги сабабли (ўқув юртига қабулқилинганда, касаллик ёки ушбу ишни бажаришни давом эттиришга тўсқинлик қилувчи бошқаузрли сабаблар, 239-§ га қаранг) бекор қилинганда ходим неустойка тўлашдан озод қилинади.

Ходимнинг ташаббуси билан муддатли меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш дастлабки синов даврида, шунингдек, неустойка тўлашҳақидаги шарт ёки унинг муайян миқдори меҳнат шартномасида шартлашилмаган бўлса, ходим бошқаҳолатларда ҳам уни тўлашдан озод қилинади (Олий Суд Пленумининг 1998 йил

17 апрелдаги 12-сонли қарори 11-банди ва МК 104-моддасининг биринчи қисми, 304-§ га қаранг).

3.2.2. Томонларнинг келишувига кўрамеҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 97-моддасининг 1-банди)

246-§. МК 97-моддасининг 1-бандида назарда тутилган асос ходим ва иш берувчи ўртасида эришилган келишувга кўраҳам номуайян муддатга тузилган, ҳаммуддатлимеҳнат шартномасини бекор қилиш имконини беради. Уни бекор қилиш томонлар келишувга келган муддатда ва шартида ҳам амалга оширилади.

Уни бекор қилишнинг қонунийлигининг асосий шарти - бу ходим ва иш берувчининг бунга розилигидир.

Бу меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусигакўра бекор қилишдан нимаси билан фарққилади?

Изоҳлаб ўтилганидек (239-§ га қаранг), ходимнинг ўзташаббусигакўрамеҳнат шартномасини бекор қилишда томонлар фақат уни ходим тегишли аризани берган кундан бошлаб икки ҳафта ичида бекор қилишнинг муайян санасига нисбатан келишувга эришадилар. МК 97-моддасининг 1-бандида назарда тутилган асос бундан қуйидагилар билан фарққилади:

биринчидан, қандайдир чеклов муддати мавжуд эмас. Шундайэкан, келишиб олишгач, томонлар меҳнат шартномасини нафақат икки ҳафта ўтгандан сўнг, балки ҳарқандай муддат ўтганидан кейин (бир, икки ой ёки томонлар келишган бундан ҳам кўпроқ муддатдан сўнг) бекор қилишлари мумкин;

иккинчидан, ушбу асос эришилган келишувни бир томонлама тартибда бекор қилишни назарда тутмайди, бу фақат томонларнинг келишувига кўраамалга оширилиши мумкин (ўз хоҳишига кўра бекор қилишда ходим қарорини ўзгартиришга ва аризасини қайтариб олишга ҳақли).

Ушбу асоснинг кўрсатибўтилганўзига хосликлари муҳим амалий аҳамиятга эга бўлиб, бундан ҳам ходим, ҳам иш берувчи манфаатдор бўлади.

Уларнинг манфаатдорлиги нимада ифодаланади?

Томонлар меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида келишувга эришган пайтдан у бекор қилинадиган кунга қадарқандайдир чекловчи муддатлар бўлмаслигидан томонларнинг ҳар бири манфаатдор бўлганҳолатлар амалиётда кам эмас. Жумладан, бу, масалан, меҳнат ёки ижтимоий таътилда бўлганидан кейин, узок даволанишдан сўнг ва уларнинг кўрсатибўтилган сабабларга кўрабўлмаган даврлари икки ҳафталик муддатни оширадиган бошқа барча ҳолатларда меҳнат муносабатларини бекор қилиш ниятида бўлган ходимлар учун муҳимдир. Охирги ҳолат, маълумки (243-§ га қаранг), уларнинг бу ҳолатда меҳнат шартномасини МКнинг 99-моддасига мувофиқўз хоҳишига кўра бекор қилишларига имкон бермайди, аммо буни тўлиқ МК 97-моддасининг 1-бандига кўра амалга оширишлари мумкин.

Агар унга томонларнинг неустойка тўлаштўғрисидаги ўзаро мажбуриятлари киритилган бўлса, муддатли меҳнат шартномаси тузган ходимларнинг ушбу асосдан фойдаланишлари ҳам муҳимдир, чунки ҳатто томонларнинг келишувига кўрамеҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганида ҳам уларнинг ҳар бири неустойка тўлашдан озод қилинади (71-§ га қаранг).

Ўз навбатида, ушбу асосни татбиққилишда иш берувчининг манфаатдорлиги

шундан иборат бўлиши мумкинки, у худди ходимнинг ташаббусигакўра бекор қилишда мумкин бўлганидек, меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги ариза қайтариб олинишидан чўчимасдан, ходим билан бундай келишувга эришиб, бошқа ходим билан меҳнат шартномаси тузишга ҳақли.

247-§. ***Ходимдан томонларнинг келишувига кўрамеҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ариза бериш талаб қилинадими?***

Меҳнатқонунчилиги томонларнинг меҳнат шартномасини МК 97-моддаси 1-бандига биноан бекор қилиштўғрисида келишувга қандай шаклда эришиши мумкинлигини белгилаб қўймаган. Шундай экан, томонларнинг келишуви ҳам ёзма, ҳам оғзаки равишда ифодаланиши мумкин. Бирок, амалиётнинг гувоҳлик беришича, барибир ёзма шаклни афзал кўриш керак, негаки, унда қайдқилинган келишув меҳнат низолари юзага келган тақдирда, томонлар ҳақикатан ҳам шундай келишганликларининг энг яхши далили ҳисобланади.

Ёзма шаклдаги бу келишув ўзида нимани ифодалайди?

Бундай келишув ходимнинг ёзма аризасида шартлашилиши мумкин. Аммо меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусигакўра бекор қилиштўғрисидаги аризадан фарқли равишда (изоҳлаб ўтилганидек, у фақат иш берувчини ўз нияти ҳақида хабардор қилишга ҳақли), меҳнат шартномасини томонларнинг келишувига кўра бекор қилиштўғрисидаги ариза фақатгина ходимнинг иш берувчига тегишли розилик бериш илтимоси билан мурожаат қилишидан иборат. Масалан: «***Мен билан меҳнат шартномасини томонларнинг келишувига кўра фалон санадан эътиборан бекор қилиш имконияти тўғрисидаги масалани кўриб чиқишингизни сўрайман».***

Агар иш берувчи ўз розилигини билдириб, ходимнинг аризасига тегишли устхат (резолюция)қўйса, томонлар келишувга эришган деб ҳисобланади.

Баъзи корхоналарда томонларнинг меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-бандига биноан бекор қилишнинг икки томонлама келишувини ёзма равишда расмийлаштиришнинг бошқа вариантларидан ҳам фойдаланилади. Масалан, ёзма келишувнинг олдиндан тайёрланган бланкаси улардан бири бўлиб, оғзаки келишувдан сўнг ходим ва меҳнат шартномасини бекор қилишҳуқуқига эга мансабдор шахс томонидан тўлдирилади ва имзоланади (ушбу параграфнинг иловасига қаранг).

КЕЛИШУВ

_____

(корхона номи, раҳбарнинг Ф.И.Ш.)

бир томондан ва _____

(лавозимни эгаллаб турган ходимнинг Ф.И.Ш.)

иккинчи томондан, МК 97-моддасининг 1-бандига мувофиқ, улар ўртасида тузилганмеҳнат шартномасини (муддатли меҳнат шартномасини) бекор қилиш тўғрисида келишувга эришдилар _____ 20___й.

(меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси)

Ходим: Иш берувчи:

(имзо, сана) *(имзо, сана)*

248-§. ***Иш берувчи ходимга меҳнат шартномасини томонларнинг***

келишувига кўра бекор қилишни рад этишга ҳақлими?

Албатта, ҳақли, чунки меҳнатшартномасини бекор қилишнинг ушбу асосининг моҳияти айнан шу билан, яъни ходим ва иш берувчи ўртасида тегишли келишувга эришиши билан ифодаланади. Бу ерда - ходимга рад этиш ёхуд унинг илтимосини қондириш - бу иш берувчининг қонунда назарда тутилганҳуқуқидир.

Унда, агар вазият меҳнат муносабатларини давом эттиришга имкон бермаса, ходим қандаййўл тутиши керак?

Иш берувчининг ходимнинг меҳнат шартномасини томонларнинг келишувига кўра бекор қилиштўғрисидаги илтимосини қондиришни рад этиши, ходим уни бошқа асосга кўра, айниқса, узрли сабаблар бўлганида бекор қилишга ҳақли эмаслигини умуман билдирмайди. Жумладан, у ўз хоҳишига кўра ариза бериши ва меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин (МКнинг 99-моддаси).

Узрли сабаблар бўлганида ходим меҳнат шартномасини томонларнинг келишувига кўра бекор қилиш тўғрисида эришилган келишувни рад этишга ҳақлими?

Агар тегишли келишувга эришиб бўлинган бўлса, буни у ҳатто узрли сабаблар бўлганида ҳамқилишга ҳақли эмас. Эришилган келишувни бир томонлама тартибда рад этишга иш берувчи ҳам ҳақли эмас. Ушбу асоснинг меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилишдан асосий фарки ҳам шундан иборатдир. Бундай шартлашувни, худди шунингдек, унга эришувнифақатмеҳнат шартномаси томонларининг келишувига биноан бекор қилиш мумкин.

Бунинг устига, меҳнат муносабатлари ушбу асосга кўра, томонлар келишган муддатда, ҳатто муддатнинг тугаши ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврига, унинг (меҳнат, ўқув, ҳомиладорлик ва туғиш, болани парваришлаш, иш ҳақи сақланмаган ҳолда ва бошқалар) таътилда бўлишига тўғри келганда ҳам бекор қилиниши шарт.

Аммо ходим, у билан меҳнат шартномаси касал бўлган даврида бекор қилинган тақдирда ишсиз ва тирикчилик воситаларисиз қолиши мумкин-ку?

Бундан хавфсирамаслик керак, чунки ушбу асосга кўрамеҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин меҳнатга қобилияти тўлиқ тиклангунига қадар ёхуд ходимга ногиронлик тайинлангунга қадарвақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўлашда давом этилади (2002 йил 8майда Адлия вазирлигидан 1136-сон билан рўйхатга олинган“Давлат ижтимоий суғуртасибўйичанафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомнинг 11-банди).

249-§. ***Меҳнат шартномаси МК 97-моддасининг 1-бандига кўра бекор қилинганда ходимга ишдан бўшатишнафақаситўланадими?***

Кўрсатилган ҳолатда ходимга ишдан бўшатиш нафақаси тўлашМКда назарда тутилмаган. Уни тўлаш, меҳнат шартномаси МК 97-моддасининг 1-бандига кўра бекор қилинган такқдирда тўланадиган бошқақўшимча моддий қўллаб-қувватлаш кафолатлари сингари (масалан, узоқ муддатли иш стажига эга шахсларга) ушбу корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин. Ушбу келишувга эришиш жараёнида тегишли мажбуриятни иш берувчи ўз зиммасига олиши ҳам мумкин.

Муддатли меҳнатшартномасини томонларнинг келишувига кўра унинг муддати тугагунига қадар бекор қилиш мумкинми?

Агар иш берувчи ва ходим шундай келишишса, мумкин. Шу билан бирга, уни бекор қилиш номуайян муддатга тузилганмеҳнат шартномаси сингари тартибда амалга оширилиши керак.

Шунингдек, бундай ҳолатда муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинишига қарамасдан, ҳам ходим, ҳам иш берувчи неустойка тўлашдан, ҳатто у шартнома тузишда шартлашилган бўлса-да, озод қилинадилар.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-7-бандлари)

250-§. Меҳнат шартномасини, уни бундай қарорқабулқилишга мажбур қилувчи исталган сабабга кўра (иш жойини алмаштиришга интилиш, ўқишга кириш, пенсияга чиқиш ёки фақат ушбу корхонада ишлашни хоҳламаслик ва бошқалар) ўз ташаббуси билан бекор қилишга ҳақли ходимдан фарқли равишда иш берувчига қонунҳужжатлари бундай имкониятни бермайди. Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра (яъни ушбу ходимнинг розилигисиз) фақат муайян сабабларбўлганида бекор қилиши мумкин. Қонунҳужжатларида бу меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари деб номланади (амалиётда бу асосларга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилишни «модда бўйичабўшатиш», деб атайдилар. Бу сабаблар (асослар) рўйхати МК 100-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган.

Бу моддада қандай сабаблар кўрсатилган?

МК 100-моддасининг иккинчи қисмиқуйидаги сабабларни кўрсатиб, еттита бандни назарда тутади:

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 соғлиғиҳолатигакўрабажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;

3) ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги;

4) ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги;

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабулқилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўраўриндошлик 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 тузилганмеҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги;

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

Бу рўйхатда кўрсатилмаган бошқа сабаблар (асослар) бўйича иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўлқўйилмайди.

251-§.Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишфақат унда олдинги параграфда кўрсатилган асослар бўлганида ва бундан ташқари, меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган уни бекор қилиш тартибига риоя қилинган тақдирда ноқонуний деб эътироф этилиши

мумкин. Шу билан бирга бу тартиб, биринчи навбатда, меҳнат шартномасини бекор қилиш МК 100-моддасининг иккинчи қисмида кўрсатилган асослардан қайси бири бўйича амалга оширилишидан қатъи назар, иш берувчи риоя қилиши шарт бўлган умумий талабларни назарда тутади. Умумий талаблар иш берувчи зиммасига, жумладан, қуйидагиларни юклайди:

а) ходимни ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида олдиндан огоҳлантириш (хабардор қилиш, МКнинг 102-моддаси, 252-256-§ ларга қаранг);

б) башарти бундай келишув жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилганбўлса, меҳнат шартномаси бекор қилингунга қадар ходимларнинг вакиллик органининг розилигини олиш (МК 101-моддасининг биринчи қисми, 257-262-§ ларга қаранг).

Бундан ташқари, МК 100-моддасининг учинчи қисми ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида, шунингдек, унинг меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлиш даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни тақиқлайди. МК 100-моддасининг учинчи қисми талаблари МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилганмеҳнат шартномасини бекор қилишнинг барча асосларига татбиқ қилинади, корхона бутунлай тугатилган ҳолда уни бекор қилиш бундан мустасно.

Юқорида санаб ўтилган барча ходимларга тегишли умумий талаблардан ташқари, қонунҳужжатлари айрим тоифадаги ходимлар учун, улар билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилингантақдирда, қўшимча имтиёзларни назарда тутади (263-§ га қаранг).

Иш берувчи ходимни ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақидақандай ва қай тартибда огоҳлантириши (хабардор қилиши), ходимларнинг вакиллик органи розилигини олиши шартлиги, шунингдек, қонунҳужжатлари айрим тоифадаги ходимлар учун қандайқўшимча кафолатларни назарда тутишини батафсилроқ кўриб чиқамиз.

а) Ходимни меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш

252-§. Ходимни меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиштўғрисида олдиндан огоҳлантиришнинг асосий мақсади ходимга меҳнат шартномасини бекор қилишга тайёргарлик кўриш, бу даврда муносиб иш қидириш имкониятини беришдан иборат.

Иш берувчи қандай муддатда бу ҳақида огоҳлантириш бериши керак?

Бу иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишни ният қилган асосга боғлиқ. Бу муддатларнинг муайян давомиилигини МКнинг 102-моддаси белгилайди ва асосга боғлиқҳолда муддат уч кундан икки ойгача бўлади. Бунда МКнинг 102-моддасида назарда тутилган ходимни меҳнат шартномасини кейинчалик бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантиришни бирмунча бошқамақсадга эга бўлганмеҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида огоҳлантириш билан адаштирмаслик керак (МКнинг 89-моддаси, 301-§ га қаранг).

Иш берувчи ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни ёзма равишда (имзо қўйдириб) қуйидаги муддатларда огоҳлантириши (хабардор

қилиши) шарт:

1) меҳнат шартномаси бекор қилингунга қадар**камида икки ой олдин;**
ходимларнинг сони (штати) ўзгариши ёки иш хусусияти ўзгариши ёхуд корхона тугатилганлиги сабабли (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-банди, 265-§ га қаранг);
ушбу корхонанинг мулкдори алмашиниши сабабли (МК 100- моддасининг иккинчи қисми 6-банди, 286-§ га қаранг);

2)ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилингунга қадар**камида икки ҳафта олдин;**

3) ходим билан меҳнат шартномаси у айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги учун бекор қилингунга қадар**камида уч кун олдин** (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3 ва 4-бандлари, 195, 197-§ ларга қаранг).

Еттита банддан юқорида кўрсатилган қоидадан фақатўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабулқилиниши сабабли, шунингдек, меҳнат шартларига кўра, ўриндошлик иши чекланиши оқибатида ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асосни назарда тутувчи МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-банди мустасно (282-§ га қаранг).

Қонунҳужжатлари уларни ушбу асосга кўрамеҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огодлантиришни назарда тутмайди.

Улар билан меҳнат шартномаси бошқа асосларга кўра бекор қилинганда-чи ?

Агар ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи кдсмида назарда тутилган бошкд барча асосларга кўра бекор кдлинса, улар бошқа ходимлар сингари тегишли муддатларда огохдантирилишлари (хабардор қилинишлари) керак.

Қонунда белгиланган огоҳлантириш муддатлари жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси билан узайтирилиши мумкин.

253-§. Қонунҳужжатлари меҳнатшартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиштўғрисида ходимни огоҳлантириш муддати ёки бу муддатнинг айрим қисмини унинг муддатига мутаносиб миқдорда пуллик компенсация билан алмаштириш имконини беради.

Фақат «бу муддатнинг айрим қисмини» компенсация билан алмаштириш нимани англатади?

Мисол билан тушунтирамиз. Айтайлик, ходим икки ҳафта олдин ходимлар сони (штати) қисқартирилиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантирилди. Унга бириктирилган моддий қимматликлар топширилиши тугагандан кейин ўн беш кун ўтгач, томонлар бундан кейин меҳнат муносабатларини давом эттирмасликка, огоҳлантиришнинг қолган муддати учун ходимга пуллик компенсация тўланишига келишдилар. Бундай ҳолда ходимга пуллик компенсация икки ой учун эмас, фақат бир ярим ой учун тўланиши керак.

Шундай экан, ходимни меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиштўғрисидаогоҳлантиришни огоҳлантириш муддати давомидаги исталган вақтда пуллик компенсация билан алмаштириш мумкин.

Огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришҳақида ким қарор қабулқилади?

Умумий қоидага кўра, бундай қарормеҳнат шартномаси томонларининг келишувига биноан қабулқилиниши керак. Фақатмеҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3,4,6 ва 7-бандларига кўра бекор қилинадиган бир қанча ҳолатларда иш берувчи (мулкдор) мустақил (яъни ходимнинг розилигисиз) қарорқабул қилишга ҳақли:

ё ходимни кейинчалик меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисидаогоҳлантириш;

ёхуд бунинг ўрнига унга пуллик компенсация тўлаш.

Булар китобнинг бошқабўлимларида батафсилрок кўриб чиқилади (мос равишда 195-199, 286-§ ларга қаранг).

Ўз навбатида, ходим фақат бир ҳолатда-соғлиғи ҳолатигакўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши сабабли у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-банди, 281-§ га қаранг), огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришни талаб қилишга ҳақли. Агар тиббий хулосада бажараётган иши соғлиғи ҳолатигакўра унга тўғри келмаслиги кўрсатилган бўлса (МК 102-моддасининг учинчи қисми), иш берувчи ходимнинг талабини бажариши шарт.

Кўрсатилган барча ҳолатларда огоҳлантиршп ўрнига пуллик компенсация тўлаш иш берувчини меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишда қонунҳужжатларида назарда тутилган бошқатўловлардан (ишдан бўшаш нафақаси, фойдаланилмаган таътил учун компенсация, неустойка ва ҳ.к.) озод қилмайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантириш муддати қандайҳисобланади?

Бу ҳолатдаҳам МКнинг 13-моддасида назарда тутилган муддатларни ҳисоблаб чиқаришнинг умумий тартиби татбиққилиниши керак. Ходим иш берувчи уни меҳнат шартномаси у билан бекор қилиниши тўғрисида ёзма равишда, тилхат ёздириб хабардор қилган кундан кейинги кундан бошлаб огоҳлантирилган ҳисобланади.

Муддатни корхона раҳбари тегишли огоҳлантиришдан иборат ҳужжатни имзолаган кундан бошлаб (баъзилар ўйлаганидек) ҳисоблаш хато ҳисобланади, чунки бу ҳолатда гап огоҳлантириш муддатини ҳисоблаш ҳақида кетяпти, бу ҳужжатнинг мавжуд бўлишмуддатиҳақида эмас.

Агар ходим бундай огоҳлантириш билан танишишни рад этса-чи?

Бу ходимнинг аҳволи ўзгармайди, чунки иш берувчи барибир тегишли далолатномани тузади. Бу ҳолатдаогоҳлантириш муддати ушбу далолатномада кўрсатилган куннинг эртаси кунидан бошлаб ҳисобланади. Бундан унда (амалиётда бир неча маротаба учраганидек) огоҳлантиришнинг эртароқ муддати кўрсатилиши мумкинлиги эҳтимолдан ҳоли эмаски, бундай ҳолатларда ходимнинг зарурат туғилганда уни рад этиши жуда қийин бўлади. Шунинг учун низо туғилишидан қочиш мақсадида ходимга нафақат бундай огоҳлантиришни олганда имзо кўйдириб олиш, балки уни олиш санаси ҳамкўрсатилиши керак.

Ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган даврлар огоҳлантиришмуддатига киритиладими?

Бу саволга жавобни билиш жуда муҳим, чунки узрли сабабларга кўра ишда бўлмаганҳамма даврлар ҳамогоҳлантириш муддатини узайтирмайди. МК 102-моддасининг олтинчи қисмига биноан ходим билан меҳнат шартномасини келгусида бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантириш муддатига, уни корхона тугатилганлиги

сабабли бекор қилишдан ташқари, фақатқуйидаги даврлар киритилмайди: ушбу ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги; унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти (117-§ га қаранг).

Ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаганбошқа барча даврлар (ҳақтўланадиган таътилларда ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилларда бўлиш, отгулдан фойдаланиш ва ҳ.к.) қўшилади, яъни меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиштўғрисидаги огохдантириш муддатини узайтирмайди.

Унда келиб чиқяптики, иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини меҳнат таътили даврида, агар, масалан, бу вақтда огоҳлантириш муддати ўтиб кетган бўлса-да, бекор қилиши мумкин экан-да?

Йўқ, бу ҳолатда МК 100-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилганбошқақоида кучга киради, унга мувофиқ, ходим меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврида (вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик даврида) меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўлқўйилмайди. Шунинг учун, огоҳлантириш муддати тугаганлигига қарамасдан, ходим унга берилган таътилдан фойдаланишда (даволаш курсини ўташда) давом этади, меҳнат муносабатлари эса таътил тугагандан (соғай- гандан) кейин бекор қилиниши мумкин.

Ва фақат корхона тугатилганлиги сабабли иш берувчи юқорида кўрсатилган ҳолатлардан қатъи назар, икки ойлик огоҳлантиришмуддати тугаган куни тегишли асосга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли (МК 100-моддасининг учинчи қисми ва 102-моддасининг олтинчи қисми).

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида унга шундай огоҳлантириш бериш мумкинми?

Амалдаги қонунҳужжатлари ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган даврда у билан келгусида меҳнат муносабатларини бекор қилиштўғрисида ходимни огоҳлантиришни тақиқламайди. Аммо, шуни эсдан чикармаслик керакки, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, таъкидланганидек, огоҳлантириш муддатига кушилмайди. Шундай экан, бундай ҳолатдаогоҳлантириш муддати бошланиши барибир вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик тугаган кундан кейинги кундан бошлаб ҳисобланади. Бу қоида ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган даврларга ҳамтатбиққилинади.

254-§. МК 102-моддасининг олтинчи қисмига мувофиқ, огоҳлатантириш муддати даврида иш берувчи бошқа иш қидириш учун ҳафтанинг муайян ишдан бўш кунини белгилаши ва уни ходимга иш ҳақи сақланганҳолда бериши шарт. Таъкидлаш жоизки, бу кафолатни тақдим этиш нафақат ходимнинг, балки иш берувчининг ҳам манфаатларига мос, чунки агар огоҳлантириш даврида ходим ўзига бошқа иш қидирса, иш берувчи унинг ишга жойлашиши даври учун моддий ёрдам тўлашдан озод бўлади (255-§ иловасининг орқа томонига қаранг). Шунинг учун жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида, шунингдек, ходим билан тузилганмеҳнат шартномасида иш берувчининг хдфтада бир ёки ундан ортиқ кун иш ҳақи сақланадиган, шунингдек, қисқартирилган ёки тўлиқсиз иш вақти бериш тўғрисидаги мажбурияти назарда тутилиши мумкин.

Шуни билиш керакки, қонуннинг ушбу талаби фақатмеҳнат муносабатларини

ходимнинг ножўя хатти-ҳаракатлари учун бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантириш муддатига тадбиқ қилинмайди (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3 ва 4-бандлари, 195, 197-§ ларга қаранг).

255-§.*Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан келгусида бекор қилиштўғрисида ходимни огоҳлантириш (хабардор қилиш)нинг мазмуни қандайбўлиши керак?*

МКнинг 102-моддаси фақатгина бундай огоҳлантиришнинг мажбурий ёзма шаклини белгилайди, унинг қандайдир муайян мазмунини талаб қилмайди, чунки у ҳар бир корхонада ихтиёрий шаклда бўлиши мумкин. Бунда огоҳлантиришнинг шундай мазмуни маъқул кўриладики, унда огоҳлантиришдан ташқари, иш берувчининг уларни ва ўзига юкланган бошқа чора-тадбирларни бажариши тўғрисидаги далиллар бўлиши кераклиги ҳисобга олиниб тузилиши керак. Масалан, ушбу ходимни ишга жойлаштириш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида, бошқа иш қидириш учун ишдан холи кун бериш тўғрисида, ходимни моддий қўллаб-қувватлаш кафолатлари тўланиши тартиби билан таништириш тўғрисида ва ҳ.к.

Янада равшан тасаввур қилиш учун мазмунида кўрсатилган барча ҳолатларҳисобга олинган шундай огоҳлантириш вариантларидан бири тақдим қилинади. Аксарият корхоналарда уларни ходимларга тилхат ёздириб олиб, улар билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1, 2, 6 ва 7-бандларида назарда тутилган, яъни ходимнинг ножўя хатти-ҳаракатлари билан боғлиқбўлмаган асослар бўйича бекор қилингунга қадар берилади (ушбу параграф иловасига қаранг).

Ходимни у билан меҳнат шартномаси келгусида унинг ножўя хулқ-атвори учун бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантиришда иш берувчининг фақат уни бу ҳақда хабардор қилиши етарли.

255-§ га илова

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиштўғрисида
ОГОҲЛАНТИРИШ

_____

(огоҳлантириладиган ходимнинг Ф.И.Ш., эгаллаб турган лавозими)

1. _____ Келгусида Сиз билан меҳнат шартномасини

_____

(норматив ҳужжат моддаси ва банди асос қилиб кўрсатилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши сабаби кўрсатилади)

сабабли бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантираман _____
_____тугагандан

(вақт ва мўлжалдаги сана кўрсатилади) кейин амалга оширилиши мумкин.

2. Кўрсатилган огоҳлантириш муддати вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврига, шунингдек, сизнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақтингизга узайтирилади *(меҳнат шартномаси корхона тугатилганлиги сабабли бекор қилинганда бу банд кўрсатилмайди)*.

3. Огоҳлантириш муддати даврида Сиз_____ _____дан_____ гача *(ҳафта куникўрсатилади)* ҳафтасига _____ кун ишга чиқмасликка ва унданбошқа иш қидириш учун фойдаланишга ҳақлисиз. Бу кунда Сизнинг ўртача иш ҳақингиз сақланади.

4. Сизнинг розилигингиз билан огоҳлантириш муддати тўлиқ ёки қисман Сизнинг ўртача иш ҳақингиз ҳисобида пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин.

5. Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин Сизга бошқа ишга жойлашгунингизга қадар ушбу огоҳлантиришнинг орқа томонида кўрсатилган миқдор ва муддатдақўшимча моддий қўллаб-қувватлаш кафолатлари берилади.

6. Сизга шуни маълум қиламанки, ҳозирги вақтда корхонада қуйидаги вакант лавозимлар мавжуд _____

(муайян иш турлари, қайта ўқиш имконияти ва ҳ.к. лар кўрсатилади)

Кўрсатилган иш (қайтаўқиш) турларидан бирига ўтишга рози ёки розиэмаслигингиз ҳақида мени _____дан кечиктирмасдан *(муайян муддаткўрсатилади)* тегишли ариза билан мурожаат қилишйўли билан хабардор қилишингиз зарур.

Корхона раҳбари _____
(имзо, корхона муҳри билан тасдиқланади)

Огоҳлантиришнинг иккинчи нусхасини олдим _____
(имзо, сана)

Меҳнатшартномаси МК 100-моддасининг, (МКнинг 67-моддаси)иккинчи қисми 1, 2 ва 6-бандларида кўрсатилган сабабларга кўра бекор қилинганда моддий ёрдам беришнинг

қўшимча кафолатлари

(огоҳлантириладиган ходимнинг Ф.И.Ш., эгаллабтурган лавозими)

1._____Келгусида сиз билан меҳнат шартномасини

_____

(норматив ҳужжат моддаси ва банди асос қилибкўрсатилган меҳнат шартномаси бекор қилиниш сабаби кўрсатилади)

сабабли бекор қилиштўғрисида огоҳлантираман _____
_____тугагандан
(вақт ва мўлжалдаги сана кўрсатилади) кейин амалга оширилиши мумкин.

2. Кўрсатилган огоҳлантириш муддати вақтинча меҳнатга қобилиятсиз даврга, шунингдек, сизнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақтингизга ўзайтирилган *(меҳнат шартномаси корхона тугатилганлиги сабабли бекор қилинганда банд кўрсатилади)*.

3. Огоҳлантириш даврида Сиз дан _____гача (ҳафта куни кўрсатилади) ҳафтасига кун ишга чиқмаслик ва ундан бошқа иш қидириш учун фойдаланишга ҳақлисиз. Бу кунда Сизнинг ўртача иш ҳақингиз сақланади.

4. Сизнинг розилигингиз билан огоҳлантириш муддати тўлиқёки қисман Сизнинг ўртача иш ҳақингиз ҳисобида пуллик компснсацияга алмаштирилиши мумкин.

5. Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин Сизга бошқа ишга жойлашишингизга қараб ушбу огоҳлантиришнинг орқа томонида кўрсатилган миқдор ва муддатда қўшимча моддий қўллаб-қувватлаш кафолатлари берилади.

6. Сизга шуни маълум қиламанки, хозирги вақтда корхонада қуйидаги вакант лавозимлари мавжуд _____

(муайян иш турлари, қайтаўқиш имконияти ва ҳ.к. лар кўрсатилади)

Кўрсатилган иш (қайтаўқиш) турларидан бирига утишга рози ёки рози эмаслигингиз ҳақида мени ___дан кечиктирмасдан (муайян муддат кўрсатилади) тегишли ариза билан мурожаат қилишйўли билан хабардор қилишингиз зарур.

Корхона раҳбари _____
(имзо, корхона муҳри билан тасдиқланади)
Огоҳлантиришнинг иккинчи нусхасини олдим _____
(имзо, сана)

Огоҳлантиришнинг орқа томони
Меҳнат шартномасининг МК 100-моддасининг, (МКнинг 67-моддаси) иккинчи қисми 1,2,6 ва 7-бандларида кўрсатилган сабабларга кўра бекор қилинганда моддий ёрдам беришнинг қўшимчакафолатлари

Моддий ёрдам беришнинг қўшимча кафолатлари	**Кафолатларни бериш асослари**	**Моддий ёрдамни тўлаш муддатлари**
Ўртача иш ҳақи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси	- Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ	Меҳнат шартномаси бекор қилинган кун
Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейинги иккинчи ой учун ўртача иш ҳақини тўлаш	- меҳнат дафтарчаси; - шахсни тасдиқловчи ҳужжат	Меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб икки ой ўтганда иш ҳақи бериладиган кун
Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейинги учинчи ой учун ўртача иш ҳақини тўлаш	- маҳаллий меҳнат органининг маълумотномаси; - меҳнат дафтарчаси; - шахсни тасдиқловчи ҳужжат	Меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб уч ой ўтганда иш ҳақи бериладиган кун
Ишсизлик нафақаси тўланадиган ишсиз мақомига эга бўлиш	Ходимга мақбул иш берилмаганлиги	Меҳнат шартномаси бекор қилиган кундан бошлаб уч ой ўтгандан кейинги кун

Эслатма: *1. Ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб 10 календарь кундан кечиктирмай маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтиши керак.*

2. Мазкур огоҳлантиришнинг 4-банди мазмуни ходимларга, улар билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандида назарда тутилган асосга кўра бекор қилинганда кўрсатилмайди (286-§ га қаранг).

Корхона раҳбаридан ташқарибошқа мансабдор шахслар бу огоҳлантиришни имзолашлари мумкинми?

Ходимни келгусида меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида, корхона раҳбаридан ташқари, фақат ишга қабулқилишҳуқуқи берилган мансабдор шахс огоҳлантириши мумкин. Масалан, йирик корхоналарда бундай ҳуқуқ корхона раҳбарининг кадрлар масалалари бўйичаўринбосарига (ёрдамчисига) берилиши мумкин.

Бошқа мансабдор шахслар томонидан имзоланган (кадрлар бўлими бошлиғи ва бошқа таркибий бўлинмалар раҳбарлари) огоҳлантириш, ҳатто агар ходим у билан белгиланган тартибда таништирилса ҳам, юридик кучга эга бўлмайди. Бошқача айтганда, бундай ҳолатда ходим огоҳлантирилмаган ҳисобланади (Олий Суд пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори 17-банди иккинчи қисмига қаранг).

256-§.*Агар ходим билан меҳнат шартномаси тегишли огоҳлантиришсиз бекор қилинса, у олдинги ишига тикланиши лозимми?*

Агар суд ҳал қилув қарори чиқараётган пайтда МКнинг 102-моддасида белгиланган меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантириш муддати ҳали тугамаган бўлса, ходим аввалги ишига тикланиши лозим бўлади. Ёки бунинг ўрнига меҳнат шартномасининг томонлари бу муддатли мутаносиб пуллик компенсацияга алмаштириш тўғрисида келишувга эришишлари мумкин.

Агар суд ҳал қилув қарори чиқраётган пайтда меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати тугаган бўлса, суд фақатмеҳнат шартномаси бекор қилинадиган санани огоҳлантириш муддати тугашига мувофиқ кунга кўчириш ва ходимга ушбу вақтда хақтўлаштўғрисидаги масалани ҳал қилади. Бошқа сабабларга кўра ходимни аввалги ишига тиклаш учун асослар бўлмагантақдирда, шундай қарорқабулқилинади (Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори 18-бандига қаранг).

Масалан, ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўра, тегишли огоҳлантиришеиз 15 июнда бекор қилинган (маълумки, МКнинг 102-моддасига биноан, огоҳлантириш камида икки ой олдин амалга оширилиши керак). Бундай ҳолатларда:

1) агар суд ходимнинг даъво аризасини, айтайлик 15 июлда кўриб чиқса, у ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисида ва 16 июндан 15 июлгача бўлган мажбурий прогул учун ҳақтўлаштўғрисидақарорқабулқилиши керак, чунки огоҳлантириш муддати фақат 15 августда тугайди. Шуни билиш керакки, суднинг бундай ҳал қилув қарори иш берувчини ходим билан меҳнат шартномасини худди шу асосга кўраогоҳлантириш муддати тугаши бўйича белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда (яъни 15 августдан кейин) бекор қилиш ёки ходим билан огоҳлантиришнинг қолган муддатини (16 июлдан 15 августгача) мутаносиб пуллик компенсация билан алмаштириш тўғрисида келишиш имкониятидан маҳрум килмайди;

2) агар суд ходимнинг даъво аризасини, дейлик, 20 августда кўриб чиқса, у фақатмеҳнат шартномасини бекор қилиш санасини 15 июндан 15 августга (огоҳлантириш муддати тугайдиган кунга) кўчириш ва ходимга 16 июндан 15 августгача бўлганвақтга ҳақтўлаштўғрисидақарорқабулқилиши керак.

Олий Суд Пленумининг юқорида кўрсатилган талаби меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3, 4 ва 6-бандларида назарда тутилган асосларга кўраогоҳлантиришсиз бекор қилинган ходимларга татбиққилинмайди, чунки бундай ҳолатларда қарорқабулқилиш (огоҳлантириш ёки огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштириш) ҳуқуқини қонун иш берувчига беради. Шунинг учун кўрсатилган ходимлар фақат огоҳлантириш муддатига алмаштирилган тегишли пуллик компенсацияни талаб қилишга ҳақлидирлар.

б) Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни ходимларнинг вакиллик органи билан келишиш

257-§. МКнинг 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 тутилганбўлса, бундай розиликни олмай туриб шартномани

бекор қилишга йўлқўйилмайди.

Шундай экан, агар ушбу ҳужжатларда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ходимларнинг вакиллик органининг олдиндан розилигини олиб амалга оширилиши назарда тутилмаган бўлса, иш берувчи ушбу корхона ходими билан меҳнат муносабатларини тегишли розиликсиз бекор қилишга ҳақли.

Агар корхонада касаба уюшмаси ташкилоти, шунга кўра, касаба уюшмаси қўмитаси умуман йуқбўлса-чи?

Таъкидланганидек (10-§ га қаранг), ходимларнинг манфаатларини касаба уюшмаси қўмитасидан ташқари, меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида сайланган бошқа орган ифодалаши мумкин. Меҳнат жамоаси унинг сон таркибини белгилайди ҳамда уни, масалан, ташаббус гуруҳи, ишчилар қўмитаси ёки шунчаки ягона вакил ва ҳ.к. деб номлаши мумкин. Агар юқорида кўрсатилган локал ҳужжатларда ушбу шарт назарда тутилганбўлса, иш берувчи айнан шу органга ёки ушбу вакилга мурожаат қилиши ва уларнинг розилигини олиши шарт.

Агар бундай розилик корхонанинг жамоа келишувида назарда тутилганбўлса-ю, жамоа шартномасида назарда тутилмаган бўлса, иш берувчи қандаййўл тутиши керак?

Бу ҳолда иш берувчи барибир ходимлар вакиллик органининг розилигини олиши шарт, чунки жамоа шартномасининг шартлари жамоа келишуви шартларига зид бўлиши мумкин эмас (264-§ га қаранг).

Жамоа шартномасида меҳнат шартномасини боища асосларга кўра бекор қилишга шундайрозилик назарда тутилиши мумкинми?

Йўқ, чунки МКнинг 101-моддасида аниққўрсатилганки, бу фақат асоси МКнинг 100-моддасида назарда тутилганмеҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишдагина мумкин (250-§ га қаранг). Шундай экан, у, масалан, меҳнат шартномасини шартнома муддати тугаганлиги сабабли (МК 97-моддасининг 3-банди), томонларнинг ихтиёрига боғлиқбўлмаганҳолатларбўйича (МКнинг 106-моддаси), дастлабки синов натижалари бўйича (МКнинг 87-моддаси), янги меҳнат шартларида ишлаш рад этилганда (МКнинг 89-моддаси) бекор қилинганда назарда тутилиши мумкин эмас. Кўрсатибўтилган барча ҳолатларда меҳнат муносабатларини бекор қилиш ташаббуси қандайдир даражада иш берувчидан чиқишига қарамасдан, уларнинг мазмун-моҳиятига кўра бу кўп жиҳатдан бошқа кўплаб вазиятлар туфайли содир бўлишига қарамай, нима сабабдандир бу асосларни қонунчилик МКнинг 100-моддасига киритмаган.

Шунингдек, айрим холларда бундай келишув ҳаттомеҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ҳам жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас. Жумладан, МК 101-моддасининг биринчи қисмида белгиланганидек, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан қйидаги холларда бекор қилишда ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилинмайди:

корхона тугатилиши муносабати билан (275-§ га қаранг);

корхона раҳбари билан МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра;

МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандига кўра (286-§ га қаранг).

Баён қилинганлардан англашиляптики, жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида ушбу шарт фақат МКнинг 101-моддасийўлқўядиган доирада шартлашилиши мумкин.

Корхона жамоа шартномасининг йўлқўйиладиган доираларида эса турли хил вариантлар назарда тутилиши мумкин. Масалан, иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда бундай розиликни олиши шарт:

МКнинг 101-моддаси йўлқўядиган барча ҳолатларда;

фақат МКнинг 101-моддасида кўрсатилган баъзи асосларга кўра (бу рўйхатдан, масалан, ходимнинг ножўя хулқи учун асосларни истисно қилиб);

фақатмеҳнат шартномасини ходимларнинг айрим тоифалари билан бекор қилишда (масалан, ушбу корхонада ўзок, муддатли иш стажига эга, ёлғиз, кўп болали оналар, ногиронлар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ва бошқалар билан).

Иш берувчи хар қандайҳолатдамеҳнат муносабатларида камситишни тақиқлайдиган МКнинг 6-моддаси талабларига риоя қилиши шарт. Масалан, жамоа шартномасида бундай келишув, мисол учун, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат муносабатларини фақат касаба уюшмаси аъзолари билан бекор қилишда талаб қилинади, деб назарда тутилиши мумкин эмас. Бу шу билан изоҳланадики, жамоат бирлашмаларига тааллуқлилик қонунҳужжатлари қўшимча имтиёз ва кафолатларни, айнан, бу ходимларнинг ишчанлик сифатлари ва улар меҳнати натижаларига ёки давлатнинг юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар тўғрисидақайғуриши билан боғлиқбўлганда белгилашга йўлқўядиган ҳолатлар билан боғлиқ эмас (44 «а»-§ га қаранг).

Аксарият корхоналарда ушбу шартни жамоа шартномасига киритишда, хатто айрим холларда меҳнат шартномасини бекор қилишни вакиллик органи билан келишиш ходимнинг манфаатларига тўғри келмаслиги мумкинлиги ҳисобга олинади. Масалан, ходим ўзига бошқа иш топганлиги сабабли меҳнат муносабатларини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўра бекор қилишга қаршилик қилмайди ва иш берувчи билан огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштириш тўғрисида келишувга эришилади. Бу ҳолда ходимлар вакиллик органи билан келишиш тадбирларини кутиш меҳнат шартномасини бекор қилиш кечикишига ва шу тариқа ходимнинг ўзи излаб топтан ишга жойлашиш имконияти йўқолишига олиб келиши мумкин.

Буни ҳисобга олиб, жамоа шартномасида ходим меҳнат шартномасини бекор қилишга эътироз билдирмаган ва огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштиришни илтимос қилиб мурожаат қилган ҳолларда, унинг ёзма аризасига кўра иш берувчи меҳнат шартномасини ходимлар вакиллик органининг розилигисиз ҳам бекор қилишга ҳақли эканлиги назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда ёзма аризанинг мазмуни қуйидагича бўлиши мумкин: *«Огоҳлантириш муддати ўрнига пуллик компенсация тўлаштўғрисидаги масалани кўриб чиқишингизни сўрайман, бу таклиф қабулқилинган тақдирда, мен билан меҳнат шартномасини штатлар қисқариши муносабати билан касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилинишига қарши эмасман».*

Шу тариқа, ўз корхонаси локал ҳужжатларининг мазмуни билан танишишда ходим унда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни ходимлар вакиллик органи билан келишишнинг қандай муайян варианти назарда тутилганлигини аниқлаштириб олиши лозим.

258-§.*Ходимлар вакиллик органининг «олдиндан» розилиги нимани англатади?*

Бу ходимлар вакиллик органининг ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилингунга қадарқабулқилинганмеҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга розилик бериши тўғрисидаги қароридир. Агар унинг бекор қилинишига розилиги тўғрисидаги қарор ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин (масалан, бу масала судда кўриб чиқилишидан олдин) қабулқилинганбўлса, у юридик кучга эга эмас деб эътироф этилади, шунга мувофиқ, у билан меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган деб эътироф этилади.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик олиш учун вакиллик органига ким ва қай шаклда мурожаат қилишгаҳақли ?

Мурожаат ходимлар вакиллик органига ёзма равишда жўнатилиши ҳамда корхона раҳбари ёки меҳнат шартномаси тузиш ва бекор қилишҳуқуқи берилган бошқа мансабдор шахс томонидан имзоланиши керак.

Корхонанинг лавозим вазифалари бўйича бундай ҳуқуқ берилмаган бошқа мансабдор шахслари, масалан, корхонанинг бош муҳандиси, раҳбарўринбосари, шунингдек, кадрлар бўлими бошлиғи, цех, бўлим бошлиғи ва ҳ. к. ларга мурожаат юридик кучга эга бўлмайди ва ходимлар вакиллик органи томонидан кўриб чиқилмайди.

Мурожаатда иш берувчи у аниққайси ходим билан ва қандай асосга кўра (Меҳнат кодексининг тегишли моддаси ва бандини кўрсатиб) меҳнат шартномасини бекор қилишни кўзлаётганини кўрсатади. Бу мурожаатга у меҳнат шартномаси бекор қилиниши асосланганлигини тасдиқлайдиган бошқа барча ҳужжатларни илова қилиши шарт.

Мамумки, йирик корхоналарда касаба уюшмаларининг бирлашган қўмиталари, касаба уюшмаси ва цех қўмиталари ташкил қилинади, касаба уюшмалари президиуми сайланади ва ҳ.к. Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишни келишиш учун бу сайлаб қўйиладиган органларнинг қайси бирига мурожаат қилиши керак?

Тегишли ходимлар вакиллик органига мурожаат қилиниши керак. Ишлаб чиқариш бирлашмаларида бу масала қуйидаги тарзда ҳал қилинади. Меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги қарор бирлашма раҳбари томонидан қабулқилинганида бевосита касаба уюшмаларининг бирлашган қўмитасига ёки унинг прези- диумига мурожаат қилиниши керак. Агар бу бирлашма таркибига кирадиган корхона раҳбаримеҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилса - ушбу корхонада ташкил қилинган касаба ташкилотининг касаба уюшмаси қўмитасига мурожаат қилинади.

Бу корхонада ташкил қилинган касаба ташкилотининг касаба уюшмаси қўмитаси касаба уюшмалари уставига мувофиқ, ўзҳуқуқларининг бир қисмини цех қўмиталарига беришга ҳақлибўлган йирик корхоналарда меҳнат шартномасини бекор қилишни келишиш худди шу тартибда амалга оширилади. Бундай корхона раҳбаримеҳнат шартномасини бекор қилишни келишиш учун қуйидагиларга мурожаат қилиши керак:

цех касаба уюшмаси қўмитасига - цех қўмиталарига касаба қўмитасининг тегишли ҳуқуқлари берилган цехлар ва бўлимлар ходимларига нисбатан;

касаба уюшмаси қўмитасига - цех қўмиталари бундай ҳуқуқдан фойдаланмайдиган цехлар ва бўлимлар ходимларига нисбатан.

Агар корхона раҳбари касаба қўмитаси шундай ҳуқуқларни берган цех қўмитаси ўрнига бевосита касаба уюшмаси қўмитасига мурожаат қилса-чи?

Ўзҳуқуқларининг бир қисмини ўзининг таркибий булинмаларига ўтказиш касаба уюшмаси қўмитасининг кўрсатибўтилганҳуқуқларини йўқотишига олиб келмайди, шунинг учун касаба уюшмаси қўмитаси иш берувчининг илтимосини, аслини олганда, ўз йиғилишида кўриб чиқишига ёки унга тегишли цех қўмитасига мурожаат қилишни таклиф қилишга ҳақли, чунки ўз ходимига тааллуқли масала айнан ўша ерда янада холис ҳал қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарорни ходимлар вакиллик органининг ўрнига умумий йиғилиши ёки касаба уюшмаси йиғилиши қабулқилиши мумкинми?

Меҳнат кодекси бундай розилик беришга ҳақлибўлган муайян органни тайинлаган (сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органи ёки ходимлар сайлайдиган бошқа вакиллик органи). Уларнинг қарори умумий ёки касаба уюшмаси йиғилишининг тегишли қарори билан алмаштирилиши мумкин эмас. Касаба уюшмаси йиғилишининг мазкур масала бўйичақарори агар, ҳатто ушбу йиғилишларда ходимлар вакиллик органининг барча аъзолари иштирок этган тақдирдаҳам юридик кучга эга бўлмайди.

Ходимлар вакиллик органининг қарори, агар бундай қарор зарур кворум (мажлис, кенгаш ва ҳ.к. ларнинг қарорлари қонуний бўлиши учун иштирокчиларнинг устав бўйича етарли ҳисобланадиган миқдори) бўлмаганида қабулқилинган бўлса, юридик кучга эга бўладими?

Бу саволнинг жавоби муҳим амалий аҳамиятга эга, чунки суд меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиштўғрисидаги буйруқни фақат ходимлар вакиллик органининг қарори белгиланган тартиб бузилган холла қабулқилинганлигига асосан ғайриқонуний деб эътироф этиши мумкин. Зарур кворум бўлмаслиги шундай қонунбузилишларидан бири ҳисобланади. Бундан келиб чиқяптики, иш берувчининг қонунҳужжатларига мувофиқ, ходимлар вакиллик органи йиғилишилари кворум, унинг аъзоларининг баъзилари таътилда, хизмат сафарида, ҳарбий йиғинларда, вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлиши ёки бошқа сабабларга кўра булмаслиги ҳолатларига ҳам риоя қилиши керак. Шундай экан, таътиллар жадвалини тузишда, хизмат сафарларини режалаштиришда ва ходимлар вакиллик органи аъзоларига тааллуқли бошқаҳолларда кўрсатибўтилганҳолатни унинг йиғилишларида доимо етарли кворумга эга бўлишниҳисобга олиш керак. Ва фақат вакиллик органининг айрим аъзолари меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги сабабли унинг таркибидан чиққан бўлишса, унинг йиғилишларида кворумни унинг таркибида қолган вакиллик органи аъзолари сонидан келиб чиқиб ҳисоблаш керак.

Ходимлар вакиллик органининг тегишли йиғилиш ўтказмасдан, унинг ҳар бир аъзосидан алоҳида сўраш йўли билан қабулқилинган ёки ушбу органнинг раҳбарининг ўзи томонидан (масалан, касаба уюшмаси раиси томонидан) қабулқилинганмеҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарорҳамҳақиқий эмас деб эътироф этилади.

Агар вакиллик органининг меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори манфаатдор ходим бўлмаганида қабулқилинса, қонуний ҳисобланадими?

Бу саволга биргина маънога эга бўлган жавоб йўқ, чунки у бир қатор ҳолатларга

боғлиқ. Бу ҳолатда вакиллик органи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисида йиғилишда манфаатдор ходимнинг иштирокисиз ва уни таклиф қилмасдан қабулқилинганқарорни суд уни ҳимояланишга бўлганқонунийҳуқуқидан маҳрумқилиш деб баҳолаши эҳтимолдан холи эмас, чункиходимнинг ўзи вакиллик органи аъзоларига ишнинг ҳолислигигабаҳо бериш имкониятига эга бўлмайди. Шунингдек, у адвокатга ёки уни ҳимояқиладиган бошқа шахсларнинг ёрдам олиш имкониятига эга бўлади.Агар ушбу ходим уларнинг иштирок этишини талаб қилса, улар ҳам йиғилишга таклиф этилиши шарт.

Агар ходим йиғилиш ўтказиш жойи ва вақти ҳақида тегишли равишда хабардор қилинса-ю, рад этса ёки узрли сабабларсиз у ерда хозир булмаса, ходимлар вакиллик органининг асосий масалани унинг иштирокисиз ҳам кўриб чиқишига имкон берадиган бошқаҳолатларда ҳам вакиллик органининг бундай қарори қонуний деб қабулқилиниши мумкин. Бундай ҳолатда ходим ўзининг ҳимояланиш ҳуқуқинирад этган деб ҳисобланади.

Буни ҳисобга олиб, манфаатдор ходим тегишли билдириш хати билан (ушбу параграф иловасига қаранг) йиғилиш кун тартиби, уни ўтказиш жойи ва вақти тўғрисидаўзвақтида хабардор қилиниши иш берувчи ва ходимлар вакиллик органининг манфаатларига хизмат қилади. Агар манфаатдор ходим узрли сабабларга кўра (касаллик, шошилинч иш, хизмат сафари ва бошқалар), вакиллик органи йиғилишида иштирок эта олмайдиган бўлса, унинг илтимосига биноан йиғилишни ўтказишвақти бошқа вақтга кўчирилиши шарт.

258-§ га 1-илова

_____

(Ф.И.Ш., лавозими)

_____

(ходимнинг манзили)

ХАБАРНОМА

_____касаба уюшмаси қўмитаси

(касаба таиисилотининг номи)

Сизга маълум қиладики, _____

_____

(касаба қўмитаси йиғлишини ўтказиш жойи ва вақти) касаба уюшмаси қўмитасининг йиғилиши бўлиб, унда корхона раҳбарингСиз билан меҳнат шартномасини

_____

(норматив ҳужжат моддаси

_____

ва банди кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилиш сабаби)

сабабли бекор қилишига розилик бериш тўғрисидаги мурожаати кўриб чиқилади.

Сиз ўзингизнинг вакилларингиз ёки адвокатингиз билан биргаликда йиғилишда ушбу масала кўриб чиқилишида иштирок этишингиз мумкин. Йиғилишда ушбу масала кўриб чиқилишида узрли сабабларга кўра иштирок этиш имконингиз бўлмаса, сизнинг илтимосингизга биноан бошқа муддатга кўчирилиши мумкин.

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси _____

(имзо, сана, муҳр)

Билдириш хатини олдим _____

(ходимнинг имзоси, олган санаси)

Эслатма :

1. Билдириш хатининг биринчи нусхаси ходимга берилади, ходимнинг уни олганлиги тўғрисидаги имзоси қўйилган иккинчи нусха сақлаш учун касаба уюшмаси қўмитасида қолади.

2. Ходим узрли сабабларсиз бўлмагантақдирда билдириш хати унинг Т-2 шаклдаги карточкасида кўрсатилган манзилга почта орқали жўнатилади.

259-§.*Қандай ҳолатларда ходимлар вакиллик органи иш берувчихабарномасини рад этиши ва унга меҳнат шартномасини бекор қилишгаўзининг розилигини бермаслиги мумкин?*

Қонунҳужжатлари ходимлар вакиллик органининг қарорқабулқилишига мажбурий тартибда таъсир кўрсатиши керак бўлганқандайдир муайян ҳолатларрўйхатини белгиламайди, чунки унинг қарори нафақатҳолатга, энг аввало, уни қандайқабулқилишларига ва шунга мувофиқ ходимлар вакиллик органи аъзолариқандайқарорқабулқилишига боғлиқ. Шу билан бирга, қонун на иш берувчи олдига, на суд олдига ўзқарорини асослаш мажбуриятини қўймайди. Шунинг учун қарорбўйича аксарият ходимлар вакиллик органи иш берувчига ҳатто муайян ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қонуний асослар бўлганида ва қонун ҳужжатларининг барча талабларига риоя қилингантақдирдаҳам рад этишга ҳақли. Ва айникса, агар иш берувчида бунинг учун қонуний асослар йўқлиги ёки у меҳнат шартномасини бекор қилишнинг белгиланган тартибини, ходимнинг ҳуқуқ ва кафолатларини бузганлиги аниқланса, улар ўзвазифаларидан келиб чиқиб, иш берувчини таклифини қондиришганафақатҳақли, балки унирад этишлари шарт.

Қонунҳужжатлари қандайдир органларга ходимлар вакиллик органи қабулқилган қарорни бекор қилиш ёки ўзгартириш ҳуқуқини берадими?

Ходимлар вакиллик органининг белгиланган тартибда ва ўз ваколатлари доирасида қабулқилган қарори, шу жумладан, ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишни рад этиш тўғрисидаги қарори устидан иш берувчи судга шикоят қилишга ҳақли эмас. Унга, шунингдек, прокурор томонидан протест келтирилиши, сони жихатидан йирикроқ ходимлар вакиллик органлари уюшмаси ёки меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференция) ва бошқалар томонидан рад этилиши ёки ўзгартирилиши мумкин эмас. Вакиллик органининг қарори фақатгина агар у ўз ваколатларига кирмайдиган масала бўйича ёки белгиланган тартибни бузганҳолда (масалан, зарур кворум бўлмаганида, йиғилиш ўтказмасдан ва ҳ.к.) қабулқилингантақдирда бекор қилиниши мумкин. Аммо, хатто унинг кўрсатилган сабабларга кўра бекор қилиниши вакиллик органининг олдинги бекор қилинишга сабаб бўлганқонун бузилишларини бартараф этгач, яна шундай қарорқабулқилишига тўсқинлик қилмайди.

Ўз навбатида, бундай қарорга қўшилмаган иш берувчи вакиллик органига унинг илтимосини қондириш рад этилиши учун асос бўлиб хизмат қилган сабаблар бартараф этилгандан сўнг худди шу илтимос билан такроран мурожаат қилишга ҳақли албатта, агар бунда меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қонуний асослар сақланиб қолган бўлса.

Вакиллик органининг иш берувчининг мурожаатига жавоби қандай мазмундабўлиши керак ва бу жавоб унга қандай муддатда жўнатилиши лозим?

Ходимлар вакиллик органининг баённомасидан кўчирма кўринишдаги қарорини

унинг йиғилиши иш берувчининг вакилига ва манфаатдор ходимга улар иш берувчининг тегишли ёзма мурожаатини олган кундан бошлаб ўн кунмуддат ичида тилхат билан берадилар. Кўчирмада бу таклифга аниқ жавоб кўрсатилиши шарт (ушбу параграф иловасига қаранг).

Афсуски, амалиётда қарорга аниқ жавоб ўрнига, кўпинча иш берувчига тавсия ёки турли хил таклифлар кўрсатилади, масалан, меҳнат шартномасини бекор қилишўрнига, касаба уюшмаси қўмитаси унга бошқа интизомий жазо қўллашни маслаҳат беради. Касаба қўмитаси иш берувчининг бу қарорини рад этиб, гўёки сиртдан, келажакда, агар бу ходим меҳнат вазифаларини бузишга яна йўлқўйса, бунга ўз розилигини беради. Шуни билиш керакки, ходимлар вакиллик органининг бундай турдаги жавоби ҳеч қандай юридик кучга эга бўлмайди.

259-§ га илова

_____касаба уюшмаси қўмитаси йиғилиши
(касаба ташкилотининг номи)

БАЁННОМАСИДАН КЎЧИРМА

№_ “_____”_____ _____20___ ___ йил

Кун тартиби

1. Корхона раҳбарининг _____
(ким билан (Ф.И.Ш., эгаллаб турган лавозими)
_____
ва қандай асосга кўра)
билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги таклифини кўриб чиқиш.

Қарор қилинди:

_____
(ким билан (Ф.И.Ш., эгаллаб турган лавозами) ва қандай асосга кўра)
билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига розилик берилсин (вариант:берилмасин).

Касаба уюшмаси қўмитаси раиси _____
(фамилия, имзо, муҳр, сана)
Кўчирмани олдим_____
(ходимнинг имзоси)

260-§. Шуни ҳам билиш муҳимки, ходимлар вакиллик органи томонидан қабулқилинганқарорфақат бир ой давомида юридик кучга эга бўлади. Бу шуни англатадики, меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик олган иш берувчи шу ходим билан ходимлар вакиллик органи томонидан тегишли қарорқабулқилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай уни бекор қилишга ҳақли.

Агар иш берувчи бир ой давомида қандайдир сабабларга кўра бу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қила олмаса, ушбу муддат узайтириладими?

Йўқ, вакиллик органи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидақарорқабулқилинган кундан бошлаб бир ой муддат ўтгач, бу қарор юридик кучини йўқотади, меҳнат шартномаси эса, илгари розилик бор бўлишига қарамасдан, ходимлар вакиллик органи розилигисиз бекор қилинган, деб ҳисобланади.

Шунинг учун, агар иш берувчи қандайдир сабабларга кўра (масалан, ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлганлиги сабабли) кўрсатилган муддатни ўтказиб юборса-ю, ушбу ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилиш зарурияти йўқолмаган бўлса, иш берувчи вакиллик органига тегишли илтимос билан яна мурожаат қилиши ва яна унинг розилигини олиши керак.

Баъзи корхоналарда бу ҳолатни ҳисобга олмасдан, дейлик, меҳнат шартномасини штатлар қисқартирилиши муносабати билан бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантиришни фақат иш берувчи вакиллик органининг розилигини олган ходимларга жўнатиш мумкин, деб ҳисоблайдилар. Бу фикр хато, чунки ходим билан меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра у огоҳлантирилган кундан бошлаб икки ой ўтгандан сўнг бекор қилиниши мумкин. Шундай экан, вакиллик органининг бундай кетма-кетликда қабулқилган қарори, албатта, бир ойлик муддат ўтказиб юборилганлиги туфайли унинг юридик кучини йўқотишига олиб келади.

261-§. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни маҳаллий меҳнат органи билан келишиш қай тартибда амалга оширилади?

Афсуски, Меҳнат кодекси бу масалани тартибга солмайди. МКнинг 9-моддасига мувофиқ, айнан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини амалга оширишига қарамасдан, мазкур вазирлик томонидан ҳам тегишли Низом ишлаб чиқилмаган. Шунинг учун, бу масала бўйичафақат ходимлар вакиллик органининг розилигини олиш тартибига ўхшаш тарзда қарорлар қабулқилинган суд амалиётидаги баъзи мисолларга таяниш лозим. Бундан келиб чиқяптики, маҳаллий меҳнат органининг тегишли қарори манфаатдор ходимнинг ва уни ҳимояқиладиган бошқа шахсларнинг иштирокида қабулқилиниши керак, унинг розилиги олдиндан олинган розилик хусусиятини олиши лозим. Маҳаллий меҳнат органи раҳбари зарур тасдиқловчи ҳужжатларни тақдим эташни талаб қилишга, корхонанинг мансабдор шахсларини, жумладан, унинг раҳбарини таклиф қилишга ҳамда холис қарорқабулқилиш учун улардан зарур ахборотларни олишга ҳақли.

262-§.Юқоридагиларни хулосалаб, бирйўла меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни ходимлар вакиллик органи билан келишишнинг қонунийлиги масалалари бўйича у ёки бу шубҳалар туғиладиган ходимларга маслахат тартибида ходим қуйидагиларни текшириб кўриш учун ваколатли органларга (шахсларга) мурожаат қилиши зарур бўлган асосий ҳолатларни ажратиб кўрсатамиз:

1) ушбу корхонада қонунда белгиланган тартибда қабулқилинган жамоа келишуви ва жамоа шартномаси мавжудлиги;

2) жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси ходимлар вакиллик органининг меҳнат шартномасини бекор қилишга олдиндан розилигини ва қандайаниқ асосларга кўра бекор қилишга олдиндан розилигини назарда тутганлиги;

3) жамоа келишуви ёки жамоа шартномасига мувофиқ, бундай розилик олиш ушбу ходим тегишли бўлган ходимлар тоифасига татбиққилиниши;

4) жамоа шартномасининг қоидалари жамоа келишувининг тегишли шартларини ёмонлаштирмайдими? Агар бундай ёмонлаштириш мавжуд

бўлгантақдирда, жамоа келишувининг қоидалари татбиқ этилиши кераклиги;

5) ходимлар вакиллик органига тегишли ваколатлар берилганлиги;

6) бундай розилик олиш учун ходимлар вакиллик органига мурожаат қилишнинг белгиланган тартибига ва уларнинг қарорқабулқилиши тартибига риоя қилинганми? Бунда шуни билиш лозимки, қуйидаги холларда бу тартиб бузилганҳисобланади:

ходимлар вакиллик органига розилик бериш тўғрисидамеҳнатшартномасини бекор қилишҳуқуқига эга бўлмаган мансабдор шахс мурожаат қилса;

меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик тегишли ваколатларга эга бўлмаган ходимлар вакиллик органи ёки бошқа орган томонидан берилганда;

ходимлар вакиллик органининг қарори йиғилишда зарур кворум бўлмаганида ёки узрли сабабларга кўра манфаатдор ходим бўлмаганида қабулқилинганбўлса;

ходимлар вакиллик органининг қарори ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин қабулқилинганбўлса;

меҳнат шартномаси ходимлар вакиллик органининг тегишли қарори қабулқилинган кундан бошлаб бир ой муддат ўтгандан кейин бекор қилинганбўлса.

в) Айрим тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда улар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилганқўшимча кафолатлар

263-§.Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда қонунҳужжатлари қуйидагиқўшимча кафолатларни назарда тутади:

г) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат муносабатларини ҳомиладор аёллар ва учёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан бекор қилишга умуман йўлқўйилмайди (МКнинг 237-моддаси). Бу кафолат кўрсатилган аёлларга фақатмеҳнат шартномасини корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилишда татбиққилинмайди. Бирок, ҳатто бу ҳолатдаҳам (худди шартнома муддати тугаганидаги каби) шартномани фақат уларни албатта ишга жойлаштириб, бекор қилиш мумкин (297-§ га қаранг);

д) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, шунингдек. ишлаб чиқариш ишидан озод қилинмаган ходимлар вакиллик органи аъзолари учун.Улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчи нафақат ходимлар вакиллик органининг, балки маҳаллий меҳнат органининг ҳам олдиндан розилигини олиши шарт (МКнинг 246-моддасига ва МК 25-моддасининг иккинчи қисмига қаранг). Вакиллик органи таркибига илгари сайланган ходимлар ҳам сайлов ваколатлари тугагандан кейин икки йил давомида шундай кафолатга эга бўладилар;

е) меҳнат шартномаси қуйидаги асосларга кўра: **МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандида** назарда тутилган- ходимлар сони (штати) ўзгариши, иш хусусиятлари ўзгариши ёки корхона тугатилиши муносабати билан; **МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-банди -** ходимнинг бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан ва **МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-банди -** ушбу корхона мулкдори алмашиши муносабати билан бекор қилинганходимлар учун. Иш берувчи кўрсатилган ходимларга қуйидагитўловларни ўз ичига олган **моддий ёрдам кафолатларини**бериши шарт:

ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бушаш

нафақаси;

башарти уни олиш пайтида ходим хали ишга жойлашмаган бўлса, у билан меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейинги иккинчи ой учун иш ҳақи;

маҳаллий меҳнат органининг маълумотномасига кўра учинчи ой учун иш ҳақи. Бундай маълумотномани маҳаллий меҳнат органи ходимга шундай шарт билан беради ки, ходим у билан меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн календарь кундан кечиктирмай маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатидан ўтиши ҳамда уни олиш пайтида хали ишга жойлашмаган бўлиши керак (255-§ иловаси орқа томонидаги уларни тўлаш муддати ва тартибига қаранг).

Агар уч ой муддат ўтгандан сўнг ҳам бу шахсларга маъқул келадиган иш берилмаган бўлса, улар **ишсиз** деб эътироф этиладилар.

Таъкидлаш жоизки, бундай кафолатларни иш берувчи меҳнат шартномаси нафақат иш берувчининг ташаббуси билан, балки бошқа баъзи асосларга кўра бекор қилинган ходимларга ҳам бериши шарт. Буларга, жумладан, қуйидагилар киради: **МК 89-моддасининг тўртинчи қисми-** янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этиш муносабати билан (301-§ га қаранг) ва **МК 106-моддасининг 2-банди -** илгари бу ишни бажарган ходимнинг ишга тикланиши муносабати билан (290-§ га қаранг).

264-§. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартибига қонун томонидан белгиланган талаблар ва қўшимча кафолатлар жамоа келишувида, жамоа шартномасида ва корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида ёхуд бевосита меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин.

Шу тартибда, масалан, ишдан бўшаш нафақаси ёки бошқа моддий ёрдам тўловларининг миқдори оширилиши, ходимни меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш муддати ёки ходимга бу вақтда бошқа иш қидириш учун бериладиган кунлар сони узайтирилиши мумкин.

Худди шу тартибда, масалан, бартараф этиб бўлмайдиган ҳолатларни далил қилиб, юқорида эслатилган у ёки бу талаблар даражасини пасайтириш мумкинми?

Йўқ, ҳеч бир ҳолатдақонунҳужжатлари бунга имкон бермайди. Шунингдек, у шартнома хусусиятига эга ҳужжатлар ўзаро нисбатига риоя қилишни талаб қилади. Мисол учун, жамоа шартномаси ходимлар учун имтиёз ва кафолатлар ҳажмини жамоа келишувидагидан кўракўпроқ назарда тутади, аммо уларни жамоа келишувига нисбатан камайтиришга ҳақли эмас. Дейлик, жамоа келишуви меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда буни ходимлар вакиллик органи билан олдиндан келишишни талаб қилади. Бу талаб ушбу келишув таъсири остидаги ҳар бир корхонада риоя қилиш учун мажбурий ҳисобланади, хатто бу шарт унинг жамоа шартномасида шартлашилмаган бўлсаҳам (Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори 21-бандига қаранг). Ва ҳатто, агар жамоа шартномасида бундай розилик талаб қилинмаслиги шартлашилса, шартноманинг бу шарти МК 5-моддасига биноан ҳақикий эмас деб эътироф этилиши керак.

Кейинги ўринларда тартибнинг ўзини ва шунга мувофиқ иш берувчи юқорида санаб ўтилган талаблардан ташқари, ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисмида кўрсатилган алоҳида-алоҳида хар бир асосга кўра бекор қилишда риоя қилиши шарт бўлганқолган барча қонун талабларини кўриб

чиқамиз.

Меҳнат шартномасини технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмининг қисқариши ёхуд корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-банди)

265-§.Меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилиш муайян қийинчиликларни тақдим этадиган ҳолатлардан биридир. Биринчидан, маънавий жиҳатдан қараганда,бошқа асослардан фарқли равишда (дейлик, фақатходимнинг ўзинингайби билан юз берадиган, меҳнат шартномасини ходимнинг ўзмеҳнатвазифаларини бузганлиги учун бекор қилишдан) ушбу асосга кўра уҳар бирига, жумладан, ўзмеҳнат вазифаларини узок, муддат қунт билан бажарганларга ҳам тааллуқли бўлиши мумкин.

Иккинчидан, хукуқий жиҳатдан, чунки қонунчилик ушбу асосга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини белгилаб ва унинг маънавий томонини ҳисобга олиб, унда ҳар бир ходимнинг кафолатларини таъминлашга йўналтирилган бир қатор қўшимча талабларни назарда тутган. Фақат бу барча талабларга риоя қилингантақдирдагина, меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишнинг қонунийлиги таъминланиши мумкин.

Афсуски, амалиётда кўпинчараҳбарлар керакли ҳуқуқийтайёргарликка эга бўлмаган ёки ҳуқуқий билимсизлик оқибатида бепарволик қиладиган корхоналарда бу асосдан аксари ёқмай қолган ходимдан қутулиш усулларидан бири сифатида фойдаланадилар. Айнан шундай корхоналарда бу борада ўз кўл остидагиларга ҳуқуқийжиҳатдан саводсиз тарзда берилган кўрсатмаларни эшитиш мумкин: «бу ходимни қисқартиринг...», «у қисқартиришга кўра бўшатилсин...» ва ҳ.к.

Кўпгина ходимларда ҳам бу асос тўғрисида нотўғри тушунча борки, улар ҳам, масалан, шундай фикр билдиришади - «мени қисқартиришди...».

Унда тўғри тушунча қандайбўлиши керак?

Биринчи навбатда шунга эътибор бериш керакки, МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандида назарда тутилган асос учта ҳолатни ўз ичига олади: ходимлар сони (штати) ўзгариши муносабати билан; иш хусусияти ўзгариши ва корхона тугатилиши муносабати билан. Қуйида баён қилинган тартиб асосан биринчи икки ҳолатга тааллуқли. Меҳнат шартномасини корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилишга келсак, уни бекор қилишнинг ўзига хосликларига махсус параграфлар бағишланади.

Бундан ташқари, бирданига аниқлаштиришни хоҳлар эдикки, ходимни эмас, лавозимни, штат бирлигини «қисқартиришади». Агар, ҳақикатан, у эгаллаб турган лавозим (бажараётган иш) бу вақтда ё штат жадвалида назарда тутилмаган ёхуд унда иш хусусияти ўзгарган бўлса, ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

«Иш хусусияти ўзгариши» нимани англатади?

Бу саволга жавобни чизмакаш лавозими мисолида кўриб чиқамиз. Бу лавозимдаги ходим илгари ишларни қўлда бажарган. Корхона компьютер техникаси сотиб олиши муносабати билан бу ишнинг хусусияти ҳамўзгаради, чунки чизмакаш лавозимидаги ходим энди бу ишларни компьютерда бажариши керак. Агар у ўзининг ишчанлик

сифатларига кўра бу ишни компьютер техникасида бажаришга қодир бўлмаса, бу ҳолатда аслида ходимлар сони (штат) қисқариши йўқлигига қарамасдан, бу ҳолат ушбу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун айнан шу кўриб ўтилган асосга айланиши мумкин.

Юқоридагилардан англашиляптики, дастлаб ходим бажарган лавозим (иш) энди корхонада ҳақиқатан ҳам, ҳисобдан чиқарилмаслиги ёки унинг хусусияти қанчалик муҳимўзгаргашшгини аниқлаштириб олиш лозим.

Штатлар жадвалиданҳар қандай лавозимни чиқариб ташлаш иш берувчи учун қандайдир қийинчиликларни келтириб чиқаради-ку?

Бу ҳолатдақийинчилик эмас, натижада иш берувчи хақбўлганҳолат аҳамиятга эга, баъзан эса штатлар рўйхатидан у ёки бу лавозимни чиқариб ташлашга ёки ходимлар сонини камайтиришга ёхуд иш хусусиятини ўзгартиришга мажбур бўлади. Бунда шуни ҳисобга олиш муҳимки, бундай хатти-ҳаракатларни амалга ошириш ҳуқуқиунда бунга истак туғилганда пайдо бўлмайди, балки фақат МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандида кўрсатилган ҳолатларбўлганида юзага келади. Уларга, жумладан, қуйидагилар киради:

технологиядаги ўзгаришлар;

ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар;

ишлар ҳажмининг қисқариши.

Аммо, иш берувчи ўзҳаракатини оқлашда бу ҳолатларни шунчаки далил қилибкўрсатиши мумкин-ку?

Бу мумкин эмас, чунки меҳнат низолари юзага келган ҳолатда иш берувчи айнан у ёки бу ҳолат уни ходимлар сонини қисқартиришга ёхуд иш хусусиятини ўзгартиришга мажбур қилганлиги ҳақида ишончли далилларга эга бўлиши керак, негаки, буни тасдиқлаш учун суд иш берувчидан, масалан, қуйидагиларни талаб қилиши мумкин:

Қайта ихтисослашиши, янги маҳсулот ишлаб чиқаришга тайёргарлик, бутун корхонада ёки унинг таркибий бўлинмаларида, шу жумладан, шу иш ҳажмини кам сонли ходимлар билан бажариш муносабати билан ишларни такомиллаштириш мақсадида ўтказиладиган тадбирлар тўғрисидаги ҳисобот;

янги бўлимлар ташкил қилинишини назарда тутувчи тасдиқланган (юқорида кўрсатилган тадбирлар ўтказилиши муносабати билан) янги штат тузилмалари, бу олдингилари тугатилганлигини тегишли равишда тасдиқлайди;

бошқа мутахассислик ва малакадаги ходимлар жалб қилинишини талаб этувчи янги лавозимларни назарда тутадиган янги штатлар жадвали ва ҳ.к.

Шунингдек, суд амалиёти шуни кўрсатадики, технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқариши ҳар доим ҳам ходимлар сони (штата) ўзгаришига (камайиши ёки ошишига) ёки иш хусусияти ўзгаришига олиб келавермайди. Бунинг ўрнига улар фақатмеҳнат шартлари (иш режими, хақтўлаш тизими ва миқдори ўзгаришига, таътиллар муддати, лавозимлар номи ва ҳ.к.) ўзгаришига олиб келиши мумкин (бунга ҳам эътибор бериш муҳим). Бу ҳолдамеҳнат шартномасини бекор қилиш учун МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандида назарда тутилган асосларни қўллашга йўлқўйилмайди (Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори 24-бандига қаранг).

Маълумки, корхона мулкдори ўзгариши мумкин. Янги мулкдор аввалги ходимлар билан меҳнат муносабатларини МК 100-моддаси иккинчи қисми 1-

бандига биноан бекор қилишга ва бошқа ходимларни ишга қабулқилишгаҳақлими?

Йўқ, иш берувчи ёки янги мулкдор фақат корхона мулкдори алмашганлиги фактини, шунингдек, у қайта ташкил қилинишини (корхоналарнинг қўшиб юбориш, қўшиб олиш, бўлиш, ажратиб чиқариш, ўзгартиришҳ.к.) далил қилиб, ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмас, чунки МКнинг 98-моддасида аниқ белгиланганки, корхона мулкдори алмашганда ва корхона қайта ташкил этилганда ходимлар билан меҳнатмуносабатлариуларнинг розилиги билан давом этаверади. Корхона мулкдори алмашганда ва корхона қайта ташкил этилганда меҳнат шартномаси корхона тутатилганлигини асос қилиб бекор қилиниши ҳам мумкин эмас, чунки бундай ҳолларда корхона ўз фаолиятини тухтатмайди. Ва фақат ушбу корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер билан (ёки бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан) меҳнат шартномасини янги мулкдор айнан шу ҳолат назарда тутилган махсус асосга кўра бекор қилиши мумкин (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-банди, 286-§ га қаранг). Қолган барча ходимлар билан меҳнат шартномаси фақат умумий асосларга кўра, шу жумладан, МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўраҳам бекор қилиниши мумкин, башарти қайта ташкил этишни ўтказиш натижасида қайта ташкил бўлган корхонада ходимлар сони (штати) ўзгарган бўлса.

Мисол учун, қайта ташкил этиш натижасида, масалан, икки корхона қўшилганда, шунга мувофиқ уларнинг илгари амалда бўлган кадрлар бўлимлари, девонхоналари, бухгалтериялари ва ҳ.к. лар бирлашади, табиийки, бу ходимларнинг аввалги сони қисқаришига ва шунга мувофиқ, улардан баъзи бирлари билан меҳнат шартномасинибекор қилиш заруриятига олиб келади.

Корхона қайта ташкил этилгандан ёки корхона мулкдори алмашгандан кейин унинг фаолиятини қайта ихтисослаштириш зарурлиги ҳам эҳтимолдан холи эмас. Бу ҳолда ходимларнинг сон таркиби аввалгидек қолиши ва ҳатто, ошиши ҳам мумкин, аммо бунда корхона бажарадиган ишлар хусусияти ўзгаради, шундай экан, аввалги ходимлар орасида йўқ, бўлиши мумкин бўлган тегишли мутахассисларни жалб этиш зарурияти пайдо бўлади. Натижада меҳнат шартномаси зарур малакаси йўқлиги сабабли янги ишни бажара олмайдиган ходимлар билан бекор қилиниши мумкин.

Санаб ўтилган бу ҳолатларда қонун ҳужжатлари ходимлар ҳимояси учун қандайдирҳуқуқий кафолатларни назарда тутадими?

Ҳа, бир қатор бундай кафолатлар юқорида кўрсатилган қайта ташкил этиш ҳолатларининг тўсатдан юз беришига йўлқўймаслик ва янги меҳнат шартларига шошмасдан ўтилишини таъминлашга йўналтирилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг «Давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш тўғрисида»ги Қонунининг 19-моддасига мувофиқ, давлат мулки объектлари бошқарувчиси ва янги мулкдор ўртасида муайян даврда хусусийлаштирилган объект фаолиятида икки тарафлама мажбуриятлар ва шартлар тўғрисида битим тузишлари мумкин. Бундай келишув, масалан, янги мулкдорнинг муайян муддат давомида корхона ихтисоси, ишлаб чиқариш ҳажми, иш ўринлари сонини сақлаши мажбуриятини назарда тутиши мумкин. Ходимлар эса бу даврда истаганларидек, янги ихтисос бўйича ишларни бажариш учун зарур иш сифатлари ни ўзлаштиришлари мумкин.

Шуни ҳам билиш керакки, кўрсатилган барча ҳолаттларда, шу жумладан, унинг мулкдори алмашганда, корхона ходимлари га қўшимча кафолатлар жамоа келишувида (МКнинг 52-моддаси) ва жамоа шартномасида (МКнинг 37-моддаси) назарда

тутилиши мумкин.

Масалан, МКнинг 44-моддасига биноан, корхона мулкдори алмашганда, жамоа шартномасининг амалда бўлиши олти ой давомида сақланади, шундай экан, ходимларнинг унда назарда тутилган барча ҳуқуқ ва кафолатлари, жумладан, иш берувчининг кўрсатилган муддат ўтгунига қадар ходимларнинг аввалги сонини сақлаш мажбурияти ҳам. Олти ой муддат тугагандан кейин бу мажбуриятни бажариш тўғрисидаги масала ходимлар вакиллик органи билан янгисини тузиш ёки амалдаги меҳнат шартномасини сақлаш, ўзгартириш ёхуд тўлдириш юзасидан музокара олиб бориш жараёнида ҳал қилиниши мумкин.

266-§. Шундай қилиб, ходимлар билан меҳнат муносабатлари кўриб чиқилаётган асосларга кўра корхонада ходимлар сони ўзгаришига (штатлар камайиши ёки ортиши) ёки бажариладиган ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келадиган технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ёхуд ишлар ҳажми қискариши рўй берганда бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасини кўриб чиқилаётган асосга кўра муайян ходим билан бекор қилишга келсак, бу фақат айнан шу лавозим қисқартирилганда ёки ходим илгари у билан тузилганмеҳнат шартномасига мувофиқ бажарган иш хусусияти ўзгарганда бўлиши мумкин.

Лавозими қисқартиришга тушмаган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, истисно тартибида фақат иш берувчи юқори малакали кадрларни ишда қолдириш мақсадида ходимларни бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ўрнини алмаштириш (қайтагуруҳлаш) қарорини қабулқилган тақдирдайўлқўйилади.

Аммо, Меҳнат кодексида бу йўқ, унда қайси норматив ҳужжат бундай қайтагуруҳлашни назарда тутади ва у қандай тартибда ўтказилиши керак?

Бу имконият суд амалиёти томонидан ходимлар сони (штати) ўзгариши, энг аввало, корхонани юқори малакали кадрлар билан тўлдиришга йўналтирилиши кераклигини ҳисобга олиб эътироф этилган. Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли Қарорида кўрсатилганидек (26-бандига қаранг), бу мақсадда иш берувчи тегишли чора-тадбирларни ўтказишдамалакали ходимни (лавозим қисқарган) унинг розилиги билан бошқа турдаги лавозимга, бу лавозимни эгаллаб турган малакаси камроқ ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, ўтказишга ҳақли.

Амалиётда бу қуйидаги тарзда рўй бериши мумкин. Дейлик, бош иқтисодчи лавозими штатлар рўйхатидан чиқарилган, иқтисодчи лавозими эса қолдирилган. Бош иктисодчи лавозимини эгаллаб турган ходим тажрибалироқ ва малакалироқ эканлигини ҳисобга олиб, иш берувчи, табиийки, айнан у билан меҳнат муносабатларини сақлаб қолишдан манфаатдор. Шунинг учун, бош иқтисодчи рози бўлганида, иш берувчи уни иқтисодчи лавозимига ўтказишга, иқтисодчи лавозимини аввал эгаллаб турган ходим билан эса меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига биноан бекор қилишга ҳақли.

Бундай ҳолатдабуйруқда нима кўрсатилиши керак?

Иқтисодчи билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқда тегишли асослар кўрсатилиши керак, аммо, албатта, ушбу ҳолат далил қилиниб, масалан:

«Иқтисодчи(Ф.И.Ш.)билан меҳнат шартномасикатта иқтисодчи лавозими қисқарганлиги ва бу сабабга кўра кадрларни қайта гуруҳлаш ўтказилганлиги

муносабати билан, касаба уюшмаси қўмитаси розилиги билан 10 январдан эътиборан бекор қилинсин, МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-банди.

Асос: 10. 01. 20__ йилҳолатигакўра штатлар жадвали;

бош иқтисодчини иқтисодчи лавозимига ўтказиш тўғрисидаги буйруқ;

касаба уюшмаси қўмитаси йиғиши баённомасидан кўчирма».

Бунда юқорида эслатилган Олий Суд Пленумида кўрсатилган икки ҳолатҳақдда эслаш муҳим:

1. Фақат бир турдаги лавозимларда бундай ўтказишларга йўлқўйилади. Шунинг учун, масалан, бухгалтер билан ушбу асосга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилиб, бу лавозимга иқтисодчини ўтказишқонуний деб эътироф этилиши мумкин эмас.

2. Ходимларни бундай алмаштириш иш берувчининг ҳуқуқиҳисобланади, мажбурият эмас. Шунинг учун, агар иш берувчи унга берилган ходимлар ўрнини алмаштириш ҳуқуқидан фойдаланмаса, ҳеч ким ундан буни талаб қилишга ҳақли эмас.

Дейлик, юқорида келтирилган мисолда иш берувчи бош иқтисодчини иқтисодчи лавозимига ўтказмади, балки у билан меҳнат шартномасини унинг лавозими қисқариши муносабати билан бекор қилди. Бу ҳолатда бош иқтисодчи (шунингдек, суд, агар меҳнат низолари юзага келса) иш берувчидан юқорида кўрсатилган қайтагуруҳлашни талаб қилишга ҳақли эмас.

Ходим билан меҳнат шартномасини лавозим қисқариши муносабати билан, агар штатлар жадвалигакўра улар иккита бўлса ва улардан бири бўш бўлса, бекор қилиши мумкинми?

Йўқ, мумкин эмас. Бу ҳолатда иш берувчи штатлар жадвалидан вакант лавозимни чиқариши керак, чунки янги штат таркибини шакллантириш, биринчи навбатда, штатлар рўйхатидан вакант лавозимларни чиқаришйўли билан амалга оширилиши керак, шундан кейингина лавозимлари штатлар рўйхатидан чиқарилган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш амалга оширилади.

Айтилганларнинг далили сифатида бўлим оператори билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўра, фақат суд қарорида кўрсатилганидек, иш берувчи штатлар жадвалиданчиқариши керак бўлган вакант оператор лавозими борлигига асосан бекор қилиниши ғайриқонуний деб эътироф этилганлиги тўғрисидаги мисолни келтириш ўринли.

Амалиётда шундай ҳолатларҳам кам эмаски, белгиланган тартибни бузганҳолда ходим билан расман меҳнат шартномаси тузилиб, бир лавозимга ишга қабулқилиштўғрисидабуйруқ чиқарилади, аслида эса (оғзаки келишувга биноан) у мутлақо бошқа лавозим бўйичамеҳнат вазифаларини бажаради. Шуни билиш керакки, бу ҳолатдаҳам ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми1-бандига кўра, фақат у амалда бажараётган иш билан бекор қилиниши мумкин, у расман рас- мийлаштирилгани билан эмас.

Масалан, ишга қабулқилинган ва расман фаррош деб расмийлаштирилган А. аслида ҳамма вақт гардеробчи бўлиб ишлаган. Штатлар жадвалидаги фаррош бирлиги чикарилгандан кейин А. билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига биноан бекор қилинган. Суд меҳнат шартномаси расман расмийлаштиришдан ташқари унинг ҳеч қандай алокаси бўлмаган фаррош лавозими қисқарганлиги сабабли бекор қилинганлигини кўрсатиб, ғайриқонунийбуйруқни бекор қилди ва уни аввалги гардеробчи ишига тиклади (штатлар жадвалида бу лавозим

умуман йўқлиги инобатга олинмади).

Бу ҳолатни изоҳлаб, шуни таъкидлашни хоҳлар эдикки, иш берувчи нафақат суднинг А.ни гардеробчиликка тиклаш, унга етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлашҳақидаги қарорини бажаришга мажбур, балки штатлар рўйхатига гардеробчи лавози- мини киритиши, шунингдек, меҳнат шартномасини тегишли равишда расмийлаштириши шарт.

Агар иш берувчига гардеробчи лавозими ҳақиқатан ҳам керак бўлмаса-чи?

Бунинг аҳамияти йўқ, чунки суд қарорқабулқилаётган пайтда бундай гап йўқ эди. У бажарилгандан кейин эса, агар иш берувчига ҳақикатан ҳам гардеробчи лавозими керак бўлмаса, у юқорида кўрсатилган тартибда бу лавозимни штатлар рўйхатидан чиқаришга ва ходим билан меҳнат шартномасини ушбу бўлимда изоҳланадиган барча зарур талабларга риоя қилган ҳолда бекор қилишга ҳақли.

Ходим вақтинча ёки доимий, аммо белгиланган тартибни бузганҳолдаўтказилган лавозим қисқартирилганда меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишҳамғайриқонуний деб эътироф этилиши керак. Бу шу билан изоҳланаднки, биринчи ҳолатдавақтинча ўтказиш муддати тугагандан кейин ходим асосий лавозими бўйича ишга кириши керак, иккинчисида эса - биринчи навбатда, бошқа ишга ғайриқонунийўтказишни бекор қилиштўғрисидаги масала ҳал қилиниши лозим.

267-§. Шундай қилиб, биз қонунчиликмеҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўра бекор қилишга йўлқўядиган ҳолатларни (асосларни), шунингдек, унинг бекор қилинишига йўл қўйилмайди деб ҳисобланган бир катор сабабларни кўриб чиқдик. Энди иш берувчига умумий талаблардан ташқари (251-264-§ ларга қаранг) қуйидаги талабларга риоя қилишни юклайдиган меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш тартибининг ўзини кўриб чиқиш зарур:

1) маҳаллий меҳнат органига камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг бўлажак ишдан озод қилиштўғрисидаги маълумотни етказиш (268-§ га қаранг);

2) оммавий равишда ишдан озод қилиш эҳтимоли тўғрисида ходимлар вакиллик органига тегишли ахборотларни тақдим қилиш (269-§ иловасига қаранг) ва улар билан ишдан бўшатишоқибатларини юмшатишга йўналтирилган маслаҳат ўтказиш;

3) ушбу ходим худди шу лавозимдаги бошқа ходимларга қиёслаганда афзалликка эга эмаслигига ишонч ҳосилқилиш;

4) камида икки ой олдин хар бир ходимни ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки буни белгиланган тартибда унга мутаносиб пулли компенсация тўлаш билан алмаштириш нияти ҳақида ёзма равишда (имзо қўйдириб) шахсан огоҳлантириш (252-§ га қаранг);

5) ишдан бўшатиладиган ҳар бир ходимга бошқа иш кидириш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан холи кунларни тақдим этиш (ҳафтада камида бир кун, 254-§ га қаранг);

6) ишдан бўшатиладиган ходимни унинг розилиги билан шу корхонадаги бошқа ишга ўтказиш чораларини кўриш (85, 272-§ ларга қаранг);

7) башарти шундай келишув жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида назарда тутилганбўлса, ходимлар вакиллик органининг меҳнат шартномасини бекор қилишга олдиндан розилигини олиш (257-262-§ ларга қаранг);

8) айрим тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда

маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олиш (261 -§ га қаранг);

9) меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бўшатишнафақаси тўлаш, у билан тўлиқ, ҳисоб-китоб қилиш, унга меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқнусхасини бериш (321-§ га қаранг);

10) ходимнинг ишга жойлашиши даврида меҳнат шартномаси бекор қилинган пайтдан эътиборан иккинчи ой учун, маҳаллий меҳнат органи маълумотномаси бўйича эса учинчи ой учун ҳам иш ҳақини тўлаш (363-§ га қаранг);

11) жамоа келишуви ва жамоа шартномаси талабларини, агар улар ходимлар билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишда уларнинг ҳуқуқ ва кафолатларини назарда тутса, бажариш.

Меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўра корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилишда иш берувчи 4, 5, 7, 8-бандларда санаб ўтилган талабларни бажаришдан озод этилади (275-§ га қаранг).

268-§. ***Иш берувчи ходимларни бўлажакишдан озод этишҳақидаги қандай маълумотларни маҳаллий меҳнат органига хабар қилиши лозим?***

МК 102-моддасининг еттинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи камида икки ой олдин хар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнатҳақимиқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод қилиштўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига маълум қилиши шарт. Бунда ходим шуни билиши керакки, кўрсатилган маълумотларни ўзвақтида тақдим этмаганлик учун қонунҳужжатлари бунда айбдор мансабдор шахсларнинг маъмурий жавобгарлигини, жумладан, энг кам иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорида жарима тўланишини назарда тутади (Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 229-моддаси).

269-§. ***Иш берувчи ходимларни ишдан озод этишда вакиллик органи билан ўтказадиган маслаҳатларнинг мазмуни қандай?***

Ходимларни оммавий равишда ишдан озод этишда иш берувчи МК 102-моддасининг еттинчи қисмига асосан ходимлар вакиллик органига тегишли ахборот тақдим этиши (ушбу параграф иловасига қаранг) ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатўтказиши шарт бўлиб, унда вакиллик органи қуйидаги масалаларни аниқлаштириб олади:

ишдан озод этиш сабаблари;

иш билан таъминлаш ва юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар (ногиронлар, кўп болали оналар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар)га қўшимча кафолатларни тақдим этиш;

ишдан озод этилган ходимларни ишга жойлаштириш бўйичааниқ таклифлар ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган бошқа чора-тадбирлар.

Бундан ташқари кўпгина корхоналарнинг жамоа келишуви ва жамоа шартномасида иш берувчининг қўшимча мажбуриятлари назарда тутилади. Масалан, нафақат буни қонун талаб қилганидек, оммавий равишда ишдан озод этишда, балки бундай ишдан озод этиш ушбу корхонада ўзок муддат ишлаган ходимларга, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, кўп болали ва ёлгиз оналарга ва ҳ.к. ларга тегишли бўлганда ҳам ходимлар вакиллик органига маълум қилиш ва улар билан маслаҳатўтказиш.

Баъзи корхоналарнинг шундай амалиёти эътиборга моликки, ходимларни ишдан озод этиш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш учун уларда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан, иш берувчи ва корхона меҳнат жамоаси вакилларидан иборат махсус комиссия ташкил қилинади (270-§ га қаранг).

269-§ га илова

Касаба уюшмаси қўмитасига

_____

(касаба уюшаси ташкилотининг номи)

Ходимларни келгусида ишдан озод этиш тўғрисида
АХБ О Р О Т

Корхона иш самарадорлигани ошириш мақсадида жорий йилнинг январь ойида ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишни ўзгартиришга қаратилган чора-тадбирларни ўтказиш режалаштириляпти.

Айнан, МКнинг 102-моддасига мувофиқ, касаба уюшмаси қўмитасига шуни маълум киламизки, қайта ташкил этиш натижасида ходимлар сони (штати) ўзгаради. Бунда корхона ходимлари умумий сонидан 25 фоизи қисқартирилиши режалаштирилаётган бўлиб, ишдан озод этиш амалдаги қонунҳужжатларига мувофиқ равишда амалга оширилади.

Ходимлар сони (штати) ўзгариши ҳамда келгуси ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган чора-тадбирлар тўғрисидаги батафсил маълумотлар касаба уюшмаси қўмитасига иш берувчининг вакиллари томонидан ҳар ҳафта душанба куни соат 15.00 дан 17.00 гача масалаҳатлар давомида етказилади.

Корхона раҳбари _____
(имзо, сана)

270-§. *Ходимларни ишдан озод этиш бўйича чора-тадбирлар ўтказишда комиссиянинг вазифаси ва ваколатлари қандай?*

Амалдаги қонунҳужжатлари ходимларни ишдан озод этишда иш берувчига катта ҳажмдаги чора-тадбирлар ўтказишни юклайдики, уларнинг амалга оширилишини фақат кадрлар хизматининг кучи билан таъминлаш анча қийин. Уларнинг тегишлича ва тўлиқ бажарилиши мақсадида корхонада шундай комиссия тузилиши мумкинки, унга корхона раҳбари ва кадрлар бўлими ходимларига қуйидагиларда ёрдам кўрсатиш юклатилади:

меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ, ҳуқуқий устунликка эга ходимлар сирасидан ишдан озод этишга ва ишда қолдиришга номзодларни саралаш;

ишдан озод этилган ходимларни ишга жойлаштириш;

ходимларнинг ишдан озод этиш билан боғлиқ хат, ариза, шикоятларини кўриб чиқиш;

ишдан озод этилган ходимларга уларнинг қонунда, жамоа келишувида, шунингдек, жамоа шартномасида ва корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида назарда тутилганҳуқуқ ва кафолатларини тушунтириш.

Бу комиссиялар таркибига, одатда, иш берувчи ва меҳнат жамоасининг жамоада ишонч ва ҳурмагга эга ходимлардан иборат вакиллари киритилади. Комиссия аъзоларининг фамилияси ва иш вақти, жумладан, ходимларни шахсий масалалар

бўйичақабулқилиш жойи ва вақти ҳаммага кўринадиган жойга илиб қўйилади.

Амалиёт шуни тасдиқламоқдаки, бундай комиссиялар ишини тегишлича ташкил этиш ходимларнинг меҳнатҳуқуқларибузилишини ва шунингдек, зиддиятли вазиятлар ва меҳнат низолари пайдо бўлиши эҳтимолини сезиларли даражадақисқартиради.

Комиссия иш жараёнида ходимларнинг мурожаатларини кўриб чиқади, мансабдор шахслар томонидан ходимларни ишдан озод этиш билан боғлиқ барча чора-тадбирларнинг тегишлича бажарилишини назорат қилади, корхона раҳбарига ўз таклиф ва мулоҳазаларини билдиради. Буларнинг барчаси тавсиянома хусусиятига эга бўлишига қарамасдан, айнан унинг хулосалари ва қабулқилган қарорларига асосан, корхона раҳбари, одатда, ишдан озод этишига ҳар бир номзод бўйича якуний қарорқабулқилади.

271-§. ***Раҳбар ёки ушбу комиссия ишдан озод этилишга номзодни қай тартибда белгилайди?***

Биринчи навбатда, ходимлар келгусида улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида огоҳантирилган вақтдан эътиборан тахминан икки ой ўтгандан сўнг кучга кириши керак бўлган янги штатлар рўйхатига эътибор бериш лозим. Янги штатлар жадвали ва хозирча амалда бўлган штатлар жадвали солиштирилиб, лавозими янги штатлар жадвалидан чикарилган ходимлар рўйхати тузилади. Бу рўйхатда кўрсатилган шахслар ишдан озод этишга номзод ҳисобланиб, улар меҳнат шартномаси бекор қилинишидан икки ой олдин белгиланган тартибда огоҳлантирилишлари лозим (252-§ га қаранг). Бу рўйхатга меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига йўлқўйилмайдиган (263-§ га қаранг) ходимлар киритилиши мумкин эмас (ҳатто улар эгаллаб турган лавозим қисқаришга тушган бўлсаҳам). Масалан, амалдаги штатлар жадвалидан фарқли равишда янги штатлар жадвалидақабулхона котибаси лавозими назарда тутилмаган. Бу лавозимни бажараётган ходимнинг ҳомиладор эканлиги ҳақидаги тиббий хулосаси бор. Шундай экан, у ишдан озод этиладиган шахслар рўйхатига киритилиши мумкин эмас, чунки МКнинг 237-моддасига биноан, ҳомиладор аёллар билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига йўлқўйилмайди.

Масалан, бир хил лавозимдаги икки ходимдан, агар бу икки лавозимдан фақат биттаси қисқартирилиши керак бўлса, ишдан озод этишга номзод қандай аниқланади ?

Бундай ҳолатда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқбўлган ходимга берилади (МК 103-моддасининг биринчи қисми).

Малака ва меҳнат унумдорлиги қандайкўрсаткичларга кўра аниқланади?

Қуйидагилар ходимнинг малакаси кўрсаткичлари ҳисобланади: маълумоти, разряди, маҳорати, илмий даражаси ёки унвони, тоифаси ва бошқалар. Шундай экан, 5-разрядли чилангарқуйи разряддаги чилангардан устунроқ имтиёзга эга. Олий маълумотли ходим -ўрта маълумотга эга ходимдан ва ҳ.к.

Аммо (бунга эътибор бериш муҳим), МК 103-моддасининг биринчи қисмида кўрсатилганидек, умумий кўрсаткич ушбу ходимнинг малакаси ва бу билан унинг меҳнат унумдорлигини бирга қўшиш бўйичааниқланади. Бошқача айтганда, ходимлар малакасини қиёслашда нафақат унинг расмий кўрсаткичлари (маҳорат, разряд ва ҳ.к.), балки ходимнинг уларни амалий ишда исботлаш қобилиятиҳамҳисобга олиниши

керак. Бунинг учун ишдаги миқдор ва сифат кўрсаткичлари эътиборга олинади (ишлаб чиқиш нормалари, муайян иш ҳажми бажарилиши ва бунда ишдаги камчиликлар, мижозлардан асосли шикоят бўлмаслиги ва ҳ.к.). Ва агар иш берувчи ходимнинг меҳнат унумдорлиги ёмонлигини тасдиқласа, буни исботлаш учун у судга, масалан, охирги аттестация натижаларини, ходимга унинг ўзмеҳнат вазифаларини тегишлича бажармаганлиги сабабли интизомий жазо берилган текширув ҳужжатларини ва ушбу ходим томонидан ишлар сифатсиз бажарилганлиги тўғрисида гувоҳлик берадиган бошқа маълумотларни тақдим этиши керак.

Шу тариқа, кўрсатилган тартибда ходим шундай лавозимни эгаллаб турган бошқа ходимга нисбатан юқорироқ малакага ва меҳнат унумдорлигига эга эканлиги аниқланса, ушбу ходимни ишда колиш учун имтиёзли ҳуқуққа эга деб ҳисоблаш керак.

Бироқ, МК 103-моддасининг иккинчи қисмида бошқаҳолатларҳам, масалан, иш стажи ва ҳ.к. лар кўрсатилган, булар ҳисобга олинмайдими?

Шуни билиш керакки, МК 103-моддасининг иккинчи қисмида баён қилинганқолган барча ҳолатлар, фақат ходимлар малакаси ва меҳнат унумдорлиги қиёсланганда, тенг ҳолат келиб чиқса, эътиборга олинади. Шунинг учун, иш берувчининг бошқа ходимларга қиёслаганда кам иш стажига эга бўлса-да, юқорирок малака ва меҳнат унумдорлигига эга ходимни ишда қолдириш қарори тўлиққонунийбўлиши мумкин.

Ва фақат, агар қиёслашдан сўнг ходимлар тенг малака ва меҳнат унумдорлигига эга эканлиги намоён бўлса, МК 103-моддасининг иккинчи қисмига биноан ишда қолдиришда афзаллик қуйидагиларга берилади:

1) қарамогида 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 тенглаширилган шахсларга;
7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан юқоридаражадаги радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объсетларидаги 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.

Агар ходимлардан бирининг қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлса (1-банддаги ҳолат), иккинчиси эса-кўп йиллик иш стажига эга бўлса (3-банддаги ҳолат), улардан қайси бири афзалликка эга бўлади?

Шуни билиш керакки, санаб ўтилган барча ҳолатлар ишда қолиш учун имтиёзли

ҳуқуқни бслгилашда тенг даражадаҳисобга олинади. Уларнинг МК 103-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтилган кетма-кетлиги аҳамиятга эга эмас. Муҳими, улардан кимнингдир МК 103-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилганҳолатлардан кўпроғига эга бўлишидир. Шундай экан, мазкур ҳолатда хар икки ходим яна бир хил вазиятда бўлади, чунки уларнинг ҳар бири биттадан ҳолатга эга.

Шунинг учун жамоа шартномасида ушбу рўйхатга қўшимча равишда ходимнинг ишда қолишига афзаллик берадиган бошқаҳолатларназарда тутилиши мумкин. Масалан: турмуш ўртоғиҳақиқийҳарбий хизматга чақирилган аёлларга; корхонада ишлаётган ногиронларга; ёлғиз оналарга ва бошқа ходимларга.

Шундай қилиб, ишда колиш учун имтиёзли ҳуқуқнибелгилашда, биринчи навбатда, ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги солиштирилади. Ва агар бу кўрсаткичлар бир хил бўлса, бошқаҳолатлар, аввалига - МК 103-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтилганлари, сўнгра эса - ушбу корхона жамоа шартномасида назарда тутилганлари ҳисобга олинади.

Ушбу нормани татбиқ этишда шуни тушуниб олиш жуда муҳимки, имтиёзли ҳуқуқфақат бири ишда қолиши, бошқаси билан эса меҳнат муносабатлари бекор қилиниши керак бўлган бир хил лавозимни эгаллаб турган (бажарадиган иш тури) ходимлар ўртасида белгиланади. Буни билмаслик кўпинча ишдан озод этилган ходимлар томонидан асоссиз шикоятларни келтириб чиқаради.

Масалан, К. билан меҳнат шартномаси логопед лавозими қисқарганлиги сабабли бекор қилинган. Даъво аризасида у ўзининг норозилигини шу билан асослайдики, иш берувчи унинг поликлиникада иш стажи кам бўлган, қарамоғида одам бўлмаганбошқа ходимлар билан қиёслаганда, ишда колиш учун имтиёзли ҳуқуқиниэътиборга олмаган. Суд иш берувчи поликлиникада бу ердаги бошқа лавозимлар билан солиштирилмайдиган логопед лавозими фақат битта эканлиги туфайли қонуннинг имтиёзли ҳуқуқтўғрисидаги қоидасини татбиққилиш имконига эга эмаслигини кўрсатиб, унинг даъвосини кондиришни рад этган.

Агар иш берувчи меҳнат шартномасини имтиёзли ҳуқуқитўғрисидаги талабларни ҳисобга олмасдан бекор қилса, қандайдир оқибатларни назарда тутадими?

Қонуннинг ушбу талабига риоя қилмаслик меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишнинг белгиланган тартибини бузиш деб баҳоланади. Айнан шуни ҳисобга олиб, Олий Суд Пленуми ўзининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида (25-бандигақаранг) қуйидагича белгилайди: «Ходим билан меҳнат шартномаси ходимлар сони (штата) ўзгариши ёки иш хусусияти ўзгариши муносабати билан бекор қилиниши МК 103-моддасининг ишда колиш учун имтиёзли ҳуқуқтўғрисидаги талаблари бузилганҳолда амалга оширилганлигини таъкидлаб, суд меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра бекор қилинишини ғайриқонуний деб эътироф этади ҳамда ходимнинг аввалги ишга тиклаш тўғрисидаги талабини қондиради».

Ишдан озод этиладиган хар бир ходимни иш берувчи камида икки ой олдин ёзма равишда (тилхат олиб) ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бунинг ўрнига унга белгиланган тартибда мутаносиб пулли компенсация тўлаш нияти ҳақида шахсан огоҳлантириши шарт.

Огоҳлантиришмуддати давомида ишдан озод қилинадиган хар бир ходимга бошқа иш қидириш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан бўш кунлар (ҳафтасига камида бир кун) бериши ҳамда корхонанинг ўзида имконият бўлганида, бевосита ўзи

ишдан бўшатилган ходимнинг ишга жойлашиши чора-тадбирларини кўриши керак.

272-§.*Ишдан озод этилган ходимни бошқа ишга ўтказиштўғрисидаги қонун талаблари риоя қилиш учун мажбурий ҳисобланадими ?*

Ҳа, ишдан озод этилган ходимларни ишга жойлаштириш меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати) ўзгариши ёки ишлар хусусияти ўзгариши муносабати билан бекор қилишқонунийлигининг асосий шартларидан бири ҳисобланади. Шунинг учун, иш берувчи бундай ходимларни МК 92-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган тартибда бошқа ишга ўтказиш чораларини кўриши шарт. Иш берувчи биринчи навбатда, ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мувофиқбошқа ишга ўтишни таклиф қилиши шарт. Ва фақат, ушбу корхонада тегишли мутахассислик ва малака бўйича иш бўлмагантақдирдагина, ходимга корхонада мавжуд бошқа иш таклиф қилиниши керак (батафсил 85-§ га қаранг).

Шуни билиш керакки, иш берувчи ходимни унинг розилиги билан мутахассислиги ва малакаси бўйичабошқа ишга ўтказиш имкони бўлса-ю, унга бошқа иш таклиф қилинса ва ходим унга ўтишни рад этса, ушбу ходимни иш билан таъминлаш шарти бажарилмаган ҳисобланади, у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш эса ғайриқонуний деб эътироф этилади.

Мисол учун, ҳисоб-китоб бўлими бухгалтери М. лавозими қисқариши муносабати билан келгусида у билан тузилганмеҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантирилган, бир вақтнинг ўзида иш билан таъминлаш тартибида унга кассирлик иши таклиф қилинган. Аммо у ўзини бу вақтда бўш бўлган лавозимга, моддий бўлим бухгалтерлигига ўтказиштўғрисидаёзма ариза билан мурожаат қилади. Илтимоси рад этилади. Ишдан озод этилган ходимни иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун талаби бажарилди деб ҳисоблаб, огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг М. билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига биноан бекор қилинган. Суд иш берувчининг М.ни ўз мутахассислиги бўйича иш билан таъминлаш имконияти борлигини далил қилиб, уни аввалги ишига тиклаган.

Агар битта бўш лавозимга ишдан озод этилган иккита ходим даъвогарлик қилса, иш берувчи улардан қайси бирини ўтказишга ҳақли?

Бу ходимлардан бирини танлаш ҳуқуқи иш берувчига тегишли. Бу ҳолатда, иш билан бирга, қонунчилик ундан ҳатто МКнинг 103-моддасида назарда тутилган бу ходимларнинг имтиёзли ҳуқуқитўғрисидаги қоидаларга риоя қилишни талаб қилади.

Шуни ҳам билиб куйиш керакки, иш берувчининг ишдан озод қилинган ходимларни иш билан таъминлаш мажбурияти ходимни келгусида у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантирган кундан бошлаб, у ушбу асосга кўра бекор қилинадиган кунгача бўлган даврда, шу куни ҳам сақланади. Ходимни келгусида у билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаогоҳлантиришда бўш бўлмаган иш ўринларига ўтказишҳақидаги шунчаки таклифни кўрсатган раҳбарлар узоқни кўрмай иш тутишади (255-§ иловасининг 6-бандига қаранг).

Масалан, корхона ходими билан меҳнат шартномаси ходимлар сони ўзгариши муносабати билан бекор қилинган. Ёзма огоҳлантиришда баён қилинган юкчи ишига ўтиш тўғрисидаги таклифни у рад этади. Шундай бўлса-да, суд уни иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун талаби бажарилган деб эътироф этмади. Уни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги ўзқарорини асослаш учун суд ишдан озод этилишидан уч кун олдин корхона боғбони ўз ташаббуси билан меҳнат муносабатларини бекор

қилганлигини, иш берувчи шу жойни мазкур ходимга иш билан таъминлаш тартибида таклиф қилиши шарт эканлигини далил қилибкўрсатди.

Англашиляптики, огоҳлантириш муддати даврида иш берувчи ишдан озод этилган ходимларга улар ўз ишчанлик сифатларига кўра бажаришлари мумкин бўлган мавжуд барча буш лавозимларни таклиф қилиши шарт.

Агар суд меҳнат шартномасини бекор қилишда иш берувчи шундай имкониятга эга бўлса-да, иш билан таъминлаш учун тегишли чораларни курмаганлигини аниқласа, ўзқарорида иш берувчи ходимни иш билан таъминлаш тартибида қайси лавозимга ўтказиши шартлигини кўрсатиши керакми?

Йўқ, суд ходимга корхонадаги у ёки бу ишни бериш тўғрисидаги масалани х.ал килмайди, чунки бу масалани хал қилиш суд органлари ваколатига умуман кирмайди. Суд фақатмеҳнат шартномаси бекор қилинишини ғайриқонуний деб эътироф этади ва ходимни аввалги ишига тиклайди. Шу билан бирга, бундай қонунбузилишини аниқдаб, суд ўзқарорини бу вақтда иш берувчининг ушбу ходимни иш билан таъминлаш имконияти бор ёки йўқлигидан қатъи назар, чиқаради. Ишга тикланган ходимни иш билан таъминлаш бўйича чора-тадбирларни иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилингунга қадарқилиниши керак бўлганидек қабулқилади.

Ишдан озод этилган ходим ўзини бошқа ходим ўриндошлик тартибида бажараётган бошқа ишга ўтказишларини талаб қилишгаҳақлими?

Йўқ, ҳатто иш берувчи бу ходимни унинг розилиги билан шу ишга тула қонуний асосларда ўтказишҳамда бир вақтнинг ўзида ўриндошлик асосида ишлаётган ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-бандининг иккинчи қисми 5-бандига кўра, ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабулқилиниши муносабати билан бекор қилиш имкониятига эга эканлигига қарамасдан, ҳақли эмас (бу ҳақда батафсилрок 282-§ га қаранг).

Ишдан озод этилган ходим ўзини вақтинча бўш турган ишга ўтказишни, агар уни бажарадиган ходим, масалан, болани парваришлаш таътшгида бўлса, талаб қилишгаҳақлими?

Ҳа, ҳақли. Бу шу билан изоҳланадики, ишдан озод этилган ходимларни иш билан таъминлаш учун иш берувчи, таъкидлаб ўтилганидек, корхонада мавжуд ҳамма имкониятлардан фойдаланиши шарт. Шунинг учун, иш билан таъминлаш тартибида асосий ходим у ёки бу сабабга кўра ишда бўлмаслиги, шу жумладан, бола туғиш ва тарбиялаш таътилида бўлган аёлларнинг ишда бўлмаслиги муносабати билан вақтинча бўш турган иш (лавозим) ҳам таклиф этил иши шарт.

Фақат бу ҳолатда ишдан озод этилган ходим шуни билиши керакки, иш берувчи уни бу ишга ўтказиш имкониятига фақат асосий ходим ишга қайтгунига қадар муддатли меҳнат шартномаси тузиш шарти билангина эга.

Ишдан озод этилган ходим ўзини янада юқори тоифадаги лавозимга ўтказишни талаб қилишгаҳақлими ?

Талаб қилишга ҳақли эмас, аммо мурожаат қилиши мумкин. Ходимни у қисқартиришга қадар эгаллаб турган лавозимга нисбатан юқорирок тоифадаги лавозимга ўтказиштўғрисидаги масалани ҳал қилишда, иш берувчи қонунҳужжатлари томонидан ишга қабулқилишда белгиланган барча талабларга риоя қилиши шарт. Бу лавозимга ўтказишни рад этишни иш берувчи асослаши шарт («Ишга кириш» бўлимига қаранг).

273-§.Меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар, башарти бундай келишув жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилганбўлса, иш берувчи бунга ходимлар вакиллик органининг розилигини (257-§ га қаранг) ҳамда меҳнат шартномасини айрим тоифадаги ходимлар билан бекор қилишда эса, қонунда назарда тутилганҳолатларда, бундан ташқари- маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини ҳам (310-324-§ ларга қаранг) олиши керак.

Икки ойдан сўнг, корхонада иш ҳақи бериладиган куни шу вақтгача бошқа иш топмаган ходим (буни иш берувчига меҳнат дафтарчасини кўрсатиб исботлаш мумкин) у билан меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейинги иккинчи ой учун иш ҳақи талаб қилишга ҳақли.

Нега фақат иккинчи ой учун, биринчи ой учун талаб қилишгаҳақли эмасми?

Йўқ, чунки биринчи ой учун иш ҳақи унга олдиндан меҳнат шартномасини бекор қилишдаёк ишдан бўшатишнафақаси кўринишида берилган, учинчи ой учун ҳам у иш ҳақи тўланишини талаб қилишга ҳақли, фақат бунинг учун у маҳаллий меҳнат органидан маълумотнома тақдим этиши зарур (263-§ га қаранг).

274-§. Шуни билиш керакки, «Фуқароларнинг давлат пенсиятаъминотитўғрисида»ги қонуннинг 14-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига кўра- ходимлар сони (штати) ўзгариши, иш хусусияти ўзгариши ёки корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилинган ҳамда ишсиз деб эътироф этилган шахслар **муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинланиши ҳуқуқига** эга бўладилар:

58 ёшга тўлмаган эркаклар, камида 25 йил иш стажи бўлганда;

53 ёшга тўлмаган аёллар, камида 20 йил иш стажи бўлганида.

Меҳнат шартномасини корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилишнинг ўзига хосликлари

275-§. Меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати) ўзгариши муносабати билан бекор қилишдан фарқли равишда, корхона тугатилганда:

1) қонун иш берувчига огоҳлантириш муддати даврида ходимларни иш билан таъминлаш чораларини кўриш мажбуриятини юклайди. Корхона тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномаси фақат уларни албатта иш билан таъминлабгина бекор қилинишига йўлқўйиладиган ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар бундан мустасно;

2) ходим ҳаттоузрли сабабларга кўра ишда бўлмагантақдирдаҳамогоҳлантириш муддати узайтирилмайди;

3) меҳнат шартномасини корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилишга ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилинмайди. У жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас;

4) ходим билан меҳнат шартномаси ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ёки меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлганвақтида бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасини ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғиҳолатигакўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати

билан бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-банди)

276-§. Агар ходим белгиланган тартибда у билан меҳнат шартномасида шартлашилган ишни бажаришга нолойиқ деб эътироф этилса, иш берувчи у билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-бандига биноан бекор қилишга ҳақли.

Меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига биноан бекор қилишнинг қонунийлиги қуйидагиларга боғлиқ:

«бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши» иборасининг ўзи қанчалик тўғри тушунилишига;

бунда меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш ва ходимни белгиланган тартибда бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш тартибига қанчалик риоя қилинганлигига.

Кўпчилик, агар ходим ўз ишини уддалай олмаса, меҳнат интизомини бузса, яъни ўзмеҳнат вазифаларини бажармаса, демак, унга нолойиқ деб ўйлашади. Афсуски, аксарият ҳолларда аттестация комиссиялари ҳам шу тамойил бўйичақарорқабулқилишади.

Бундай фикр нотўғри деб ҳисобланиши керак. Ходимни кўрсатибўтилган ва шунга ўхшаш сабабларга кўра нолойиқ деб топиш ғайриқонуний деб эътироф этилиши мумкин.

Ходимни бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш учун унинг ўзмеҳнат вазифаларини бажармаслиги каби муҳим аломат ҳақикатан ҳамбўлиши зарур. Бунда (эътибор беринг) «ўзмеҳнат вазифаларини бузиш» ибораси эмас, айнан «бажармаслиги» ишлатилади.

Иккови бир нарса эмасми?

Албатта, йўқ, шунинг учун бу тушунчаларнинг фарқларини ажратиб олиш муҳим амалий аҳамиятга эга.

«Ўзмеҳнат вазифаларини бажармаслик»- унинг ножўя хатти-ҳаракатларига боғлиқҳолда ёки бошқаҳолатлар сабабли бажарилмаслигидан қатъи назар, улар ходим томонидан бажарилмаган барча ҳолатларни қамраб олувчи кенгроқ тушунча.

«Ўзмеҳнат вазифаларини бузиш»- торроқ тушунча бўлиб, фақатўзмеҳнат вазифаларини бажармаслик бевосита ходимнинг айбли, ҳуқуққа зид хатти-ҳаракатлари ёки ҳаракатсизлиги ҳолатларида қўлланилади.

Шунинг учун, агар ходим шунга лаёқатли ва бажариши мумкин бўлса-да, ўзмеҳнат вазифаларини виждонан бажаришни хоҳламаса, бу унинг ўзмеҳнат вазифаларини бузиш деб қабулқилинади, буни бажармаганлиги учун қонунчилик интизомий жавобгарликни, жумладан, у билан меҳнат шартномасини МК 100-мод-дасининг иккинчи қисми 3 ёки 4-бандига кўра бекор қилишни назарда тутади.

Ходим виждонан меҳнатқилишни хоҳласа ва шунга интилса- да, унга боғлиқ бўлмаган у ёки бу сабабларга (ҳолатларга) кўра, ўзмеҳнат вазифаларини тегишли равишда бажара олмаса, унинг хатти-ҳаракатлари мутлақо бошқача баҳоланади. Масалан, у касал бўлган ёки иш берувчи ушбу ходимнинг уларни тегишли равишда бажариши учун зарур шароитларни яратиб бермаган ва ҳ.к. Шунга ўхшаш сабаблар бўлганида ўзмеҳнат вазифаларини бажармаганлиги учун уни айбдор деб эътироф этиш ва интизомий жавобгарликка тортиш мумкин эмас.

Айтилганларга бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этилиши муносабати

билан меҳнат шартномаси бекор қилинган автобус парки ҳайдовчиси мисолида ишонч ҳосил киламиз. Унинг йўловчилар ташиш бўйича топшириқ режасини мунтазам равишда бажармаганлиги шундай эътироф этилишига сабаб бўлиб хизмат қилган. Суд мухокамаси давомида аниқландики, ходимга бириктирилган эски автобус йуналишдаги иш ўрнига иш вақтининг кўп қисмида таъмирлашда бўлган. У бошқа ҳайдовчилар сингари зарур эҳтиёт қисмларни ўзҳисобидан сотиб олганлиги аниқланган. Топшириқ режасининг бажарилмаслиги ҳайдовчининг ишга лаёқатсизлиги билан умуман боғлиқ эмаслиги, балки ишлаб чиқаришнинг қониқарсиз ташкил этилиши сабабли рўй берганлиги эътиборга олиниб, суд уни ишига тиклади, хусусий ажрим чикариб, жавобгарга ушбу ходим учун мехиат шартномаси шартларига биноан тегишли меҳнат шароитини таъминлаш мажбуриятини юклаган.

Шунингдек, ходимни у вақтинча утказилган ишга нолойиқ деб эътироф этиш ҳам мумкин эмас. Шунинг учун, агар ходим у ишлаб чиқариш зарурияти ёки асосий ходим бўлмаганвақтда бекор туриш муносабати билан ўтказилган ишни уддалай олмаса ва ҳ.к., унинг бу ишга нолойиқлиги ҳақидаги масалани кўтаришга йўлқўйилмайди, чунки бу иш меҳнат шартномасида шартлашилмаган.

277-§.Фақат ходим хоҳиш ва интилишини намоён этганига қарамасдан, унга меҳнат шартномаси билан юклатилган вазифаларни МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-бандида кўрсатилган икки сабабдан бирига кўра тегишли равишда бажаришга кодир бўлмаганҳолатлардагина ходимнинг бажараётган ишига нолойиқлиги ҳақида гапириш мумкин. Бу сабаблар қуйидагилардир:

бу ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёхуд унинг соғлиғи ҳолатигакўра.

Қуйидагилар кўрсатилган сабаблар мавжудлигини исботлайдиган ҳужжатлар бўлиши мумкин: аттестация натижалари, йил якунлари бўйичатегишли ҳужжатлар, текширув ҳужжатлари, сифатсизмаҳсулот чиқарганлиги ҳақидаги ҳужжатлар, мижозларнинг ариза ва шикоятлари, ходимнинг функционал вазифаларини бажармаганлиги тўғрисидаги билдиришнома маълумотлари ва ҳ.к. Ходимни соғлиғи ҳолатигакўра бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш учун, албатта, тегишли тиббий хулоса бўлиши шарт.

а) Ходимни малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш

278-§. Агар, албатта, бу қонунҳужжатларига биноан ушбу ишни бажаришга руҳсат бериш учун мажбурий деб ҳисобланмаса, ходимда фақатгина махсус маълумотнинг йўқлиги бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин эмас. Амалиётда банк тизими ходимларига уларда тегишли молиявий маълумот йўқлиги рўкач қилиниб, шундай ғайриқонуний талаблар қўйилади. Ҳатто бу муассасаларда ўзок вақтмеҳнатқилган ва бу вақт давомида ўз функционал вазифаларини тегишли равишда бажарган шахслар ҳамишга нолойиқ деб эътироф этилган.

Фақатгина қонунҳужжатларига биноан, тегишли маълумот (махсус тайёргарлик)га эга шахсларнинггина муайян лавозимни эгаллашига ёки муайян ишни бажаришига рухсат берилган, ходимда буни тасдиқлайдиган ҳужжат (диплом,

гувоҳнома ва ҳ.к.) йўқбўлган, йўқотган ёки олиб қўйилганҳолатларгина уни бажараётган ишига нолойиқдеб эътироф этиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Амалиётда бундай эътироф этиш, масалан, автотранспорт воситаси хайдовчисига нисбатан, у ҳайдовчилик гувоҳномасини йўқотганда ёки олдириб қўйганда бўлиши мумкин. Бу муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқини берадиган лицензиядан белгиланган тартибда маҳрумқилинган ходимларга нисбатан ҳамбўлиши мумкин.

Агар ходимнинг ўзмеҳнат вазифаларини тегишлича бажармаганлиги факти фақат бир марта юзага келган бўлсаҳам, у бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этилиши мумкин эмас.

Ходимда ҳатто тегишли маълумот, ишда интилишни намоён қилиш, меҳнат интизомини бузмаганлиги фактлари мавжуд бўлса-да, ўз функционал вазифаларини тегишлича бажариши учун зарур билим, кўникмаларга, тайёргарликка, ташкилотчилик қобилиятига ва бошқа ишчанлик сифатларига эга бўлмаса ҳам малакаси етарли бўлмаганлиги факти эътироф этилиши мумкин. Дейлик, бўлим бошлиғи зарур ташкилотчилик қобилиятлари йўқлиги сабабли ўзбўлими ходимларининг тегишлича ишлаши ва интизомига эриша олмаганлиги муносабати билан аттестация натижаларига кўра, малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли эгаллаб турган лавозимига нолойиқ деб эътироф этилган.

Айтингчи, кадрлар бўлими бошлиғи қандай маълумотга эга бўлиши керак?

Сухбатлар ва малака ошириш куслари давомида корхона ва ташкилотларнинг кадрлар бўлими ходимлари бу саволга қизиқиш билдирадилар. Бу табиий, албатта. Чунки кадрлар бўлими бошлиғи лавозимини эгаллаш учун махсус тайёргарликга эга, билимли ва корхона раҳбарининг ишончини қозонган ходим бўлиши керак. Афсуски, бугунги кунда айнан кадрлар бўлими ходимларни тайёрлайдиган олий ўқув юрти мавжуд эмас. Кадрлар бўлимини турли касб вакиллари мувофиқиятли бошқариб келмоқдалар. Ўйлаймизки, бу масала, яъни кадрлар бўлими ходимларини тайёрлайдиган олий ўқув юртларида махсус факультет очилса мақсадга мувофиқ бўлар эди.

279-§. Суд амалиётида корхонада ходимларни аттестациядан ўтказиш натижалари ходимни малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этишнинг асосий далилларидан биридир деб ҳисобланади.

Ахир иш берувчига аттестация натижаларига кўрауистаётган ходимни бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш катта қийинчилик туғдирадику?

Аттестация ҳақидаги бундай тушунча мутлақо хато. Бу судда шундай даъволар кўрилишига дуч келмаган ва судлар нафақат ходимнинг ишчанлик сифатлари ҳақидаги хулосаларни мухокама қилади, балки аттестация ўтказиш тартибига риоя қилииишини ҳам текширишини билмайдиганлар учун ҳамхарактерлидир.Яъни аттестация комиссиясининг ходимнинг малакаси ҳақидаги хулосалари иш бўйичабошқа далиллар билан биргаликда баҳоланади. Бундан келиб чиқяптики, низони хал қилишда иш берувчи судга нафақат ходимнинг бажараётган ишига нолойиқлиги тўғрисидаги аттестация комиссиясининг қарорини, балки у нимага асосан қабулқилинганлигининг ва бунда аттестация ўтказиш тартибига қатъий риоя қилинганлигининг далилларини ҳамтақдим этиши лозим.

Аттестациянинг асосий мақсадларидан бири - ходимнинг касбий сифатларини

холис текшириш ёки бошқача айтганда, унинг касбий етуклигини, маҳорати ва меҳнат унумдорлиги даражасини ва унинг келгусида ўзига юклатилган вазифаларни бажариш лаёқатларини баҳолашдир.

Аттестация воситасида бу мақсадларга эришиш учун иш берувчидан унга пухта тайёргарлик кўриш талаб этилади (аттестация ўтказишнинг тегишли низоми ва режасини ишлаб чиқиш, ходимлар билим даражасини текшириш учун унинг ишига мутахассисларни жалб қилиш ва аттестациядан ўтказилаётган ҳар бир ходим фаолиятини синчиклаб таҳлил қилиш ва ҳ.к). Ходимни фақат бир ёки иккита саволга жавоб бермаганлигига асосланиб (амалиётда бу кўп учрайди), бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш тўғрисидаги комиссия хулосаси (иш берувчининг қарори) суд томонидан жиддий қабулқилинмайди ҳамда у комиссия қабулқилган қарорни исботлаш учун янада ишончли далиллар тақдим этилишини талаб қилиши шубҳасиз.

Аттестация комиссиясининг хулосалари иш берувчининг ижро этиши учун мажбурий ҳисобланадими?

Йўқ, аттестация комиссиясининг хулосалари, жумладан, ходимнинг бажараётган ишига нолойиқлиги тўғрисидаги хулосаси корхона раҳбари учун фақат тавсия хусусиятига эга бўлади. Барча қарорларни, шу жумладан, аттестация натижалари бўйичамеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги қарорни фақат ишга қабул қилишҳуқуқига эга мансабдор шахсқабулқилишга ҳақли.

Ходимни аттестация ўтказмасдан малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш мумкинми?

Мумкин, чунки аттестация - ходимни бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этишнинг ягона йўли эмас. Фақат бунинг учун иш берувчи ходимнинг ўзига юкланган функционал вазифаларни нопрофессионалларча бажарганлиги юзасидан ишончли далилларга эга бўлиши керак.

Масалан, таҳририятда мусаҳҳиҳ лавозимини эгаллаб турган ходим билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиштўлиқ асосланган деб эътироф этилган эди. Уни бу лавозимга нолойиқ деб эътироф этиш тўғрисидаги далиллар сифатида иш берувчи судга ушбу ходим ярим йил давомида тузатган барча мақолаларни тақдим этди. Бошқа мусаҳҳиҳ бу мақолаларнинг ҳар биридан яна бир қатор хатоларни топдики, уларнинг жами бу таҳририят ходимининг малака даражаси етарлича эмаслигини исботлаш учун етарли бўлган.

Аттестация ўтказишда нималарга аҳамият бериш керак?

Аттестацияга тайёрларлик кўирш ва уни ўтказиш – бу жуда қийин жараён ҳисобланади. Уни ўтказиш учун пухта тайёргарлик керак. Юқорида таъкидланганидек, аттестация низоми ишлаб чиқилиши зарур. Унда аттестация ўтказиш тартиби, аттестацияга комиссиясининг таркиби, бериладиган саволлар қанча муддат илгари ходимларга етказилиши, техник ўқувларни ўтказиш ва бошқа кўпгина масалалалр киритилган бўлиши керак. Бу албатта низомни ишлаб чиқувчига катта маъсулият юклайди.

Аттестация ўтказиш бўйича сохалар бўйича норматив ҳужжатлар қабул қилинган. Масалан, “Тиббиёт ва фармацевтика ходимлариниаттестациядан ўтказиш ва уларга малакатоифалари бериш тартиби тўғрисида”гиНизом(Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 19 январда 2649-сон билан рўйхатга олинган), Давлат санитария-эпидемиология хизмати органлари тизимининг раҳбар кадрларини аттестациядан ўтказиш тўғрисида низом (ЎзР ВМ 20.08.2015 й. 243-сон қарорига 1-

илова), Тренерлик фаолияти билан шуғулланиш юзасидан аттестация ўтказиш тартиби тўғрисида Низом (ЎзР ВМ 13.07.2012 й. 214-сон қарорига 1-илова), Давлат ва хўжалик бошқаруви, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ходимларини компьютер саводхонлигининг минимал даражаси бўйича талабларга мувофиқлиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида Низом (ЎзР ВМ 27.10.2011 й. 289-сон қарорига 2-илова).

Сохаларга оид ўтказиладиган аттестацияларни ўтказишда юқорида келтирилган норматив ҳужжатларга асосан, корхона (ташкилотлар) ўзларининг ички низомларни ишлаб чиқишлари мумкин.

б) Ходимни соғлиғиҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш

280-§. Ходимни соғлиғи ҳолатигакўра бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш учун фақатгина ТМЭК (ногиронлар учун) ёки ТМК (қолган ходимларга нисбатан) томонидан берилган тиббий хулоса асос бўлиб ҳисобланиши мумкин. Шу вақтнинг ўзида шуни ҳам билиб қўйиш керакки, меҳнатқобилиятини қисман йўқотиш тўғрисидаги тиббий хулоса ўз-ўзидан ҳали уни бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш учун ва айникса, у билан меҳнат шартномасини шу сабабга кўра бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин эмас. Бундай тиббий хулоса бўлганида бу фақат ушбу ходим ўз ишини тегишли равишда бажармаганда, яъни топширилган ишни уддалай олмаганда бўлиши мумкин.

Шунинг учун тиббий хулосада, бундан ташқари, қуйидагилар кўрсатилиши керак:

а) «ходим соғлиғиҳолатигакўрамеҳнат шартномасида шартлашилган ишни тегишли равишда бажара олмайди» ёхуд

б) «бу ходимга соғлиғиҳолатигакўра мазкур ишни бажариш тўғри келмайди ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд у хизмат қиладиган фуқаролар учун хавфли» (Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори 28-банди).

«б» бандида кўрсатилган хулоса, масалан, жамоат транспорта ҳайдовчиларига, озиқ-овқат корхоналари, болалар ва таълим муассасалари ходимларига берилиши мумкин ва ҳ.к.

I ва II гуруҳногиронларига бериладиган маълумотномада, аслида, бу гуруҳдаги ногиронларнинг «меҳнатга қобилиятсиз» ҳисобланиши назарда тутилади. Унда нима учун уларни шу сабабга кўра бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш мумкин эмас?

Афсуски, бу маълумотнома шакли собик Иттифоққонунчилиги ҳар бир кишига меҳнатқилиш вазифасини юклаган ва ҳатто ишлашдан бош тортганлиги учун жиноий жавобгарликни назарда тутган даврларда тасдиқланган. Уша даврларда маълумотномадаги «меҳнатга қобилиятсиз» деган ёзув ногиронларни меҳнатқилиш мажбуриятидан, шу тариқа, «текинхўрлик» учун жавобгарликдан озод қилган. Бугунги кунда у ногироннинг меҳнатқилишига хеч қандай алоқадор эмас ҳамда уни меҳнатқилишҳуқуқиданумуман маҳрумқилмайди. Шунингдек, давлат ногиронларга алоҳидағамхўрлик ва ёрдам кўрсатади, уларнинг ишга жойлашишига кўмаклашади, ишлаётган ногиронларга қонундаражасида бир қатор имтиёз ва кафолатларни мустаҳкамлаб қўйган.

Шундай экан, ногиронларни бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш учун

уларга берилган маълумотномада, ушбу параграфда изоҳланган, бошқа ходимларга берилгани каби тиббий хулоса бўлиши шарт.

Агар ногиронга берилган маълумотномада ишга тааллуқли хулосалар бўлмаса, қандаййўл тутиш керак?

Агар уларга берилган ТМК ёки ТМЭКҳужжатлари бўйича ходим аввалги ишини бажариши мумкин ёки мумкин эмаслиги тушунарсиз бўлса, тиббий хулосада аниқ хулосаларнинг йўқлиги нафақат ногиронларга, балки қолган барча ходимларга ҳам тегишли. Бундай ҳолатда иш берувчи ТМЭК ёки ТМКгааниқ сўров билан расман мурожаат қилиши ва унга ушбу ходимнинг лавозим йўриқномасини ёки у бажараётган иш тавсифномасини илова қилиши керак.

_____гуруҳ ногирони деб эътироф этилган ходимга берилган меҳнаттавсияномасига аниқлик киритиш тўғрисида
МУРОЖААТНОМА

_____ туман ТМЭК хулосасига биноан (ТМЭКнинг 2018йил 20 ____ мартдаги 12-сонли маълумотномаси), корхонада электрик бўлиб ишлайдиганМ. Очилов ____ гуруҳногирони ҳисобланади. Меҳнат шартномасидаМ. Очиловга ушбу мурожаатнома иловасига мувофиқ ишларни бажариш юклатилган.

Қуйидаги масалалар бўйича хулосангизни сураймиз:

Ушбу мурожаатнома иловасида рўйхати келтирилган электрикнинг ишлари, шунингдек, маъмурият унга иш билан таъминлаш тартибида таклиф қилишни кўзлаётган қуйида кўрсатилган иш турлари соғлиғи ҳолатига кўра унга тўғри келадими ёки соғлиғи ҳолати уларни бажаришга тўсқинлик қиладими: боғбон, табелчи, экспедитор.

Илова:

Очиловга меҳнат шартномасида юклатилган электрик бажарадиган ишлар тавсифи.

Корхона раҳбари _____
(муҳр, имзо, сана)

Агар ходим бажарадиган иш ТМК хулосасига биноан унга соғлиғиҳолатига кўра фақат вақтинча тўғри келмайдиган бўлса, ходимни нолойиқ деб топиш ва у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми ?

МКнинг 218-моддасига биноан соғлиғи ҳолатига кўраенгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларга иш берувчи буни илгари изоҳлаган тартибда (85-§ га қаранг) таъминлаши шарт. Шундай экан, агар ходим унга таклиф этилган ишга ўтишни рад этса, иш берувчи у билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра ва шундай хулоса бўлганида бекор қилишга мажбур.

Масалан, автомобиль ёқилғиси қуйиш шохобчаси оператори юқумли касалликни бошдан ўтказгандан сўнг, тиббий хулосага биноан, унга ярим йил давомида бензин хиди анқиб турадиган шароитда ишлаш тўғри келмаслиги аниқланган. ТМК тавсиясини бажариб, ходимга кўрсатилган муддатда диспетчерликка ўтиш таклиф қилиндики, унинг оклади операторникидан сезиларли равишда кўп эди. Ходим олдинги лавозимида ишни давом эттиришни талаб қилиб, диспетчерликка ва таклиф қилинганбошқа ишларга ўтишни рад этди, бу эса у билан меҳнат шартномасини соғлиғи ҳолатигакўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қилган.

Бу мисолни шарҳлашда шуни эътиборга олиш лозимки, бу ҳолатдамеҳнат шартномасини бекор қилиш мажбурий хусусият касб этди, чунки бу ходимнинг аввалги ишида ишлашига йўлқўйиш мумкин эмас эди, бошқа ишга ўтказишни эса ходим рад этган эди.

Ходим қанча муддат меҳнатга лаёқатсиз бўлиши мумкин?

“Фуқароларни тиббий-меҳнат эксперт комиссияларида тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги Низом (Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сон қарорига 1-илова) нинг 7-бандига кўра айнан бир касаллик туфайли вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бошланган кундан бошлаб узлуксиз муддат қаторасига 4 ойдан ортиқни ташкил қиладиган узоқ муддат касал бўлган (сил касаллигига чалинган беморлардан ташқари) шахслар;

айнан бир касаллик туфайли вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бошланган кундан эътиборан 12 ой мобайнида танаффус билан бирга 6 ой мобайнида давом этган шахслар (сил касаллигига чалинган беморлардан ташқари);

сил касаллиги биринчи марта аниқланган, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври касаллик аниқланган кундан бошлаб камида 10 ойни ташкил қиладиган, шунингдек асосий касаллик кучайган - вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бошланган кундан эътиборан камида 6 ой силга қарши курашиш муассасаларида ҳисобда турган тақдирда сил касаллигига чалинган беморлар бошланғич тиббий кўрикдан ўтказишга қабул қилинишлари белгиланган.

Бундан келиб чиқиб, агар ходим юқорида кўрсатилган муддатларда касал бўлса, иш берувчи ходимнинг яшаш жойидаги туманлараро, туман (шаҳар) ТМЭК га мурожаат этиб, ходимга ногиронлик бериш масаласини кўтариши керак.

Агар ходим тез-тез касал бўлса у билан меҳнат шартномасини бекор қилса бўладими?

Йўқ, бўлмайди. Бу ҳолда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга етарли асос мавжуд эмас. Юқоридаги норматив ҳужжатга асосан фақат меҳнатга вақтинчалик лаёқатсизлик ҳақида гап бормоқда. МК нинг 100-моддаси иккинчи қисми 2-бандига асосан эса ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши у билан меҳнат шартномасини бекор қилиниши зарурлигини англатади. Агарда тиббий ҳулосада ходим ўз ишини давом эттира олмайди деган ташҳис кўрсатилса, у билан меҳнат шартномаси мазкур асосга кўра бекор қилинади. Шуни ҳам эсда тутиш зарурки, Ўзбекистон Республикасининг “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги Қонунига кўра бемор тиббий аралашувга (кўриб чиқилаётган саволда – бу ходимни тиббий кўрикга юбориш ҳисобланади) ўз ихтиёри билан розилик бериш кўзда тутилган. Яъни, ходимни унинг розилигисиз тиббий кўрикга юбориш мумкин эмас.

в) бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этилган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби

281-§. Бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этилган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби олдинги параграфларда изоҳланган тартибга ўхшаш («Меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўра ходимлар сони (штати) ўзгариши ёки иш хусусияти ўзгариши муносабати билан бекор

қилиш», 265-274-§ ларга қаранг). Фақат ундан фарқли равишда ушбу тартиб бир қатор ўзига хосликларни назарда тутади:

1) ходимни келгусида меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисидаогоҳлантириш камида икки ҳафта олдин амалга оширилади (меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўра бекор қилиш тартиби талаб қилганидек, икки ой олдин эмас). Бунинг устига, агар тиббий хулосада ходимга бундай ишни бажариш тақиқланган ёхуд бошқафуқароларҳаёти ва соғлиғи учун хавфли эканлиги кўрсатилган бўлса, бундай олдиндан огоҳлантириш умуман талаб қилинмайди. Бундай ҳолатдаогоҳлантиришўрнига ходимга икки ҳафталик иш ҳақимиқдорида пулли компенсация тўланиши керак;

2) ишдан озод қилинган ходимни иш билан таъминлашга қўйиладиган талаблар бирмунча бошқача бўлиб, бу кўп жиҳатдан ходимнинг бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этилиши сабабларига боғлиқ.

Мисол учун, агар ходимнинг нолойиқлиги унинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бўлса, ходимга аввалига мутахассислиги бўйича кам малакаталаб иш таклиф қилиниши керак, у бўлмаганда эса - корхонада мавжуд бошқа ишни таклиф қилиш мумкин.

Агар соғлиғи ҳолати ходимнинг нолойиқлигига сабаб бўлса, ходимга у тиббий хулосага мувофиқ бажариши мумкин бўлган иш таклиф қилиниши керак.

Агар ходимга тиббий хулосага биноан эгаллаб турган лавозими бўйича иш эмас, фақат у ёки бу ноқулай омиллар таъсиридаги шароитларда (масалан, баландликда, иссиқ цехда вах.к. ларда) ишлаш тўғри келмаса, қандаййўл тутиш керак?

Бундай ҳолатда иш берувчи, имконият бўлганда, биринчи навбатда, ходимни худди шу мутахассислик ва малакадаги иш билан, аммо фақат бу иш унга соғлиғи ҳолатигакўратўғри келган тақдирда, таъминлаш имконияти тўғрисидаги масалани кўриб чиқиши керак.

Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишда қолган барча талабларга қандай ва қай тартибда риоя қилиш кераклигини такрорлаш шарт эмас, чунки зарурият туғилганда улар ҳақида батафсил баён қилинган олдинги бўлимларга қайтиш мумкин. Шунинг учун, фақатқуйидагиларни эслатиш етарли:

огоҳлантириш муддати даврида ходимга, шунингдек, бошқа иш қидириш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан холи бир кун берилиши шарт;

томонларнинг келишувига кўраогоҳлантириш муддати пулли компенсацияга алмаштирилиши мумкин;

башарти ушбу корхонанинг жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишни ходимлар вакиллик органи билан олдиндан келишиш назарда тутилганбўлса, бундай розиликни олиш иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади;

меҳнат шартномасини ходимни вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида, шунингдек, у меҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврда МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-бандига кўра бекор қилишга йўлқўйилмайди;

меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бўшаш нафақаси тўланиши шарт, муддатли меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра муддатидан олдин бекор қилинганда эса, бундан

ташқари, томонлар муддатлимеҳнат шартномасини тузишда шартлашган тартиб ва миқдорда неустойка тўланиши шарт (70-§ га қаранг);

меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра бекор қилингандан кейин ҳам ходимга худди шу тартибда ва худди шундай қўшимча моддий ёрдам кафолатлари тақдим қилинади (255-§ иловасининг орқа томонига қаранг).

263-§ да изоҳланган айрим тоифалар учун назарда тутилган кафолатларга меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-бандига кўра бекор қилишда ҳам риоя қилиниши керак.

Агар у айнан соғлиғи ҳолатигакўра бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этилган бўлса, меҳнат шартномасини вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида бекор қилишгайўлқўйилмаслиги тўғрисидаги қонун талабига риоя қилиниши керакми?

Ходимни бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш тўғрисидаги тиббий хулоса иш берувчини меҳнат шартномасини ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган даврда ўз ташаббуси билан бекор қилишга йўлқўйилмаслиги тўғрисидаги қонун талабига риоя қилишдан озод этмайди. Яъни, иш берувчи уни ходимга вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси берилган пайтда бекор қилишга ҳақли эмас, кўрсатибўтилганидек, корхона бутунлай тугатилган ҳолат бундан мустасно (МК 100-моддасининг учинчи қисми).

Иш берувчи суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги ҳал қилув қарорини, агар МК 214-моддасининг тўртинчи қисмида кўрсатилганидек, бунга соғлиғиҳолатига тўғри келмаганлиги сабабли йўлқўйилмайдиган бўлса, қай тарзда бажариши мумкин?

Ишга тиклаш бу ҳолатда тикланган ходим ишга киришиши шартлигини билдирмайди. У ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда аввалги ишида деб саналишида давом этилади. Шу билан бирга, суднинг уни тиклаш тўғрисидаги қарори иш берувчини шу ходим билан меҳнат шартномасини яна бекор қилишҳуқуқидан маҳрумқилмайди, агарда бу вақтда ушбу ходимни бажараётган ишига нолойиқ деб эътироф этиш учун асослар ўз кучида қолишда давом этаётган бўлса. Бундан ташқари, ходимга етказилган зарар (шу жумладан, маънавий зарар) тўлиққопланиши ҳамда унинг ишга тикланишига асос бўлиб хизмат қилган барча қонун бузилишлари бартараф этилиши шарт.

Меҳнат шартномасини ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари учун бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3 ва 4-бандлари)

Меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3 ва 4-бандларига кўра бекор қилиш тартиби, меҳнат шартномасини бу асосга кўра бекор қилиш бир вақтнинг ўзида маъмурий жазо турларидан бири эканлигини ҳисобга олган ҳолда, «Меҳнат интизоми» бўлимида изоҳланган эди (194-199-§ ларга қаранг).

Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-банди)

282-§.Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ушбу асосини кўриб чиқишда кутубхонада бу ўриндошликбўйича ишлайдиган ходимлар (кейинги ўринда

ўриндошлик асосида ишлайдиганлар) учун улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ягона асосидир деган фикр шаклланмаслиги керак. Бутунлай аксинча, ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси, бу асосдан ташқари, худди қолган барча ходимларга кўлланган асослар сингари ва худди шу тартибда бекор қилиниши мумкин.

Шу тарифа, МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-бандида мустаҳкамлаб қўйилганмеҳнат шартномасини бекор қилиш асоси қўшимча ва фақатўриндошлик асосида ишлайдиганларга татбиққилинадиган асосдир. Яъни ушбу бандда кўрсатилган ҳолатларбошқа ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин эмас.

У ерда қандай асослар кўрсатилган?

МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-бандида иккита ҳолаткўрсатилган бўлиб, улардан қай биридир мавжуд бўлганида, иш берувчи ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилишга ҳақли:

- меҳнат шартларига кўраўриндошлик иши чекланиши сабабли (284-§ га қаранг).

Биринчи ҳолатни назарда тутар экан, қонун чиқарувчи ушбу иши ягона ва асосий бўлган ходимларнинг манфаатларидан келиб чиккан ҳамда улар учун бу иш қўшимча иши бўлган ходимлар олдида имтиёзли ҳуқуқнимустаҳкамлаган.

Иккинчи ҳолатдақонун чикарувчи фақатқўшимча ишларни бажариш ўз хусусиятига кўра ёки муайян (ноқулай) шароитларда хавфли бўлиши ва унинг соғлиғига зиён етказиш мумкин бўлганўриндошлик асосида ишлайдиганларнинг манфаатларини ҳимояқилишни назарда тутган.

Бу ҳолатларнинг хар бири бўйичамеҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигини кўриб чиқамиз.

283-§. МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-бандида кўрсатилган биринчи ҳолатнинг мазмуни ўз-ўзидан маълум. Яъни, агар ушбу корхонадаги иш асосий иш жойи ҳисобланадиган ходимни ишга қабулқилиш зарурияти тугғлса, иш берувчи мазкур ишни бажараётган ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимнинг розилигисиз ҳам у билан меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилишга ҳақли.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра шу ҳолатни далил қилиб бекор қилишнинг қонунийлигини исботлайдиган далил сифатида иш берувчи мазкур лавозимга бошқа ходим қабулқилинганлиги тўғрисидаги буйруқни тақдим этиши керак. Шу билан бирга, бу иш жойи унинг учун асосий иш жойи ҳисобланадиган ходимни ишга қабулқилиш кўриб ўтилаётган ҳолатдақонунийликнинг асосий мезонидир. Бунда ушбу ходим ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимнинг ўрнига тўлиқ ставкага ёки фақаттўлиқсиз иш вақти шартида қабул қилинганлиги аҳамиятга эга эмас.

Агар ўриндошлик асосида ишлаётган ходим бажараётган ишга иш берувчи иш билан таъминлаш тартибида у ёки бу объектив сабабларга кўра, олдинги ишини бажаришда давом эта олмайдиган ўз корхонасининг бошқа ходимларини ўтказишниятида бўлганҳолатдаҳамўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-бандига кўра бекор қилишқонунийбўлади. Бунда шуни кўзда тутиш керакки, кўрсатилган ҳаракатлар иш берувчи учун мажбурий ҳисобланмайди, уларни фақаткўрсатилган имкониятдан фойдаланиш ҳуқуқисифатида баҳолаш керак. Шундай экан, агар у бу имкониятдан

фойдаланмаса ва ишдан озод этилган ходимни ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим эгаллаб турган лавозимга ўтказишни рад этса, уни айблаш мумкин эмас.

Масалан, лавозими штатлар рўйхатидан чиқарилган моддий бўлим бухгалтери ўзини бошқа ходим томонидан ўриндошлик тартибида бажариладиган ҳисоб-китоб бўлими бухгалтери лавозимига ўтказиш тўғрисидаги илтимос билан мурожаат қилди. Иш берувчи бу илтимосни кондиришни рад этди ва ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан олдинги меҳнат муносабатларини сақлаб қолди. Ишдан озод этишда иш берувчи уни иш билан таъминлаш учун барча имкониятлардан фойдаланмади деб ҳисоблаган ходим судга мурожаат қилди, бироқ суд унинг даъвосини қондиришни рад этди ва иш берувчининг ҳаракатларини қонуний деб эътироф этди.

Шундай бўлса-да, шуни билиш керакки, агар ҳақиқатан ҳам унинг ўрнига бошқа ходим ҳамўриндошлик асосида қабул қилинса ёки унинг ўрни вакант бўлиб қолса, ўриндошлик асосида ишлаётган ходим билан меҳнат шартномасини айнан шу ҳолатни далил қилиб (яъни, ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходим ишга қабулқилиниши муносабати билан) бекор қилишғайриқонуний деб эътироф этилиши мумкин.

Иш берувчи ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин унинг лавозими қисқарганлиги муносабати билан бошқа ходимни қабулқилмаса-чи?

Кўрсатилган ҳолатдаҳаммеҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-бандини рўкач қилиб бекор қилишғайриқонуний деб эътироф этилади. Бундай ҳолдаўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин, аммо фақат тегишли асосга кўра (яъни МК 100- моддасининг иккинчи қисми 1-банди, 265-§ га қаранг).

284-§. Ушбу корхонада иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органининг розилигига биноан белгиланган меҳнат шартларига кўраўриндошлик иши чекланиши, МК 100-моддасининг иккинчи қисми 5-бандида кўрсатилганидек, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бошқаҳолати ҳисобланади.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси фақат ушбу корхонада иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органининг розилигига биноан меҳнат шартларига кўраўриндошлик иши чекланган тақдирда бекор қилиниши мумкин. Бундай чеклов қўшимча иш уларнинг соғлиғи ҳолати ва ишлаб чиқариш хавфсизлигида акс этадиган оқибатларга олиб келиши мумкин бўлганалоҳидамеҳнат шартлари ва режимида иш бажарадиган айрим касб ва лавозимдаги ходимларга нисбатан тайинланиши мумкин.

Агар биринчи ҳолат мавжудлигида иш берувчи ўз ихтиёрига кўра иш тутса, яъни, ё ўриндошлик асосида ишлайдиган бу ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилса ёхуд бундан бош тортиб, у билан меҳнат муносабатларини давом эттирса, иккинчи ҳолат мавжудлигида у бундай муқобилликларга эга эмас. Шундай экан, ўриндошлик асосида бажариладиган иш жамоа шартномасида белгиланган чекловга дуч келиши аниқланса, иш берувчи у билан меҳнат муносабатларини бекор қилиши шарт.

Агар жамоа шартномасида бундай рўйхат умуман назарда тутилмаган бўлса-чи?

Иш берувчи жуда мураккаб вазиятда қолади, чунки на ўриндошлик асосида

ишлайдиган ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилишга ҳақли (негаки, бундай чекловни жамоа шартномаси назарда тутмаган), на уни давом эттиришга ҳақли (негаки, кўрсатилган шароитларда ўриндошлик асосидаги иш натижасида юзага келган зарарли оқибатлар учун жавобгарлик тўлиқ унга юкланади). Шунинг учун корхонада бундай рўйхат, биринчи навбатда, айнан иш берувчининг манфаатларини кўзлаб белгиланади, чунки унинг бўлиши хавф эҳтимолини ўзвақтида аниқлаш ва тегишли огоҳлантириш чораларини кўриш имконини беради. Масалан, корхонада мавжуд фақатқонунҳужжатларида белгиланган иш вақти муддати доирасида бажаришга йўлқўйиладиган иш турлари рўйхатини аниқлаш ва жамоа шартномасида мустаҳкамлаб қўйиш. Шундай экан, бундай ишларни белгиланган чекловлардан ташқари, шу жумладан, ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар бажаришига йўлқўйилмайди. Кўрсатилган қонун талаби бузилиши аниқланганда иш берувчи тегишли чоралар қабулқилиши, жумладан, ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши керак.

Масалан, иш берувчига маълум бўлдики, ўриндошлик тартибида рентгенолог ишини бажарадиган ходим асосий иш жойи бўйича рентгенолог лавозимига ўтказилган ва бу ишни тўлиқ, иш куни (яъни, 5 соат) бажариш билан машғул. Бундай тоифадаги ходимлар учун иш кунининг чекланган муддатини (5 соатдан кўп бўлмаган) ҳисобга олиб (98-§ 1-иловаси 42-бандига қаранг), иш берувчи меҳнат шартномасини буйруқда МК 100-моддаси иккинчи қисми 5-бандини далил қилиб бекор қилиши шарт. Бу талабга риоя қилинмаган ва бунинг натижасида зарарли оқибатлар рўй берган тақдирда жавобгарлик асосий иш жойидаги иш берувчига эмас, ўриндошликбўйича иш берувчининг зиммасига юкланади.

Аммо ходим ўзининг асосий иш жойига ўтказилганлигини яшириши мумкинку?

Унда ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимнинг ўзи ўриндошликбўйича ишнинг белгиланган тартибини бузади (у асосий иш жойидаги барча ўзгаришлар ҳақида ўриндошликбўйича ишидагиларни хабардор қилиши шарт, 72-§ га қаранг), шундай экан, натижада бунинг оқибатида қопланиши керак бўлган зарар миқдори унинг айби ҳисобга олинган ҳолда белгиланади (216-§ га қаранг).

285-§.Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнатшартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишда, иш берувчи, асосан, қонунчилик иш берувчига меҳнатшартномасини унинг ташаббуси билан бекор қилишда юклаган тартибга риоя қилиши шарт (250-264-§ ларга қаранг). Ушбу тартибда назарда тутилган, иш берувчи уларни бажаришдан озод этилган айрим талаблар бундан мустасно.

У қандай талабларни бажаришдан озод қилинади?

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг умумий тартибидан фарқли равишда, уни ушбу асосга кўра бекор қилиш тартиби иш берувчидан қуйидагиларни талаб қилади:

ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимни келгусида у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисидаогоҳлантириш ёки огоҳлантиришўрнига ходимга қандайдир пулли компенсация тўланиши шартлиги;

уни иш билан таъминлаш чораларини кўриш;

унга ишдан бўшатишнафақасинитўлаш.

Меҳнат шартномасини корхона мулкдорннинг алмашиши сабабли бекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-банди)

286-§. Олдин изоҳланганидек (МКнинг 98-моддаси), қонун корхона (ёки алоҳида таркибий бўлинма) мулкдори алмашганда, у қайта ташкил этилганда ҳам ходимларнинг розилиги билан меҳнат муносабатлари давом этаверишини белгилаб қўйган. У фақат умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

Бу талаб фақат ушбу корхонада алоҳида таркибий бўлинмада раҳбарлик лавозимини эгаллаб турган ходимларга, шунингдек, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтерга (бош бухгалтер лавозими бўлмаганда, бош бухгалтер вазифаларини бажарувчи ходимга) татбиққилинмайди. Корхона мулкдори алмашганда, юқорида таъкидланган лавозимларни эгаллаб турган ҳар бир шахс билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандига кўра бекор қилиниши мумкин. Бошқа лавозимларни эгаллаб турган ходимлар билан меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра бекор қилинишига йўлқўйилмайди.

Улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги қарорни ким қабулқилади?

Кўрсатилган ходимлар билан меҳнат муносабатларини давом эттириш ёки улар билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандига биноан бекор қилиштўғрисидаги қарорни фақат бу корхонанинг янги мулкдори қабулқилиши мумкин. Ўзбекистонда фаолият кўрсатаётган корхоналарнинг мулкдори аниқ ким бўлиши мумкинлиги 8-§ да изоҳланган эди.

Давлат корхонаси акцидорлик жамиятига айлантирилгандан сўнг, акциядорлар унинг янги мулкдорлари бўлишади. Умумий йиғилишда акциодорлар олдинги раҳбар, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер билан меҳнат муносабатларини давом эттириш тўғрисида ёки улар билан (ёхуд фақат айримлари билан) меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандига кўра мулкдор алмашганлиги сабабли бекор қилиштўғрисидақарорқабалқилишлари мумкин.

Аммо, амалиётда бундай қарорни кўпинча кўзатув кенгаши қабулқилади.

Бу ҳамқонун талаблари доирасида бўлиб, акциядорларга жамият уставини тасдиқлашда бу ҳуқуқ кузатув кенгашига берилишини белгилаш имконини беради. Шундай экан, бу уставда белгилаб қўйилса, мулкдорнинг юқорида кўрсатилган барча қарорларини кўзатув кенгаши қабулқилади. Бу ҳолаттда айнан кўзатув кенгаши юқорида тилга олинган лавозимлардаги шахслар билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандига кўра бекор қилиштўғрисида ва жамиятнинг янги ижрочи органини тайинлаш (сайлаш) тўғрисидақарорқабулқилади.

Тегишли қарорқабулқилингандан сўнг кўрсатилган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишни уларни ишга қабулқилишҳуқуқига эга шахс амалга оширади (МК 107-моддасининг биринчи қисми). Айнан: корхона раҳбари билан — бу корхона мулкдори ёхуд у вакил қилган орган, қолганлар билан-корхона раҳбари (бошқарув органи) ёхуд агар у бир вақтнинг ўзида корхона раҳбариҳамҳисобланса, мулкдор.

287-§.Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра ким (корхона раҳбари, янги мулкдор ёки унинг вакиллик органи) бекор қилишидан қатъи назар, уларнинг ҳар бири қуйидаги талабларни ўз ичига олган уни бекор қилишнинг белгиланган тартибига

катъий риоя қилишлари шарт:

1. Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишга фақат **корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой давомида** йўлқўйилади.

Агар қандайдир узрли сабабларга кўра уни бекор қилиш имкони бўлмаганбўлса, ун ой муддат ўтгандан сўнг бунга йўлқўйиладими?

Йўқ, энди меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишга йўлқўйилмайди. Фақат бу ерда шуни билиш керакки, кўрсатилган муддатга ушбу ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизбўлган даври, унинг меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлганвақти, шунингдек, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаганбошқавақтлар киритилмайди.

2. Келгусида меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходим у бекор қилинишидан камида икки ой олдин огоҳлантирилиши керак. Мулкдор бундай огоҳлантиришўрнига бу ходимга ушбу даврга мутаносиб пулли компенсация тўлашқарорини қабулқилишга ҳамҳақли (МК 102-моддасининг тўртинчи қисми).

3. Огоҳлантириш муддати давомида ходимга бошқа иш қидириш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолдаҳафтасига камида бир кун ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилиши шарт (МК 102-моддасининг олтинчи қисми).

4. Янги мулкдор ёки унинг вакиллик органи ушбу ходимни олдин изоҳлаб ўтилган тартибда (85-§ га қаранг) иш билан таъминлаш чораларини кўриши шарт.

5. МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандпда назарда тутилган асос меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишининг асослари сирасига киришини ҳисобга олиб, бу ҳолатда уни ушбу ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизбўлган даврда ёки унинг меҳнаттўғрисидаги қонун ёки бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврида бекор қилишга йўлқўйилмайди.

6. Ходимга унинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бўшатишнафақаси тўланиши шарт. Бунданташқари, агар ушбу ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилган ва унда томонларнинг неустойка тўлаштўғрисидаги ўзаро мажбуриятлари шартлашилган бўлса, у муддатидан олдин бекор қилингантақдирда, унга шартномада назарда тутилган миқдорда неустойка ҳам тўланиши керак (МКнинг 104-моддаси).

7. Меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра бекор қилингандан кейин ходимга барча моддий ёрдам кафолатлари берилиши шарт (263-§ га қаранг).

Корхонанинг янги мулкдори меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишга ходимлар вакиллик органининг розилигини олиши шартми?

МК 101-моддасининг биринчи қисмига биноан, меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 6-бандига кўра бекор қилиш ходимлар вакиллик органининг розилигисиз амалга оширилиши мумкин. Шу билан бирга, ҳаттомеҳнат жамоасининг илтимосига кўра (амалиётда бу кўп учрайди), бундай розилик жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлгандабекор қилиш (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 7-банди)

288-§. Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 7-бандига кўра иш берувчининг ташаббусига асосан ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда меҳнат шартномаси бекор қилиш ҳуқуқи вужудга келиши кўзда тутилган. Шуни алоҳида қайд этиш лозимки, иш берувчи мазкур бандни қўллаш ҳуқуқи борлиги, балки мажбур эмаслигини билиш лозим. Баъзи иш берувчилар ходим пенсия ёшига етиши билан у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича буйруқ чиқаришади. Алббата, иш берувчида бу ҳуқуқ бор, лекин мазкур харакатлар қонуний бўлиши шарт.

Ўзбекистон Республикасининг "Давлат пенсия таъминоти тўғрисида"ги Қонуннинг 7-моддасига асосан 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 бўладилишлари белгилаган.

Мазкур моддадан кўринадики, ходим пенсия ёшига тўлиши ва унинг иш стажи етарли бўлиши керак. Агар пенсия ёшига етиб, зарур иш стажи бўлмаса, иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қила олмайди.

Мазкур асос бўйича ходим белгиланган ёшдан (55 ёки 60) дан кейин ҳам меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. Бу ҳолда иш берувчи МКнинг 102-моддасига асосан икки ой олдин ходимни ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилиши мукин. Ходим икки ой кутмасдан, иш берувчини бу ҳақида огоҳлантириб, меҳнат шартномасини хоҳлаган пайтда, мисол учун 1 ой ишлаб, иккинчи ой учун ўртача ойлик иш ҳақини олиб меҳнат муносабатларни бекор қилиши мумкин.

Пенсия ёшидаги ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқи шунингдек Адлия вазирлигида 2011 йил 30 апрелда 2222-сон билан рўйхатга олинган "Ишловчи пенсионерларга пенсия тўлаш тартиби тўғрисида"ги Низомда ҳам белгиланган.

3.2.4. Меҳнат шартномасини томонларнинг ихтиёрига боғлиқбўлмаганҳолатларбўйича бекор қилиш (МК 106-моддасининг 1-6-бандлари)

289-§. МК 97-моддасининг 4-бандида кўрсатилишича, муайян ҳолатларнинг мавжудлиги шундай асосларнипайдо қиладики, уларга кўра ходим билан меҳнат шартномаси буни ходим ва иш берувчи хохлаши ёки хоҳламаслигидан катъи назар, бекор қилиниши керак. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларини юзага келтирадиган бундай ҳолатларнинг асосий рўйхати МКнинг 106-моддасида мавжуд бўлиб, улар:

1- банд - ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши (289-§ га қаранг);

2- банд - шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши (290-§ га қаранг);

3- банд - ходимни аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этган суд ҳукмининг қонуний кучга кириши, шунингдек, ходимнинг суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига жўнатилиши (291-§ га қаранг);

4- банд - ишга қабулқилиш юзасидан белгиланган қоидалар- нинг бузилиши, агар йўлқўйилганқоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом

эттиришга тўсқинлик қилса (292-§ га қаранг);

5- банд - ходимнинг вафот этиши (293-§ га қаранг);

6- банд - қонунда назарда тутилганбошқаҳолатлар (294, 295-§ ларга қаранг).

Олтинчи банд мазмунидан равшан кўриниб турибдики, МКнинг 106-моддасидаги ҳолатларрўйхати тўла-тўкис эмас. Шундай экан, меҳнат шартномаси томонлар ихтиёрига боғлиқбўлмаганҳолда, МК 106-моддасининг 6-бандини асос қилган ҳолдабошқа тегишли ҳолатларда ҳам бекор қилиниши мумкин, агар улар қонунда назарда тутилганбўлса.

Қонунҳужжатлари МКнинг 106-моддасида кўрсатилганлардан ташқари, яна қандайҳолатларни назарда тутади?

Бундай ҳолатлардан бири, масалан, МКнинг 247-моддасида назарда тутилган бўлиб, унинг талабига биноан иш берувчи 18 ёшга тўлмаганшахс билан меҳнат шартномасини унинг ота-онаси, васийлари (хомийлари) ёки шунга ваколатли органлар талаби билан бекор қилиши мумкин (295-§ га қаранг).

«Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуннинг 41-моддасида назарда тутилганбошқа бир ҳолатда, муқобил хизмат муддати тугаганда, иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши шарт (295-§ га қаранг) ва ҳ- к.

МКнинг 106-моддасида санаб ўтилган барча асосларга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилишқонунда назарда тутилганҳолатлар кучи билан амалга оширилади ҳамда меҳнат шартномаси томонларининг ихтиёрига боғлиқ бўлмайди. Айнан шунинг учун меҳнат шартномасини ушбу асосларнинг ҳар бирига кўра бекор қилиштомонлардан қандайдир ўзаро огоҳлантиришни талаб қилмайди, уни ходимлар вакиллик органининг розилигисиз ва ҳатто ходим узрли сабабларга кўрабўлмаган даврда ҳам бекор қилиш мумкин, қонунчилик ходимга иш жойи (лавозими)ни сақлаашникафолатлайдиган ҳолатлардан ташқари.

Қонунчилик МКнинг 106-моддасида ва бошқақонун ҳужжатларида назарда тутилганҳолатларнинг хар бири бўйичамеҳнат шартномасини бекор қилишда қандай муайян талаблар ва ўзига хосликларни назарда тутишини алоҳида-алоҳида кўриб чиқамиз.

Меҳнат шартномасини ходим ҳарбий ёки мукобил хизматга чақирилганлиги сабабли бекор қилиш (МК 106-моддасининг 1-банди)

290-§. Тегишли мудофаа ишлари идоралари томонидан берилган ҳарбий ёки муқобил хизматга чакирилиши фактини тасдиқлайдиган ҳужжатмеҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 1-бандига кўра ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганлиги сабабли бекор қилиштўғрисидабуйруқчиқариш учун асос бўлади. Кўрсатилган ҳужжат мавжуд бўлганида меҳнат муносабатлари томонларнинг хоҳишидан қатъи назар, бекор қилиниши шарт.

Ходимдан тегишли ариза бериш талабқилинадими?

Қонун буни талаб қилмайди. Шунга қарамасдан ходим ариза бериши керак, фақатиш берувчи билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян санасини келишиш учун, бу уни ўзхоҳишигакўра ва томонларнинг келишувига биноан бекор қилишда назарда тутилганидек, меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги илтимос билан эмас. Ва агар ходим қандайдир сабабга кўра бундай ариза бермаса ёки

бера олмаса, бу меҳнат шартномасини бекор қилишга умуман тўсқинлик қилмайди. Шунингдек, уни бекор қилиш ходимнинг чақирув пунктида ўзвақтида бўлишини таъминлайдиган муддатдан кечиктирмай амалга оширилиши керак.

Меҳнат шартномасини ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганлиги сабабли бекор қилишда ходимга унинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бушаш нафақаси тўланади.

Ҳарбий хизматга, масалан, шартнома асосида киришган ходимларга ишдан бўшаш нафақаситўланадими?

МКнинг 109-моддаси ишдан бўшатишнафақаси фақатҳарбий хизматга чақирилганда тўланишини назарда тутади. Бундай чақирув ЎзРнинг 2002 йил 12 декабрдаги «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»гиҚонунининг 5-бандига мувофиқ, муддатли ҳарбий ёки муқобил хизматга бўлади. Ҳарбий хизматнинг бошқа барча турларида фуқароларқабулқилинади, олинади ёки ҳисобгақўйиладилар. Айнан шунинг учун ҳарбий хизматга ўз ихтиёри билан шартнома асосида киришни ёки харбий таълим муассасасига ўқишга кириш ва ҳ.к.ларни «чақирилиш»дан ажрата билиш лозим. Кўрсатилган ҳолатларда меҳнат шартномаси ходимнинг ушбу узрли сабаб кўрсатилган аризасига асосан ходимнинг ташаббуси билан (МКнинг 99-моддаси) ёки томонларнинг келишувига биноан (МК 97-моддасининг 1-банди) бекор қилинади, бунда ишдан бўшатишнафақаси тўланиши назарда тутилмаган.

Унда нега юқорида эслатилган қонуннинг 25-моддаси ҳарбий хизматга нафақат чақирилган, балки кирган фуқароларга ҳамқонун ҳужжатларига мувофиқ иш жойи бўйича ишдан бўшатишнафақаси тўланишини талаб қилади?

Бу ерда ҳеч қандай зиддиятйўқ, чунки ишдан бўшатишнафақаси «қонун ҳужжатларига мувофиқ» тўланади, яъни агар уни тўлашқонун ҳужжатларида назарда тутилганбўлса,тўланади. Қонунчилик эса (МКнинг 109-моддаси), ўз навбатида, ишдан бўшатиш нафақаси фақат ҳарбий хизматга чақирилганда тўланишини назарда тутади.

Ходимга ҳарбий хизматга чақирилганлиги муносабати билан ишдан бўшатишнафақаситўланади. Бир ойдан кейин у корхонага қайтиб келди ва ишга кирди, яна бир ойдан кейин эса муқобил хизматга чақирилди. Иш берувчи унга такроран ишдан бўшатишнафақаситўлаши шартми?

Харбий хизматга чақирилган ходим соғлиғи ҳолатига кўраҳарбий хизматга яроқсиз деб топилиб, қайтарилган, аммо муқобил хизматга чақирилган ҳолатлар амалиётда кўп учрайди. Бундай ҳолатларда иш берувчи бу ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 1-бандига биноан такроран бекор қилишга ва шунга мувофиқ, яна ўртача иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бўшатишнафақаси тўлашга мажбур.

Меҳнат шартномасини шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши муносабати билан бекор қилиш (МК 106-моддасининг 2-банди)

291-§.Меҳнат қонунчилиги иш берувчи ходимни аввалги ишига (аввалги лавозимига) тиклаши шарт бўлган бир қаторҳолаттларни назарда тутади. Унинг ишга тикланиши шу вақтда ушбу ишга қабул қилинган янги ходим билан меҳнат шартномасини зудлик билан бекор қилишга олиб келиши керак. Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ушбу асоси айнан шундай ҳолатлар учун ҳам назарда тутилган.

Қонунчилик иш берувчига ходимни аввалги ишига тиклашни юклайдиганқандай муайян ҳолаттларни назарда тутади?

Ҳамма ҳолатларни санаб ўтиш амалда мумкин эмас. Шундай бўлса-да, уларнинг кўпчилиги ушбу китобда изоҳланади.

Иш берувчига бундай мажбурият биринчи навбатда ваколатли органларнинг меҳнатҳуқуқларидан ғайриқонуний равишда маҳрумқилинган ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорларини бажариш зарурияти билан боғлиқҳолатларда юкланади.

Қандай органлар иш берувчига ходимни аввалги ишига тиклаш мажбуриятини юклашга ҳақли?

Ходимни у илгари бажарган ишига тиклаш мажбурияти иш берувчига қуйидагилар томонидан юкланиши мумкин:

суд ёки юқори орган қарори билан, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганда эса -меҳнат низолари комиссияси қарори билан ҳам;

меҳнатқонунчилигига риоя қилинишини назорат этувчи органлар талабига кўра (прокурор протести, ҳуқуқиймеҳнат инспектори кўрсатмаси ва ҳ.к.).

Бундан ташқари, иш берувчига илгари уни эгаллаб турган, асоссиз равишда жиноий жавобгарликка тортилиб, оқибатда реабилитация қилинган ходимларни ҳам ишга тиклаш мажбурияти юкланади (МК 271-моддасининг учинчи қисми, Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодексининг 302-моддаси иккинчи қисми).

Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин қонунчиликда иш жойи (лавозими) муайян вақт давомида ёки чекланган муддатда сақланиши кафолатланган ходим шуни талаб қилган ҳолатларда ҳам иш берувчига айнан шундай мажбурият юкланиши мумкин. Жумладан, бундай кафолат ҳарбий хизматга чакирилган ёки киришган, аммо кейин заҳирага бўшатилган ёки истеъфога чиққан ходимлар учун, агар ҳарбий хизматга чақирилган (киришган) кундан бошлаб уч ойдан кўп вақтўтган бўлса (МК 68-моддасининг учинчи қисми) назарда тутилади.

Шу билан бирга иш берувчининг ходимга аввалги ишини бериш мажбуриятини олдиироқ иш берувчи меҳнат муносабатларини бекор қилган ходимни иш билан таъминлаш мажбурияти билан чалкаштирмаслик лозим. Бундай иш билан таъминлаш, масалан, сайлаб қўйилган лавозими ваколатлари тугаган ходимларга нисбатан (МКнинг 69-моддаси) ёки ҳаракатдаги ҳарбий (муқобил) хизматни тугатгандан сўнг ўз корхонасига қайтган ходимларга нисбатан (МК 68-моддасининг иккинчи қисми) назарда тутилган. Кўрсатилган ҳолатларда иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 2-бандига биноан бекор қилишга ҳақли эмас, чунки қайтган ходимни иш билан таъминлаш тартиби, агар илгари у эгаллаб турган лавозимга бошқа ходим қабулқилинганбўлса, унга корхонада мавжуд бошқа ишни таклиф қилиш имкониятига йўлқўяди (85-§ га қаранг).

Амалдаги қонунҳужжатлари иш берувчига ходимга аввалги лавозимини (ишини) юклайдиган бошқаҳолатларда ҳаммеҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш мумкин. Масалан, болани туғиш ва парваришлаш таътилидан қайтган аёллар.

Аммо, бундай ҳолатларда аёл билан меҳнат шартномаси бекор қилинмайди, у бўлмаганвақтда эса бошқа ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилади.

Мутлақо тўғри. Аммо,дейлик, иш берувчи томониданйўлқўйилгач у ёки бу ҳуқуқий хато натижасида (амалиётда кўп учрайдиган ҳолат) муддатли меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб эътироф этиладиган холлар ҳамбўлади.

Бундай ҳолатда эса, маълумки, уни шартнома муддати тугаганлиги сабабли бекор қилиш мумкин эмас. Шунинг учун иш берувчида битта йўлқолади- уни МК 106-моддасининг 2-бандига биноан бекор қилиш.

Шундай қилиб, меҳнат шартномасини у ёки бу ишни бажараётган ходим билан МК 106-моддасининг 2-бандига кўра бекор қилишни асосланганлигининг асосий шарти -қонунҳужжатларига мувофиқ, иш берувчи шу ишга уни илгари бажариб келган ходимни тиклаш шарт бўлган муайян ҳолатларнинг юзага келишидир.

МКнинг 92-моддасига биноан, иш берувчи меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 2-бандига кўра бекор қилингунга қадар ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мос бошқа ишни, у бўлмаганда эса - корхонада мавжуд бошқа ишни таклиф қилиши шарт. Ва фақат корхонада бошқа иш бўлмаганда ёки ходим унга ўтишни рад қилганда иш берувчи у билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишга ҳақли (301-§ га қаранг). Бунда ходимга МКнинг 109-моддасига биноан унинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бўшатишнафақаси тўлаши ва моддий ёрдамнинг қўшимча кафолатлари берилиши шарт (МКнинг 67-моддаси, 263-§ га қаранг).

Меҳнат шартномасинн суд ҳукми қонуний кучга кирганда бекор қилиш (МК 106-моддасининг 3-банди)

292-§. МК 106-моддасининг 3-бандида иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлибўлган икки ҳолат бирлаштирилган:

ходимни ишни давом этгирши имкониятидан маҳрум этадиган, ходимни жазога маҳкум этган суд ҳукмининг қонуний кучга кириши;

ходимнинг суд қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига жўнатилиши.

Шунга эътибор бериш муҳимки, суд ҳукми ўз-ўзича ҳали меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш учун асос бўлиб ҳисобланмайди. Уни фақат шу бандда кўрсатилган икки зарур шарт мавжуд булганидагина шундай ҳисоблаш мумкин, яъни агар ушбу ҳукм:

Қонуний кучга кирганида;

бу жазо ишни давом эттириш имкониятидан маҳрум этишни назарда тутганида.

Суд ҳукми қонуний кучга қачон киришини қандай аниқлаш мумкин?

Суд ҳукми фақатқонунҳужжатлари томонидан белгиланган бу ҳукмга апелляция шикояти ва протест билдириш муддати тугаганданкейингинақонунийкучга киради.Апелляция шикояти ёхуд протест келтирилган тақдирда, юқори турувчи судишни кўриб чиққан куниҳукм қонуний кучга киради, албатта, агар у бекор қилинмаса (ЎзР ЖПК 528-моддаси).

Ўз навбатида, қонун суд ҳукми устидан апелляция шикояти ва протест беришга ҳукм эълон қилинган кундан бошлаб 10 сутка муддат белгилаган, судланганлар, оқланганлар, жабрланувчиларга эса - уларга ҳукм нусхаси берилган кундан бошлаб худди шу муддат.

Ва фақаткўрсатибўтилганҳукм кучга киргандан кейингина иш берувчи бу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида тегишли буйруқчиқаришга мажбур (МК 106-моддасининг 3-банди).

Шундай экан, ходимнинг қамоқда бўлган бу вақтининг ҳаммаси иш стажига

қўшиладими?

Буйруқ чиқарилган кунни меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси билан чалкаштирмаслик керак. Масалан, буйруққҳукм қонуний кучга киргандан кейин чиқарилса, буйруқдакўрсатиладиган меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кун ходим ишга чиқишни тўхтатилганвақтгабоғлиқбўлади (қамоққа олиниши, ишдан четлаштирилиши ва ҳ.к.).

Иккинчи муҳим шарт -қонуний кучга кирган суд ҳукми шундай жазони назарда тутиши керакки, бу ушбу ишни давом эттириш имкониятидан маҳрум этиши керак (масалан, озодликдан маҳрум этиш, камоққа олиш, иш жойидан ташқаридаги аҳлоқ тузатишишлари, ушбу лавозимни эгаллаш ҳуқуқидан ёки ушбу фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш).

Аммо, агар қонуний кучга кирган суд ҳукми бўлишига қарамасдан, ходим аввалги ишини бажаришда давом этиш имкониятига эга бўлса (масалан, иш жойи бўйичаахлоқ тузатиш ишлари, жарима, шартлиҳукм ва ҳ.к.), меҳнат шартномасини МК 106-мод-дасининг 3-бандига кўра бекор қилишга йўлқўйилмайди.

Шунингдек, суд ҳукми қонуний кучга кирган куни, жазо муддати ўтиб бўлганбўлса, меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 3-бандига кўра бекор қилишга йўлқўйилмайди.

Дейлик, суд бир йил муддатга озодликдан маҳрум этиш ҳақидаҳукм чиқарган ходим бир йил давомида қамоқда бўлган. Озодликдан маҳрум қилиш муддати қамоқда ўталгани сабабли ходим ҳукм чиқарилгандан сўнг бевосита суд залидан озодликка чиқарилади. Бундай ҳолатдақонуний кучга кирган суд ҳукми мавжуд бўлишига қарамасдан, меҳнат шартномасини МК 106- моддасининг 3-бандига биноан бекор қилишга йўлқўйилмайди, чунки ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятига эга.

Бундай ҳолатдақамоқда бўлганвақтмеҳнат стажига қўшиладими?

Йўқ, қўшилмайди, чунки бу даврда ходим ишламаган ва суғурта тўловларини тўламаган (ЎзР «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминотитўғрисида»ги Қонунинг 37-моддаси). Қамоқда бўлган даври тўғрисидаги тегишли ёзув ушбу ходимнинг меҳнат дафтарчасига киритилиши керак (155-§ га қаранг).

Агар бу ходимга нисбатан оқловҳукми чиқарилса, қамоқда бўлганвақти меҳнат стажидан чиқарилмайди ва меҳнат дафтарчасига ҳечқандай ёзувлар киритилмайди.

Меҳнат шартномасини ишга қабулқилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан бекор қилиш (МК 106-моддасининг 4-банди)

293-§.Меҳнатқонунчилиги ишга қабулқилишнинг муайян тартибини белгилаган. Бу тартибда назарда тутилган барча қоидаларга риоя қилишҳам иш берувчи, ҳам ходим учун мажбурийдир. Бу қоидаларни бузиш нафақат бунга айбдор мансабдор шахсларни жавобгарликка тортишга олиб келиши, балки ҳатто бу ишга у ёки бу қоидабузилиши билан қабулқилинган ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига биноан бекор қилишга хизмат қилиши ҳам мумкин.

Бундай қоида бузилашига қандайдир ҳолатларни мисол қилиб келтириш мумкинми?

Бир катор бундай қоидабузилишлар мисол сифатида Олий Суд Пленумида келтирилган бўлиб (43-бандига қаранг), унда кўрсатилишича, ишга

қабулқилишқоидалари қуйидагича бузилганда меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 4-бандига биноан бекор қилиниши мумкин:

суд ҳукми билан суд томонидан белгиланган муддати давомида муайян лавозимни эгаллаш ҳуқуқидан ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқиданмаҳрумқилинган шахсларни ишгақабулқилиш;

бир давлат корхонасига якин қариндош ёки куда-анда бўлган ходимларни ишга қабулқилиш, агарда уларнинг хизмати бирининг иккинчисига бевосита бўйсуниши ёки назорати остида бўлса;

вояга етмаганларни ва аёлларни улар меҳнатидан фойдаланиш қонунчилик томонидан тақиқланган ишларга қабулқилиш.

Табиийки, Пленумда кўрсатилган ҳолатларрўйхати тугал эмас. Бошқа белгиланган ишга қабулқилиш тартибини бузишлар ҳам меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига биноан бекор қилиш учун асос бўлиши мумкин. Масалан, зарур ҳужжатлар тақдим этилмасдан қабулқилиш; қонунда белгиланган ёшга тўлмаган шахсларни; башарти бу қонунҳужжатларида назарда тутилганбўлса, сайловсиз, танловдан ўтмасдан, розиликсиз ёки тасдиқсиз ҳамда иш берувчи ходимга ишга қабулқилишни рад этиши шарт бўлганбошқаҳолатларда ишга қабулқилиш (39, 40-§ ларга қаранг).

Ҳарбир ишга қабулқилишнинг белгиланган тартибини бузиш меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкинми?

Албатта, йўқ. Эътибор бериш муҳимки, МК 106-моддасининг 4-банди мазмунида ҳолатнинг ўзидан ташқари, ишга у ёки бу қоидабузилиши билан қабулқилинган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келадиган муайян шартлар кўрсатилган. Бундай шартларга, жумладан, қуйидагилар киради:

ишга қабул қилишда йўлқўйилганқоидабузарликни бартарафэтилишининг имкони бўлмаса:

агар меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайтда ушбу қоидабузарлик бу ишни бажаришга тўсқинлик қилишда давом этса. Шундай экан, хар қандайҳолатда, ҳатто Олий Суд Пленумида кўрсатилган ҳолатларда ҳам ишга қабулқилишдаги қоидабузарликнинг ўзи ҳали иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилишҳуқуқини бермайди. Бу қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлмаганда ва у ҳалигача бу ишни бажаришга тўсқинлик қилишда давом этаётган бўлса, томонлар меҳнат муносабатларини, ҳатто агар иш берувчи уни давом эттиришни хоҳласа ҳам,бекор қилишлари шарт.

Шунинг учун, агар йўлқўйилганқоидабузарликўз аҳамиятини йўқотса ёки иш берувчининг ишга қабулқилишда йўл қўйилган қоидабузарликнибартараф этиш имконияти бўлса-ю, убуни қилмасдан, меҳнат муносабатларини МК 106-моддасининг 4-бандига биноан бекор қилса, бундай меҳнат шартномасини бекор қилишғайриқонуний деб эътироф этилади.

Қоидабузарликни бартараф этиш нимани англатади?

Масалан, 15 ёшдаги ходим ота-онасининг розилигисиз ишга қабулқилинган (МКнинг 77-моддасида назарда тутилган ишга қабулқилишқоидасининг бузилиши).Иш берувчи бу қоидабузарликни бартараф этиш мақсадида унинг ота-онасига тегишли илтимос билан мурожаат этиши лозим. Ва агар бундай розилик олинса, йўлқўйилганишга қабулқилиш тартиби бузилиши бартараф этилган деб ҳисобланади. Ишга қабулқилишда зарур ҳужжатлар тақдим этилмасдан қабулқилиш,

агар иш берувчининг талабига кўра кейинчалик у бу ҳужжатларни тақдим этса, меҳнат муносабатларини бекор қилишга олиб келмаслиги керак.

Ушбу қоидабузарликаниқланган пайтда ўз аҳамиятини йўқотиб бўлган ва ушбу ходим билан меҳнат муносабатларини давом эттиришга тўсқинлик қилмаслиги ҳолатлари ҳам эҳтимолдан ҳоли эмас. Дейлик, зарарли меҳнат шароитидаги ишга қабулқилинган вояга етмаган шахс бу қоидабузарликаниқланган пайтда керакли ёшга етган бўлади ва ҳ-к.

Белгиланган ишга қабулқилишқоидалари бузилиши муносабати билан меҳнат муносабатларини бекор қилишни талаб қилишга ким ҳақли?

Одатда, меҳнат муносабатларини МК 106-моддасининг 4-бандига биноан бекор қилиш талаби меҳнатқонунчилигига риоя қилинишини назорат қиладиган ташкилотларга чиқди (прокурор, меҳнатҳуқуқи инспектори ва бошқалар).

Аммо, иш берувчининг ўзи ишга қабулқилишда йўлқўйилганқоидабузилишини аниқлаши ҳам эҳтимолдан ҳоли эмас. Бундай ҳолатда,изоҳлаб ўтилганидек, у ушбу қоидабузарликни бартараф этиш чораларици кўриши, бунинг имкони бўлмаганда эса - ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига биноан бекор қилиши шарт.

Айтайлик, суднинг ушбу фаолият билан шуғулланишни таъқиқлаган ҳукми кучда бўлганлигидан у ёки бу ишга киришга ҳақли эмаслигини аввалдан билган ходим ишга қабулқилишда бу фактни иш берувчидан яширган, бу иш берувчига фақат ишга қабулқилингандан кейингина маълум бўлган. Бу ҳолатда иш берувчи назорат килувчи органларнинг тегишли талабини кутмасдан, ушбу ходим билан меҳнат шартномасини МК 106-моддасининг 4-бандига биноан бекор қилишга нафақатҳақли, балки мажбурдир.

Меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 4-бандига биноан бекор қилингандаходимга ишдан бўшатишнафақаситўланадими?

Меҳнат кодекси ходимларнинг ижтимоий ҳимоясини ошириш мақсадида меҳнатшартномаси ушбу асосга кўра бекор қилинганда ишдан бўшатишнафақаси тўланиши масаласини ҳал қилишга табақалаштирилган ёндашувни назарда тутади.

МКнинг 109-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасини ишга қабулқилишнинг белгиланган тартиби бузилиши муносабати билан бекор қилишда иш берувчи ходимга унинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бўшатишнафақаси тўлаши шарт. Фақат ишга қабулқилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилганҳолларда (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳ.к.) ишдан бўшатишнафақаси тўланмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг вафоти муносабати билан бекор қилиш (МК 106-моддасининг 5-банди)

294-§.Меҳнат шартномасини ходим вафот этганлиги муносабати билан бекор қилиштўғрисидабуйруқчиқариш учун унинг ўлимтўғрисидаги гувоҳномаси асос бўлиб ҳисобланади. Гувоҳномада кўрсатилган ходим вафот этган санадан олдинги кун меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кун ҳисобланади. Вафот этган ходимнинг меҳнатдафтарчасига худди бошқа барча ҳолатлар сингари меҳнат шартномаси бекор қилиниши сабаби кўрсатилмасдан ёзув киритилади -*«Меҳнат шартномаси бекор*

қилинди».

Меҳнат дафтарчаси, буйруқнусхаси ва вафот этган ходимга берилиши лозим бўлган (тегишли бўлган) пуллик ҳисоб-китоб кимга берилади?

Вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқнусхаси, вафот этган ходимнинг меҳнат дафтарчаси ва вафот этган куни берилиши лозим бўлган пуллик ҳисоб-китоб марҳумнинг оила аъзоларига ёки унинг қарамоғидабўлган шахсларга берилади.

Вафот этган ходимга тегишли бўлган пуллик ҳисоб-китобдан ташқари, марҳумнинг оила аъзоларига ёки дафн маросимини ўтказишни зиммасига олган бошқа шахсларга иш берувчи дафн этиш нафақаси, бир марта бериладиган нафақани тўлаши шарт. Кўрсатилган тўловлар кимга, қанча миқорда ва қандай тартибда берилиши ҳақида батафсил 223-§ га қаранг.

МКнинг 192-моддасига биноан, ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолатда иш берувчи зарарни тўлаши шарт. У кимга ва қайтартибда тўланиши юзасидан 220-222-§ ларга қаранг.

Меҳнат шартномасини қонунда назарда тутилганбошқа холларда бекор қилиш (МК 106-моддасининг 6-банди)

295-§. 6-бандниг мазмунидан кўриниб турибдики, меҳнат шартномаси МКнинг 106-моддасида санаб ўтилган асослардан ташқари, бошқаҳолатларга кўраҳам бекор қилиниши мумкин, агар ушбу ҳолатларқонунда назарда тутилганбўлса ва томонлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаса.

Бундай ҳолатлардан бири МКнинг 247-моддасида назарда тутилган бўлиб, унга кўра 18 ёшга тўлмаган ходимлар билан меҳнат шартномаси ота-онасининг талабига биноан бекор қилинишига йўл кўйилади. Яна бири -ЎзР нинг 2002 йил 12 декабрдаги «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуни (41-моддасига қаранг) га биноан муқобил хизмат қилувчилар билан меҳнат шартномаси ЎзР Президентининг тегишли қарорига асосан мудофаа органларининг талабига кўра бекор қилинишига йўлқўйилади. Қонунда бошқаҳолатларҳам назарда тутилиши мумкин.

Кўрсатилган ҳолатларда буйруқда қандай норматив ҳужжатлар далил қилибкўрсатилиши керак?

Меҳнат шартномасини кўрсатилган ёки қонунда назарда тутилганбошқақўшимча сабабларга кўра бекор қилиштўғрисидаги буйруқ мазмунида аввало МК 106-моддасининг 6-банди далил қилиб келтирилиши керак, сўнгра у ёки бу қонунда назарда тутилган тегишли ҳолаткўрсатилиши зарур. Масалан:

«Вояга етмаган чилангар шогирди Ахмедов Рустам билан меҳнат шартномаси 20 йил 2 июлидан ота-онасининг талабига кўра, МК 106-моддасининг 6-банди, унинг соғлиғига хавфли таъсир кўрсатувчи ишни давом эттириши мумкин эмаслиги сабабли бекор қилинсин (МКнинг 247-моддаси)».

«Муқобил хизмат қилувчи 2-разрядли электрик Мамедов Рустам,билан меҳнат шартномаси 20__йил 2 июлидан эътиборан мудофааишлари органининг талабига кўра, МК 106-моддасининг 6-банди, муқобил хизмат якунланганлиги муносабати билан бекор қилинсин».

Меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилинишида қонунҳужжатлари ишдан бўшатишнафақаси ёки бошқа моддий ёрдам тўловлари

тўланишини назарда тутмайди.

296-§.МКнинг 247-моддасига биноан, ота-оналар, васийлар (ҳомийлар), шунингдек, меҳнатни муҳофазақилиш устидан назорат килувчи ташкилотларҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар.

Иш берувчига бундай талаб қай шаклда қўйилиши керак?

Қонунчилик ота-оналар, ҳомийлар, васийлар ва бошқаларнинг ўн саккиз ёшга тўлмаганшахс билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш талаби қандай шаклда қўйилиши кераклигини белгиламайди. Аммо, бундай талаб ҳақикатан рўй беришининг энг яхши далили, албатта, уларнинг тегишли ёзма аризасидир.

Давлат техник меҳнат инспекцияси иш берувчига шундай талабни фармойиш кўринишида қўйишга ҳақли, вояга етмаганлар иши билан шуғулланувчи комиссиялар эса - улар қабулқилган тегишли қарордан кўчирма шаклида тақдим этадилар.

Бу талабда айнан нима кўрсатилиши керак?

Аризада, фармойишда ёки қарордан кўчирмада ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим билан меҳнат муносабатларини бундан кейин давом эттириш имконини бермайдиган муайян сабаблар кўрсатилиши керак. Бу сабаблар қуйидагилар бўлиши мумкин:

ўсмирнинг соғлиғига салбий таъсир кўрсатувчи меҳнат шароити; ишни таълим олиш билан бирга олиб бориш имкони йўқлиги; ўсмирнинг маънавий тарбиясига зарарли таъсир кўрсатувчи иш хусусияти (масалан, сигарета, спиртли ичимликлар савдоси) ва х.к. Вояга етмаган ходимнинг ота-онаси томонидан корхона раҳбарига юборилган ариза, масалан, қуйидаги мазмунда билиши мумкин:

«Сизнинг корхонангизда йиғиш цехида 2-разрядли чилангар бўлиб ишлайдиган ўғлимиз билан меҳнат шартномасини бекор қилишингизни талаб қиламиз, чунки унда сурункали кўз касаллиги кескин кучайди. Кўз касаллиги кескин кучайишининг сабабларидан бири унинг ўзмеҳнат вазифаларини бажаришдаги жисмоний юкламаси ҳисобланади. Тиббий хулоса нусхаси илова қилинади».

Мудофаа ишлари ташкилотининг тегишли фармойиши (буйруғи) муқобил хизмат қилувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос ҳисобланади.

3.2.5. Муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш (МКнинг 105-моддаси)

297-§. Муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусияти шундаки (МКнинг 105-моддаси), унинг муддати тугагандан кейин истаган томон (ходим ёки иш берувчи) бошқатомон хоҳишидан катъи назар,меҳнатмуносабатларини бекор қилишга ҳақли. Бунинг учун қонунҳужжатлари меҳнат шартномасини томонларнинг келишувига биноан ёки ходимнинг ўзхоҳишигакўра бекор қилинишида назарда тутгани сингари қўшимча келишув ёхуд бир-бирини олдиндан хабардор қилишни талаб қилмайди. Қуйидагилар уни бекор қилишқонунийлигининг асосий шартлари ҳисобланади:

томонлар уни тузишда шартлашган меҳнат шартномаси муддатининг тугаши;

меҳнат муносабатларини меҳнат шартномаси муддати тугаган кундан бошлаб бир

ҳафтадан кечиктирмай бекор қилиш.

Нега «бир ҳафтадан кечиктирмай» ва агар бу муддат ўтказиб юборилса, нима бўлади?

МК 105-моддасининг иккинчи қисмида айнан шу муддат белгиланган бўлиб, унда кўрсатилишича, агар шартнома муддати тугагандан сўнг ҳаммеҳнат муносабатлари давом этаверса ва томонларнинг бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Бу муддат қандайҳисобланади?

Ҳафталик давр меҳнат шартномаси бекор қилинган куннинг эртасидан ҳисоблай бошланади ва бир календарьҳафтасини, яъни етти календарь кунни ташкил этади.Бу даврда тўғри келган ишланмайдиган (дам олиш ва байрам) кунлар ҳам бунга қўшилади. Агар ҳафталик муддат тугаши ишланмайдиган (дам олиш ва байрам) кунга тўғри келса, шартномани бекор қилиш дам олиш ёки байрам кунидан кейинги иш кунига кўчирилади.

Масалан, шартноманинг тугаш муддати 2 май, томонлар меҳнат муносабатларини бекор қилишга ҳақли бўлганҳафталик давр 9 майда тугайди. 9 май байрам куни бўлганлиги сабабли, уни 10 майда бекор қилиш мумкин.

Шу тариқа меҳнат шартномаси томонларининг ҳар бирига қонунмеҳнат муносабатларини бекор қилиш ёки давом эттириш тўғрисидақарор қабулқилиш учун бир календарьҳафта муддат беради. Бу қоидадан ягона истисно МК 105-моддасининг учинчи қисмида иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган асосий ходимнинг ишда бўлмаганвақтига мўлжаллаб меҳнат шартномаси тузилган ходимларга нисбатан назарда тутилган. Бу ҳолатда (эътибор беринг) ходим билан меҳнатшартномаси асосий ходимишга қайтган кундан эътиборан бекор қилиниши керак.

Нега бу шунча муҳим?

Бунинг муҳимлиги шу билан изоҳланадики, қонунда белгиланган ҳафталик муддат бу ходимларга татбиққилинмайди. Шундай экан, агар у асосий ходим ишга қайтган куни бекор қилинмаса, кейинги куни энди бу ходим билан меҳнат шартномаси номуайян муддатга давом этади деб ҳисобланади. Бу шуни англатадики, келгусида уни ҳам асосий ходим билан, ҳам асосий ходим ишда бўлмаганвақтга мўлжаллаб қабулқилинган ходим билан фақат умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

Қонунҳужжатлари бу ҳафталик муддат узайтирилиши мумкин бўлганқандайдир ҳолатларни назарда тутадими?

Ҳафталик муддат узайтирилиши мумкинлиги кўриб чиқиладиган бундай ҳолатлармеҳнатқонунчилигида назарда тутилмаган. Шунинг учун на ходимнинг касаллиги, на унинг бошқа сабабларга кўра ишда бўлмаслиги, на бу даврда корхона раҳбарининг ишда бўлмаслиги, шунингдек, хар қандайбошқаҳолатлармеҳнат шартномаси бекор қилинишига йўлқўиладиган ҳафталик муддат узайтирилишига олиб келмайди.

Ва ҳатто агар тегишли буйруқўзвақтида чиқарилса-ю, ходим у билан таништирилмаса ва шу сабабга кўраҳафталик муддат тугагандан кейин у ўзфункционал вазифаларини бажариш учун ишга чиқишда давом этса ҳаммеҳнат шартномаси номуайян муддатга давом этади деб ҳисобланади, меҳнат шартномасини бекор қилишюзасидан чиқарилган буйруқ эса ғайриқонуний деб эътироф этилади.

Ахир қонунчилик ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган даврда меҳнат шартномасини бекор қилишни тақиқламайдими?

МК 100-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизбўлган даврда, шу каби у таътилда бўлган даврда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўлқўйилмаслиги тўғрисидаги қоидамеҳнат муносабатлари фақат иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинадиган холларда (яъни, МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асосларга кўра, 250-§ га қаранг) татбиққилинади. Шундай экан, у муддатли меҳнат шартномасини МКнинг 105-моддасига биноан унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилишга татбиққилинмайди. Шунинг учун агар меҳнат муносабатларини келгусида давом эттиришнинг имкони бўлмаса, томонлар уни МКнинг 105-моддасига биноан бир ҳафтаўтгунига қадар исталган куни, ҳатто агар бу куни ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизбўлсаҳам, ҳарбий-ўқув йиғинларига чақирилган бўлсаҳам ёки бошқа (узрли ёки узрсиз) сабабларга кўра ишда бўлмаса ҳам, бекор қилишлари шарт.

Кўпинча бундай ҳолатларда меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилишни ходим тузалгунига қадар, таътилдан, йиғиндан қайтгунига қадар тўхтатиб туриш керак деб нотўғриҳисоблайдилар.

Муддатли меҳнат шартномаси тузилган ходимларга кўрсатилган даврларда иш жойи (лавозими) сақланишини назарда тутувчи кафолатлар татбиққилинмайдими?

Бу кафолатлар ҳамма ходимларга, шу жумладан, муддатли меҳнат шартномаси томонлар хозирча меҳнат муносабатларида бўлгунга қадар (эътибор бериш муҳим) татбиққилинади. Чунки, шартнома муддати тугаганидан кейин меҳнат муносабатлари бекор қилинади (уни тузишда томонлар айнан шунга келишишган), ушбу кафолат ҳам юридик кучини йўқотади.

Амалиётда шундай ҳолатҳамбўлганки, ходим ҳарбий-ўқув йиғинини ўташ даврида ҳарбийқисмга ёлланма ҳуқуқда ишга таклиф қилинган. Аввалги иш жойи бўйичамеҳнат шартномаси муддати тугаганлигини ҳисобга олиб, у корхона раҳбарига тегишли ариза жўнатди ва унга ҳужжатлар ҳамда ҳисоб-китобни почта оркали йиғинлар ўтаётган манзилга жўнатишни илтимос қилиб мурожаат қилди. Корхона раҳбари ходим ҳарбий-ўқув йиғинларида бўлганвақтида меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмасман деб хато ўйлаб, унинг илтимосини қаноатлантиришни рад этди ва шу билан янги иш жойида иш билан таъминланишига тўсқинлик қилган.

Кейинчалик суд иш берувчининг хатти-ҳаракатини ғайриқонуний деб топади ва унга ходимга меҳнатқилишҳуқуқиданғайриқонуний равишда маҳрумқилинган барча вақт учун иш ҳақитўлаш мажбуриятини юклаган.

Агар ҳафталик муддат ўтказиб юборилган, ходим ва иш берувчи эса меҳнат муносабатларини давом эттиришни хоҳламайдиган бўлишса, муддатли меҳнат шартномаси қай тартибда бекор қилиниши мумкин?

Кўрсатилган ҳолатда, яъни бу муддат ўтказиб юборилгандан кейин, юқорида таъкидланганидек, ходим билан меҳнат шартномаси номуайян муддатга узайтирилган ҳисобланади ва уни энди МКнинг 105-моддасига биноан (муддати тугаши муносабати билан) бекор қилиш мумкин эмас. Шунга эътибор бериш муҳимки, гап уни фақат ушбу асосга кўра бекор қилиш имкони йўқлиги ҳақида бормокда. Шунинг учун бундай ҳолда ходим ва иш берувчи меҳнат муносабатларини давом эттириш ниятида эмаслигини ҳисобга олиб, улар меҳнат шартномасини фақатбошқа асосга кўра, масалан, томонларнинг келишувига биноан (МК 97-моддасининг 1-банди) ёки ўзхоҳишигакўра (МКнинг 99-моддаси) бекор қилишга ҳақли.

Айтилганлар кўрсатилган даврларда шартнома муддати тугаши муносабати билан меҳнат шартномасини зудлик билан бекор қилиш кераклигини умуман англатмайди. Томонлар меҳнат муносабатларини янги ёки номуайян муддатга келишиш ва давом эттиришга ҳақлидирлар. Бунинг учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ва янгисини тузиш шарт эмас, илгари тузилганмеҳнат шартномасига тегишли ўзгартиришпар киритиш етарли.

298-§. МКнинг 237-моддасиҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун қўшимча кафолатларни назарда тутади. Улар билан меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилишга фақат уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан йўлқўйилади.

Аммо ишга жойлаштириш бир ҳафтадан кўп муддатга чўзилиши мумкин. Бундай ҳолда улар билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси номуайян муддатга чўзилган деб ҳисобланмайдими?

Кўрсатилган аёлларни албатта ишга жойлаштиришни назарда тутувчи кафолат улар билан муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишга тўсқинлик қилмайди. Бу шартнома муддати тугагандан кейин иш берувчи, шунингдек, улар билан меҳнат шартномасини МКнинг 105-моддасини далил қилиб, шу билан бирга, қонунҳужжатларида белгиланган муддатдан кечиктирмай бекор қилиштўғрисидабуйруқ чиқаради (296-§ га қаранг). Шуни билиш керакки, улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидабуйруқчиқариш иш берувчини ўзига юклатилган уларни ишга жойлаштириш мажбуриятидан озод қилмайди. Шунинг учун, меҳнат шартномаси бекор қилинганлигига қарамасдан, у бу аёлларга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ ишни, бундай иш бўлмаганда эса бошқа ишни таклиф қилиши шарт. Агар аёл таклиф қилинган ишга ўтишни рад этса, шунингдек, корхонада агар бундай иш бўлмагантақдирда, иш берувчи маҳаллий меҳнат органига тегишли мурожаатнома жўнатиши керак ва у аёлни келгусида 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 (МКнинг 237-моддаси).

299-§. Меҳнат шартномасини МКнинг 105-моддасига биноан бекор қилишга ходимлар вакиллик органининг розилиги талаб қилинмайди. Бу жамоа шартномасида ҳам назарда тутилиши мумкин эмас, чунки МК 101-моддасининг биринчи қисмида кўрсатилганидек, унда бундай келишув фақат меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда (250-§ га қаранг) шартлашилиши мумкин, ушбу асос эса бундай асослар сирасига кирмайди.

Ишдан бўшатишнафақасини тўлашҳам назарда тутилмаган. Аммо, бу корхонанинг жамоа шартномасида ёки бевосита меҳнат шартномасида меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинган ходимларга уни ёки бошқа моддий ёрдамларни тўлаш назарда тутилиши мумкин эмаслигини англатмайди.

Неустойка ҳам, уни тўлашфақат муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда тўланиши назарда тутилиши мумкинлиги сабабли тўланмайди, мазкур ҳолаттда эса шартноманинг амал қилиш муддати тугаган бўлади.

300-§.Меҳнатшартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш МКнинг 105-моддаси далил қилинганбуйруқ билан расмийлаштирилади. Охирги иш кунида ходимга тегишли равишда расмийлаштирилган меҳнат дафтарчаси ва пуллик ҳисоб- китоб, шу жумладан, фойдаланилмаган таътил учун компенсация ҳам тўланиши шарт.

Меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилишда ходим фойдаланилмаган меҳнат таътили унга асли ҳолида берилишини талаб қилишгаҳақлими?

Талаб қилишга ҳақли эмас. Иш берувчи билан келишувга кўра эса у ҳатто шартнома муддати тугагандан кейин ҳам берилиши мумкин. МК 152-моддасининг учинчи қисмида, меҳнатшартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда кейинчалик меҳнат муносабатларини бекор қилиш шарти билан, гарчи ҳақиқатда ишланган вақтҳамда таътил вақтининг умумий йиғиндиси меҳнат шартномаси муддати чегарасидан чиқиб кетса ҳам, таътил берилиши мумкин, деб белгиланган. Бу ҳолда меҳнатшартномасининг амал қилиши таътил тугагунга қадарузайтирилади. Шу билан бирга, бунинг учун меҳнат шартномасига қандайдир ўзгаришлар киритиш ёки шу юзасидан буйруқчиқариш талаб қилинмайди, чунки кўрсатилган ҳолатда шартнома муддатини узайтиришқонунда назарда тутилган.

Агар таътил даврида ходим касал бўлиб қолса, меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси қайси муддатга кўчирилади?

Агар таътил даврида ходим касал бўлиб колса ёки қонунҳужжатларига мувофиқ таътил узайтирилиши керак бўлганбошқа сабаблар юзага келса (138-§ га қаранг), иш берувчи бу ҳолда нафақат таътилни узайтириши, балки шунга кўра, меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини кўчириши шарт.

Агар бу шартнома МКнинг 76-моддаси талабларини бузганҳолдатузилганбўлса, ходим меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилишдан шикоят қилишгаҳақлими?

Ҳа, ҳақли. Амалиётда кўпинча корхона раҳбарлари муддатли меҳнат шартномасини, илгари изоҳлаб ўтилганидек (15-§ га қаранг), МКнинг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмасдан тузадилар. Бу ҳолда ходим билан тузилганмеҳнат шартномасининг ўзи кучда қолади. Суд фақат унинг шартноманинг амал қилиш муддатини чеклайдиган биргина шартини ғайриқонуний деб эътироф этади. Бу ушбу шартнома номуайян муддатга тузилган деб эътироф этилишини англатади, маълумки, у МКнинг 105-моддасига кўра шартнома муддати тугаши муносабати билан бекор қилиниши мумкин эмас.

3.2.6. Муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугагунига қадар бекор қилиш

301-§. Меҳнат кодекси ҳам номуайян муддатга тузилганмеҳнат шартномасини, ҳам муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ягона қоидаларни ўрнатган. Бошқача айтганда, муддатли меҳнат шартномаси унинг амал қилиш муддати тугагунига қадар номуайян муддатга тузилганмеҳнат шартномасини бекор қилишда изоҳланган худди шу асосларга кўра ва худди шу тартибда, уша кафолатларга риоя қилган ҳолда бекор қилиниши мумкин. МКнинг 104-моддасига биноан, фақат унинг тўланиши муддатли меҳнат шартномасида у ходимнинг ташаббуси билан

(ўзхоҳишигакўра, МКнинг 99-моддаси) ёки иш берувчининг ташаббуси билан (МКнинг 100-моддаси) қонунҳужжатларида ва меҳнат шартномасида белгиланган тартибда (70-§ га қаранг) муддатидан олдин бекор қилингантақдирда назарда тутилиши мумкин бўлган неустойка ҳақидаги қўшимча шарт бундан мустасно.

3.2.7. Меҳнат шартномасини янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттириш рад этилганлиги сабабли бекор қилиш (МК 89-моддасининг тўртинчи қисми)

302-§. Иш берувчи корхонада янги меҳнат шартларини қандай истисно холларда ва қай тартибда ўзгартиришлар киритишга ҳақли эканлиги олдинроқизоҳланган эдик (81-84-§ ларга қаранг). Мазкурбўлимчада бунда ходимнинг ҳуқуқий ҳолатиқандайлигини кўриб чиқамиз.

Шуни билиш керакки, янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этган (янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришга розилик бермаган) ходим билан меҳнат муносабатлари, ҳатто ходим унинг бекор қилинишини хоҳламаса ҳам, МК 89-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ бекор қилиниши мумкин.

Агар меҳнат шартномасини ходимнинг хоҳишисиз бекор қилиш мумкин бўлса, унда нега бу асос иш берувчининг ташаббуси бўйича асослар сирасига кирмайди?

Эътибор бериш муҳимки, меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш корхонага янги меҳнат шартлари жорий қилиниши муносабати билан эмас, ходимнинг ўзи бу янги шартлар асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли амалга оширилади. Аммо, агар меҳнат низоларини ҳал қилишда ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашга рози бўлганлиги, бироқ иш берувчи у билан меҳнатмуносабатларини ушбу асосга кўра бекор қилганлиги аниқланса, суд буни ғайриқонуний деб эътироф этади (Олий Суд Пленуми қарорининг 13-банди учинчи қисми).

Шу тариқа, меҳнатмуносабатларини бекор қилиш ёки давом эттириш масаласи ходимнинг ўзқарорига боғлиқлиги ҳисобга олиниб, бу асос шунинг учун меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга киритилмайди. Шунга карамай, меҳнат шартномасини МК 89-моддасининг тўртинчи қисмини далил қилиб бекор қилишга ушбу ходим янги меҳнат шартлари киритилиши тўғрисида шахсан ёзма равишда огоҳлантирилган вақтдан эътиборан камида икки ой ўтгандан сўнгйўлқўйилади. Аммо, МКнинг 102-моддасида назарда тутилганмеҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантиришдан фарқли равишда, бу огоҳлантириш муддати даврида ходимга бошқа иш кидириш учун ишдан холи кунлар берилмайди.

Ходим билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра огоҳлантирмасдан ёки унинг муддати тугагунига қадар бекор қилишғайриқонуний деб эътироф этиладими?

Агар ходим билан меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра огоҳлантиришсиз ёки унинг муддати тугагунига қадар бу ходимнинг розилигисиз бекор қилинганбўлса, суд меҳнат шартномасини бекор қилишқонунийлигининг қолган барча шартларига риоя қилинганлигини белгилаб, фақатмеҳнат шартномасини бекор қилиш санасини тегишли огоҳлантириш муддати тугайдиган кунга кўчириш ва бу вақт учун ҳак тўлаш

тўғрисида қарор қабулқилади (Олий Суд Пленумн қарори 13-моддаси бешинчи қисми).

Шунингдек, агар қарорқабулқилинаётган пайтда огоҳантириш муддатиҳали тугамаган бўлса, суд ходимни ишга тиклайди ва иш берувчига ходимга илгариги меҳнат шартларини тиклашни юклаши мумкин. Ҳар қандайҳолатда суд иш берувчига ходимга мажбурий прогул вақти учун ҳақтўлаш ва шу сабабли унга етказилган зарарни қоплаш мажбуриятини юклайди (зарар копланиши ҳақида батафсил 214-§ га қаранг).

Меҳнат шартномасини МК 89-моддасининг тўртинчи қисмини асос қилиб бекор қилишда ходимга унинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бўшатишнафақаси тўланиши керак. Бундан ташқари, МКнинг 67-моддасига биноан, меҳнат шартномасини ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилишда ходимнинг иш видириши даврида унинг ўртача ойлик иш ҳақиуч ой давомида, белгиланган қонун талабларига риоя қилиш шарти билан ойлик ишдан бўшатишнафақасини ҳисобга олган ҳолда сақланади (моддий ёрдам кафолатлари тўланиши тартиби ҳақида батафсил 263-§ га қаранг).

3.2.8. Меҳнат шартномасини дастлабки синов натижаси қониқарсиз бўлганлиги сабабли бекор қилиш (МКнинг 87-моддаси)

303-§. Меҳнат шартномасини дастлабки синов даврида бекор қилиш тартиби МКнинг 87-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган. Бундан ташқари, меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишдаги меҳнат низоларини хал қилишҳолатлари юзасидан Ўзбекистон Республикаси Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида судларга муайян кўрсатмалар берилган.

МК 87-моддасининг биринчи қисмига биноан, дастлабки синов муддати тугагунга қадар хар бир томон иккинчи томонни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли. Шу билан бирга иш берувчи меҳнат шартномасини ушбу асосга кўрафақатдастлабки синов натижасиқониқарсизбўлганда бекор қилишга ҳақлики, бунда ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни уддалай олмаётганлиги ҳақида гувоҳлик берувчи муайян далиллар билан тасдиқланиши керак. Бундай далиллар, жумладан, қуйидагилар бўлиши мумкин: бу ходимнинг ишлаб чиқариш нормаларини ёки иш ҳажмини бажармаганлиги ҳақидаги ҳисобот маълумотлари; ишда йўлқўйилган брак ёки маҳсулот сифатининг пастлиги ҳақидаги ҳужжатлар; мижозларнинг асосли шикоятлари; у ёки бу функционал вазифалар бажарилмаганлиги тўғрисида бевосита раҳбарнинг билдиришномаси ва ҳ. к.

Иш берувчи ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида ходимни қай тартибда огоҳлантириши керак?

Қонунчиликқандайдир махсус шаклларни назарда тутмайди, амалиётда эса ходимга у билан меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра бекор қилингунига қадар камида уч кун олдин тахминан қуйидаги мазмунда огоҳлантириш берилади:

Меҳнат шартномасини синов натижасининг қониқарсизлиги сабабли бекор қилиш тўғрисида (МК 87-моддасининг биринчи қисми)
ОГОҲЛАНТИРИШ

(Огоҳлашпирилаётган ходимнинг Ф.И.Ш., эгаллаб турган лавозими)

Ушбу билан меҳнат муносабатларини « __» 20__ _____ йилдаги -сонли меҳнат шартномасида шартлашилгансинов натижаларининг қониқарсиз эканлиги муносабати билан давом эттириш имкони йўқлиги тўғрисида огоҳлантираман.

Корхона раҳбари _____
(имзо, мухр)
Огоҳлантиришни олдим _____
(имзо, сана)

Ходим иш берувчига ушбу иш уни нега қониқтирмаётганлигини изоҳлаши ёки уни бу даврда меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидақарор қабулқилишга ундаётган қандайдир сабабларни кўрсатиши шартми?

Йўқ, иш берувчидан фарқли равишда, қонунчилик буни ходимдан талаб қилмайди. Синов даврида у фақатўзхоҳишигакўрамеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисида одатий аризани у бу ишни тарк этиш қарорини қабулқилган кунга қадар камида уч кун олдин бериши зарур. Бу огоҳлантиришмуддати ёки томонлар келишувига кўра шартлашилган бошқа муддат тугагач, ходим ишни тарк этишга ҳақли. Бу ҳолатда иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилишни кечиктиришига йўлқўйилмайди (Олий Суд Пленумининг юқорида кўрсатилганқароринининг 11-банди).

Бугунги кунда ишга қабулқилишда малакалироқ кадрларни саралаб олиш мақсадида кўпинча турли танлов ёки саралаш тадбирлари ўтказилади. Шундай тартибда ишга қабулқилинган ходимларга ҳаммеҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш татбиққилинадими?

Ҳақикатан ҳам, бугунги кунда фуқароларни у ёки бу лавозим учун танловда иштирок этишга чорловчи эълонлар кўп учрайди. Шунга қарамай, шу тартибда танловдан ўтган ходимлар билан меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилши мумкин эмас. Бу шу билан изоҳланадики, кўрсатилган ҳолатда танловдан ўтиш бир марталик хусусиятга эга, кўрсатибўтилганшахс билан меҳнат шартномаси умумий тартибда номуайян муддатга тузилади.

Шунинг учун фақат қонунҳужжатларига мувофиқ уларни ўтказишнинг муайян даврийлигига эга сайланиш ва танловдан ўтишига эътибор қаратиш керак. Яъни, муайян лавозимга танловдан ўтган (сайланган) шахс билан меҳнат шартномаси фақат муайян даврга тузилади, у тугагандан кейин шу лавозим янгитдан танлов асосида (янги сайлов ўтказилгандан сўнг) эгалланиши лозим.

Масалан, ЎзР ВМнинг 2006 йил 10 февралдаги 20-сонли қарори билан тасдиқланган «Олий таълим муассасаларига педагогик ходимларни ишга танлов асосида қабулқилиш тартиби тўғрисидаги Низом»нинг 3-бандига биноан, Олий таълим муассасасининг кафедра мудири, профессори, доценти, катта ўқитувчиси, ўқитувчиси (ассистенти), ўқитувчиси-стажёри лавозими беш йил муддатга танлов бўйича эгалланади.Муайян муддатда (беш йил доирасида) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмалари органлари раҳбарларини сайлаш Касаба уюшмалари уставларига биноан амалга оширилиши керак ва ҳ.к.

304-§. Сайланган ёки танловдан ўтган шахслар билан меҳнат шартномаси сайлов ваколатлари даврига ёки танлов ўтказиштўғрисидаги низомда белгиланган даврга

мувофиқ тузилади.

Шундай экан, бу ходимлар билан муддатли меҳнат шартномаси тузилади. Унда нима учун уни МКнинг 105-моддасига биноан, кўрсатилган муддат тугаши муносабати билан бекор қилиш мумкин эмас?

Бу ходимлар билан меҳнат шартномаси сайлов ваколатлари даврига мўлжаллаб (амалда муддатли) тузилишига қарамасдан, уни МКнинг 105-моддасига биноан бекор қилишғайриқонуний деб эътироф этилади. Гап шундаки, изоҳлаб ўтилганидек, муддати тугаганидан кейин фақат бир ҳафта давомида уни бекор қилишга йўлқўйиладиган муддатли меҳнат шартномасидан фарқли равишда (296-§ га қаранг) ушбу асосга кўра буни амалга ошириш мумкин.

Агар синов даврида ходим меҳнат интизоми бузилишига йўлқўйса, буни синов натижасининг қониқарсизлиги деб эътироф этиш ва шу сабабга кўра у билан меҳнат шартномасини МКнинг 87-моддасини асос қилиб бекор қилиш мумкинми?

Йўқ, мумкин эмас, чунки ходим томонидан йўлқўйилганқоидабузарликлар, қоидагакўра, ҳали унинг бажараётган ишига нолойиқигини билдирмайди, масалан, слесарь, токарь ва ҳ.к. лар, негаки, ҳатто шунда ҳам у яхши мутахассис бўлиши мумкинлиги эҳтимолдан холи эмас.

Агар у синов давридаёққоидабузарликларга йўлқўйса, корхонага бундай ходим нима учун керак?

Олдинги саволга жавоб уни фақат ушбу асосга кўра бекор қилишга йўлқўйилмаслигини назарда тутган эди ва бу ходим билан меҳнат шартномасини синов даврида бошқа асосларга кўра бекор қилиш мумкин эмаслигини умуман англатмайди. Синов даврида қоидабузарликка йўлқўйган ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчи белгиланган тартибга ва қонунийлик шартларига риоя қилган ҳолда МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3 ёки 4-бандида назарда тутилган тегишли асосга биноан бекор қилишга ҳақли (250-§ га қаранг).

305-§. Агар синов муддати давомида ходим, масалан, у вақтинча ёки доимий ўтказилган бошқа ишни уддалай олмаса, синов натижасини қониқарсиз деб эътироф этиш мумкин эмас. Амалиётда шундай ҳолат бўлганки, автобаза механиги лавозимига қабул қилинган ходим билан меҳнатшартномасида уч ойлик синов муддати белгиланган. Бир ойдан сўнг бу ходим ўзининг розилиги билан хавфсизлик техникаси бўйича муҳандис лавозимига ўтказилган. Бу ўтказишдан бир ярим ойдан кейин у билан меҳнат шартномаси қониқарсиз синов натижаси сабабли бекор қилинган (МКнинг 87-моддаси). Суд, ишга қабулқилишда дастлабки синов хавфсизлик техникаси бўйича муҳандис лавозимига эмас, механик лавозимига мувофиқликни текшириш учун тайин этилганлигини кўрсатиб, меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган деб топган.

Суд меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқни, агар у ходимни ёзма равишда огоҳлантирмасдан чиқарилган бўлса, бекор қилиши мумкинми?

Йўқ, кўрсатилган меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишнинг белгиланган тартибини бузиш буйруқни бекор қилишга асос бўлмайди, агар, албатта, бунда иш берувчи томонидан уни бекор қилишқонунийлигининг қолган барчашартларига риоя қилинганбўлса. Ва шундай бўлса-да, агар меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш ходимни ёзма равишда

огоҳлантирмасдан (шунингдек, ходимнинг тегишли розилигисиз уч кунлик ёки томонлар шартлашган синов муддати тугагунига қадар) амалга оширилганлиги аниқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини тегишли муддатга кўчиришва ходимга бу даврда ҳақтўлаштўғрисидақарорчиқариши керак. Шу билан бирга, бу ҳолда санани фақатмеҳнат шартномасида шартлашилган синов муддати доирасида кўчиришга йўлқўйилади.

Агар бу муддат ўтиб бўлганбўлса-чи?

Агар меҳнат шартномасида назарда тутилган дастлабки синов муддати тугаган ёки агар унинг якунланишига уч кундан кам вақтқолган ва ходим уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришга ўз розилигини бермаган бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан ушбу асосга кўра бекор қилишга ҳақли эмас (Олий Суд Пленуми қарорининг 12-банди).

Буни мисол билан кўриб чиқамиз. Дейлик, синов муддати 30 июнда якунланади. Бу ҳолдамеҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантириш берилиши мумкин бўлган охирги кун 27 июнь бўлади. МКнинг 87-моддасига биноан, меҳнат шартномасини 28 июндан 30 июнгача фақат, агар томонлар синов муддатини қисқартириштўғрисида келишувга эришган тақдирдагина бекор қилиш мумкин.

Бу муддатни пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинми?

Йўқ, меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишда (бу уни иш берувчининг ташаббуси билан айрим асосларга кўра бекор қилишда мумкин бўлганидек, 252-§ га қаранг) огоҳлантириш муддатини пуллик компенсацияга алмаштиришгайўлқўйилмайди.

306-§.Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра синов даврида бекор қилишда (ҳатто, агар у иш берувчининг ташаббуси билан амалга оширилса ҳам) қонунчилик ишдан бўшатишнафақаси ёки бошқа моддий ёрдам тўловларини назарда тутмайди, агар, албатта, корхона локал ҳужжатларида ёки бевосита меҳнат шартномасида бошқача шартлашилмаган бўлса.

Синов даврида муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилингапда ким (ходим ёки иш берувчи) неустойка тулайди?

Синов даврида муддатли меҳнат шартномасини қониқарсиз синов натижаси муносабати билан бекор қилишда (МКнинг 87-моддаси), у кимнинг ташаббуси билан (ходим ёки иш берувчи) бекор кдлинишшган қатъий назар, неустойка тўланиши назарда тутилмаган. МКнинг 104-моддасида неустойка тўланишига йўлқўйиладиган (70-§ га қаранг) асосларнинг тўликрўйхати назарда тутилган, мазкур асос эса бу рўйхатда кўрсатилмаган.

Иш берувчи синов даврида аёл биланмеҳнат шартномасини унинг ҳомиладор эканлиги ҳақидаги тақдим этган тиббий хулосасини эътиборга олмасдан, МКнинг 87-моддасида назарда тутилган тартибда бекор қилди. Ахир, МКнинг 237-моддасида назарда тутилган, ҳомиладор аёллар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишгайўлқўйилмаслиги тўғрисидаги кафолат ушбу асосга татбиққилинмайдими?

Албатта, татбиққилинмайди, чунки МКнинг 87-моддасида назарда тутилган асос иш берувчининг ташаббусига кўра асослар сирасига кирмайди. Уларнинг рўйхати маълумки (70-§ га қаранг), МК 100-моддасининг иккинчи қисмида аниқ белгиланган. Ва шунга карамай, иш берувчи у билан меҳнат шартномасини МКнинг 87-моддасида

назарда тутилган тартибда бекор қилишга ҳақли эмас эди, аммо бошқа сабабга кўра, айнан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос йўқлиги сабабли. Гап шундаки, дастлабки синов тўғрисидаги шарт ҳомиладор аёлларга ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга белгиланиши мумкин эмас (66-§ га қаранг). Шунинг учун, агар меҳнат шартномасини тузиш пайтида мазкур аёл шундай ҳолдабўлмаган ёки ушбу фактни яширган ва унинг розилиги билан томонлар дастлабки синов тайинлашга келишишган бўлса, меҳнат шартномасининг ушбу шарти иш берувчи бу ҳолатҳақида хабар топган вақтдан эътиборан юридик кучини йўқотади (бекор бўлади).

3.2.9.Меҳнат шартномасини янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйичаўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан бекор қилиш (МК 97-моддасининг 6-банди)

307-§. МКнинг 97-моддасида назарда тутилганмеҳнат шартномасини бекор қилишқўшимча асос ҳисобланади ва фақатқонунчилик ишга қабулқилиш (лавозимга тайинлаш)нинг алоҳида тартибини белгилаган ходимларга татбиққилиниши мумкин. Яъни, томонларнинг меҳнат шартномаси тузиштўғрисидаги келишувидаги бундай тартиб ё ходимнинг ушбу лавозимга сайланишидан ёхуд унинг танловдан ўтишидан олдин бўлади.

Бугунги кунда ишга қабул қилишда малакалироқ кадрларни саралаб олиш мақсадида кўпинча турли танлов ёки саралаш тадбирлари ўтказилади. Шундай тартибда ишга қабул қилинган ходимларга ҳам меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш тадбиқ қилинадими?

Ҳақиқатдан ҳам бугунги кунда фуқароларни у ёки бу лавозим учун танловда иштирок этишга таклиф қилувчи эълонларни учратиш мумкин. Шунга қарамай, шу тартибда танловдан ўтган ходимлар билан меҳнат шартномасини МК 97-моддаси 6-бандига кўра бекор қилиш мумкин эмас. Бу шу билан изоҳланадики, кўрсатилган ҳолатда танловдан ўтиш бир марталик хусусиятга эга, кўрсатиб ўтилган шахс билан меҳнат шартномаси умумий тартибда номуайян муддатга тузилади.

Шунинг учун фақат қонун ҳужжатларига мувофиқ уларни ўтказишнинг муайян даврийлигига эга сайланиш ва танловдан ўтишга эътибор қаратиш керак. Яъни, муайян лавозимга танловдан ўтган (сайланган) шахс билан меҳнат шартномаси фақат муайян даврга тузилади, у тугаганидан кейин шу лавозим янгитдан танлоав асосида (янги сайлов ўтказилгандан сўнг) эгалланиши лозим.

Масалан, ЎзР ВМнинг 2006 йил 10 февралдаги 20-сонли қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасаларига педагогик ходимларни ишга танлов асосида қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги низомнинг 3-бандига биноан, олий таълим муассасасининг кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассастент), ўқитувчи-стажер лавозимлари танлов бўйича 5 йил муддатга эгалланади.

Муайян муддатга (5 йил доирасида) сайлаб қўйиладиган касаба уюшмалари органлари раҳбарларини сайлаш касаба уюшмалари уставларига биноан амалга оширилиши керак ва ҳ.к.

308-§. Сайланган ёки танлаовдан ўтган шахслар билан меҳнат шартномаси сайлов ваколатлари даврига ёки танлов ўтказиш тўғрисидаги низомда белгиланган даврга мувофиқ тузилади.

Шундай экан бу ходимлар билан муддатли меҳнат шартномаси тузилади. Унда нима учун уни МКнинг 105-моддасига биноан, кўрсатилган муддат тугаши муносабати билан бекор қилиш мумкин эмас?

Бу ходимлар билан меҳнат шартномаси сайлов ваколатлари даврига мўлжаллаб (амалда муддатли) тузилишига қарамасдан, уни МКнинг 105-моддасига биноан бекор қилиш ғайриқонуний деб эътироф этилади. Гап шундаки, изоҳлаб ўтилганидек, муддати тугаганидан кейин фақат бир ҳафта давомида уни бекор қилишга йўл қўйиладиган муддатли меҳнат шартномасидан фарқли равишда (296-§ га қаранг) ушбу асосга кўра буни амалга ошириш мумкин эмас. Сайлов ваколатлари тугагач (олдинров йўл қўйилмайди), янги сайлов (янги танлов) тайинланиши керак, унда ушбу ходим ҳам иштирок этишга ҳақли бўлиб, у билан меҳнат муносабатлари сайлов (танлов) ўтказгунига қадар давом этади. Табиийки, бу тадбирмларни ўтказишга бир ҳафтадан анча кўп вақт сарфланиши мумкин. Айнан шунинг учун МК бу тоифа ходимлар учун меҳнат шартномасини бекор қилишнинг махсус асосини назарда тутадики (МК 97-моддасининг 6-банди), муддатли меҳнат шартномасида бундай чекловлар назарда тутилмайди.

Унда иш берувчида меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш ҳуқуқи қай вақтда пайдо бўлади?

Бу ҳуқуқ унда сайланиш (танловдан ўтиш) муддати тугаганидан кейин пайдо бўлади, фақат шундай шарт биланки, МК 97-моддасининг 6-бандида кўрсатилганидек, агар ушбу ходим:

- навбатдаги сайловда (танловда) иштирок этишни рад этса;
- янги муддатга сайланмаса (танловдан ўтмаса.

Шундай қилиб, сайланиш ёки танловдан ўтиш муддатининг якунланиши ўз-ўзидан кўрсатилган ходим билан муносабатларни тугатишга хизмат қилмайди. Кўриб чиқилаётган ҳолатлатда меҳнат шартномасининг қонуний бекор қилинишини белгиловчи муҳим вазият навбатдаги сайлов (танлов)ни тайинлаш ва ўтказиш факти ҳисобланади.

Уларнинг навбатдаги ўтказилиши белгиланмаса-чи?

Корхона учун бу Уставни ёки Низомни, яъни мазкур тоифадаги ходимлар билан меҳнат муносабатларини ташкил қилишнинг белгиланган тартибини бузиш ҳисобланади. Ходим учун эса меҳнат муносабатлари навбатдаги сайлов (танлов) тайин этилиши ва ўтказилганига қадар давом этиши керак.

Агар ходимнинг ўзи ваколат муддати тугагач, меҳнат муносабатларини давом эттиришни хоҳламаса, янги сайлов (танлов) ҳам эълон қилинмаган бўлса-чи?

Бу ҳолда Меҳнат кодекси бошқа асосларни назарда тутади. Масалан, меҳнат муносабатларини ўз хоҳишига кўра (МКнинг 99-моддаси) ёки томонларнинг келишувига биноан (МКнинг 97-моддаси 1-банди) беко қилиш. Ва нафақат сайлов (танловдан ўтиш) муддати тугагач, балки ходим бундай имкониятга кўрсатилган муддатлар тугагунига қадар ҳам эга бўлади.

Бу масалага шу сабабли диққат қаратилаяптики, китобхонда сайланган (танловдан ўтган) ходим билан меҳнат муносабатларини навбатдаги сайлов (танловдан ўтиш) тайин этилиши ва ўтказилгунига қадар бекор қилиш умуман мумкин эмас, деган фикр шаклланмаслиги керак. Қўрсатилган ҳолларда гап фақат меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 6-бандида назарда тутилган тартибда бекор қилишга йўл

қўйилмаслиги ҳақида бораяпти. Шундай экан, навбатдаги сайлов (танловдан ўтиш) тайин этилгунига ва зтказилгунига қадар ходим билан меҳнат муносабатлари белгиланган тартибда умумий асосларда, шу жумладан, меҳнат вазифаларини бузганлиги учун, ходимлар сони (штати) ўзгариши муносабити билан ва МКда назарда тутилган бошқа барча асосларга кўра бекор қилиниши мумкин.

Агар янги сайлов (танлов) эълон қилинган бўлса-ю, ходим унда иштирок этишдан бош тортса, у билан меҳнат шартномаси, ҳатто, навбатдаги сайлов (танловдан ўтиш)гача айнан ушбу асосга биноан, МКнинг 97-моддаси 6-бандига кўра бекор қилиниши керак.

Ходим сайловда (танловда) иштирок этишни рад этиши тўғрисида ариза бериши керакми?

Мумкин, аммо мажбурий эмас. Белгиланган сайлов (танловдан ўтиш) тартиби, одатда, ушбу лавозимга сайлов (танлов)да иштирок этишни хоҳлаган шахслар (шу жумладан, бу лавозимга илгари сайланган ходим ҳам) тегишли ариза ва зарур ҳужжатларни кечиктирмай бериши керак бўлган муайян муддатни белгилайди. Шундай экан, уларнинг белгиланган муддатга қадар тақдим этилмаганлиги ушбу ходимнинг сайловда (танловда) иштирок этишни рад этиши сифатида қаралади. Айнан шу кундан эътборан иш берувчи меҳнат шартномасини ходимнинг сайловда (танловда) иштирок этишни рад этиш муносабати билан, МК 97-моддаси 6ғбандига кўра бекор қилиша ҳақли.

Агар ходим кўрсатилган ҳужжатларги тақдим этса, у бошқалар билан бирга сайловда (танловда) иштирок этишга номзод ҳисобланади. Бу ҳолда у билан меҳнат шартномасини, одатда, у янги муддатга сайланмаганлиги (танловдан ўтмаганлиги) маълум бўлган кунидан эътиборан бекор қилиш мумкин.

Нега “одатда”, демак, қандайдир истиснолар ҳам бор экан-да?

Ҳа, шундан истисно бўлиши мумкин. Шунинг учун ушбу асосни тадбиқ қилишда сайлов ёки танлов ўтказиш тўғрисидаги тегишли низом мазмуни билан танишиш жуда муҳим. Масалан, “Олий таълим муассасаларига педагогик ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги Низомнинг 26-бандида шундай белгиланган: “Илгари эгаллаб келган лавозими учун танловдан ўтмаган, шунингдек танловда қатнашиш учун ариза бермаган шахслар билан меҳнат шартномаси янги муддатга танловдан ўтмаганлиги ёхуд танловда қатнашишни рад этганлиги сабабли олий таълим муассасаси ректори томонидан белгиланган муддатларда (қоидага кўра, ўқув семестри, йил тамом бўлгандан кейин) меҳнат қонунчилигига мувофиқ тўхтатилади”.

Ҳомиладор аёллар билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш мумкинми?

Меҳнат кодекси ҳомиладор аёллар билан ёки бошқа тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишга нисбатан (уни иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишдан фарқли равишда) қандайдир чекловларни назарда тутмайди. Бу шуни англатадики, агар ушбу танлов ёки сайловни ўтказиш тартибини белгиловчи Низомнинг ўзида бошқача (бунга эътибор бериш муҳим) назарда тутилмаган бўлса, бу мумкин.

Жумладан, юқорида кўрсатиб ўтилган Низомга таяниб меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан уларнинг янги муддатга танловдан ўтмаганлиги сабабли бекор қилинишини қонуний

деб эътироф этиш мумкин эмас. Бу шу билан изоҳланадики, иш берувчи ушбу низмонинг 9-бандига асосланиб, юқорида кўрсатилган аёллар эгллаб турган лавозимга танлов эълон қилишга умуман ҳақли эмас.

Англашилаяптики, меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра бекор қилинишининг қонунийлигини текширишда ходим нафақат юқорида кўрсатилган барча шартларга риоя қилишни, балки салов (танлов ўтказиш) тадбирларининг у белгиланган Низом (устав) га аниқ мувофиқлигига риоя қилишни талаб қилишга ҳақли.

309-§. Шундай қилиб, МК 97-маддасининг 6-банди меҳнат шартномасини бекор қилишнинг фақат қонун ҳужжатларида ишга қабул қилишнинг алоҳида тартиби белгиланган шахсларга тааллуқли махсус асосни назарда тутади. У меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асослари сирасига кирмайди, негаки, агар уни бекор қилиш ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилятсизлик даврида ёки у таътилда бўлган вақтда амалга оширилса, қоидабузарлик ҳисобланмайди. У, шунингдек, ходимлар вакиллик органининг ёки маҳаллий меҳнат органининг розилигини талаб қилмайди. Бундай розилик жамоа келишувида ёки жамао шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас. Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишда қонунчилик ишдан бўшатиш нафақаси тўланишини назарда тутмайди. Бундай тоифадаги ходимларга ишда бўшатиш нафақасини тўлашни амалиётда кўп ҳолларда томонлар меҳнат шартномасини тузишда шартлашиб оладилар.

3.3. Меҳнат шартномасини бевосита меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилиш (МК 97-моддаси 5-банди)

310-§. Умумий қоидага биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш фақат МК да назарда тутилган асосларга кўра амалга оширилиши мумкин. Бу қоидадан ягона истисно МК 97-моддасининг 5-бандида мустаҳкамлаб қўйилган бўлиб, унинг мазмунидан англашилишича, айрим ходимлар билан меҳнат шартномаси меҳнат шартномасини тузган томонлар билан келишилган ва унинг мазмунига киритилган қўшимча (яъни, МК да назарда тутилмаган) асосларга кўра бекор қилиниши мумкин.

Қайси ходимлар билан меҳнат шартномасини тузишда бундай асослар назарда тутилиши мумкин?

Уларнинг рўйхати ҳам МК 97-моддасининг 5-бандида белгиланган бўлиб, унга биноан бундай қўшимча асослар қуйидагилар билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин:

- корхона (муассаса, ташкилот) раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса - унинг вазифасини амалга оширувчи ходим билан;
- қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда.

Меҳнат шартномасида уни бекор қилишнинг қандай қўшимча асосларини шартлашиш мумкин?

Қандайдир аниқ, тўлиқ рўйхатни мисол қилиб келтиришнинг шунчаки иложи йўқ. Бу кўп жихатдан корхона бажарадиган вазифаларнинг хусусияти, ўзига хосликларига, шунингдек, МК 97-моддаси 5-бандида кўрсатилган ходимлар бажарадиган меҳнат вазифаларининг алоҳида хусусиятига боғлиқ. Буни ҳисобга олиб, бу ходимлар билан

тузилган меҳнат шартномасига, амалиётда кўпинча уларнинг функционал вазифаларини тегишлича бажармаган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиниши эҳтимолини назарда тутувчи қўшимча асослар киритилади. Масалан:

1. “Муайян вақт давомида: режа топшириғи, акциядорларнинг умумий йиғилиши қарорлари ва ҳ.к. бажармаганлиги учун”.

2. “Корхона: хавфсиз меҳнат шароитлари; моддий қимматликлар сақланиши; тегишли меҳнат интизоми ёки молиявий интизом; тижорат ёки банк сирлари сақланиши ва ҳ.к. лар таъминланмагани учун”.

Илгари изоҳланганидек, МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига биноан, корхона раҳбари билан меҳнат шартномасида бир марта содир қилинсада меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган қўпол қоидабузарликлар рўйхати назарда тутилиши мумкин,ҳам у, ҳам бу рўйхатни меҳнат шартномасида назарда тутиш зарурияти борми?

Кўрсатилган рўйхатлар жиддий фарқларга эга.

Биринчидан, бир марта қўпол равишда қоидабузарликлар рўйхати фақат корхона раҳбари билан меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин (296-§ га қаранг). Шундай экан, у раҳбар ўринбосарлари ва бош бухгалтер билан меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

Иккинчидан, у фақат корхона раҳбари шахсан интизомсизликка йўл қўйган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш эҳтимолини назарда тутади, юқорида кўрсатилган асослар эса уни корхонанинг нормал фаолият кўрсатиши учун аҳамиятга эга бўлган у ёки бу вазифа бажарилишини таъминлашга лаёқатсиз сифатида тавсифлайди. Бундан ташқари, МК 97-моддасининг 5-банди меҳнат шартномасида нафақат корхона раҳбари билан, балки юқорида кўрсатилган бошқа тоифадаги ходимлар билан ҳам қўшимча асослар рўйхатини назарда тутиш имконини беради.

Масалан, корхонада ярим йил давомида бухгалтерия ходимлари томонидан бир нечта ҳолатда молиявий интизом бузилишига йўл қўйилган, бунда айбдор бухгалтерлар интизомий ва моддий жавобгарликка тортилган. Бош бухгалтер бу қоидабузарликларга тўғридан-тўғри алоқадор бўлса-да, корхона раҳбари у билан меҳнат шартномасини *«корхонада молиявий интизомга риоя қилиш таъминланмаганлиги учун, МК 97-моддасининг 5-банди»*бўйича бекор қилишга ҳақли, агар албатта, бундай қўшимча асос меҳнат шартномасига уни тузишда киритилган бўлса. Низо юзага келган тақдирда иш берувчи меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш шарти келишилган меҳнат шартномасини, зарурият бўлганда эса - ушбу ходим тегишлича бажарилиши учун жавобгарликни зиммасига оладиган участкадаги иш ҳолатининг қониқарсизлигини тасдиқловчи бошқа ҳужжатларни (режа бажарилмаганлиги тўғрисидаги ҳисобот маълумотлари ёки акциядорларнинг умумий йиғилиши қарори; корхонада хавфсизлик қоидаларининг қўпол равишда бузилиши фактлари; меҳнат ёки молиявий интизомнинг қониқарсиз ҳолати ва ҳ.к.) тақдим этиши шарт.

Шундай экан, агар меҳнат шартномасига қўшимча асослар киритилмаган бўлса, кўрсатилган молиявий қоидабузарликлар учун бош бухгалтер билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин эмасми?

Мутлақ тўғри, бош бухгалтер билан меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра (яъни, МК 97-моддасининг 5-бандига кўра) бекор қилишга йўл қўйилмайди. Бунда унинг меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун эса (МК 100-

моддасининг иккинчи қисми 3-банди) қўллаш мумкин. Бунинг учун аввалига ишдаги камчиликлар учун унга интизомий жазо берилиши мумкин. Ва фақат кейин, агар у кейинчалик ҳам бухгалтериянинг тегишли равишда ишлашини таъминламаса, иш берувчи у билан меҳнат шартномасини ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун (МК 100-моддасининг иккинчи қисми 3-банди) бу асос учун белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда (195, 196-§ ларга қаранг) бекор қилишга ҳақли.

Шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, қўшимча асослар қайси томон манфаатларини кўзлаб назарда тутилиши мумкинлиги ушбу бандда белгиланмаган. Шунинг учун, тенглик тамойилига таяниб, меҳнат шартномаси томонлари нафақат иш берувчи, балки ходим ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш ташаббускори бўлиши мумкин бўлган ҳолатни (асосни) келишишлари ва унга киритишлари мумкин. Масалан, унда иш берувчининг ходимга нисбатан ўз зиммасига олган мажбуриятларини бажармаслиги ёки тегишли равишда бажармаганлиги унга меҳнат шартномасини ушбу ҳолатни далил қилиб (яъни, МК 97-моддасининг 5-банди) бекор қилишни талаб қилиш имконини берадиган ҳолатни назарда тутиш. Шу билан бирга, меҳнат шартномасида нафақат ушбу ҳолат, балки бундаги иш берувчининг қўшимча жавобгарлиги ҳам кўрсатилиши мумкин. Масалан, бу ҳолда ходимга у ёки бу қўшимча кафолатларни, шу жумладан, моддий хусусиятга эга кафолатларни тақдим этиш.

311-§. Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда МК 97-моддасининг 5-бандини далил қилиш зарур, бу буйруққа асос сифатида эса меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ушбу ҳолати (асоси) назарда тутилган меҳнат шартномасининг муайян бандини кўрсатиш керак. Бу буйруқнинг тахминий варианта қуйидаги мазмунда бўлиши мумкин:

«Автобаза директорининг хўжалик масалалари бўйича ўринбосари (ходимнинг Ф.И.Ш.) билан меҳнат шартномаси20__ йил 12 октябридан эътиборан унинг моддий қимматликлар сақланиши юзасидан тегишлича назоратни таъминламаганлиги сабабли бекор қилинсин.

Асос: (ходимнинг Ф.И.Ш.)билан меҳнат шартномасининг-банди № «__» 20___ й.

3.4. Меҳнат шартномасини бекор қилилинишини расмийлаштириш, буйруқ нусхасини бериш ва пуллик ҳисоб-китобни амалга ошириш

Иш ҳақи тўғрисидаги маълумотнома
НАМУНАСИ

Ташкилотнинг
штампи
_____ N _____

М А Ъ Л У М О Т Н О М А

Ушбу маълумотнома _____ га
(фамилияси, исми ва отасининг исми)

1. Иш ҳақи суммасидан (ойлик ва чораклик мукофотлар, йил якуни бўйича тақдирлаш пули бундан мустасно) тўланган суғурта бадаллари қуйидагича эканлигини тасдиқлаш учун берилди:

Ойлар	**_____ й.**	**_____ й.**	**_____ й.**	**_____ й.**	**_____ й.**

	иш ҳақи	ҳисобланган суғурта бадаллари	иш ҳақи	ҳисобланган суғурта бадаллари	иш ҳақи	ҳисобланган суғурта бадаллари	иш ҳақи	ҳисобланган суғурта бадаллари	иш ҳақи	ҳисобланган суғурта бадаллари
Январь										
Февраль										
Март										
Апрель										
Май										
Июнь										
Июль										
Август										
Сентябрь										
Октябрь										
Ноябрь										
Декабрь										
Ҳаммаси										

ОРҚА ТОМОНИ

2. Ойлик ва чораклик мукофотлар, йил якуни бўйича тақдирлаш пули суммасидан тўланган суғурта бадаллари қуйидагича:

Тўлов ойи ва йили	Сумма	Ҳисобланган суғурта бадаллари	Тўлов қайси давр учун амалга оширилган	Қандай кўрсаткичлар учун тўланган	Тўлов ойи ва йили	Сумма	Ҳисобланган суғурта бадаллари	Тўлов қайси давр учун амалга оширилган	Қандай кўрсаткичлар учун тўланган
Жами									

Ушбу маълумотнома қуйидаги ҳужжатлар асосида берилди:

(ведомостлар, шахсий ҳисоб рақамлари ва бошқалар)

Тақдим этилаётган маълумотларнинг тўғрилиги ва асосланганлиги учун тўлиқ жавобгарликни ўз зиммамизга оламиз.

Ташкилот раҳбари _____ _____
(имзо) (Ф.И.Ш.)

Бош бухгалтер _____ _____
М.Ў. (имзо) (Ф.И.Ш.)

Изоҳ: агар иш ҳақини ҳисоблаш дафтарларига тузатишлар киритилган ҳоллар мавжуд бўлса, у ҳолда ушбу тузатишлар кўрсатилиши керак

312-§.Меҳнат муносабатларининг ўзвақтида бекор қилиниши мажбуриятини қонунчилик иш берувчига юклайди. Бу мажбуриятга риоя қилинишини у меҳнат шартномаси бекор қилинадиган асослардан, иш берувчининг молиявий аҳволидан, шунингдек, иш берувчида шу сабабли юзага келадиган кадрлар билан боғлиқ ва бошқақийинчиликлардан қатъи назар, таъминлаши керак. Қонунчилик иш берувчини бу мажбуриятидан озод қилиши мумкин бўлганҳеч қандайҳолатларни назарда тутмайди ва ҳеч қандай истиснога йўлқўймайди.

«Меҳнат муносабатларини ўзвақтида бекор қилиш» аниқ нимани англатади?

1. Биринчи навбатда бу ушбу ходим билан меҳнатшартномасини бекор қилишни расмийлаштириш, айнан: меҳнатшартномасини бекор қилиштўғрисида тегишли буйруқчиқариш (311, 314-§ ларга қаранг);

Унинг меҳнат дафтарчасига зарур ёзувларни киритиш (315, 320-§ ларга қаранг);

У билан пуллик ҳисоб-китобни амалга ошириш (221, 224-§ ларга қаранг).

2. Бундан ташқари, шу тушунчага ушбу ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқ, нусхасини, унинг меҳнат дафтарчасини ва унга берилиши керак бўлган пуллик ҳисоб-китобни бериш ҳам киритилади. Шу билан бирга, уларни бериш қонун ҳужжатларида белгиланган муддатлардан кечиктирмай амалга оширилиши керак.

3. Айрим тоифадаги ходимлар билан меҳнат муносабатларини ўзвақтида бекор қилиш тушунчасига, шунингдек, уларга бириктирилган моддий қимматликларни, хизмат ҳужжатлари ва бошқаҳужжатларни, улар меҳнат жараёнида фойдаланган ишлаб чиқариш предметларини (воситаларини) топшириш-қабулқилишҳам киради.

Меҳнат муносабатларини ўзвақтида бекор қилишни кечиктириш ходимларнинг меҳнатҳуқуқларинибузиш сифатида баҳоланади ҳамда бунда айбдор мансабдор шахсларни интизомий, моддий ва қонунҳужжатларида назарда тутилганбошқа жавобгарликларга олиб келиши мумкин.

Меҳнат муносабатларини ўзвақтида бекор қилишга нима тўсқинлик қилиши мумкин?

Ҳамма ҳолатларни аниқ санаб ўтиш, албатта, мумкин эмас. Умумий тасаввур учун эса, амалиётда кўп учрайдиган бир қатор ҳолатларни келтириш мумкин. Буларга, жумладан, қуйидагилар киради:

1. Иш берувчи томонидан меҳнат муносабатларини ўз вақтида бекор қилишни таъминловчи зарур шароитларнинг яратилмаслиги, улар кўпинча қуйидагиларда намоён бўлади:

корхонада Ички меҳнат тартиби қоидаларининг йўқдиги ёки унда меҳнат муносабатларини бекор қилишнинг ўзини, шу жумладан, ходимнинг меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор к,илиш тўғрисидаги аризасини бериш - қабул

қилишнинг аниқ тартиби мавжуд эмаслиги;

бу қоидаггарда ёки лавозим йўриқномаларида меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ у ёки бу масалаларнинг тегишлича ва ўз вақтида бажарилиши учун жавоб берадиган шахсларга тааллуқли вазифаларнинг мавжуд эмаслиги.

2. Корхона мансабдор шахсларининг меҳнат муносабатларини ўз вақтида бекор қилишни таъминламайдиган ёки бунга тўсқинлик қиладиган хатти-ҳаракатлари ёки ҳаракатсизлиги. Масалан, локал ҳужжатларда меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга қўйиладиган, унинг ҳолатини қонун ҳужжатларига қиёсан яққол ёмонлаштирадиган талабларнинг белгиланиши. Масалан, ходимга аввал ўрнига одам топиш, белгиланган ишни охирига етказиш, корхона олдидаги қарзини тўлаш, бевосита бошлиқнинг олдиндан розилигини олиш, карздор эмаслиги варакасини имзолаш ва ҳ. к. вазифаларнинг юкланиши.

Иш берувчининг қарзи йўқлиги варақасини имзолашни талаб қилишиҳамғайрқонуний ҳисобланадими?

Йўқ, қарзи йўқлиги варақасини расмийлаштириш ва иш берувчининг юқорида санаб ўтилган барча қолган талаблари тўлиқ қонуний ҳисобланади. Агар фақат шу сабаблар бўйича ходимнинг меҳнат шартномасини ўз хоҳишига кўра бекор қилиш тўғрисидаги аризасини қабул қилиш рад этилган, меҳнат шартномасини бекор қилиш кечиктирилган ёки у бекор қилингандан кейин ҳужжатлар ва ҳисоб-китобни бериш кечиктирилган тақдирда улар ғайриқонуний бўлади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда иш берувчига уларни ўз вақтида бериш юклатилган меҳнат дафтарчасини, буйруқ нусхаси ва пуллик ҳисоб-китобни олишда ходим корхона бухгалтериясига ушбу корхонада ишлаган давридаги иш ҳақи тўғрисида махсус белгиланган шакл бўйича (ушбу параграф иловасига қаранг) маълумотнома беришни илтимос қилиб мурожаат қилиши лозим. Ходим бутун иш фаолияти давомида меҳнат қилган ҳар бир корхонадан олинган бундай маълумотномаларни сақлаб қўйиши керак, чунки келажакда улар пенсия миқдорини ҳисоблаш учун зарур бўлиши мумкин. Бундай маълумотнома МКда назарда тугилмаганлигига қарамасдан, агар ходим унга шундай илтимос билан мурожаат қилса, иш берувчи уни беришни рад этишга ҳақли эмас.

312-§ га илова

МАЪЛУМОТНОМА

(Ф.И.Ш.) _____ *га*

берилдики, унинг иш ҳақи иш вақтидан ташқари вақтдаги иш учун ўриндошлик асосидаги иш учун ҳак ва бир марталик хусусиятга эга тўловларни қўшмасдан қуйидагилардан иборат бўлди:

1. Ойлик мукофот, қўшимча ва устамалар қўшилган, ярим йиллик ва йиллик ва ҳ.к. мукофотлар қўшимча ҳақ ва рағбатлантиришлар ҳисобга олинмасдан иш ҳақи миқдори.
2. Мукофотлар, қўшимча ҳақ ва йиллик рағатлантиришлар (ойлик қўшимча ва мукофотлар бундан мустасно).

Маълумотномани бериш асоси _____

М.У. Раҳбар _____

Бош бухгалтер

Пенсия ҳисоблаш учун ҳақикатда ўртача ойлик иш ҳақи ___сум

_____ тийинни ташкил этади.

_____ туман (шаҳар) ИТ инспектори _____
_____ туман (шаҳар) ИТ катта инспектори _____
«__» _____ 20 __ й.

3.4.2. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқариш ва унинг нусхасини бериш

313-§. Меҳнат шартномасини бекор қилиш буйруқ билан расмийлаштирилиши керак (МК 107-моддасининг биринчи қисми.) Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

ходим меҳнат қилган корхонанинг номи, у корхонанинг уставида ва бошқа таъсис ҳужжатларида таркиб топган номга тўлиқ мос келиши керак;

уни чиқариш санаси ва рақами;

лавозими (у меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайтда бажарган иш номи);

меҳнат шартномаси бекор қилинган сана (кун);

меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси (сабаби);

буйруқни имзолайдиган мансабдор шахснинг лавозими, фамилияси, исми ва отасининг исми.

Шу билан бирга, буйруқ ушбу ходимни ишга қабул қилиш ҳуқуқиберилган мансабдор шахс томонидан ҳам имзоланиши шарт.

Буйруқда кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилиш сабаблари ҳужжатлар билан тасдиқланиши кераклигини ҳисобга олиб, бу буйруқ, чиқарилишига асос бўлиб хизмат қилган ҳужжатларнинг номи ҳам унга илова сифатида кўрсатилиши керак. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларига боғлиқҳолда шундай тасдиқловчи ҳужжатлар қуйидагилар бўлиши мумкин: ходимнинг аризаси, штатлар жадвали, ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаогоҳлантириш, ходимнинг тушунтириш хати, касабақўмитаси йиғилиши баённомасидан кўчирма ва ҳ.к.

Корхонанинг кадрлар бўлими томонидан имзоланган ва тасдиқланган буйруқнусхаси ходимга меҳнат дафтарчаси билан бир вақтда меҳнат шартномаси бекор қилинган куни берилиши керак (МКнинг 108-моддаси). Ходим бу нусхани сақлаб қўйиши зарур, чунки келажакда у ходимнинг меҳнат стажини ва пенсияни расмийлаштириш билан боғлиқ бошқа кўплаб масалаларни тасдиқлайдиган ҳужжат бўлиб хизмат қилиши мумкин. Қонунчилик бу буйруқнинг кўплаб таркибий қисмлари биланкитобхон танишиб чиққан ишга қабулқилишҳақидаги буйруққа (79-§ га қаранг) қўйиладиган талабларни қўяди. Буни ҳисобга олиб, фақат унинг айрим таркибий қисмларига, айнан меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси (сабаби) ва санасига батафсилроқ тўхталамиз.

314-§. Масалан, буйруқда кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг мазмуни МКнинг 87, 89, 97, 99, 100, 105, 106-моддалари ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи (уларнинг хар бирининг тўғри номланиши тегишли бўлимларда кўриб чиқилган эди) бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларига мос келиши керак. Мазмундан ташқари, буйруқда МК ёхуд норматив ҳужжатнинг тегишли моддаси (қисми ва банди) далил қилиниши керак.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан қонунчилик имтиёз ва афзалликлар берадиган узрли сабаблар бўлганида бекор қилишда (касаллик, ногиронлик, пенсияга чиқиш, таълим муассасасига қабулқилиниш ва бошқалар) меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда иш берувчи ушбу сабабларни ҳамкўрсатиши шарт.

315-§.Меҳнат шартномасини бекор қилишда юзага келадиган кўплаб масалаларни тўғриҳал қилиш учун буйруқда бекор қилишсанасининганиқ белгиланиши муҳим амалий аҳамиятга эга. Буйруқда бу санани кўрсатишда хатоликлардан қочиш учун, биринчи навбатда, қонунҳужжатларида белгиланган вақт давомида ва утугагач, ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасини у ёки бу асосгакўрабекор қилишга ҳақли бўлган, муайян даврни эсга олиш керак. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини кўриб чиқиб, биз кўрсатилган вақтлар муддати бир хил эмаслигига ва улар у бекор қилинаётган асосга боғлиқ эканлигига ишонч ҳосилқилдик. Шунга карамай, улар давомида ёки тугагач, ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлибўлган айрим даврларни эслатишни хохлардим, масалан:

ходимнинг ташаббуси билан (МКнинг 99-моддаси) -фақатогоҳлантириш муддати тугаган кун ёки томонлар келишган кун;

иш берувчининг ташаббуси билан (МКнинг 100-моддаси) -огоҳлантириш муддати тугайдиган кундан кечикмай, ходимнинг ножўя хатти-ҳаракати учун эса (МК 100-моддасининг 3, 4-бандлари), бундан ташқари- айб содир қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай ва ҳ.к.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган кунлар ичидан, меҳнат шартномаси бекор қилинадиган фақат муайян бир кунни белгилаши ва буйруқда кўрсатиши шарт.

Буйруқда бу кунлардан қайси бири кўрсатилиши керак?

Умумий қоидага кўра, МК 107-моддасининг иккинчи қисмига биноан, буйруқда кўрсатилиши керак бўлганмеҳнат шартномаси бекор қилинган кун, ушбу ходимнинг охирги иш куниҳисобланадн.

Масалан, охирги ишлаган куни 15 сентябрь бўлган ходим билан, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосидан катъи назар, буйруқда: ***«... меҳнат шартномаси 15 сентябрдан бекор қилинди»*** деб. Шу билан бирга, агар унда: **«...меҳнат шартномаси** 16 **сентябрдан бекор қилинди»,** деб кўрсатилган бўлса, буйруқни ҳуқуқийжиҳатдан нотўғри таҳрирда деб эътироф этиши керак.

Агар бундай буйруқ чиқарилган куни ходим дейлик, прогулга йўлқўйиб, ишламаётган бўлса-чи?

Бу ҳолдаҳам охирги иш куни, аммо фақат ходим йўлқўйган прогул бошланишидан олдинги кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади.

Бу қоида ходим иш ҳақи ва иш стажи сақланмайдиган даврдаги (булар, масалан, ҳибсга олиш, ишдан четлатиш ва ҳ.к.) сабабларга кўра ишда бўлмаганҳолатларга ҳамтатбиққилинади. Бу ҳолатларда ҳамҳибсга олинган, ишдан четлатилган ва ҳ. к. дан олдинги охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади.

Агар прогулга йўлқўйган ходим буйруқ чиқарилгунга қадар ишга чиққан бўлса, меҳнат шартномасини прогулга йўлқўйилганлиги учун бекор қилиштўғрисидаги буйруқда қайси кун кўрсатилади?

Бундай ҳолда, ходим яна ишга киришди деб ҳисобланганлиги сабабли, прогул бошланишдан олдинги кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланиши мумкин эмас. Бу ҳолдамеҳнат шартномаси бекор қилинадиган кун, изоҳлаб ўтилганидек, умумий тартибда белгиланади. Айнан шунинг учун прогул қилган ходимнинг тегишли қарорқабулқилингунга қадарўзмеҳнат вазифаларини бажаришига руҳсат бермайдиган мансабдор шахсларнинг хатти-ҳаракатларини ғайриқонуний деб ҳисоблаш керакки, бу ходимни ишдан ноқонуний четлатиш сифатида баҳоланади (325-§ га қаранг).

Агар меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайтда ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаса ҳамбуйруқда охирги иш куни кўрсатиладими?

Бу, биринчидан, меҳнат шартномаси бекор қилинаётган асосга, иккинчидан, ушбу ходим ишда бўлмаганлигининг муайян узрли сабабига ва бошқаҳолатларга боғлиқ.

Масалан, меҳнат шартномасини ўзхоҳишигакўра (МКнинг 99- моддаси) ёки томонларнинг келишувига биноан ҳатто ходим ишда бўлмаган (сабабидан қатъи назар) даврда бекор қилишда буйруқда огоҳлантиришмуддати тугайдиган ёки томонлар келишган кунга мувофиқмеҳнат шартномасини бекор қилиш куни кўрсатилиши керак.

Ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан (МКнинг 100-моддаси, 250-§ га қаранг) ёки томонлар иҳтиёрига боғлиқбўлмаганҳолатларбўйича (МКнинг 106-моддаси, 288-§ га қаранг). Шунингдек, бир қанчабошқа асослар билан (МК 89-моддасининг тўртинчи қисми, МК 97-моддасининг 4-банди) бекор қилинаётганда ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаса, буйруқда иш берувчининг ўзи белгилайдиган меҳнат шартномасини бекор қиладиган кун кўрсатилади.

Демак, у зарур ҳисоблайдиган исталган кунни белгилаши мумкин экан-да?

Йўқ, фақатиш берувчи қонунҳужжатларига мувофиқ, ушбуасосга кўра бекор қилишга ҳақлибўлганвақт доирасида**.**

Масалан, 29 августгача меҳнат таътилида бўлган ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда, иш берувчи, хатго агар огоҳлантириш муддати тугаган бўлсаҳамбуйруқда меҳнат шартномаси бекор қилинган кунни 29 августдан эртарок кўрсатишга ҳақли эмас, агар қонунда тўғридан-тўғри бошқача кўрсатилмаган бўлса (масалан, корхона тугатилганда мумкин бўлганидек).

Шундай қилиб, ходим айрим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаганвақтда, иш берувчи буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилиш куни сифатида унинг розилигисиз у қонун ҳужжатларига мувофиқ, ходимнинг иш жойини (лавозимини) сақлаши шарт бўлган кундан эртарок, кунни кўрсатишга ҳақли эмас. Бундай даврларга, жумладан, қуйидагилар киради: меҳнат таътили (МКнинг 133-моддаси), ижодий таътил (МКнинг 258-моддаси), болани парваришлаш таътили (МК 234-моддасининг бсшинчи қисми); шунингдек, ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажарадиган (МКнинг 165-моддаси) ёхуд жамият манфаатларига доир харакатлар қиладиган (МКнинг 167-моддаси) даврлар ва ҳ.к.

Ходим билан муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилишда (МКнинг 105-моддаси) ҳам иш берувчи уни бекор қилиш санасини меҳнат таътили тугайдиган кунга кўчириши шарт, агар томонлар бу таътилни асли ҳолида бериш тўғрисида келишувга эришган бўлсалар (149, 150-§ ларга қаранг).

Меҳнат шартномасини ходимнинг розилиги билан таътил даврида бекор қилиш мумкинми?

Ҳа, ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра, меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси меҳнат таътили даврида ҳам белгиланиши мумкин, чунки қонунчилик бу вақтда иш жойи сақланишини кафолатлаб, таътилдан асли ҳолида фойдаланиш ўрнига уни пуллик компенсация билан алмаштириш имкониятига йўл қўяди.

Агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ходим бошқаузрли сабабларга кўрабўлмаганвақтда амалга оширилса, иш берувчи буйруқда қайси кунни кўрсатиши мумкин?

Ходим қонунчилик иш жойи сақланишини кафолатламайдиган бошқа узрли сабабларга кўра ишда бўлмаганида, иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кунни, шу жумладан, ходим бўлмаганвақтда, мустакил (яъни, ходимнинг розилигисиз) белгилашга ҳақли. Бу масалан, ходим билан меҳнат шартномасини томонлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаганҳолатларбўйича (МКнинг 105-моддаси, 288-§ га қаранг) ёки дейлик, ходим иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилда бўлганида бекор қилишда мумкин, ходимга болани парваришлаш учун берилган таътил (МК 234-моддасининг бешинчи қисми) бундан мустасно.

316-§.Буйруқнусхасини олишда ходим унинг мазмунида у ёки бу ноаниқликларни аниқлаши эҳтимолдан ҳоли эмас. Масалан, буйруқда меҳнат шартномаси ҳақикатда бекор қилинган сана кўрсатилмаган, унда кўрсатилган асос меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳақиқий сабабига мувофиқ эмаслиги ва бошқалар. Бундай ноаниқликлар аниқланганда ходим бевосита унинг нусхасини олиш учун имзолайдиган буйруқда тегишли эслатмаларни баён қилиши, иш берувчидан ушбу буйруқда зарур ўзгартиришларни киритишни талаб қилиши ва фақат шундан кейингина асл нусхага (ёхуд махсус ҳисоб журналига) имзо қўйиши ва буйруқнусхасини олиши керак.

3.4.3.Меҳнат дафтарчасига зарур ёзувларни киритиш ва уни ходимга бериш

317-§. Шунга эътибор бериш муҳимки, бугунги кунда меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларини (сабабларини) кўрсатиш тақиқланган (МК 81-моддасининг учинчи қисми). Шунинг учун, ҳар қандайҳолатда, ходим билан меҳнат шартномаси қайси асосга кўра бекор қилинишидан катъи назар, унинг меҳнат дафтарчасига шундай ёзув киритилиши керак: «Меҳнат шартномаси бекор қилинди», унинг тегишли қаторларида эса меҳнат шартномаси бекор қилинган сана, шунингдек, тегишли буйруқчиқариш санаси ва рақами кўрсатилади.

Агар иш берувчи бу қонун талабини бузса ва меҳнат дафтарчасида меҳнатшартномаси қайси моддага (кўра) бекор қилинганлигини кўрсатса, қандаййўл тутиш керак?

Худди бошқаҳоллар сингари бу ҳолдамеҳнат дафтарчасига киритилган ёзув белгиланган тартибда ҳақиқий эмас, деб эътироф этилса, ходим иш берувчидан унга тегишли тузатишларни киритишни ёки ҳатто у хоҳламаган ёзувлар киритилмаган меҳнат дафтарчаси дубликатани беришни талаб қилишга ҳақли. Масалан, у билан меҳнат шартномасини ножўя хатти-ҳаракатлари учун бекор қилишни назарда тутувчи

асосларни (МК 100-моддасининг 3, 4-бандлари). Бу ҳолда дубликатнинг пулини иш берувчи тўлайди. Шу билан бирга, агар иш берувчи ходимнинг бу талабини бажармаса ва шу сабабга кўра дубликат беришни кечиктирса, унинг ҳаракатлари бундан келиб чиқувчи барча оқибатлари билан меҳнат дафтарчасини беришни кечиктириш сифатида баҳоланади (214-§ га қаранг).

Шунинг учун кўрсатилган ва бошқа барча меҳнат дафтарчасини кечиктиришхолларида иш берувчи тегишли фармойишлар киритилган буйруқчиқариши шарт:

ушбу хатони тўзатиш тўғрисида;

меҳнат шартномаси бекор қилинадиган санани меҳнат дафтарчаси (дубликат) ҳақиқатда бериладиган кунга кўчириш ҳақида;

ходимга меҳнат дафтарчаси (дубликат)ни бериш кечиктирилган барча вақт учун ҳақтўлаштўғрисида.

Бу буйруққа асосан иш берувчи меҳнат дафтарчаси дубликатини тегишли равишда тўлдириши (агар буни ходим талаб қилса) ёки унинг меҳнат дафтарчасига қуйидаги ёзувларни киритиши шарт:

ушбу хатони тузатиш тўғрисида;

меҳнат шартномаси бекор қилинадиган санани меҳнат дафтарчаси (дубликат)ни бериш кечиктирилган барча вақт учун ҳақ тўлаш тўғрисида.

Бу буйруққа асосан иш берувчи меҳнат дафтарчаси дубликатини тегишли равишда тўлдириш (агар буни ходим талаб қилса) ёки унинг меҳнат дафтарчасига қуйидаги ёзувларни киритиши шарт:

тузатиш талаб қиладиган ёзувларни ҳақиқий эмас деб топиш тўғрисида;

навбатдаги рақам билан керакли ёзувни киритиш.

Меҳнат дафтарчасига киритилганҳар бир ёзув алоҳида тасдиқланиши керакми?

Йўқ, муайян корхонада ишлаган вақт учун меҳнат дафтарчасига киритилган ёзувлар (жумладан, кўрсатилган тўзатишлар) раҳбарнинг ёки у махсус вакил қилган шахснинг ягона имзосиҳамда корхонанинг ёки кадрлар бўлимининг муҳри билан тасдиқланади. Ходим ишлаган корхонанинг номидан тортиб, ишга қабулқилиштўғрисидаги, бошқа ишга ўтказишҳақидаги, малака ошириш тўғрисидаги ва охирида меҳнат шартномасини бекор қилишҳақидаги ёзувлар шу жумладан.

Корхона номидан ташқари, ҳар бир ёзув меҳнат дафтарчасига бошқа корхоналардаги иш тўғрисида киритилган олдинги ёзувлар рақамларини ҳисобга олган ҳолда рақамланиши керак.

318-§. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнатдафтарчаси шахсан ходимга берилади ёки унинг розилиги билан (тегишли ариза бўлганида) у кўрсатган манзилга почта орқали жўнатилади. У бошқа шахсга, фақат ушбу ходим белгиланган тартибда расмийлаштирган ишончномабўйича берилиши мумкин.

Меҳнат муносабатлари ходим вафот этганлиги сабабли бекор қилинганда унинг меҳнат дафтарчаси якин қариндошларига берилади ёки улар кўрсатган манзилга почта орқали жунатилиши мумкин.

Ходим (у ишонч билдирган шахс, якин қариндоши) меҳнат дафтарчасини олиш учун Т-2 шаклдаги шахсий варақага ва меҳнат дафтарчалари ҳаракати ҳисоб дафтарига уни олган санасини кўрсатган ҳолда имзо қўйишлари зарур.

319-§. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни меҳнат дафтарчасини сўраб олмаган ходимга иш берувчи унга шу куни почта хабарномасини жўнатиши шарт.

Агар буйруққа меҳнат шартномаси бекор қилинган кун, масалан, меҳнат шартномасини прогул учун бекор қилишда изоҳлангани сингари, бу буйруқ чиқарилишидан олдинроқ белгиланган бўлса-чи?

Меҳнат шартномаси прогул даврида, ишдан четлатилганда, ходим қамоқда бўлганида ва шунга ўхшаш бошқа холларда ходим бўлмаганвақтда бекор қилинганда почта хабарномаси меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқ чиқарилган куни ходимга жўнатилиши керак. Бу хабарнома тахминан қуйидаги мазмунда бўлиши мумкин:

Меҳнат шартномаси бекор кдлинганда ўзмеҳнат дафтарчасини ва ҳисоб-китобни олмаган ходимга

ПОЧТА ХАБАРНОМАСИ

Кимга: _____

(ходимнинг Ф.И.Ш. ва унинг манзили)

Сиз билан меҳнат шартномаси_____ _____

(меҳнат шартномаси бекор қилиниши сабабиникодекс моддаси ва бандини далил қилиб кўрсатиш)

муносабати билан «_____» ____ 20 _____ й.даги № буйруққа кўра бекор қилинди.

Ўзмеҳнат дафтарчангизни ва пуллик ҳисоб-китобни олиш учун корхона кадрлар бўлимига ва бухгалтериясига келишингизни сураймиз.

Кадрлар бўлими бошлиғи_____

(имзо, сана)

Ходим, масалан, янги турар жойга кўчиб ўтганлиги учун ушбу хабарномани олмаса-чи?

Хабарнома ходим ишга киришда кўрсатган манзил бўйича жўнатилади. У ўзгарганда ходим бу ҳакда иш берувчини хабардор қилиши шарт. Агар у бундай қилмаган ва шу сабабли хабарнома унга етиб бормаган бўлса, иш берувчи бу ҳолда меҳнат дафтарчаси ўзвақтида берилмаганлиги учун жавобгарликдан озод қилинади.

Агар хабарнома ходимга почта бўлимининг айбига кўра ёки иш берувчининг айбига кўра (масалан, уша манзил кўрсатилмаган бўлса) етказилмаса, иш берувчи жавобгарликдан озод қилинмайди.

Агар хабарнома ходимга почта бўлимининг айби билан етказилмаса, нега иш берувчи жавоб бериши керак?

Бу ҳолда гап иш берувчининг айби ҳақида эмас, ходимнинг айби йўқлиги ҳақида бормоқда. Шунинг учун иш берувчи ходимга зарарни қоплар экан, почта хизматига тегишли эътироз талабларини қўйишга ҳақли.

Хабарнома белгиланган муддатидан кейин жўнатилса-чи?

Бу ҳолдаҳам иш берувчининг жавобгарлиги эҳтимоддан холи эмас, негаки, меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган кечиктириб жўнатилган хабарнома эътиборга олмаслити мумкин, чунки қонунчилик у жўнатилиши керак бўлгананиқ кунни белгилаб қўйган.

Масалан, меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга меҳнат дафтарчасини бериш, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ хали корхона раҳбари томонидан имзоланмаганлигини рўкач қилиб, рад этилиши мумкин. Ходимга меҳнат дафтарчасини ва ҳисоб-китобни олиш учун икки кундан кейин келиши таклиф қилинган. У белгиланган муддатда келмагач, унга меҳнат дафтарчасини олиш зарурлиги тўғрисида почта хабарномаси жўнатилган.

Икки ойдан сўнг ходим судга меҳнат дафтарчаси ўзвақтида берилмаганлиги сабабли барча мажбурий прогул вақти учун иш ҳақитўлаштўғрисидаги даъво билан мурожаат қилган. Жавобгар, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин икки кун ўтгач, ходимга почта хабарномаси жунатилганини далил қилиб, даъвони фақат икки кун учунқондиришга рози бўлган. Шунга карамай, суд ходимнинг пул юзасидан талабларини тўлиқҳажмда қаноатлантирди, чунки суд мухокамаси давомида қуйидагилар аниқланган эди:

меҳнат шартномаси бекор қилинган куни даъвогарга меҳнат дафтарчасини бериш рад қилинганлигидан, кейинги куни ходимга бошқа корхонага ишга қабулқилиш рад этилган;

даъво берилгунига қадарқолган барча вақтда ходимнинг ишга жойлашиши имкони бўлмаган, чунки у даволанишда бўлган;

юзага келган вазиятда иш берувчи томонидан жунатилган хабарнома ҳеч қандай юридик кучга эга эмас.

Бу масалани шарҳлаб, шунга эътибор бериш муҳимки, суднинг иш берувчига ходимнинг пул юзасидан талабларини кондириш кўринишида юклаган жавобгарлиги тўғрисидаги қарори шунчаки меҳнат дафтарчасини беришни кечиктирганлик учун эмас, балки айнан уни кечиктириш туфайли юзага келган мажбурий прогул (ходимни меҳнатқилиш имкониятидан маҳрум этиш) учун қабулқилинган.

Агар ходим, унга белгиланган тартибда жўнатилган почта хабарномасига қарамасдан, меҳнат дафтарчасини олишни рад этса (масалан, меҳнат шартномаси бекор қилинишига рози эмаслиги учун) ёхуд узрли сабабларсиз уни олишга келмаса ва уни почта оркали жўнатишга розилигини ифодаламаса, бу ҳолда унинг кечикиб олинишини меҳнат дафтарчасини кечиктириб бериш сифатида баҳолаш мумкин эмас ҳамда шунга мувофиқ иш берувчи жавобгарликка тортилиши мумкин эмас.

320-§.*Талаб қилиб олинмаган меҳнат дафтарчалари қаерда ва қанча сақланади?*

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда эгалари томонидан олинмаган (талаб қилинмаган) меҳнат дафтарчалари (уларнинг иловалари), уларнинг дубликатлари корхонада бошқамеҳнат дафтарчаларидан алоҳидаҳолдамеҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб икки йил давомида сақланади. Шундан сўнг иш берувчи уларни белгиланган тартибда сақлаш учун корхонанинг бошқа хизмат ҳужжатлари ҳам сақланадиган архивга бериши шарт. Уларнинг архивда сақланиш муддати 50 йилни ташкил этади, бу муддат тугагач, талаб қилинмаган меҳнат дафтарчалари белгиланган тартибда йўққилинади.

321-§. *Меҳнат дафтарчасининг иловаси нимани ифодалайди?*

Илова - бу тегишли ўлчам ва мазмундаги ҳамда ўз серияси ва тартиб рақамига эга меҳнат дафтарчасига қўшимчадир. Илова ходимга меҳнат дафтарчасининг қайсидир бўлимининг ҳамма сахифаси тўлиб бўлганидаберилади. Илова берилаётганда меҳнат

дафтарчасининг биринчи бетига «Илова берилди» деб қайдқилинадиҳамда унинг серияси ва тартиб рақами кўрсатилади.

Ишга киришда илова меҳнат дафтарчаси билан бирга тақдим этилади, чунки у меҳнат дафтарчасисиз ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

322-§. *Меҳнат дафтарчасининг дубликати нимани ифодалайди?*

Дубликат - бу шундай меҳнат дафтарчаси (илова) бланкаси бўлиб, биринчи бети юқори ўнг бурчагига «Дубликат» деб қайдқилинганҳолдамеҳнат дафтарчаси (илова) йўқолганда ёки йиртилганда ўрнига берилади.

Агар меҳнат дафтарчаси ходимнинг ўзининг айби билан йўқолса (йиртилса), иш берувчи унга дубликат бериши шартми?

Бу ходимнинг ёки иш берувчининг айби билан рўй беришидан қатъи назар, қонунчилик иш берувчига шундай мажбуриятни юклайди. Фарқ шундан иборатки, иш берувчининг айби мавжуд бўлганда дубликат беришга тайёргарликка сарфланган вақтмеҳнат дафтарчасини беришни кечиктириш сифатида баҳоланади, бундан ташқари, дубликат ходимга унинг нарҳи ундирилмасдан берилади.

Аммо, ҳатто бу ходимнинг айби билан рўй берганда ҳамқонунчилик иш берувчига мажбурият юклайди:

ходимнинг йўқотилган (йиртилган) меҳнат дафтарчасидаги унинг олдинги иш стажини тасдиқлайдиган барча маълумотларни тиклашига (ҳужжатларни олишига) ёрдам бериш;

дубликатни ходимга у тегишли ариза бергандан кейин 15 кундан кечиктирмай бериш.

Агар бу муддатда иш берувчи уни бермаса-чи?

Бу ҳолда иш берувчи дубликат беришни кечиктирганлик учун (ходим мурожаат қилган кундан бошлаб 15 кундан кечиктирмай) худди меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат дафтарчасини беришни кечиктирганлиги сингари тартибда жавобгарликни ўз зиммасига олади, унинг йўқолиши (йиртилиши) ходимнинг айби билан рўй берганлигига қарамасдан. Агар ходим 15 кундан сўнг униолиш учун келмаса, иш берувчи буни ҳисобга олиб, ходимга дубликатни олиши кераклиги ҳақида почта хабарномаси жўнатнши шарт.

Меҳнат дафтарчасини йўқотган (йиртиб қўйган) ходим дубликат олиш учун кимга мурожаат қилиши керак ва бу дубликатга қандай ёзувлар киритилади?

Меҳнат дафтарчасини (иловани) йўқотган (йиртиб қўйган) ходим зудлик билан (чунки 15 кунлик муддат мурожаат қилинган куннинг эртаси кундан бошлаб ҳисоблай бошланади) бу ҳақида охирги иш жойига ариза бериши керак.

Энг аввало, тасдиқлайдиган ҳужжатлар бўлганида меҳнат дафтарчаси дубликатининг «Иш тўғрисида маълумотлар» бўлимига ходим дубликат сўраб мурожаат қилган корхонага ишга киргунига қадар ва шу корхонадагини ҳамқўшган ҳолда умумий стажиҳақидаги ёзув киритилади. Шу билан бирга, умумий иш стажи жамлаб ёзилади, яъни ишлаган йил, ой, кунларининг умумий миқдори кўрсатилади. Масалан, «Умумий меҳнат стажи 5 йил 8 ой 14 кун».

Сўнгра тегишлича расмийлаштирилган тасдиқловчи ҳужжатлар (масалан, иш берувчининг аввалги иш жойларидан сўровига жавоблар) бўлганида, ҳар бир корхонадаги ишнинг алоҳида даврлари бўйича маълумотлар киритилади.

Ва фақат шундан кейин дубликатга йўқотилган ёки йиртилган меҳнат

дафтарчасига ушбу корхонада илгари киритилган ёзувлар киритилади ҳамда имзо ва муҳр билан тасдиқланади.

Иш стажини тасдиқлайдиган ҳужжатлар, шунингдек, меҳнат дафтарчасининг йиртилган бланкаси эгасига қайтарилади, бунда яроқсиз ҳолга келган меҳнат дафтарчасининг биринчи сахифасига шундай ёзиб қўйилади: «Ўрнига дубликат берилди». Ўрнига дубликат берилган яроқсиз ҳолга келган меҳнат дафтарчасини сақлаб қўйиш керак, чунки у зарур бўлганда (масалан, пенсияни расмийлаштиришда) умумий иш стажини белгилаш учун қўшимчаҳужжат бўлиб хизмат қилиши мумкин.

3.4.4.Ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинган пуллик ҳисоб-китобни амалга ошириш ва бериш

323-§. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга берилиши керак бўлган пуллик ҳисоб-китоб қуйидагиларни ўз ичига олади:

барча иш кунлари, жумладан, меҳнат шартномаси бекор қилинган кун учун иш ҳақи;

фойдаланилмаган йиллик таътил учун компенсация, агар меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар шунга эга бўлса;

ходимга ўзмеҳнат вазифаларини бажарганлиги сабабли берилиши керак бўлганбошқатўловлар.

Бундан ташқари, ходимнинг пуллик ҳисоб-китобига қўйидагилар кўшилиши мумкин:

ишдан бўшатишнафақаси, агар у МКнинг 109-моддасида ёки корхонанинг жамоа шартномасида меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишда назарда тутилганбўлса (324-§ га қаранг);

МКнинг 102-моддасида назарда тутилганҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги огоҳлантиришмуддатиўрнига пуллик компенсация (353-§ га қаранг);

муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилишда неустойка, унинг ходимнинг ножўя хатти-ҳаракати учун бекор қилиниши бундан мустасно (70-§ га қаранг).

324-§. ***Меҳнат шартномаси бекор қилинганда иш берувчи ходимга пуллик ҳисоб-китобни қайси муддатда бериши шарт?***

Бу саволга жавоб МКнинг 110-моддасида берилган. Умумий қоидага кўра, ходимга берилиши керак бўлган иш ҳақи, унинг миқдорихусусида низо бўлмаса,меҳнат шартномаси бекор қилинган куни берилиши керак.

Фақатқонунҳужжатларига мувофиқмеҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан иш берувчини огоҳлантирмасдан исталган куни бекор қилишга ҳақлибўлганҳамдаохирги иш кунида ўзҳуқуқиданфойдаланиб, меҳнат муносабатларини бекор қилиштўғрисида ариза берган ходимга иш ҳақини бериш тартиби бу қоидадан истиснодир (239-§ га қаранг). Бу ҳолда иш ҳақи бу ходимга ишданкетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим.

Агар ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишда бўлмаса-чи?

Унда иш ҳақи унга у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Ходимга тегишли сумма миқдори ҳақида низо бўлгантақдирда иш берувчи ҳар

қандайҳолатдакўрсатилган шак-шубҳасиз тегадиган суммани юқоридаги муддатларда тўлаши шарт.

325-§. ***Иш берувчи ходимнинг пуллик ҳисоб-китобидан қай тартибда ушлаб қолиши мумкин?***

Ходимга тегишли бўлган пуллик ҳисоб-китобдан ушлаб колиш МКнинг 164-моддасида белгиланган иш ҳақидан ушлаб қолиш тартибида назарда тутилганқоидага риоя қилган ҳолда амалга оширилади. Айнан эса, умумий қоида га кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан иш ҳақидан ушлаб қолишга йўлқўйилади. Агар ходим иш берувчига бундай розилик бермаса, иш ҳақидан фақат суд қарорига кўра ушлаб колиниш мумкин.

Ва фақатқонунҳужжатларида қатъий белгиланган ҳолатларда иш берувчи ходим билан ҳисоб-китобдам унинг розилигисиз ушлаб қолишга ҳақли. Бу ҳолатлар МКнинг 164-моддасида келтирилган. Унинг мазмуни билан танишишда ходим унда кўрсатилган иш берувчи риоя қилиши шарт бўлган муддат ва ушлаш шартларига эътибор бериши зарур.

Бошқа холларда ёки кўрсатилган муддат ва шартларни бузганҳолда пуллик ҳисоб-китобдан ушлаб қолиш ғайриқонунийҳисобланади.

326-§.*Меҳнат шартномаси бекор қилингандақандайхолларда ходимга ишдан бўшатишнафақаси тўланиши керак?*

МКнинг 109-моддасига биноан, меҳнат шартномаси қуйидагиҳолларда бекор қилинганда ишдан бўшатишнафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1, 2, 5, 6 ва 7-бандларида назарда тутилган асосларга кўра (252-§ га қаранг);

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (МК 89-моддасининг тўртинчи қисми, 301-§ га қаранг);

ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чакирилганда (МК 106-моддасининг 1-банди, 289-§ га қаранг);

илгари ишни бажарган ходим ишга тикланганида (МК 106- моддасининг 2-банди, 290-§ га қаранг);

ишга қабулқилишда белгиланган қоидалар бузилиши муносабати билан (МК 106-моддасининг 4-банди, 292-§ га қаранг), ишга қабулқилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган холлар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шугулланиш ҳуқуиданмаҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳ. к.) бундан мустасно.

Юқорида кўрсатилган барча холларда ходимга тўланадиган ишдан бўшатишнафақасининг миқдори унинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас (ишдан бўшатишнафақасини тўлаш учун ўртача ойликни ҳисоблаш тартиби юзасидан 178-§ 1-бандига қаранг).

Жамоа келишувида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилганмеҳнат шартномасида ишдан бўшатишнафақаси тўланадиган бошқаҳолатлар ёки унинг юқорирок миқдори назарда тутилиши мумкин.

3.5. Ишдан четлаштириш

327-§. Ходимни ишдан четлаштиришни у билан меҳнат шартномасини бекор қилишдан фарқлаш лозим. Унинг асосий фарқи шундан иборатки, ишдан четлаштиришда у билан тузилганмеҳнат шартномаси шартлари амал қилиши бекор қилинмайди, фақатгина вақтинча тўхтатилади. Ходим бу даврда иш жойига қўйилмайди ва ўзмеҳнат вазифаларини бажаришга рухсат берилмайди. Шу сабабга кўра, унга иш ҳақитўлаш тўхтатилади. Ходим ишдан четлаштирилганда меҳнат шартномаси бекор қилинганда бериладиган меҳнат дафтарчаси унинг қўлига берилмайди, балки иш берувчида сақланишда давом этади.

Иш берувчи фақат қонунда назарда тутилган холларда ходимни ишдан четлаштиришга ҳақли. Ходимни бошқаҳолатларда (ҳатто улар бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилса ҳам) ишдан четлаштириш ғайриқонунийҳисобланади. Шу билан бирга ходимни ишдан четлаштириш ҳақидаги талабларни бажариш, бу у ёки бу қонунда назарда тутилганда, иш берувчининг мажбуриятини ташкил этади. Бу талабларга риоя қилмаслик натижасида рўй берадиган оқибатлар учун жавобгарлик ҳам айнан унга юклатилади.

Қайси қонунлар ходимни ишдан четлаштириш мумкинлигини назарда тутади?

Улардан бири - Меҳнат кодекси. МК 113-моддасининг иккинчи қисмида белгиланганидек, алкоголли ичимликцан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди. Бундан ташқари, шу модданинг учинчи қисмида кўрсатилганидек, ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир (204-§ га қаранг).

Бундан ташқари, қуйидагилар ишдан четлаштиришни назарда тутади:

Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодекси, унинг 255-моддасида белгиланишича, айбланувчини лавозимидан четлаштириш тўғрисидаги масала суд томонидан ҳал қилинади.

Ўзбекистон Республикасининг «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Қонунининг 27-моддасида белгиланишича, иш берувчи ходимни давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахсларнинг талаби бўйича ишдан четлаштириши шарт.

Кўрсатилган ҳолатларнинг хар бирини батафсил кўриб чиқамиз.

328-§. Алкоголли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим, фақату шундай ҳолатда келган (бўлган) иш куни (смена) тугагунига қадар ишдан четлаштирилиши мумкин.

Афсуски, амалиётда шундай долатлар кам эмаски, ишга ширакайф ҳолда келган ходим ишдан четлаштирилади ва уни интнзомий ёки бошқа жавобгарликка тортиш тўғрисидақарорқабулқилингунига қадар ишга қўйилмайди. Иш берувчининг бундайҳаракатларини ғайриқонуний деб ҳисоблаш керак. Шунингдек, агар ходим иш кунининг бошида эмас, дейлик, ўртасида шундай ҳолатдабўлса, унинг шу куни четлаштирилгунга қадар ишлаган вақтига умумий асосларда ҳақ тўланиши керак.

Масалан, 15 июлда тушлик танаффус вақтида спиртли ичимлик истеъмол қилганлиги учун ходим ишдан четлаштирилган ва икки кун давомида, унинг айби туфайли йўлқўйилган вазиятни текшириш тугагунига қадар ишга қўйилмаган. Шу

даврда, жумладан, у четлаштирилган кунига мувофиқ, иш ҳақи ёзилмаган.

Ушбу ходим мурожаат қилган корхонанинг меҳнат низолари комиссияси иш берувчининг ишдан четлаштиришдан кейинги (15 июлдан кейин) кунларга тегишли хатти-ҳаракатларини ғайриқонуний деб топди ва унга ходимга нафақатғайриқонуний четлаштирилган кунлар учун, балки 15 июлдаги иш кунининг биринчи ярми учун ҳам иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклаган.

Ишдан четлаштириш ҳақида қарорқабулқилар экан, иш берувчи ходим ҳақиқатан ҳам шу ҳолатда бўлганлигини исботловчи зарур далилларга эга бўлиши лозим. Масалан, ходим ишга шира-кайф ҳолатда келганлиги (бўлганлиги) ҳақида далолатнома тузиш мумкин.

Агар ходим ўзининг нормал ҳолатдабўлганлигинитасдиқласа-чи?

Унда, иш берувчи далолатнома тузишдан ташқари, ходимга унинг ҳолатини текшириш учун тегишли тиббий муассасага йўлланма бериши керак. Бунда у ходимга уни уша муассасага олиб бориш учун транспорт ажратиб бериши лозим. Агар ходим бу хизматни рад этса, иш берувчи буни ҳам далолатномада қайд этиши керак.

329-§. Йиллик мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши лозим бўлган ходимлар рўйхати МКнинг 214-моддасида кўрсатилган. Ундан ўтишдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка (ундан четлаштиришга) ҳақли. Бунда ишдан четлаштириш фақат, агар иш берувчи ундан ўтиш учун ходимга зарур шароитларни яратиб бергандагина қонунийҳисобланади.

У қандай шароитлар яратиб бериши керак?

Биринчи навбатда, у тегишли фармойишни тасдиқлаши ва у билан манфаатдор ходимларни таништириши керакки, унга биноан:

ходимга тиббий кўрикдан ўтиш учун муайян кун (бир неча кун бўлишиҳам мумкин) белгиланиб, у шу куни ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилади;

ходимга тиббий кўрикдан ўтиш билан боғлиқ; (агар тиббий хизмат пуллик бўлса) ва ундан ўтиш жойига бориш ва қайтишнинг барча харажатлари тўланади, чунки МК 214-моддасининг олтинчи қисмида кўрсатилганидек, ходимлар тиббий кўрикдан ўтиш билан боғлиқ харажатларни зиммаларига олишмайди.

Ходимнинг тиббий кўрикдан иш берувчи кўрсатилган шароитларни таъминламаганлиги сабабли ўтмаслити унинг кўрикдан ўтишдан бўйин товлаши сифатида баҳоланмаслиги, шундай экан, уни ишдан четлаштириш учун асос бўлиб хизмат қилмаслиги керак.

Агар, бунинг учун шароит бўлишига қарамасдан ходим ундан ўтишдан онгли равишда бош тортса ёки узрли сабабларсиз унга келмаса, иш берувчи нафақат уни ишдан четлаштириши шарт, балки уни интизомий жавобгарликка тортишга ҳамҳақли, чунки йиллик тиббий текширишдан ўтиш унинг меҳнат вазифаси ҳисобланади (20-§ га қаранг). Яна шуни ҳам билиш керакки, кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки белгиланган куни ундан узрли сабабларсиз ўтмаган ходимга иш берувчи кейинчалик бунинг учун ишдан холи кун беришга мажбур эмас. Ўтиш мажбурий бўлганлиги сабабли ходимнинг ўзи бу юзасидан қайғуриши ва ишдан бўш бошқа бир куни кўрикдан ўтиши керак.

Бу ҳолда ишдан четлаштириш иш берувчига ушбу ходимнинг соғлиғи ҳолати унга топширилган вазифани бажаришга тусқинлик қилмаслиги кўрсатилган тиббий хулоса тақдим этилгунига қадарузайтирилади.

330-§.Ўтказилган текширув натижаларига кўра тиббий хулосада ходимнинг соғлиғи билан боғлиққандайдир сабабларга кўра унга юклатилган вазифаларни у ёки бу тиббий тавсияларга риоя қилмасдан бажариши тақиқланиши кўрсатилиши мумкин. Масалан, у ёки бу даволаш курсини ўташ, тиббий тадбирларни, гигиеник талабларни бажариш ва ҳ- к.

Бу ҳолда иш берувчи ходимнинг ушбу тавсияларни бажаришига (риоя қилишига) ёрдам бериши ҳамда ходимнинг уларни бажаришини тегишлича назорат қилиши шарт. Тиббий комиссиясининг тавсияларини бажармаган (бузган) ходимни, иш берувчиМК 113-моддасининг учинчи қисмида кўрсатилганидек, улар хулосада кўрсатилганларни тўлиқ равишда бажармагунча ишга қўймасликка (ишдан четлаштиришга) ҳақли.

Агар тиббий хулосада ходим соғлиғи ҳолатигакўраўз ишини вақтинча ёки доимий бажара олмаслиги ёки болалар билан, озиқ-овқат маҳсулотлари билан бевосита алоқада бўлиши, ҳаракатланувчи транспортда ноқулай шароитларда иш бажариши ва ҳ.к. мумкин эмаслиги кўрсатилган бўлса, иш берувчи уни ишдан четлаштиришга ҳақлими?

Йўқ, ҳақли эмас. Саволда баён қилинганҳолат- бу мутлақо бошқа масала бўлиб, илгари изоҳланган эди. Эслатамиз, агар ходим соғлиғиҳолатигакўраўз ишини вақтинча бажара олмаса, уни ишдан четлаштириш эмас, вақтинча бошқа ишга ўтказиш керак (87, 208-§ ларга қаранг). Агар доимий бўлса- ходим соғлиғи ҳолатигакўра бажараётган ишига нолойиқ деб топилади (280-§ га қаранг).

Ишдан четлаштириш интизомий жазо ҳисобланадими ?

Йўқ, алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келганлик учун, мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаганлик учун, шунингдек, ходим врач тавсияларини бажармаганлиги учун ишдан четлаштириш интизомий жазо ҳисобланмайди. Айнан шунинг учун, шу тариқаўзмеҳнат вазифаларини бузган ходимлар ишдан четлаштиришдан ташқари, интизомий жавобгарликка, жумладан, меҳнат шартномасини бекор қилиш ва бошқа таъсир чораларига (мукофотдан, йил якунлари бўйича рағбатлантиришлардан маҳрумқилиш ва ҳ.к.) тортилишлари мумкин.

331-§. Меҳнат кодексида назарда тутилганҳолатлардан ташқари, иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодексининг 255-моддасига биноан, ходимни суднингажримибўйичалавозимдан четлаштириши шарт. Суд бундай талабни, ушбу ходим аввалги ишида қолган тақдирда, жиноий иш, жиноят орқали етказган зарарни қоплашбўйичаҳақиқатни аниқлашга тўсқинлик қилиши ёки жиноий фаолиятини давом эттириши тўғрисида етарли асослар бўлганда судланувчи ёки белгиланган тартибда айбдор деб топилган ходимга нисбатан қўйишга ҳақлидир.

Кўрсатилган шахсларнинг ходимни ишдан четлаштириш ҳақидаги талаблари иш берувчининг бажариши учун мажбурийдир.

Бундай талаб қандай шаклда ифодаланиши керак?

Суднинг ажрими иш берувчининг шундай талабни бажариши учун асос ҳисобланади. Ажрим талаблари жиноят процессуал қонунчилигига мос бўлиши керак.

Бу ҳолда ходим уни ишдан четлаштирган иш берувчининг хатти-ҳаракатларидан шикоят қилишгаҳақлими?

Бу ҳолда иш берувчининг ҳаракатларидан шикоят қилишгаасос йўқ, чунки қонунҳужжатларига мувофиқ, суд ажримини олган мансабдор шахс уни зудлик билан бажариши ҳамда бу ҳақда ушбу ходимни лавозимидан четлаштириш тўғрисида судга ёзма равишда хабар бериши шарт. Ходимни ишдан четлаштиришга асос бўлгансуднинг ажрими устидан шикоят қилишга эса, нафақат ходим, балки корхона раҳбарининг ўзи ва ҳатто ходимлар вакиллик органи ҳамҳақли. Бу ҳолда шикоят юқори турувчи судгайўлланиши керак.

Ходим ишдан қанча муддатга четлаштирилиши мумкин?

Қарорда (ажримда) кўрсатилган муддатга. Иш берувчи ишдан четлаштирилган ходимнинг аввалги вазифаларини бажаришга киришишига мустақил қароркабулқилиб, рухсат беришга ҳақли эмас. Ходимни ишдан четлаштириш ҳақидаги қарор (ажрим) фақат терговчи, прокурор, суд томонидан, бу чорани қўллаш зарурияти йўқолганда ёхуд юқори орган прокурор (суд) томонидан шикоятни текшириш натижалари бўйича бекор қилиниши мумкин.

Бундай ҳолатларда ходим узоқ вақт яшаш учун маблағсиз қолиши мумкин, бунга йўлқўйиладими?

Ишдан (лавозимидан) четлаштириш ходим четлатилган даврда умуман ишлаш ҳуқуқиданмаҳрум этилишини англатмайди. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, бу ходимни четлаштириш даврида бошқа ишга ўтказишҳақидақароркабулқилиниши мумкин, апбатта, агар бундай қарор терговчининг, прокурорнинг қарори ёки суд ажримининг талабларига зид булмаса (масалан, агар у ходимнинг ушбу корхонада ишлашини умуман тақиқласа).

Иш берувчи шу сабабга кўра ушбу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлими?

Йўқ, ҳақли эмас. Шуни билиш керакки, лавозимидан четлаштириш даври қанча муддат булмасин, бу ушбу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлмайди.

Ходим ишдан четлатилган даврда меҳнат шартномасини ўзхоҳишигакўра бекор қилиши мумкинми ёки қонун буни ҳам тақиқлайдими?

Ишдан четлаштирилган даврда меҳнат шартномаси нафақатўзхоҳишигакўра, балки бошқа барча асосларга биноан ҳам бекор қилиниши мумкин, башарти улар бор бўлса. Ҳеч киммеҳнат муносабатларини бекор қилишни тақиқлашга ҳақли эмас, шу жумладан, терговчи, прокурорнинг қарори ёки суд ажрими билан ҳам.

332-§. Ўзбекистон Республикасининг «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Қонунининг 27-моддасига биноан, давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахслар корхона раҳбарларига қуйидаги ходимларни ишдан четлаштириш тўғрисидаги талаблар билан фармойиш беришга ҳақли:

ишлаб чиқаришнинг ўзига хосликлари ва бажариладиган ишлар хусусиятини ҳисобга олган ҳолда санитария нормалари, қоидалари, эпидемияга қарши режимни мунтазам равишда бажармайдиган;

юқумли ва паразит касалликлар таркалиши хавфини туғдирадиган.

Кўрсатилган мансабдор шахсларнинг ходимни ишдан четлаштириш тўғрисидаги талабини бажариш қайси идораларга бўйсунишлиги ва мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча корхоналар учун мажбурийдир.

Кўриб чиқилган ҳолатда ишдан четлаштириш олдинги параграфда изоҳланган

тартибда ва худди шу талабларга риоя қилган ҳолда амалга оширилади.

333-§. Кўрсатилган барча ҳолатларда ходим ноқонуний равишда ишдан четлаштирилганда, бунинг натижасида унга етказилган зарар, ходим меҳнатқилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги учун жавобгарлик назарда тутилган тартибда қопланади (214-§ га қаранг). Ишдан ғайриқонуний четлаштирилган давр умумий меҳнат стажига ва мутахассислик бўйича иш стажига қўшилади.

Шундай зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига, агар ходим унинг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлатилган бўлса, юкланади.

Шахсни лавозимидан ғайриқонуний равишда четлаштиришга олиб келган жиноий иш айбланувчининг реабилитация қилиниши муносабати билан тўхтатилганда ёки оқловҳукми чиқарилганда, унга етказилган зарар тўлиқ, равишда давлат бюджетиҳисобидан молия органлари томонидан қопланади.

Ишдан четлаштирилган даврда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаситўланадими?

«Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 22-бандига биноан, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ходим ишдан (лавозимидан) четлаштирилиши оқибатида ишламаётганда иш ҳақи тўлаш тўхтатилган пайтга тўғри келса, унга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси берилмайди. Агар меҳнатга қобилиятсизлик ишга қўйилгандан кейин ҳам давом этса, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси ходим ишга киришиши керак бўлган кундан бошлаб берилади. Бу қоидаҳомиладорлик ва туғишнафақаси тўланадиган ҳолатларга ҳамтатбиққилинади.

Агар ходим ишдан санитария-эпидемиология хизмати органлари томонидан унинг атрофидаги шахсларнинг юқумли касаллиги оқибатида четлаштирилса, карантинда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси берилади.

IV боб. ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТГА ОИД ҲУҚЛАРИ ВА КАФОЛАТЛАРИНИ ҲИМОЯҚИЛИШ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ХАЛ ЭТИШ

334-§.Кўпинчасуҳбат, маърузалар давомида тингловчиларнинг меҳнат жараёнидаги ўзҳуқуқийҳолатидан қониқмаслигини изҳор қилишлари амалдаги меҳнаттўғрисидаги қонунҳужжатларининг камчиликлари ҳақида умуман гувохлик бермайди. Аксинча, Меҳнат кодексининг мазмунини кўриб чиқишда унинг талаблари меҳнат муносабатларининг томонларига нисбатан етарлича аниқ, мувозанатлаштирилганлигига ҳамда ҳам ходим, ҳам иш берувчининг ҳуқуқий кафолатларини, асосийси эса - уларни локал ва яккашартнома тартибида ҳеч қандай чекловларсиз белгилаш имкониятини тўла мустаҳкам таъминлашига ишонч ҳосилқилдик. Бу шуни англатадики, таъкидланган қониқмасликнинг сабаблари меҳнатқонунчилигининг ўзига эмас, унга риоя қилиш билан боғлиқ муаммоларга бориб тақалади.

Унда асосий айбдор - бу унга риоя қилишни назорат этишнинг амалдаги тизими, дейиш керак экан-да?

Назорат тизимига келсак, бу йўналишда ҳамқайта ишлаш ва ҳал қилишни талаб этувчи масалалар кўп. Аммо, бу алоҳида кўриб чиқиладиган мавзу. Ушбу китобда бартараф қилиш имконияти кўп жиҳатдан ходимларнинг ўзларига боғлиқбўлган сабабларга синчковлик билан тўхталишни хоҳлар эдик. Бу, биринчи навбатда, ўзҳуқуқи ва кафолатлари бузилишидан ҳимояланиш учун кимга ва қандай мурожаат қилишни билмаслик, малакасизликдир. Ходимларнинг айнан шу ҳуқуқийсаводсизлиги кўпинча ушбу масалани кўриб чиқиш ва ҳал қилиш ваколатига эга органга мақсадга йўналтирилган мурожаат қилишўрнига турли идораларга самарасиз юришларига олиб келади.

Бу масалани тушуниб олиш учун қуйидагилар юзасидан аниқ тушунчага эга бўлиш зарур:

ходимларга нисбатан йўлқўйилиши мумкин бўлганмеҳнатқонунчилигини бузишнинг ҳуқуқий хусусиятлари тўғрисида;

ходимларнинг бузилганҳуқуқларини ҳимояқилишга ҳақлибўлганидоларҳақида;

тегишли идораларга мурожаатни қанчалик тўғритузиш кераклиги ҳақида.

4.1. Меҳнатқонунчилигини бўзиш тушунчаси ва хусусиятлари

335-§. Иш берувчи томонидан ходимнинг ҳуқуқийҳолатини, биринчи навбатда, унинг ҳуқуқ ва кафолатларини белгилайдиган меҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган нормаларнинг онгли ёки онгсиз равишда бажарилмаслиги ходимнинг меҳнатга оид ҳуқуқларинибузиш ҳисобланади.

«Онгли равишда бажармаслик» нимани англатади?

Иш берувчининг меҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларнинг нормаларини онгли ёки онгсиз равишда бажармаслиги, биринчи навбатда, корхона раҳбарининг уларнинг бажарилмаслиги фактига ички муносабати билан тавсифланади(“ҳуқуқий инкор қилиш”деб аталади). Бу муносабат қуйидаги шаклларда намоён бўлиши мумкин.

Биринчиси -раҳбар, унинг ўринбосарлари ва бўлим бошлиқларинингҳуқуқий тайёргарлиги қуйи даражадалиги, яъни уларнинг амалдаги қонунчилик нормалари ва талабларини билмаслиги амалдаги ҳуқуқий нормаларнинг бажарилмаслигига сабаб бўладики, бу ходимлар ҳуқуқибузилишига олиб келади. Бу раҳбарни жавобгарликдан озод қилмаса-да, хавф даражаси камрок шаклдир, чунки раҳбар буни истаса ва қонунҳужжатларига риоя қилишни тегишлича назорат қилса, буни бартараф этиш мумкин.

Иккинчиси -раҳбарҳуқуқий нормаларни билади, аммо уларни бузар экан, унга у ёки бу баҳона топади (гўёки ходимларнинг манфаатларини кўзлайди). Масалан, уларни белгиланган иш вақти нормасидан ташқаривақтда ишга жалб қилар экан, режа топшириғини қандайқилиб бўлсаҳам бажариш ва мукофот, устама ва ҳ.к. ларни олиш ходимларнинг манфаатлари учундир деб ҳисоблайди.

Биринчисига қиёслаганда, бу янада хавфли шаклдир, чунки нотўғри тушунча натижасида умумий манфаатлар ва келажакда рўй бериши мумкин бўлган салбий оқибатлар эмас, фақат биргина, бугунги куннинг манфаатлари, фаровонлиги ҳисобга олинади.

Учинчиси -раҳбарқонунчилик талабларини билмайди ва билишни ҳам хоҳламайди, қўл остидагиларнинг барчаси риоя қилиши керак бўлган «қонун» менинг ўзимман, деб ҳисоблайди. Бу энг хавфли шакл, чунки бунда нафақат ходимларнинг ҳуқуқ ва кафолатлари бузилади, балки давлат асоси тўлиқ обрўсизлантирилади. Табиийки, бундай раҳбарлар ушбу китобга ва бошқаюридик адабиётларга эҳтиёж сезмайди. Уларнинг қўл остидагилар учун ҳам бундай адабиётлар фойдасиздир. Бундай шаклдаги ҳуқуқий инкор қилишбилан курашиш ўта қийин ва фақат давлат даражасидагина бўлиши мумкин.

Ходим ҳуқуқбузарликлардан ҳимояланишни қандай тартибда, қандай ва бунинг учун махсус ташкил қилинган (336-§ га қаранг) қайси идоралар ёрдамида амалга ошириши юзасидан қарорқабулқилишда кўрсатибўтилганҳолатни ҳисобга олиш зарур. Бунда ходим шуни билиши керакки, у бунинг натижасида унга зарарли оқибатлар юзага келганлиги ёки шундай бўлиши мумкинлигидан қатъиназар, у иш берувчининг

меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган ҳуқуқий нормаларга риоя қилишини талаб этишга ҳақли.

Дейлик, корхонада ходимларга таътил бериш навбатини (133-§ га қаранг), шунга мувофиқ уларнинг таътил бериладиган вақтни (даврни) билиш ва ундан фойдаланишга олдиндан тайёргарлик кўриш ҳуқуқини белгилайдиган таътиллар жадвали йўқ. Эҳтимол, жадвалнинг йўқлиги зарарли оқибатларга олиб келмас, чунки иш берувчи меҳнат таътилини ходимга у истаган вақтда бериши мумкин. Шунга қарамасдан, ходим иш берувчининг ходимнинг ушбу ҳуқуқини белгилайдиган қонун нормаларига риоя қилишини, яъни бу жадвални белгиланган тартибда тасдиқлашни талаб қилишга, рад этилган тақдирда эса - тегишли органларга (масалан, ходимлар вакиллик органига) шундай таклиф билан мурожаат қилишга ҳақли.

Агар кўрсатилган нормалар бажарилмаслиги натижасида унинг ҳуқуқлари бузилса ёхуд у ёки бу зарар келтирилса, ходим бузилганҳуқуқлари тикланишини, шунингдек, бунинг натижасида унга етказилган зарарни қоплашни талаб қилишга ҳақли (212-§ га қаранг). Ҳуқуқни ҳимоя қилиш амалиётининг гувоҳлик беришича, баъзи масалаларни кўриб чиқишда, шунингдек, моддий ва маънавий зарарни қоплаш жавобгарлиги иш берувчига юкланганда корхона раҳбари ва бошқа мансабдор шахслар ҳуқуқий саводсизликнн намоён этадилар. Аммо, уларни кўриб чиқишдаги алоҳида мураккаблик юзага келган баҳсли вазиятдир, чунки ҳимояқилувчи ҳар бир идораҳам баҳсли вазиятни кўриб чиқишга ҳақли эмас. Бу нимани ифодалашини батафсилрок кўриб чиқамиз.

336-§.Меҳнат муносабатлари жараёнида ходим кўпинчаўзҳуқуқлари бузилган деб ҳисоблайди, иш берувчи эса ўзининг бу ходимга нисбатан ҳаракатларини қонуний деб ҳисоблайди, натижада баҳсли вазият юзага келади.

Дейлик, ходим ўзи билан меҳнат шартномаси, шундай келишув корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилганбўлса-да, МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-бандига кўра касаба уюшма қўмитасининг розилигисиз бекор қилинган деб таъкид-лайди (257-§ га қаранг). Ўз навбатида, иш берувчи, касаба уюшма қўмитасининг розилигини олганлигини айтиб, бунинг далили сифатида касаба қўмита йиғилишининг, унинг раиси имзолаган баённомадан кўчирмани тақдим этади.

Бу вазиятда уни кўриб чиқувчи идорақарорқабулқилиш учун касаба уюшма қўмитаси бу масалани кўриб чиққан-чиқмаганлигини ҳамда ҳақикатда у қандайқарорқабулқилганлигини аниқлаши зарур. Чунки, хеч қандай йиғилиш ўтказилмаганлиги, касаба уюшма қўмитаси раиси эса касаба уюшмаси уставини бузиб (амалиётда кўп учрайди), шундай розилик бериш тўғрисида бир ўзи қарорқабулқилганлиги эҳтимолдан ҳоли эмаски, табиийки, бу ҳолда розилик ҳеч қандай юридик кучга эга бўлмайди.

Касаба уюшма қўмитаси аъзоларини йиғиш ва улардан гувоҳлик кўрсатмалари олиш қийинми?

Бу мумкин эмас, чунки қонунқарорқабулқилишда гувоҳлик кўрсатмаларига таяниш ҳуқуқини ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимояқилувчи ҳамма идораларга эмас, фақат махсус тайин этилган меҳнат низоларини ҳал этиш органларига беради. Булар: меҳнат низолари комиссияси ва суддир (342-§ га қаранг).

Нима учун бошқа органлар гувоҳлик кўрсатмаларига таяниши мумкин эмас?

Бу қонунчиликда назарда тутилган (ЖКнинг 238 ва 240-моддалари)

меҳнатнизоларини ҳал қилишидоралари томонидан гувоҳга рад этиши, буйин товлаши ёки ёлғон кўрсатмалар берганлиги учун юкланадиган жавобгарлик билан боғлиқ. Кўрсатилган хатти-ҳаракатлар учун бундай жавобгарлик бошқаҳуқуқнимуҳофазақилишидораларига нисбатан назарда тутилмаган, шунинг учун гувоҳ уларга тўғрикўрсатмалар бермаслиги мумкин.

Англашилаяптики, ходимга нисбатан йўлқўйилганҳуқуқбузарлик низоли хусусият касб этмаса, у ходимларнинг ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимояқилишҳуқуқи берилган исталган идорага, низоли вазият бўлганида эса -фақатмеҳнат низоларини ҳал қилишкомиссиясига мурожаат қилишга ҳақли.

337-§. Ходимларнинг ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимоя килувчи ҳарбир идорага иш берувчи зиммасига ходимга етказилган моддий ва маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини юклаш ҳуқуқи берилган. Масалан, иш берувчига ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини (213-§ га қаранг) фақат суд юклаши мумкин. Унга шундай зарар етказган иш берувчидан зарарни ундириш ниятида бўлган ходим айнан шу ерга мурожаат қилиши керак.

Аммо қаерга мурожаат қилишни билиш учун, ҳуқуқни ҳимояқилувчи барча идораларнингҳуқуқий ваколатларини билиш керак-ку?

Мутлақо тўғри. Айнан шунинг учун ҳам кейинги бўлимларда уларнинг асосий ваколатлари изоҳланади. Ўз навбатида, ходим, бу бўлим мазмуни билан танишишда унда санаб ўтилган хар бир идорагақандай муайян ҳуқуқий ваколатлар берилганлигига, шунингдек, улар ходимларнинг манфаатларини кўзлайдиган қайси муддатларда ва қандай муайян қарорлар қабулқилиш ваколатлари берилганлигига эътибор қаратишлари лозим.

4.2. Ходимларнинг ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимоя қилувчи органлар

338-§. Ходимларнинг ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимоя килувчи идораларгақуйидагилар киради:

1. Меҳнаттўғрисидаги қонунҳужжатларига ва меҳнатни муҳофазақилишқоидаларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи идоралар (4.2.1.-бўлимга қаранг).
2. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи идоралар (4.2.2.- бўлимга қаранг).

4.2.1. Меҳнаттўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофазақилишқоидаларига риоя этилишини текширувчи ва назорат қилувчиидоралар

339-§. МКнинг 9-моддасига биноан,меҳнаттўғрисидаги қонунҳужжатларига ва меҳнатни муҳофазақилиш қоидаларига риоя этилишини текширувчи ва назорат қилувчи органларгақуйидагилар киради**:**

а) касаба уюшмалари (338-§ га қаранг);

б) шунга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари (ҳуқуқий инспекция, техник инспекция ва ҳ-к., 339-§ га қаранг);

в) Ўзбекистон Республикасининг барча қонунлари, шу жумладан,

Меҳнаткодекси ҳамда меҳнат ва у билан боғлиқ муносабатларни тартибга солувчи бошқақонунлар ижро этилиши устидан умумий назорат олиб борувчи прокуратура органлари (340-§ га қаранг);

г) қонунда белгиланган тартибда меҳнаттўғрисидаги қонунларга риоя этилишини текширувчи давлат хокимияти ва бошқарув органлари (341-§ га қаранг).

а) Касаба уюшмалари

340-§. Касаба уюшмаларининг ва улардаги сайлаб қўйиладиган органларнинг давлат ва хўжалик органлари, иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлариМеҳнат кодекси, Ўзбекистан Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги 1992 йил 2 июлдаги 638- XII Қонуни, уставлар, жамоа келишувлари ва шартномапари билан белгиланади (МКнинг 22-моддаси).

Изоҳлаб ўтилганидек (10-§ га қаранг), касаба уюшмалари ва улардаги сайлаб қўйиладиган органлар, одатда, меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ифодаловчи ва ҳимояқилувчи асосий орган ҳисобланади.

Аммо, агар аъзолик бадали ушлаб қолинишипи ҳисобга олмасак, ходимлар буни ҳис қилишмайди.

Атрофимиздаги хавони ҳамҳеч ким ҳис қилмайди, унинг йўқбўлиши эса бирданига сезилади. Касаба уюшмалари ҳақидаҳам шундай дейиш мумкин. Ҳатго улар ташкил этилиши фактининг ўзи ҳам муайян маънони ифодалайди, чунки қонунчилик улар билан ўзаро фаолият юритиш мақсадларида бошқа кўплаб органларга бир бутун чора-тадбирлар мажмуини юклайди. Жумладан, давлат органлари, иш берувчилар ва уларнинг бирлашмаларига улар билан ходимларнинг меҳнатга оид ҳуқуқ ва кафолатларига уёки бу даражада тааллуқли, демак меҳнат муносабатлари жараёнида юзага келадиган ҳамма асосий масалалар юзасидан қарорқабулқилишда келишиб олишни юклайди.

Ходимларга давлат органлари, иш берувчилар томонидан меҳнаттўғрисидаги у ёки бу норматив-ҳуқуқийҳужжатлар қабулқилингунига қадар касаба уюшмалари олиб борадиган ишларнинг кўлами ва мазмуни кўпинча маълум эмас. Масалан, жамоа келишуви ва шартномаларини тайёрлаш ва тузишда, шунингдек, уларнинг кўплаб бошқа масалалар кўриб чиқилишида кўрсатибўтилган органлари билан ижтимоий ҳамкор сифатида иштирок этишлари ва бошқаларни мисол келтириш мумкин.

Аммо кўплаб корхоиаларда касаба уюшмаси ташкилотлари умуман ташкил этилмаган. Ахир уларда меҳнатқонунчилигига риоя қилинишидаги муаммолар улар ташкил қилинган корхоналардагидан кўра кўпроқ-ку?

Касаба уюшмаларининг ролини баҳолаётганда фақатгина корхона даражасида ташкил қилинганларини назарда тутиш керак эмас. Уларнинг асосий хизмати сохавий ва худудийдаражадаги ишларни, жумладан, давлат хокимияти ва бошқарув органлари билан музокараларни амалга оширишдир. Табиийки, шу даражадаги музокараларнинг натижалари ва бунда ходимларнинг манфаатларини кўзлаб қабулқилинганқарорлар ҳамма корхоналарга, шу жумладан, касаба ташкилотлари ташкил этилмаган корхоналарга ҳамтатбиққилинади.

Касаба уюшмалари ва уларнинг корхоналарда сайлаб қўйиладиган органларининг ҳуқуқларигакелсак, қонунчилик, шу жумладан, Меҳнат кодекси уларнинг

ходимларнинг асосий вакиллик органи эканлигини ҳисобга олиб, уларга ходимларнинг ҳуқуқлари, кафолатлари ва бошқа манфаатларини ишончли равишда ҳимояқилишга имкон берадиган даражада ваколатлар беради.

Ва шунга қарамай, касаба уюшмаси маъмурияти ва вакиллари, айни пайтда, фақатгина ишлаб чиқариш манфаатларини кўзлаб фаолият юритади, деган таассурот уйғонади.

Бу фикрга тўлиққушилиш кўплаб соха касаба уюшмаларига нисбатан адолатсизлик бўлар эди, чунки амалиётда бунинг аксини тасдиқлайдиган ижобий мисоллар кўплаб топилади. Афсуски, улар қонун берган имкониятлардан хар доим ҳамтўлиқ равишда фойдалана олмаслигини тан олмаслик нотўғри булур эди. Фақат бунда яна объектив сабабларни далил қилиш мумкин эмас, чунки айнан биз (қонунда белгиланганидек) ўз вакилларимизни сайлашимиз, уларга зарур талабларни қўйишимиз керак. Агар уларнинг фаолияти бизни қониқтирмаса, уларни қайтадан сайлаш ва манфаатларимизни ифодалаш ва ҳимоялашга қодир шахсларни сайлаш имконияти айнан бизга берилган.

Шундай экан, меҳнат жамоасиўзига муноснб вакиллик органини ташкил этадиган корхонада ҳамўзҳуқуқ ва кафолатларпга риоя қилинади, ҳам иш берувчи томонидан улар бузилганида ёки риоя қилинмаган тақдирда улар ҳимояқилинади, деб ҳисоблаш мумкин, чунки қонунчилик ходимлар вакиллик органига бунинг учун зарур барча ҳуқуқий ваколатларни беради. Улардан тўлиқ фойдаланиш деярли барча масалаларни, ҳатто ходимларнинг корхонадан ташқаридаги бошқа органларга мурожаатисиз ҳамҳалқилинишини тўла равишда таъминлайди.

Корхона ва ташкилотларда ходимларнинг вакиллик органларига мамлакатимизда катта эътибор берилаётганлигининг далили сифатида Ўзекистон Республикаси томонидан ҲМТ нинг “Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги” 135-Конвенциясини ратификация қилинганлигида ҳам билса бўлади(ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 494-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган).

Вакиллик органларининг ваколатларинималардан иборат?

МКнинг 23-моддасига ва меҳнаттўғрисидаги бошқақонунҳужжатлари нормаларига мувофиқ ходимлар вакиллик органларига қуйидагиҳуқуқий ваколатлар берилган:

музокаралар олиб бориш, меҳнат шартномаси ва келишуви лойихасини тайёрлашда иштирок этиш, уларни тегишли меҳнат жамоаси номидан имзолаш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш;

корхонада меҳнаттўғрисидаги нормативҳужжатларни тайёрлаш бўйича иш берувчига таклифлар киритиш ҳамда агар уларга киритилган қоидалар амалдаги норматив-ҳуқуқийҳужжатларга зид бўлса ёки уларда назарда тутилган ходимларнинг ҳуқуқва кафолатларини тўлиқ равишда таъминлайолмаса, уларнинг жорийқилинишига розилик бермаслик;

меҳнат низоларини кўрувчи органлар ходимлари манфаатини ҳимояқилиш;

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

Ходимлар вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида ходимларнинг

манфаатларини ҳимоя этишга каратилган бошқа хатти-ҳаракатлар ҳам, башарти бу хатти-ҳаракатлар қонунҳужжатларига зид бўлмаса ҳамда корхонада белгиланган тартиб ва иш режимини бузмаса, қилишлари мумкин.

Бундан ташқари, ходимлар вакиллик органининг кўрсатилган ваколатларининг юридик кучи яна шу билан ортадики, қонунчилик уларни мустаҳкамлаб қўйиш билан бир вақтда иш берувчига унинг тегишли вазифаларига нисбатан қуйидагиларни юклайди: ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларигариоя қилиш, улар фаолиятига кўмаклашиш;

ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабулқилингунига қадар уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатларўтказиш, меҳнатҳақидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган холларда эса, уларнинг розилигини олиш;

ходимлар вакиллик органи вакилларини улар манфаатларини ифодалаётган ходимларнинг корхонадаги иш жойларига тўсиқсиз киритиш;

ходимлар вакиллик органига меҳнат масалалари, корхона фаолияти, бошқа ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича зарур маълумотларни бепул тақдим этиш;

ходимлар вакиллик органининг ўз вазифаларини бажариши учун зарур шароитларни таъминлаш;

меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда ходимлар вакиллик органларига нисбатан назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

Ходимлар вакиллик органларининг қонуний фаолиятига ҳар қандай тарзда тўсқинлик қилиш тақиқланади. Иш берувчи, шунингдек, ходимлар вакиллик органининг фаолиятини ўз ташаббуси билан тугатишга ҳақли эмас.

Ходимлар вакиллик органига нисбатан тўсқинлик қилишда ва бошқа ноқонуний хатти-ҳаракатларда айбдор иш берувчи ва у вакил қилган шахслар қонунҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.

Шу тариқа, хулоса қилишқийин эмаски, қонун ходимлар вакиллик органига берган ҳамма имкониятлардан тўлиқ фойдаланилганда, иш берувчи меҳнат жараёнида ходимларнинг меҳнатга оид ҳуқуқ ва кафолатларига ва бошқа манфаатларига у ёки бу даражадатааллуқлиҳеч бир масалани амалда бир ўзи ҳал қила олмайди.

б) Давлат меҳнатҳуқуқи инспекцияси

341-§.Меҳнаттўғрисидаги қонунҳужжатларига риоя қилинишини назорат қилишда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги таркибий бўлинмаси ҳисобланган Давлат меҳнатҳуқуқи инспекцияларига алоҳидаўрин берилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли Қарорига асосан Меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат шароитлари экспертизаси бошқармаси ва Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясиларинг низомлари тасдиқланган.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси:

ташкилотлар томонидан меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиниши юзасидан давлат назоратини амалга оширади;

меҳнат тўғрисидаги келишувлар ва локал ҳужжатларнинг, иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатлар масалалари бўйича буйруқларининг меҳнатга доир қонун ҳужжатларига мувофиқлигини таҳлил қилади;

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиниши юзасидан мониторингни амалга оширади.

Ўз меҳнат ҳуқуқларини бузилган деб ҳисоблаган шахслар мазкур Инспекцияга мурожаат қилишлари мумкин.

в) Прокуратура органлари

342-§.Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 29 августдаги «Прокуратура тўғрисида»ги Қонунининг 22-моддасига биноан, прокурор қонунлар ижросини назорат қилишда қуйидагиларга ҳақли: корхоналар худудига монеликсиз кириш, ҳужжатлар ва материаллардан фойдаланиш, текширув ўтказиш, текшириш учун қарорлар, буйруқлар, фармойишлар ва бошқаҳужжатҳарнинг қонунийлик ҳолати ва уларни таъминлаш бўйича чора-тадбир туррисидаги маълумотларни талаб қилиш;

давлат органлари, давлат қўмиталари ва идоралари раҳбарлари ва мансабдор шахсларидан идорага бўйсунувчи корхоналар фаолиятини текшириш, ревизия қилишни, идора ва идорага бўйсунувчи корхоналар текшируви ўтказиш учун мутахассислар ажратишни талаб қилиш;

мансабдор шахслар ва фуқаролардан қонунбузилиши юзасидан оғзаки ёки ёзма тушунтиришларни талаб қилиш.

Фуқароларнинг ҳуқуқва эркинликларига риоя қилинишини назорат қилишда прокурор:

фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари бузилиши тўғрисидаги ариза, шикоят ва бошқа хабарномаларни кўриб чиқади ва текширади;

аризачиларга уларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимояқилиш тартибини тушунтиради;

фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари бузилишини тўхтатиш ва огоҳлантириш, қонунни бузган шахсларни жавобгарликка тортиш ва етказилган зарарни қоплашбўйича чора-тадбирлар қабулқилади.

Фуқаронинг ҳуқуқ ва эркинликлари жиноий ёки маъмурий ҳуқуқбузарликхусусиятигаэга деб ҳисоблашга асослар бўлганида, прокурор тегишли равишда ё жиноий иш ёхуд маъмурий ҳуқуқбузарликтўғрисида иш қўзгайди ёкимаъмурий ҳуқуқбузарлик тўғрисидаги ишларни кўрибчиқиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсга зудлик билан хабарберади («Прокуратура тўғрисида»ги Қонуннинг 25-моддаси).

Фуқаронинг ҳуқуқ, ва эркинликлари бузилиши суд тартибида ҳимояқилинаётганда, фуқаро соғлиғи ҳолати, ёши ва бошқа сабабларга кўра судда ўзҳуқуқва эркинликларпни шахсан ифодалай олмаганда, прокурор судга даъво тақдим этади ва қўллаб-қувватлайди («Прокуратура тўғрисида»ги Қонуннинг 26-моддаси).

Қонунларнинг аниқ ижро этилишини назорат қилиш давомида ёхуд фуқароларнинг аризаларини кўриб чиқиш жараёнида аниқланган қонунбузилишларини бартараф этиш мақсадида, Ўзбскистон Республикаси «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуннинг 37-моддасида прокурор муносабатининг бир

нечта шакли назарда тутилган: протест, қарор, тақдимнома ва огоҳлантириш.

Қонунга зид ҳужжатга прокурор протестипрокурор томонидан уни қабулқилган органга ёхуд юқори органга келтирилади. Қонун талабларига зид норматив ҳужжат чиқарган (ёхуд қабулқилган) мансабдор шахснинг ғайриқонунийқарорига протест ҳам худди шу тартибда келтирилади.

Протест у келиб тушган пайтдан бошлаб 10 кун муддатдан кечиктирмай мажбурий кўриб чиқилиши керак. Протестни кўриб чиқиш натижалари тўғрисида 3 кун муддатда прокурорга ёзма равишда хабар берилади.

Протест коллегиал орган томонидан кўриб чиқиладиган ҳолатда, прокурорга у иштирок этишга ҳақлибўлган йиғилиш ўтказиладиган кун тўғрисида хабар берилади.

Протест ҳужжатни қабулқилган орган (мансабдор шахс) томонидан ёки юқори орган томонидан рад этилган тақдирда, шуиингдек, протест қонунда белгиланган муддатда кўриб чиқилмаган тақдирда, прокурор бу ҳужжатни ғайриқонуний деб эътироф этиш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилишга ҳақли. Бу ҳолда протест берилган ҳужжатнинг амал қилиши суднинг якуний қарори қабулқилингунига қадар тўхтатилади.

Меҳнат муносабатларига мувофиқ равишда бундай протестни прокурор меҳнатқонунчилиги талабларига зид қоидаларни ўз ичига олган, ходимларнинг у ёки бу ҳуқуқ ва кафолатларини чеклайдиган жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ёки бошқа локал ҳужжатга нисбатан йўллаши мумкин.

Прокурор қарори мансабдор шахс томонидан қонунбузилиши хусусиятидан келиб чиқиб, прокурор томонидан жиноят иши, маъмурий ёки интизомий жавобгарлик иши кўзғаш тўғрисида чиқарилади.

Ушбу қарор у киритилган кундан бошлаб 15 кунлик муддат ичида орган ёки мансабдор шахс томонидан кўриб чиқилиши керак. Уни кўриб чиқиш натижалари 3 кун муддат ичида прокурорга ёзма равишда хабар қилинади.

Прокурорнинг меҳнат муносабатларига мувофиқ жиноят иши қўзғаш тўғрисидаги қарори, масалан, аёлларни ҳомиладорлиги ёки бола парваришлаётганлиги сабабли ишга қабулқилиш олдиндан ғайриқонуний равишда рад қилинганда ёки худди шу сабабларга кўра у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда, корхона раҳбарига нисбатан чиқарилиши мумкин (ЖКнинг 148-моддаси).

Жиноят иши кўзгаш тўғрисидаги прокурор қарори корхонанинг, масалан, қуйидагиларда айбдор бошқа мансабдор шахсларига нисбатан ҳам чиқарилиши мумкин:

хавфсизлик техникаси, саноат санитарияси қоидалари ёки меҳнатни муҳофазақилишнинг бошқақоидалари бузилганда (ЖКнинг 257-моддаси);

фуқароларнинг мурожаатларини кўриб чиқиш ғайриқонуний равишда рад этилганда, уларни кўриб чиқиш муддатлари узрли сабабларсиз бузилганда ёхуд ушбу мурожаат бўйича асосланмаган, қонунга зид қарорқабулқилинганда (ЖКнинг 144-моддаси);

Жиноят кодексида назарда тутилганбошқаҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракатлар содир этилганда (у ёки бу зарарли оқибатларга олиб келадиган, ўз касбий вазифаларини тегишлича бажармаслик, ЖКнинг 116-моддаси, фуқароларнинг тенг ҳуқуқлилигинибузиш (камситиш), ЖКнинг 141-моддаси ва ҳ.-к).

Маъмурий ҳуқуқбузарлик юзасидан иш кўзғаш тўғрисидаги прокурор қарори корхонанинг, масалан, меҳнат ва меҳнатни муҳофазақилиштўғрисидаги

қонунҳужжатлари бузилишида, маҳаллий меҳнат органи томонидан юборилган фуқароларни ишга қабулқилишни рад этишда, бўш иш ўринларини яширишда ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексида назарда тутилганбошқаҳолатларда айбдор мансабдор шахсларига нисбатан чиқарилиши мумкин.

Қонунбузилишларини, уларнинг сабабларини бартараф этиш ва бунга ёрдам берувчи шартлар тўғрисидаги тақдимнома прокурор томонидан уларни бартараф этиш ваколати берилган орган ёки мансабдор шахсга киритилади.

Тақдимнома зудлик билан кўриб чиқилиши ва қабулқилинган чора-тадбирлар ҳақида бир ой муддат давомида прокурорга ёзма равишда хабар қилиниши керак. Тақдимнома коллегиал орган томонидан кўриб чиқиладиган бўлса, прокурор иштирок этишга ҳақлибўлган унинг йиғилиши куни ҳақида прокурорга хабар қилинади.

Прокурорфуқароларнинг, юридик шахслар ва давлатнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимояқилиш учун судга арлза билан мурожаат қилишҳуқуқига эга.

Прокурор аризасидан давлат божи ундирилмайди.

Қонунбузилишига йўлқўйилмаслиги тўғрисидаги прокуророгоҳлантириши прокурор томонидан мансабдор шахсларга қонун томонидан муҳофазақилинадиган фуқароларнинг манфаатлари, ҳуқуқ ва эркинликларига, давлат ва жамият манфаатларига зиён етказиши мумкин бўлган реал тайёрланаётган ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракатлар тўғрисида ишончли маълумотлар бўлганида ёзма равишда эълон қилинадиҳамда ҳуқуқбузарлик содир этганлиги учун жавобгарлик тушунтирилади.

Огоҳлантириш тўғрисида прокурор юқори органга (мансабдор шахсга), шунингдек, иш жойи бўйича иш берувчига (маъмуриятга), огоҳлантириш эълон қилинганшахснинг яшаш жойи бўйичафуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органига ёки ўқиш жойига хабар қилишга ҳақли.

Меҳнатқонунчилигига мувофиқ бундай огоҳлантириш, масалан, ҳомиладор аёлни у билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган у ёки бу асосга кўра, яъни ўз ташаббуси билан бекор қилиш нияти ҳақ,ида ёзма равишда огоҳлантирган корхона раҳбарига юборилиши мумкин. Худди шу билан прокурор бу раҳбарни у билан меҳнат шартномасини МКнинг 237-моддаси талабларини бўзиб, бекор қилса юз берадиган ҳуқуқбузарликка йўлқўйилмаслиги тўғрисида огоҳлантиради (263-§ га қаранг).

г) Давлат хокимияти ва бошқарув органлари

343-§. Давлат хокимияти ва бошқарув органлари меҳнаттўғрисидаги қонунҳужжатларига қонунда белгиланган тартибда риоя қилинишини текширишни амалга оширади. Жумладан, бундай текширув фуқароларнинг ариза, таклиф ва шикоятлари бўйичаЎзбекистон Республикасининг 2014 йил 3 декабрдаги № ЎРҚ-378-сонли «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги Қонунида белгиланган тартибда амалга оширилиши мумкин (фуқароларнинг мурожаатлари ҳақида батафсилроқ 362, 363-§ ларга қаранг).

4.2.2. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар

344-§. Якка меҳнат низолари - бу иш берувчи ва ходим ўртасида

меҳнаттўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномасида назарда тутилганмеҳнат шартларининг қўлланиши юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир (МКнинг 259-моддаси).

МКнинг 260-моддасида кўрсатилганидек,қуйидагилар якка меҳнат низоларини кўриб чиқишга ҳақли органларга:

а) меҳнат низолари комиссиялари (345-350-§ ларга қаранг);

б) туман (шаҳар) судлари киради (351-356-§ ларга қаранг).

Фақатқуйидагимеҳнат низолари бундан мустасно:

ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки амалдаги меҳнат шартларини ўзгартириш юзасидан, МК 280-моддасининг биринчи қисмига биноан, бу иш берувчи ва тегишли вакиллик органи томонидан ҳал қилинадиган низолар;

меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, ғайриқонуний равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш билан боғлиқ зарарни қоплаш, шунингдек, МКнинг 276-моддасига биноан қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқиладиган интизомий жазо тайинлаш масалалари бўйича давлат хизматчиларининг алоҳидатоифаси.

345-§. Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўзхоҳишигакўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита фуқаролик ишлари бўйича туманлараро (шаҳар) судига мурожаат этишга ҳақлидир. Айрим масалалар бўйича (352-§ га қаранг) низоларни ҳал этиш учун ходим бевосита судга мурожаат қилиши зарур, чунки меҳнат низолари комиссияси бу масалаларни кўриб чиқишга ҳақли эмас.

Қонунчилик ходим меҳнат низоларини кўриб чиқиш органларига мурожаат қилишгаҳақли бўлганқандайдир муддатларни назарда тутадими?

Бу саволга жавоб алоҳида эътибор талаб қилади, чунки судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилиш учун қонун муайян қатъий муддатларни белгилайди. Бунда шуни билиш керакки, агар улар бу муддатлар тугагандан кейин мурожаат қилинса, суд ва меҳнат низолари комиссияси ходимга ёки унинг манфаатларини ифодаловчи ходимлар вакиллик органига, шунингдек, иш берувчига меҳнат низосини кўриб чиқишни рад этиши мумкин.

Бу ҳолдаҳатто аризани қабулқилишҳам рад этилиши мумкинми?

Йўқ, аризани қабулқилиши эмас, уни кўриб чиқиш рад этилиши мумкин. Шунда ҳам рад этиш фақат ёзма равишда ва фақат, агар суд ёки меҳнат низолари комиссияси аризасини қабулқилар экан уларга мурожаат қилиш муддати узрли сабабларсиз ўтказиб юборилганлигини анқланган ҳоллардагина бўлиши мумкин. Агар мурожаат қилиш муддати узрли сабабларга кўраўтказиб юборилган бўлса, у мазкур орган қарори билан тикланади, ариза эса мазмунига кўра кўриб чиқилади.

346-§. МКнинг 270-моддаси меҳнат низоларини кўриб чиқиш органларига мурожаат этишнинг қуйидаги муддатларини белгилайди: ишга тиклаш низолари бўйича- ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб **бир ой** (иш берувчилар, айникса, ходимларга бундай буйруқ, нусхасини бериш кечиктирилиши ёки берилмаслиги амалиётига диққат қаратишлари лозим);

ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлашҳақидаги низолар бўйича- зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб

бир йил давомида;

ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддати **чекланмаган;**

бошқа барча меҳнат низоларини хал қилишбўйича- ходим ўзҳуқуқибузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб **уч ой давомида.**

Агар ходим ўзҳуқуқлари бузилганлиги ҳақида, масалан, бир йилдан сўнг билсачи?

Бунинг аҳамияти йўқ. Амалиётда ходим ўзҳуқуқибузилганлигини бундан кўпроқвақтўтгандан сўнг билган ҳолатларҳам учрайди. Масалан, иккинчи гуруҳ ногирони газетадаги маслахатларни ўқир экан, тасодифан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-бандига биноан, соғлиғи ҳолатигакўра эгаллаб турган лавозимига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганида, ходимларга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда ишдан бўшатишнафақаси тўланиши кераклигини билиб қолган (324-§ га қаранг). Икки йил олдин меҳнат шартномаси худди шу асосга кўра бекор қилинганида унга шундай нафақатўлашмаганлигини ҳисобга олиб, у аввалги иш жойи маъмуриятига, рад этилгандан кейин эса ҳуқуқиймеҳнат инспекциясига тегишли илтимос билан мурожаат қилган**.** Бу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилган маъмурият ушбу масала бўйича мурожаат қилиш муддати тугаганлигини далил қилиб, ҳуқуқ инспекторининг фармойишини бажаришни рад этган. Меҳнатҳуқуқи инспектори бу ходимнинг манфаатларини ҳимояқилиш учун судга мурожаат қилган. Суд ходим илгари (газетада ўқилгунига қадар) ўзининг ҳуқуқибузилганлиги ҳақида билмаганлигини ҳисобга олиб, даъво бериш муддатини тиклаган ва низони мазмуни бўйича кўриб чиқган. Муҳокама давомида бу қоидабузарликдан ташқари, маъмурият ушбу ходим билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилганлиги аниқландики, аввал изоҳланганидек (358-§ га қаранг), бу яққол қонунбузилишидир, шундай экан, уни ишга тиклашга асос ҳисобланади. Меҳнат муносабатларини яна тиклашни истамаган ходимнинг илтимосига кўра, суд уни ишга тиклашнинг ўрнига МКнинг 112-моддасига асосан, унинг фойдасига уч ойлик ўртача иш ҳақи миқдорида зарарни (357-§ га қаранг) ва ўртачаойлик иш ҳақимиқдорида маънавий зарарни, шунингдек, у олиш учун мурожаат қилган ўртача ойлик иш ҳақимиқдоридаги ишдан бўшатишнафақасини ундириб берган.

Ходим бу ҳолатда мажбурий прогул учун тўлов талаб қилишгаҳақлими?

Йўқ, чунки бу ҳолатда мажбурий прогул бўлмаган. Мазкур вазиятдаги ҳолат ходимни ишлаш ҳуқуқиданумуман маҳрумқилмаган (214-§ га қаранг).

а) Меҳнат низолари комиссияси

347-§. Меҳнат низолари комиссияси (кейинги ўринларда - МНК) томонидан якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби Меҳнат кодекси билан тартибга солинган (МКнинг XV бобига қаранг). Афсуски, бу мавзуга доир айрим масалалар унда тартибга солинмаган (масалан, комиссиянинг техник таъминоти ва баъзи бошқа масалалар). Бу мавзуни тартибга солиш масалаларига (ва яна бошқа кўплаб, илгари изоҳланганлари каби, «Ўриндошлик асосидаги иш тўғрисида», 72-§ га қаранг, «Меҳнат шартномасини бекор қилишга маҳаллий меҳнат органининг розилигини

олиш тартиби тўғрисида», 261-§ га қаранг) Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан етарлича эътибор ажратилмаган. Жумладан, хозирги кунга қадар улар томонидан бу комиссия тўғрисидаги тегишли Низом ишлаб чиқилмаган ва тасдиқланмаган.

348-§. Ҳар бир корхонада МНК ташкил қилиш жамоа шартномасида назарда тутилиши мақсадга мувофиқдир.Агар у тузилмаган бўлса,иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўртасидаги келишувга кўра МНКни тузиш масаласи ҳал қилиниши мумкин.Унинг сон таркиби ва ваколатлари муддати ҳам уша ерда белгиланади.

МНКнинг сон таркиби тенглик асосида тузилиши керак, яъни иш берувчининг вакилларининг сон таркиби (унинг буйруги билан тасдиқланадиган аъзолар) ходимлар вакиллик органининг унинг тегишли қарори билан тасдиқланадиган сон таркибига мос бўлиши керак (МКнинг 262-моддаси).

Ҳар икки томон вакиллари тенг бўлишитўғрисидаги талабларга меҳнат низолари комиссияси низоларни кўриб чиқишида ҳам риоя қилиниши керак. Бу шуни англатадики, йиғилишда вакиллардан бири иштирок эта олмаган тақдирда, иккинчи томоннинг сон таркиби шунга мувофиқ камайтирилиши керак. Масалан, иш берувчининг учта вакилидан бир МНК аъзоси касаллиги туфайли келмаган. Бу ҳолда касаба уюшма қўмитаси томонидан тасдиқланган уч нафар МНК аъзосидан, уларнинг учаласи ҳам йиғилишда иштирок этиш имконига эгалигига қарамасдан, фақат икки нафари йиғилишда иштирок этиши мумкин.

349-§. МНКнинг ташкилий-техник таъминоти иш берувчига юкланади.

Бу таъминот нималардан иборат?

Жамоа шартномасида ёки иш берувчи ва ходимларнинг вакиллик органлари билан келишилган ҳолларда МНК Низомида қуйидагилар акс эттирилиши мумкин:

Иш берувчи:

МНКга жиҳозланган хона, компьютер техникаси, иш юритиш, ходимларнинг аризаларини, баённомалар ва бошқаҳужжатларни ҳисобга олиш ва сақлааш учун зарур бўлган барча маълумот ва бошқа юридик адабиётларни тақдим этиши;

МНКнинг қабул қилган қарорлари нусхасини тайёрлаш ва беришга, шунингдек, ўз муҳрини тайёрлашга ёрдам бериши шарт.

Бундан ташқари, томонлар бошқақўшимча чора-тадбирларни, масалан, комиссия аъзоларини ўқитиш, уларга меҳнат жамоаси манфаатларини кўзлаб бажарилган иш учун иш берувчи томонидан мукофот берилиши ва ҳ- к. лар тўғрисида келишишлари ва буни жамоа шартномасига киритишлари мумкин.

350-§. Кўрсатилган тартибда тузилган МНКга қонунҳужжатларига мувофиқ муайян ваколатлар берилади, уларга биноан МНК қуйидагиларга ҳақли:

ходимларнинг аризасига кўрамеҳнат муносабатларида юзага келадиган барча якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш, уларни кўриб чиқишнинг ўзгача тартиби белгиланганлари бундан мустасно (352-§ га қаранг);

агар ариза берган ходим комиссия йиғилишига узрли сабабларсиз келмаса, бу аризани кўриб чиқмаслик тўғрисидақарорқабулқилиш;

ўз йиғилишига гувоҳларни (шу жумладан, корхона раҳбарини ва бошқа

мансабдор шахсларни) чақириш, мутахассисларни таклиф қилиш;

иш берувчидан зарур ҳисоб-китоб ва ҳужжатларни тақдим этишни талаб қилиш;

агар иш берувчи комиссия қабулқилган қарорни бажармаса, унга суд ижро варақаси кучига эга гувоҳнома бериш.

Бундан ташқари, қонунчилик МНК меҳнат низоларини кўриб чиқишда риоя қилиши керак бўлган (МКнинг 264-моддаси) муайян тартибни белгилайди ҳамда шунга мувофиқ унга муайян вазифаларни юклайди.

Жумладан, МНК меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ун кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида, унинг талаби ёки ходимлар вакиллик органининг талаби бўйича эса, унинг адвокати иштирокида кўриб чиқилиши керак. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлгантақдирдагина йўлқўйилади. Ходим узрли сабабларга кўра иштирок эта олмайдиган бўлса, йиғилиш бошқа муддатга кўчирилиши шарт.

МНКни аниқ ким бошқаради ?

Бу комиссиянинг доимий раиси назарда тутилмайди. Хар бир йиғилишда унинг вазифаларини хар икки томондан комиссия аъзолари навбатма-навбат бажаришади. Дейлик, ушбу йиғилишда раислик вазифалари иш берувчининг вакилига юкланган бўлса, комиссия котиби вазифаларини бу йиғилишда касаба уюшма қўмитасидан бўлган МНК аъзоси бажаради ва аксинча. Бир йиғилишнинг ўзида раис ва котиб вазифаларини бир томоннинг вакиллари бажариши мумкин эмас. Шунинг учун хар бир комиссия йиғилишида томонлар МНКнинг кейинги йиғилишини тайёрлаш ва ўтказиш учун раис ва котибни тайинлайдилар.

351-§. МНК қарори иш берувчининг ва ходимлар вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабулқилинади ва унда қуйидагилар кўрсатилади: корхона номи; МНКга мурожаат қилган ходимнинг Ф.И.Ш.; мурожаат қилинган сана ва низо кўриб чиқилган сана; низо мохияти; йиғилишда иштирок этган барча МНК аъзоларининг Ф.И.Ш.; овоз бериш натижалари ва комиссия қабулқилган қарорнинг мазмуни. Шу билан бирга, қарор мазмуни ушбу ходимбилан тузилганмеҳнат шартномаси шартларини ҳисобга олган ҳолда, меҳнатҳақидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан асосланган ва далилланган бўлиши шарт. МНКнинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга берилиши керак бўлган сумма аниққўрсатилиши лозим.

Комиссия раиси ва котиби томонидан имзоланган қарор ххр икки томон шундай келишувга эришганини англатади, шундан сўнг у ижро этиш учун мажбурий юридик кучга эга бўлиб, қандайдирбошқа органлар (мансабдор шахслар) тасдиқлашига эхтиёж шарт эмас.

МНК мухри билан тасдиқланган бу қарорнинг нусхаси қарорқабулқилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва ходимлар вакиллик органига топширилади.

352-§. МНК қарори у топширилган кундан эътиборан уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак. Бу муддат шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтганидан кейин ҳисоблай бошланади (МК 267-моддасининг иккинчи қисми).

Иш берувчи кўрсатилган муддатлар ичида (яъни у топширилган кундан бошлаб 13 календарь кун давомида) бу қарорни бажармаса, МНК ходимга (эътибор беринг)

суд ижро варақаси кучи га эга бўлган гувоҳнома бериши шарт.

Бу нимани англатади?

Бу шуни англатадики, суд ижрочиси бу гувоҳномага асосан МНК қарорини мажбурий тартибда ижро эттириши шарт, башарти агар ходим уни туман (шаҳар) судига уни олган кундан бошлаб уч ой муддатдан кечиктирмай берган тақдирда.

Агар ходим ёки иш берувчи юқорида кўрсатилган муддат ичида туман (шаҳар) судига ушбу низони хал этиш учун мурожаат қилса, гувоҳнома берилмайди.

Гувоҳномада нималар кўрсатилиши керак?

Гувоҳномада қуйидагилар кўрсатилади: ушбу қарорни чиқарган органнинг номи, бу қарорқабулқилинган сана ва ходимга гувоҳнома берилган сана, унинг фамилияси, исми, отасининг исми, шунингдек, қабулқилинганқарорнинг мохияти бўйича мазмуни (юқорида эслатилган қонуннинг 19-банди). Гувоҳнома комиссия раиси ва котиби томонидан имзоланиши ва МНК муҳри билан тасдиқланиши лозим.

Бундан ташқари, гувоҳномада комиссиянинг ходимга МНК қарори бажарилмаганлиги сабабли (масалан, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисида) рўй берган бутун мажбурий прогул даври учун ҳақтўлаштўғрисидаги қўшимчақарори кўрсатилиши мумкин. Бу ҳолда суд ушбу гувоҳномага асосан МНК қарорининг мажбурий бажарилигини таъминлаб, бир вақтнинг ўзида ходимга МНК қарори ижро этилмаганлиги сабабли рўй берган мажбурий прогул даври учуниш ҳақитўлаштўғрисидақарор чиқаради (МКнинг 273-моддаси).

б) Туманлараро, туман (шаҳар) судлари

353-§. Якка меҳнат низоларини фуқаролик ишлари бўйича туманлараро, туман (шаҳар) судларида (кейинги ўринларда қисқача -суддеб юритилади)кўриб чиқиш тартибиМК билан ва бундан ташқари, ЎзбекистонРеспубликасинингФуқаролик процессуал кодекси (кейинги ўринларда -ЎзбекистонРеспубликаси ФПК) билан тартибга солинади.

МК 268-моддасига мувофиқ, қуйидагилар меҳнат низосини куриш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилишҳуқуқдга эгадирлар:ходим, унинг меҳнатга оид ҳуқуқ, ва кафолатларига нисбатан қонун бузилишига йўлқўйилганда;

ходимларнинг меҳнатга оид ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимояқилиш учун ходимлар вакиллик органи;

меҳнатнинг ҳуқуқбўйича инспектори ходимларнинг меҳнатга оид ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимоя қилиш учун;

иш берувчи, у МНК қарорига рози бўлмагантақдирда, шунингдек, унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплашҳақидаги низолар бўйича;

прокурор.

Бунда ходим меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганида, суд харажатларини тўлашдан озод этилади (МКнинг 277-моддаси). Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 127-моддасига биноан, суд харажатлари турларига ишни кўриб чиқиш билан боғлиқ давлат божи киради.

354-§. Меҳнат низолари қуйидаги холларда бевосита судларда кўриб чиқилади (МК 269-моддасининг биринчи қисми):

меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида;

меҳнат шартномасини бекор қилишвақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида;

мажбурий прогул ёки кам ҳақтўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақтўлашга доир бўлса;

ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғигашикаст етказилгани оқибатидаги зарар (шу жумладан, маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарнинг иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

41-47-§ ларда изоҳланган ҳолларда ишга қабулқилиш рад этилганлиги ҳақидабўлса;

иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Демак, қолган масалалар бўйича ходим аввалига МНКга мурожаат этиши зарур экан-да?

Йўқ, қонунчилик ходимга қолган барча масалалар бўйича, шу жумладан, ўзининг бошқа ишга ўтказилганлигидан норозилиги юзасидан ўзхоҳишигакўра МНКга ёки бевосита судга мурожаат қилишдан бирини танлаш ҳуқуқини беради. Шу билан бирга, суд бу низо МНКда кўриб чиқилмаганлигини асос қилиб, ишни кўриб чиқишни рад этишга ҳақли эмас (МК 269- моддасининг учинчи қисми).

355-§. Даъвогар ва жавобгар фуқаролик процессида (судда) томонлар ҳисобланади (ФПКнинг 43-моддаси).

Меҳнат низоларини кўриб чиқишда ўзининг бузилганҳуқуқларини ҳимояқилишмақсадида судга мурожаат қилган ёки унинг манфаатларини кўзлаб иш қўзғатилган ходим даъвогарҳисобланади, жавобгар эса - ходимнинг (даъвогарнинг) ҳуқуқларини бузган иш берувчидир.

Иш берувчига ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш юзасидан меҳнат низосини кўришда иш берувчи даъвогарҳисобланади, жавобгар эса - унга зарар етказган ходим.

Ходим (ҳам даъвогар, ҳам жавобгар номидан) судда ўз ишини шахсан ёки вакиллари (адвокат ёки унинг ўзи танлаган ёхуд учинчи шахс, масалан, касаба уюшмаси қўмитаси томонидан тайинланган бошқа шахслар) орқали юритиши мумкин. Шу билан бирга, ишни вакиллар юритиши ходимни судда бевосита иштирок этиши ҳуқуқидан маҳрумқилмайди.

Ходим вакилларининг ваколатлари қандай расмийлаштирилади?

Ходимнинг (ишонч билдирувчи) ўзи томонидан берилган, одатда, нотариал тартибда тасдиқланган ишончнома билан расмийлаштирилади. Бундан ташқари, вакилнинг ваколатларини ходим оғзаки баён билан тасдиқлаши мумкин. Бу ҳолда унинг баёни суд йиғилиши баённомасига киритилади.

Ташкилот номидан ишончнома (масалан, ходимнинг манфаатларини касаба уюшмаси вакили ёки давлат меҳнатҳуқуқиинспектори ҳимояқилганда) ушбу ташкилот раҳбарининг имзоси ва муҳри билан берилади (ФПКнинг 68-моддаси).

356-§. Даъвогардаъвопредметини ўзгартиришга, даъво талаблари миқдорини

кўпайтириш ёки камангиришга, шунингдек, уларни тўлиқ ёки қисман рад этишга ҳақли.

Ўз навбатида, жавобгар даъвогарнинг талабларини тўлиқ, ёки қисман тан олишгаҳақли. Бунда томонлар суд жараёнининг барчабосқичларидакелишув битимини тузишга ҳақлидирлар.

Суд жараёнида ишда ишда иштирок этувчи шахслар ФПКнинг 40-моддасига асосан:

ишда иштирок этувчи шахслар иш материаллари билан танишиш, улардан кўчирмалар олиш, нусхалар кўчириш, рад этиш тўғрисида арз қилиш, далиллар тақдим этиш, далилларни текширишда иштирок этиш, ишда иштирок этувчи бошқа шахсларга ва одил судловни амалга оширишга кўмаклашаётган шахсларга саволлар бериш, арз қилиш, илтимосномалар тақдим этиш, судга оғзаки ва ёзма тушунтиришлар бериш, суд муҳокамаси давомида юзага келадиган барча масалалар бўйича ўзларининг важларини баён қилиш, бошқа шахсларнинг арзлари, илтимосномалари, важларига қарши эътирозлар билдириш, суд ҳужжатлари устидан шикоят қилиш, суд ҳужжатларининг мажбурий ижросини талаб қилиш, давлат ижрочиси томонидан ҳаракатлар содир этилишида ҳозир бўлиш ва ўз ҳуқуқларини амалга ошириш ҳуқуқига эгадир.

357-§. Баённома суд мажлиси котиби томонидан суд мажлисининг ўзида ёки суд мажлиси залидан ташқарида алоҳида процессуал ҳаракат бажарилганида юритилади.

Ишда иштирок этувчи шахслар ўзлари иш учун аҳамиятга эга деб ҳисобланган ҳолатларни баённомага киритиш тўғрисида илтимосномалар беришга ҳақли.

Тарафларнинг, учинчи шахсларнинг ўзлари қўйган талаблардан бутунлай ёки қисман воз кечганлиги ҳақидаги, қўйилган талабларни тан олиши, ишни келишув битими билан тамомлаш тўғрисидаги аризалари баённомага киритилади. Баённома суд мажлиси тамом бўлганидан ёки алоҳида процессуал ҳаракат амалга оширилганидан кейин кечи билан уч кунда раислик қилувчи ва суд мажлисининг котиби томонидан имзоланиши керак. Киритилган барча ўзгаришлар, тузатишлар, қўшимчалар баённомада изоҳланиши керак.

Ишда иштирок этувчи шахслар суд мажлисининг баённомаси билан танишиб чиқишга ва унда йўл қўйилган хатоликларни ёки унинг тўлиқ эмаслигини у имзоланган кундан эътиборан беш кун ичида кўрсатиб, баённома юзасидан ёзма равишда фикр-мулоҳазалар билдиришга ҳақли.

Баённомага доир берилган фикр-мулоҳазаларни раислик қилувчи кўриб чиқади ва у ушбу фикрларга қўшилган тақдирда, бу фикр-мулоҳазаларнинг тўғрилигини тасдиқлайди ҳамда уларни суд мажлисининг баённомасига қўшиб қўяди.

Раислик қилувчи берилган фикр-мулоҳазаларга қўшилмаса, улар суд мажлисида кўриб чиқилади. Берилган фикр-мулоҳазалар барча ҳолларда ҳам ишга қўшиб қўйилиши керак.

Баённомага доир фикр-мулоҳазалар улар топширилган кундан эътиборан етти кун ичида ишда иштирок этувчи шахсларни хабардор қилган ҳолда кўриб чиқилиши керак. Бироқ, ишда иштирок этувчи шахсларнинг келмаганлиги баённома юзасидан билдирилган фикр-мулоҳазалар тўғрисидаги аризани кўриб чиқишга тўсқинлик қилмайди.

Суд процесси иштирокчилари суд мажлисининг аудио- ёки видеоёзуви билан танишиш ҳуқуқига эга.

Суд мажлисининг аудио ёки видеоёзувлари кўчирма нусхаси суд процесси иштирокчиларига ишни кўрган суднинг рухсати билан берилади.

358-§. Меҳнатга доир ишлар бўйича суд қарори ишнинг ҳамма материалларини, ишда катнашаётган шахсларнинг кўрсатмаларини ҳар томонлама текширишга асосан чиқарилади. Судда кўриб чиқиладиган масалага боғлиқ, ҳолда у қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга, жумладан, шартнома хусусиятига эга ҳужжатлар: жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, корхонанинг бошқа барча локал ҳужжатларига, шунингдек, ходим билан тузилган индивидуал шартномаларга (меҳнат шартномаси, тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ва ҳ.к.) асосланиши керак.

Меҳнат муносабатларини бекор қилиш билан боғлиқ, меҳнат низолари бўйичақарорқабулқилишда, суд, бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг кейинги ўзгартиш ва қўшимчалари билан умумлаштирилтан суд амалиётига таянади.

Масалан, агар мухокама жараёнида ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки уни бошқа ишга ўтказишқонуний асосларсиз (236-§ га қаранг) ёки белгиланган тартибни бузганҳолда амалга оширилганлиги аниқланса, меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган ушбу ходимни аввалги ишига (лавозимига) тиклаш ҳамда бунинг натижасида унга етказилган зарарни тўлаш (214-§ га қаранг) тўғрисидақарор чиқариши мумкин.

Агар у вақтда аввалги иш сақланмаган, дейлик, лавозим қисқартирилган ёки унга бошқа ходим қабулқилинган ваҳ.к. бўлса-чи?

Қабулқилинганқарорни бажариш мақсадида бу эътиборга олинмайди. Лавозим қисқарган тақдирда, у штатлар жадвалида тикланиши керак, бу ишга қабулқилинганбошқа ходим билан эса меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 2-бандига биноан бекор қилиниши лозим (290-§ га қаранг).

Қонунчилик бу қоидадан истиснога (МК 271-моддасининг учинчи қисми) фақатмеҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилиши муносабати билан бекор қилинган (ишдан четлаштирилган) ходим ишга тикланганида йўлқўяди. Аввалги ишга тиклаш имконияти бўлмагантақдирда (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги), иш берувчи ходимга аввалги ишига тенгбошқа иш бериши шарт.

Бундан ташқари, Олий Суд Пленум» қарорининг 49-банддига кўраходим билан меҳнатшартномаси қонуний асосларсиз ёки белгиланган тартибнибузганҳолда бекор қилинганбўлса-ю, корхона тугатилганлиги сабабли ходимни аввалги ишига тиклашнинг имкони бўлмагантақдирда, суд меҳнат шартномаси нотўғри бекор қилинган, деб топади ҳамда тугатиш комиссиясига ёки корхонани тугатиш ҳақидақарорқабулқилган органга, тегишли ҳолларда эса ҳуқуқийворисга ходимга барча мажбурий прогул даври учун, аммо бир йилдан кўп бўлмаган вақт учун иш ҳақитўлаш мажбуриятини юклайди. Бир вақтнинг ўзида суд ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандига кўра, корхона тугатилганлиги муносабати билан бекор қилинган, деб эътироф этади. Бунда ходим меҳнат шартномаси корхона тугатилиши муносабати билан бекор қилинганда бериладиган қўшимча моддий ёрдам кафолатларидан фойдаланади.

359-§. Ходимни ишга тиклаш тўғрисидақарорқабулқилингантақдирдамеҳнат низосини кўриб чиқувчи орган худди шу қарорда иш берувчига ходимга бунинг натижасида етказилган зарарни қоплаш мажбуриятини юклайдики, у қуйидагилардан иборат: мажбурий прогулга ҳақтўлаш;

иш берувчининг ғайриқонуний хатти-ҳаракатларидан шикоят қилиш билан боғлиққўшимча харажатларни қоплаш (мутахассис маслахати, иш юритиш ҳаражатлари ва ҳ.к.);

ходим даъво аризасида кўрсатган миқдордаги маънавий зарарни (иш берувчининг ғайриқонуний хатти-ҳаракатларига берилган баҳога боғлиқ равишда) қоплаш, унинг талабини (аммо ҳар қандайҳолатда ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаганмиқдорда) тўлиқ ёки қисман қондириш.

У билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлигидан шикоят қилган ходим, бу суд томонидан ғайриқонуний деб топилгандан сўнг аввалги иш жойига қайтишни рад этган ҳолатлар амалиётда кўп учрайди. Бу ҳолда ходимнинг илтимосига кўра, суд ишга тиклашнинг ўрнига:

меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўзхоҳишига биноан ёки томонларнинг келишуви бўйича, деб ўзгартиришга (МК 272-моддасининг иккинчи қисми);

унинг фойдасига камида уч ойлик иш ҳақимиқдорида юқорида кўрсатилган тўловларга қўшимчаҳақ ундириб беришга (МК 112-моддасининг учинчи қисми) ҳақли.

Мажбурий прогулга ҳақтўлаш ва бошқа пул билан боғлиқ талабларни қондириш қайси давр учун амалга оширилиши мумкин ?

МКнинг 275-молдасига биноан, иш берувчи ходимнинг мажбурий прогулга ҳақтўлаш, шунингдек, бошқа барча пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай**муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун** ундиришга ҳақлидир.

Агар иш берувчи ходимга кўрсатилган тўловларни ўз ихтиёри билан тўлашга рози бўлмаса-чи?

Унда меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган унга бу вазифани мажбурий тартибда бажаришни юклайди. Бунда хақ тўланиши керак бўлган муддат муайян ҳолатларга боғлиқбўлади. Ҳарқандайҳолатда суд ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириши шарт:

а) тўла ҳажмда:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўзвақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақтўлаштўғрисидаги;

меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақтўлаштўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсациями тўлаштўғрисидаги;

б) <u>бир йиллан ортиқбўлмаган муддат учун</u>-меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда

ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун;

в) <u>уч йилдан ортиқбўлмаган муддат учун</u>- ходимнинг пул ундиришига доир бошқа барча талаблари учун.

Иш берувчига ходимни ишга тиклаш ва унга бунинг натижасида етказилган зарарни қоплаш мажбуриятини юклашдан ташқари, суд меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказишда айбдор мансабдор шахсга, иш берувчига ушбу шахснинг мажбурий прогул вақти учун ёки кам ҳақтўланадиган ишни бажарганлиги учун тўланган, шунингдек, унга етказилган маънавий зарарни тўлашҳамда уни ишга тиклаш тўғрисидаги низони ҳал қилиш учун сарфлагаи харажатларини қоплаш билан боғлиқ етказилган зарарни қоплаш мажбуриятини юклашга ҳақлидир.

Бу мансабдор шахсларга шу муносабат билан корхонага етказилган зарарни қандай миқдорда қоплаш юкланиши мумкин ?

Агар ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ёки уни бошқа ишга ўтказиш<u>яққол қонунбузилиши</u> билан амалга оширилган ёки агар бу мансабдор шахс<u>суднинг ишга тиклаштўғрисидаги қарорини бажаришни кечиктирган</u>бўлса, бу ҳолда суд унга аввал таъкидлаб ўтилганмиқдор ва тартибда (227-§ га қаранг) чекланган моддий жавобгарликни юклашга ҳақли.

360-§.*Бу ҳолдақандайқонун бузилишлари яққол қонун бузилиши ҳисобланади?*

Уларнинг асосий рўйхати Олий Суд Пленумининг қарорида белгиланган бўлиб, унинг 51-моддасига биноан, қуйидагиҳолатларбўйичамеҳнат шартномасини бекор қилиш яққол қонун бузилиши, деб тушунилади:

Қонунда назарда тутилмаган асосларга кўра; иш берувчининг ташаббуси билан ходимлар вакиллик органининг розилигисиз, башарти бундай розиликни олиш зарурлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилганбўлса;

иш берувчининг ташаббусига кўра 18 ёшга тўлмаган шахслар билан, ходимлар вакиллик органи таркибига сайланган ва ишлаб чиқариш фаолиятидан озод қилинмаган, шунингдек, ходимлар вакиллик органи таркибига сайланганлар билан уларнинг сайлов ваколати тугагандан кейин икки йил давомида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигисиз;

иш берувчининг ташаббусига кўраҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёллар билан (корхона бутунлай тугатилган ҳолат бундан мустасно), иш берувчига бу ҳолатлар маълум бўлганида;

иш берувчининг ташаббусига кўра (корхона бутунлай тугатилган ҳолат бундан мустасно) ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган ёки у таътилда бўлганвақтда;

ишга қабулқилишда, қонунчиликка мувофиқ синов муддати белгилаш мумкин бўлмаганда ходимларнинг синов натижалари қониқарсизлиги муносабати билан (66-§ га қаранг);

корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари тасдиқланмаган ҳолатда МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига кўра, шунингдек, бу қоидаларда назарда тутилмаган қоидабузарлик учун;

ходимнинг ташаббуси билан (ўзхоҳишига биноан), унинг ёзма аризаси

бўлмаганида;

номуайян муддатга ишга қабулқилинган ходим билан меҳнат шартномаси муддати тугаганлиги сабабли;

иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби қўпол равишда бузилганбошқаҳолатларда.

361-§. Ходимни бошқа ишга ўтказишқуйидагича амалга оширилган бўлса, у яққол қонунбузилиши билан амалга оширилган, деб топилади:

ходимнинг розилигисиз, бўш туриб қолиш муносабати билан, шунингдек, ушбу корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилганҳолатларда ва тартибда ишлаб чиқариш зарурияти туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказиш холлари бундан мустасно;

ходимга соғлиғи ҳолатигакўратўғри келмайдиган ишга, башарти бу ҳақда иш берувчи олдиндан хабардор бўлса;

ишлаб чиқариш зарурияти туфайли, башарти бундай ўтказиш ходимнинг розилигисиз ушбу корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилмаган холларда (ҳолатларга кўра) ёки унда белгиланган муддатдан ортиқ муддатга амалга оширилган бўлса;

иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки бошқа ишга ўтказиш тартиби қўпол равишда бузилганбошқаҳолатларда.

362-§. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабларининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонунҳужжатларига номувофиқ деб топилганда, суд уни ўзгартиришга ва ўзқарорида уни амалдаги қонунҳужжатларига аниқмувофиқликда, қонуннинг тегишли моддаси (банди)ни далил қилибкўрсатишга ҳақлидир. Худди ўша жойда суд иш берувчига ходимга меҳнат шартномасини айнан суд ўзқарорида кўрсатган асосга биноан бекор қилишда қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган кафолатларни беришни юклайди.

Ходимнинг илтимоси бўйича суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини ўз хоҳиши билан (МКнинг 99-моддаси) ёки томонларнинг келишувига биноан (МК 97-моддасининг 1-банди) деб ўзгартириш тўғрисидақарорчиқариш билан чекланиши мумкин.

363-§.*Иш берувчи меҳнат низоларини кўриш органларининг юқорида кўрсатилган қарорларидан шикоят қилишгаҳақлими?*

Нафақат иш берувчи, балки ходим ҳаммеҳнат низоларини кўриш органлари томонидан қабулқилинганқарорлар устидан шикоят қилишга ҳақли. Масалан, МНК қароридан унинг нусхаси берилган кундан бошлаб 10 куничида (МК 267-моддасининг иккинчи қисми), суднинг ҳал қилувқароридан эса у чиқарилган кундан бошлаб 20 куничида (ФПКнинг 383-моддаси) шикоят қилиш мумкин.

Кўрсатилган муддат тугаганидан кейин берилган шикоятлар кўриб чиқилмайди ва уларни берган шахсларга қайтарилади.

Шикоят бериш муддати узрли сабабларга кўраўтказиб юборилган бўлса-чи?

Шикоят бериш муддатини тиклаш масаласи меҳнат низоларини кўриш органларига мурожаат қилишга рухсат бериш муддати сингари тартибда ҳал қилинади (343-§ га қаранг).

Шу билан бирга эътибор бериш муҳимки, меҳнат низоларини кўриш

органларининг айрим масалалар бўйичақабулқилган қарори иш берувчи томонидан зудлик билан ижро этилиши керак. Бу ҳолдақонунчилик иш берувчини улардан белгиланган муддат ва тартибда шикоят қилишҳуқуқидан маҳрум этмайди. МКнинг 274-моддасига биноан, қабулқилинганқуйидагиқарорлар зудлик билан ижро этилиши керак:

МНК қарори -ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги;

суд қарори -меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисида, шунингдек, меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси таърифини ўзгартириш тўғрисида.

Меҳнат низоларини кўриш органларининг (яъни, МНК ва суднинг) ходимга иш ҳақини, аммо учойдан кўпбўлмаганвақтучунундириш тўғрисидаги қарори ҳам зудлик билан бажарилиши керак.

Дейлик, ходимга нисбатан суд уни аввалги ишига тиклаш ва унга мажбурий прогул учун беш ойга ҳақтўлаш юзасидан ҳал қилувқарориқабулқилди. Бундай қарорбўлганида иш берувчи 20 кун муддат ичида унгаапелляция тартибида шикоят бериши мумкин. Ва шунга карамай, у зудлик билан (яъни, апелляция инстанцияси қарорини кутмасдан) ушбу ходимни аввалги ишига тиклаш ва унга мажбурий прогул учун камида уч ойга ҳақтўлаштўғрисидабуйруқ чиқаришишарт. Бу ходимга қолган икки ой учун иш ҳақини у апелляция суд инстанция ажримиқабулқилгандан кейин тўлаши шарт, албатта, агарда бу суд биринчи инстанция суди қарорини ўзгартишсиз қолдирса.

Агар суд қарори белгиланган тартибда бекор қилинса, иш берувчи ходимга мажбурий прогул учун тўлаган иш ҳақини қайта ундириб олишга ҳақлими?

Йўқ, ҳақли эмас. Ходимга МНК, шунингдек, суд чикарган ҳал қилув қарори асосида тўланган суммаларни, башарти рад этилган қарор ходимнинг берган ёлғон маълумотларига ёки тақдим этган сохта ҳужжатларига асосан қабулқилинган бўлиб, белгиланган тартибда бекор қилинган холлардагина, ходимдан қайта ундирилиши мумкин (МКнинг 278-моддаси). Шу билан бирга, бу суммалар фақат суд қарори асосида ундирилиши мумкин (МК 279-моддасининг иккинчи қисми).

4.3. Ходимларнинг меҳнатга доир ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимоя қилувчи органларга мурожаат қилиш тартиби

364-§. Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 3 декабрдаги № ЎРҚ-378-сонли «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги Қонуни (кейинги ўринларда -Қонун) жисмоний ва юридик шахсларниг мурожаатлари соҳасидаги муносабатларни тартибга солувчи қонунҳужжатларидан бири ҳисобланади. Жисмоний шахсларнинг мурожаатлари ушбу қонунда белгиланган тартибда ҳамма давлат органлари томонидан, жумладан, меҳнаттўғрисидаги қонунҳужжатларига ва меҳнатни муҳофазақилишқоидаларига риоя қилинишини текширалиган ваназорат киладиган органлар (прокуратура, давлат ҳуқуқ инспекциялари ва ҳ.к.), фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан кўриб чиқилиши керак.

Кўрсатилган ташкилотлар, жисмоний шахслар ушбу мурожаат кўриб чиқилиши уларга ёрдам беришларини сўраб мурожаат қилган оммавий ахборот воситалари таҳририятидан келиб тушган жисмоний шахсларнинг мурожаатларини ҳам худди шу

тартибда кўриб чиқишлари керак.

Оғзаки, ёзма ва электрон равишда мурожаат қилишҳуқуқидан Ўзбекистон Республикасининг барча фуқаролари, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ҳам фойдаланадилар. Оғзаки мурожаат қилишда фуқаро шахсини тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этиши лозим. Мурожаатлар якка ва жамоавий бўлиши мумкин.

Фуқароларнинг фақатқонунда уларни кўриб чиқишнинг ўзгача тартиби белгиланган мурожаатлари (масалан, меҳнатнизоларини кўриш комиссиясида, 342-§ га қаранг) ушбу қонунга мувофиқ кўриб чиқилмайди.

Бу Қонуннинг талаблари ҳам мурожаат қилган жисмоний шахсларни, ҳам уларни кўриб чиқувчи органларнинг риоя этиши учун мажбурий ҳисобланади.

365-§. Мурожаатлар ариза, таклиф ва шикоят кўринишида бўлиши мумкин.

Бу мурожаат турларининг ҳар бири нимани ифодалайди?

ариза - ҳуқуқларни, эркинликларни ва қонуний манфаатларни амалга оширишда ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги илтимос баён этилган мурожаат;

таклиф - давлат ва жамият фаолиятини такомиллаштиришга доир тавсияларни ўз ичига олган мурожаат;

шикоят - бузилган ҳуқуқларни, эркинликларни тиклаш ва қонуний манфаатларни ҳимоя қилиш тўғрисидаги талаб баён этилган мурожаат;

электрон мурожаат - белгиланган тартибда ахборот-коммуникация технологиялари воситасида берилган, шу жумладан давлат органининг, ташкилотнинг расмий веб-сайтига жойлаштирилган мурожаат, реал вақт режимида ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда берилган оғзаки мурожаатлар бундан мустасно.

Мурожаларда мурожаат қилувчи (мурожаат килувчилар) ҳақидаги маълумотлар, яъни унинг (уларнинг) фамилияси (исми, отасининг исми) ва яшаш жойи кўрсатилиши, шунингдек, мурожаат мазмуни баён қилиниши керак. Мурожаатнома унинг (уларнинг) шахсий имзоси билан тасдиқланган бўлиши лозим. Агар бу мурожаатномада мурожаат килувчи (мурожаат килувчилар) ҳақидаги маълумотлар булмаса ёки ёлгон маълумотлар кўрсатилган бўлса, у аноним ҳисобланади ва кўриб чиқилмайди (Қонуннинг 6-моддаси). Шунингдек, тухмат ва ҳақоратлардан таркиб топган мурожаатнома бериш қонунда белгиланган тартибда жавобгарликка олиб боради, уни кўриб чиқувчи орган томонидан сарфланган харажатлар эса, суд қарори бўйича фуқародан ундириб олиниши мумкин (Қонуннинг 26, 27-моддалари).

Мурожаатнома фуқаро томонидан шахсан ва ўз вакили воситасида берилиши ёхуд алока воситаеи оркали жунатилиши мумкин. Мурожаатномага у ёки бу факт мавжудлигини тасдиқлайдиган ёки ушбу мурожаатномани кўриб чиқиш учун зарур бўлганҳужжатлар илова қилиниши мумкин.

Қонунчилик мурожаатномаларни бериш ва кўриб чиқишниг қандайдир муддатларини белгилайдими?

Фуқаролар томонидан мурожаатнома берилиши муддатлари, умумий қоидага кўра белгиланмайди, бу уларни кўриб чиқувчи органнинг имкониятлари, фуқароларнинг ҳуқуқва эркинликларини ўзвақтида амалга ошириш, уларнинг қонуний манфаатларини ҳимояқилишни таъминлаш, шунингдек, қонунҳужжатларида назарда тутилганбошқа асослар туфайли бўлганҳолатлар бундан мустасно.

Ариза ёки шикоят сингари бўйсуниш тартибида юқори турувчи органга бундай мурожаатномалар фуқарога ўзҳуқуқлари бузилганлиги маълум бўлганвақтдан эътиборан бир йилдан кечиктирмай берилиши мумкин. Кўрсатилган муддат узрлисабабларга кўраўтказиб юборилса, бу ариза ёки шикоятни кўриб чиқувчи орган томонидан тикланади.

Мурожаатларни кўриб чиқиш муддатларига келсак, Қонуннинг 28-моддасига биноан улар қуйидаги тартибда белгиланади:

1. Ариза ёки шикоят масалани мазмунан ҳал этиши шарт бўлган давлат органига, ташкилотга ёки уларнинг мансабдор шахсига келиб тушган кундан эътиборан ўн беш кун ичида, қўшимча ўрганиш ва (ёки) текшириш, қўшимча ҳужжатларни сўраб олиш талаб этилганда эса, бир ойгача бўлган муддатда кўриб чиқилади.

2. Ариза ва шикоятларни кўриб чиқиш учун текшириш ўтказиш, қўшимча материалларни сўраб олиш ёхуд бошқа чора-тадбирлар кўриш зарур бўлган ҳолларда, уларни кўриб чиқиш муддатлари тегишли давлат органининг, ташкилотнинг раҳбари томонидан истисно тариқасида узоғи билан бир ойга узайтирилиши мумкин, бу ҳақда мурожаат этувчига хабар қилинади.

3. Таклиф давлат органига, ташкилотга ёки уларнинг мансабдор шахсига келиб тушган кундан эътиборан бир ойгача бўлган муддатда кўриб чиқилади, қўшимча ўрганишни талаб этадиган таклифлар бундан мустасно бўлиб, бу ҳақда таклифни киритган жисмоний ёки юридик шахсга ўн кунлик муддатда ёзма шаклда хабар қилинади.

Агар фуқаро адашиб ёки билмасдан мурожаатномаиуни кўриб чиқиш учун зарур ваколатларга эга бўлмаган органга юборса, цонун нимани назарда тутади?

Бу ҳолдаҚонун (17-моддаси) мурожаатни олган органга бу ҳақда фуқарога хабар қилган ҳолда уни тегишли ваколатлар берилган органга жунатиш мажбуриятини юклайди. Бунда мурожаатни кўриб чиқиш учун бошқа органларга асоссиз равишда бериш, шунингдек, мурожаатномани уларнинг қарори ёки хатти-ҳаракатларидан шикоят қилинаётган органларга (мансабдор шахсларга) бериш тақиқланади.

Мурожаатнома берган шахс уни кўриб чиқишда иштирок этишга ҳақлими?

Ҳа, ҳақли. Шунингдек, Қонун (32-моддаси) мурожаатни кўриб чиқувчи органларнинг мансабдор шахсларига қуйидаги мажбуриятларни юклайди:

бу шахсларга мурожаатни кўриб чиқиш жараёни тўғрисида ахборот олиш имкониятини бериш, даггилларни шахсан баён қилиш ва изоҳ бериш, уларнинг ҳуқуқҳари ва қонуний манфаатларига дахлдор текширув материаллари, ҳужжатлар, қарорлар ва бошқа материаллар билан таништириш. Бундан ташқари, ушбу шахс мурожаатни кўриб чиқишта алоқадор бўлганбошқа органлардан керакли ҳужжатларни талаб қилишҳақида илтимос қилиш, адвокат ёки ўз вакили хизматларидан фойдаланиш, моддий ва маънавий зарар компенсациясини тўлашни талаб қилиш ва ҳ.к. ҳуқуқига эга;

ғайриқонуний хатти-ҳаракатлар (ҳаракатсизлик)ни тухтатиш юзасидан зудлик билан чора-тадбирларни қабулқилиш, фуқароларнинг ҳуқуқ ва манфаатлари бузилишига имкон бераётган сабаб ва шартларни аниқлаш, фуқароларни уларнинг мурожаатлари сабабли таъқиб қилишни белгиланган тартибда тўхтатиш.

Бу мажбуриятларни бажармаган ёки мурожаатномаларни қабулҚилиш, кўриб чиқишни асоссиз равишда рад этган, шунингдек, фуқароларнинг мурожаатлари

тўғрисидаги қонунни бошқача бузишга йўлқўйган мансабдор шахслар қонунга мувофиқ жавобгарликка тортилишлари мумкин.

Жумладан, мурожаатномани кўриб чиқишни ғайриқонуний равишда рад этганлик учун, узрли сабабларсиз уларни кўриб чиқиш муддатини бузганлик учун, асосланмаган, қонунга зид қарорқабулқилганлик учун, шунингдек, бузилганҳуқуқлартикланишини ёхуд мурожаатбилан боғлиққабулқилинганқарорреал бажарилишини таъминламаганлик учун маъмурий (Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекснинг 43-моддаси) ва жиноий (ЖКнинг 144-моддаси) жавобгарлик назарда тутилган.

Мурожаатномани кўриб чиқиш натижалари бўйича фуқаронинг фойдасига қарорқабул қилган органлар унинг ижро этилишини, жумладан, ҳуқуқ ва манфаатлари бузилиши натижасида унга етказилган моддий зарар, шунингдек, ушбу ариза, шикоят-ни кўриб чиқиш билан боғлиқ барча чиқимлар қопланишини назорат қилишлари шарт. Суд тартибида фуқарога маънавий зарар ҳам ундириб берилиши мумкин.

4.4. Ходимларнинг меҳнатга доир ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимояқилувчи органларга баъзи мурожаатларнинг мазмуни

366-§. Ушбу бўлимда келтирилган ходимларнинг уларнинг меҳнатга доир ҳуқуқвакафолатларини ҳимояқилувчи органларга мурожаатларининг намуналари мисол тариқасида бўлиб, ҳақиқий сифатида баҳоланиши мумкин эмас. Бундан кўзланган асосий мақсад- бу ходимни, агар у ўз мурожаатида юз берган ходиса мохияти бўйичақандайаниқ фактларни акс эттириш зарурлигини билса, уларни тузишалоҳидақийинчилик туғдирмаслигига ишонтиришдир. Шунинг учун кўплаб масалалар бўйича мурожаат қилиш учун хизмат кўрсатиши қиммат бўлган юридик маслаҳатхоналарга (адвокатларга) мурожаат қилишга шошиш керак эмас, ушбу китобнинг тегишли бўлимлари мазмунидан фойдаланиб, қуйидагиларнибилиш керак:

1) ходим меҳнат муносабатлари жараёнида рўй берган факт бўйича иш берувчининг қандай муайян хатти-ҳаракатларини ғайриқонуний деб ҳисоблайди;

2) бунда ходимнинг меҳнаттўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда (жумладан, локал ҳужжатларда) ёхуд меҳнат шартномасида назарда тутилганқандай муайян ҳуқуқлари (кафолатлари) бузилган;

3) иш берувчи ўзҳаракатларини ғайриқонуний деб тан оладими ва рўй берган фактга қанчалик даражада низоли вазият деб қарайди;

4) ходимларнинг меҳнатга доир ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимояқилувчи қайси муайян орган ушбу масалани кўриб чиқиш ва сизга керакли қарорни қабулқилиш ваколатига эга.

Ушбу параграфда кўрсатилган ҳолатлар қандай баҳоланишини мисол билан батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Дейлик, иш берувчи юқориташкилотдан масъулиятли ишнинг зудлик билан бажарилиши тўғрисида фармойиш олиб, меҳнат шартномасига биноан унинг бажарилиши учун жавоб берадиган ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиш тўғрисидабуйруқ чиқаради. Ходим бу буйруқни бажаришни рад этди. Ходимнинг таъ-тилдан чақириб олиш тўғрисидаги буйруқда кўрсатилган куни ишга чиқмаганлигини иш берувчи узрли сабабларсиз прогул деб баҳолади ва кейинги куни у билан меҳнат шартномасини МК 100- моддасининг иккинчи қисми 4-бандига биноан бекор қилди.

Юқорида кўрсатилган ҳолатлар кетма-кетлигида ходим билиши керак бўлганини кўриб чиқамиз, ким аниққоидабузган: ходим - унга юклатилган меҳнат вазифаларинимми ёки иш берувчи

-ходимнинг меҳнатга доир ҳуқуқлариниҳамда уларни ҳимояқилиш учун ходим қаерга ва қандай мурожаат қилиши мумкин.

Биринчи бандда кўрсатилган ҳолатни кўриб чиқиб, ходим, энг аввало, иш берувчининг уни таътилдан чақириб олишга ва у билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ўзининг ташаббуси билан бекор қилишга йўналтирилган хатти-ҳаракатлари ғайриқонунийҳисобланиши ёки йўқлигини билиши зарур.

Бунинг учун, шунингдек, унинг аниққайси ҳуқуқлари бузилганлигини аниқлаштиришучун 2.2.7. - «Таътилдан чақириб олиш» бўлимига қарашкеракки, бу ҳақда 144-§ да шундай изоҳланган: *«Меҳнат кодекси таътилдан чақириб олишга нафақатиш берувчи ходимнинг тегишли розилигини олганда йўлқўяди, балки аниқроқ айтгаида - ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан чақириб олиш мумкин. Қонунчилик иш берувчининг ходимни таътилдан унинг розилигисиз чақириб олишга имкон берадиган қандайдир истисно ҳолатларни назарда тутмайди. Шунинг учун, агар ходим иш берувчининг таътил тугагунига қадар ишга чиқиш тўғрисидаги буйруғини бажаришни рад этса, бу унинг меҳнат интизомини бузиши деб қаралмайди».*

Шундай экан, ҳаттоюқори ташкилотнинг фармойиши бўлганда ҳам, иш берувчи таътилдан чақириб олиш тўғрисидабуйруқ чиқаришга ҳақли эмас, чунки унинг ўзининг хатти-ҳаракатлари ходимнинг қонунда белгиланган меҳнат таътилидан ўз иҳтиёрига кўра фойдаланиш ҳуқуқибузилишига йуналтирилган, айниқса, ходимнинг буни рад этишини меҳнатинтизомини бузиш деб баҳолаши ғайриқонунийдир.

Демак, иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқаришга ҳақли эмас экан-да.

Мутлақо тўғри. Бироқ яна ишонч ҳосилқилиш учун 235-§ учинчи боб «Меҳнат шартномасини бекор қилиш»да берилган изоҳларга мурожаат қилиш керакки, унда кўрсатилишича, ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат бунингучун қонуний асослар (сабаблар) бўлгандагина йўл қўйиладики, қонунда назарда тутилган кафолатлардан бири - бу ҳар бир шахснинг меҳнатқилишҳуқуқидир. Ходимнинг ғайриқонуний буйруқни рад этганлигини таъкидланганидск, иш берувчи меҳнат интизомини бузиш (183-§ га қаранг) деб баҳолашга ҳақли эмаслигини ҳисобга олган ҳолда, битта хулоса қилиш мумкин, иш берувчи МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандида назарда тутилган асосларга эга бўлмаган.

Учинчи ҳолатни баҳолашда шундан келиб чиқиш керакки, иш берувчи ўз хатти-ҳаракатларини қонуний деб эътироф этиши мумкин эмас, чунки улар амалдаги қонунҳужжатларининг муайян талабларига яққол зиддир. Ушбу вазият низоли деб аталиши ҳам (334-§ га қаранг) мумкин эмас, чунки унинг ғайриқонунийҳаракатлари ғайриқонуний буйруқ билан тасдиқланган.

Иш берувчи томонидан йўлқўйилганқоидабузарликлар хусусиятини (яққол қонунбузилиши мавжудлиги, 358-§ га қаранг, низоли вазият йўқлиги, 334-§ га қаранг), шунингдек, ходимларнинг меҳнатга доир ҳуқуқ ва кафолатларини ҳимояқилувчи органларнинг ҳуқуқий ваколатларини ҳисобга олиб, ушбу ходим тақдим этишни мўлжаллаётган талаблардан келиб чиққан ҳолдақуйидаги органларга мурожаат қилиши мумкин:

а) Ушбу корхонанинг ходимлар вакиллик органигабузилганҳуқуқларини ҳимояқилиш талаби билан (366-§ нинг 1-иловасига қаранг), бунга асосан ходимлар вакиллик органи иш берувчига тегишли таклиф жўнатишга ҳақли (366-§ нинг 2-иловасига қаранг). Ўз навбатида, иш берувчи бу таклифни ўзвақтида кўриб чиқиши ва қабулқилинганқарорҳақида ёзма равишда асосли жавоб бериши шарт (МКнинг 24-моддаси). Рад этилган тақдирда ходимлар вакиллик органи ходимнинг манфаатларини ҳимояқилиш учун судга мурожаат қилишга ҳақли.

Агар вакиллик органининг ўзи ходимга унинг аризасини кўриб чиқишни рад этса-чи?

Бу ҳолда уни ходимларнинг вакиллик органи деб аташ мумкин эмас. Шунинг учун унинг меҳнат жамоаси томонидан ўзига юклатилган вазифани бажаришни рад этганлиги тўғрисидаюқори касаба уюшмаси бирлашмасига хабар бериш зарур. Вакиллик органининг, масалан, ходимга судда ҳуқуқийёрдам беришни рад этиши фақат унда тегишли мутахассислар йўқлиги сабабли бўлиши мумкин.

б) Давлат меҳнат ҳуқуқиинспекторига ёки прокуроргакўрсатилган хусусиятларга эга қонунбузилишлари рўй берганда (яққол қонунбузилиши мавжудлиги ва низоли вазият йўқлиги), улар ушбу корхона раҳбарига ғайриқонунийбуйруқларни бекор қилиштўғрисида фармойиш беришга ҳақлидирлар.

Раҳбар бу фармойишларни бажаришни рад этишга ҳақлими?

Йўқ, улар бажариш учун мажбурийдир. Меҳнатҳуқуқ инспектори ёки прокурорнинг фармойишида ифодаланган талабларга қўшилмаган тақдирда, иш берувчи улардан мос ҳолда судга ёки юқори турувчи прокурорга шикоят қилишга ҳақли. Шу билан бирга, прокурор фармойишидан шикоят қилиш унинг ижро этилишини тўхтатмайди. Бундан ташқари, мисолимиздаги корхона раҳбари томонидан йўлқўйилган яққол қонунбузилиши (358-§ га қаранг) мавжудлигида, меҳнатҳуқуқ инспектори уни маъмурий жавобгарликка тортиш тўғрисидақарорчиқаришга ҳамҳақли(яъни, унга жарима юклаш).

в) ғайриқонунийбуйруқларни бекор қилиштўғрисида, шунингдек, таътилни ходим дам олиш ўрнига мажбуран ўзҳуқуқларини ҳимояқилиш билан шуғулланган вақтга узайтириш ва шунга мувофиқ бу вақт учун ҳақтўлаштўғрисидаги даъво аризасибилан судга (366-§ нинг 4-иловасига қаранг) мурожаат қилиши мумкин. Бундан ташқари, ходим даъво аризасида бошқа пул ундириш талабларини, масалан, судга мурожаат қилиш билан боғлиқ харажатларни қоплаш ва маънавий зарар учун тўловтўғрисидаги талабларни кўрсатиши ҳам мумкин.

Ходим юқорида келтирилган мисолда кўрсатилган қоидабузарликлар мавжуд бўлганида ўзҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун МНКга мурожаат қилиши мумкинми?

Мумкин, аммо, бу мақсадга мувофиқ эмас, чунки МНК кўрсатилган ходимнинг бузилганҳуқуқларинитўлиқ равишда тиклаш учун, жумладан, меҳнат шартномасини бекор қилиш (352-§ га Қаранг) ва маънавий зарарни ҳақтўлашйўли билан қоплаштўғрисидаги ишни кўриб чиқиш учун зарур ваколатларга эга эмас.

Аммо, дейлик, иш берувчи ходимлар вакиллик органининг таклифини қисман бажарди, яъни ғайриқонунийбуйруқларни бекор қилди, бирок таътилни узайтиришни ва бу вақт учун ҳақтўлашни рад этди. Бу ҳолда ходим МНКга нафақат мурожаат қилиши мумкин, балки мурожаат қилиши зарур ҳамда қолган масалалар ўша ерда моҳияти бўйичаҳал қилинади(366-§ нинг 3-иловасига қаранг).

367-§. Мурожаатномада (у қайси органга юборилишидан қатъи назар) ходим, биринчи навбатда, масалани моҳияти бўйичаҳал қилиш учун юридик аҳамиятга эга фактларни (ҳолатларни) кўрсатиши жуда муҳим. Мурожаатномада бошқаҳолатларни, ҳатто улар йўлқўйилганқоидабузарликка тўғридан-тўғри ёки билвосита алоқадор бўлсаҳам, кўрсатиш керак эмас. Дейлик, ходимнинг фикрича, иш берувчи унинг ҳуқуқларини бузганлигининг сабабларини баён қилиш. Масалан, ходимнинг у ёки бу мансабдор шахс билан муносабатлари бузилганлиги ҳақида батафсил баён қилиш ёхуд ходим раҳбарнинг фирибгарлигидан хабар топган, натижада у бунинг учун уни узоқвақт таъқиб қилганлиги ва кичкина имконият туғилганда ундан қутулишга уринганлиги ҳақида.

Демак, бу ҳақда индамаслик керак, иш берувчи ўз мансабини суиистеъмол қилишда давом этаверсин экан-да?

Йўқ, мансабини суиистеъмол қилиш эътиборсиз қолмаслиги керак. Фақат гап шундаки, бошқа барча ҳолатлар асосийсидан алоҳица бандга ажратилиши ёки ҳатто алоҳида мурожаатнома бўлиши лозим. Агар мурожаатномада буларнинг барчаси биргаликда баён қилинса, бошқа барча ҳолатларни муҳокама қилишкўпинча асосий масала бўйичақарорқабулқилишдан чалғитади.

Шундай қилиб, ҳар қандай мурожаатнома қуйидаги кетма-кетликда тузилиши лозим:

1. Юқориўнг бурчакда қуйидагилар кўрсатилиши керак:

мурожаатнома кимга (қайси органга) юборилаётгани;

мурожаатни юборувчининг (даъвогарнинг) фуқаролик паспорти маълумотлари, яъни унинг фамилияси, исми, отасининг исми, яшаш жойи, телефон рақами, электрон манзили. Корхона ичида мурожаат қилганда, бундан ташқари- иш жойи ва эгаллаб турган лавозими;

даъво аризасида даъвогарҳақидаги маълумотлардан ташқари, жавобгар ҳақидаги маълумотлар ҳамкўрсатилиши зарур: корхонанинг тўлиқноми, унинг манзили, телефон рақами, раҳбарниг фамилияси, исми, отасининг исми.

2. Мурожаатнинг номи (ариза, таклиф, шикоят ёки даъво аризаси). Даъво аризасида меҳнат низосининг умумлаштирилган номи кўрсатилиши керак («ишга тиклаш тўғрисида», «бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказиштўғрисида», «интизомий жазони олиб ташлаш тўғрисида», «иш ҳақини ундириш тўғрисида» ва ҳ-к.).

3. Мурожаатноманинг мазмуни уч қисмдан иборат бўлиши керак:

а) агар мурожаатнома корхонадан ташқарига юборилса, биринчи қисмида мурожаат қилувчининг иш берувчи билан меҳнат муносабатларида эканлиги фактини тасдиқловчи маълумотлар кўрсатилиши керак (масалан, ишга қабулқилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг тартиб рақами ва санасини кўрсатиш ва унинг нусхасини мурожаатномага илова қилиш);

б) иккинчи қисмида масалани мохияти бўйичаҳал қилиш учун юридик аҳамиятга эга бўлган муайян фактларни, шунингдек, иш берувчининг мурожаат қилувчи ҳуқуққа хилоф деб ҳисоблаган хатти-ҳаракатларини кўрсатган ҳолда, мурожаатнома моҳиятини баён қилиш зарур;

в) учинчи қисмида муайян талабларни, шу жумладан, мурожаат қилувчи жавобгарга қўйишни мўлжаллаётган пул ундириш талабларини ҳамда ушбу органга

уларни ўз фойдасига ундириб бериш илтимосини ва шунингдек, бошқа илтимос ва талабларни баён қилиш керак.

4. Мурожаатнома охирида унга илова қилинаётган ҳужжатларнинг номларини кўрсатиш лозим.

5. Мурожаатнома мурожаат қилувчининг фамилияси, исми, отасининг исми ва у берилган сана кўрсатилган ҳолда, мурожаат қилувчи томонидан имзоланган бўлиши керак.

368-§. Ходимлар ва вакиллик органларининг баъзи мурожаатлари тахминий вариантларини кўриб чиқамиз.

368-§ га 1-илова

(Ходимнинг ходимлар вакиллик органига мурожаати)

Касаба уюшма ташкилотининг касаба уюшма қўмитасига *(унинг номи)*
_____манзилда яшовчи
бухгалтер Махмудова Гулнорадан

АРИЗА

Менга жорий йилнинг 3 августидан 31 августигача меҳнат таътили берилган эди.

19 август куни кадрлар бўлими ходими мсни 19.08.20___ йилдаги 123-сонли буйруқ, билан таништирди, унга биноан мен таътилдан чақириб олинган ҳисобланаман ва 20 августда ишга чиқишим шарт. Боламни мактаб даврига тайёрлаш зарурлиги муносабати билан мен бу буйруқни бажаришдаи бош тортдим. 20 августда ишга чиқмаганлигимни корхона маъмурияти меҳнат интизомини бузиш сифатида баҳолади. 21 августда эса мен билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига кўра узрли сабабларсиз прогул учун бекор қилинганлиги тўғрисидаги 21.08.200 _____ йилдаги125-сонли буйруқ билан таништирилдим.

Бу билан маъмурият менинг нафақат қонунда назарда тутилган дам олиш ҳуқуқимни, балки меҳнатга оид ҳуқуқимни ҳам бузди деб ҳисоблайман, чунки МКнинг 147-моддасида кўрсатилишича, таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўлқўйилади, мен маъмуриятга бундай розилик бермаганман. Шунинг учун бу ғайриқонунийбуйруқни бажармаганлигим учун маъмурият мени айбдор деб топишга ва шу сабабга кўрамеҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмас эди. Баён қилинганларга асосан

СЎРАЙМАН:

1. Корхона маъмуриятининг кўрсатибўтилганғайриқонуний хатти-ҳара- катларидан ҳимояланишга ва менинг қонун билан кафолатланган ҳуқуқларимни тикланишига ёрдам беринг.

Махмудова Г. _____
(имзо)
22 август 20 _____ йил.

368-§ га 2-илова

(Касаба уюшма қўмитасининг корхона раҳбарига таклифи)

_____директорига
(корхона номи)
(номи)

Касаба уюшмаси ташкилоти касаба уюшмаси қўмитасидан20 ___ йилнинг 22 август куни

касаба уюшма қўмитасига Сизга ишонибтопширилган корхонанинг бухгалтери лавозимида ишлайдиган Г.Махмудовадан ариза келиб тушди. Аризада баён қилинган фактларни текшириш жараёнида аниқландики, 19.08.200 й.даги 123-сонли буйруқ билан у таътилданунинг розилигисиз чақириб олинган. Унинг бу буйруқни бажаришни рад этганлигини, аниқроги буйруқда кўрсатилган куни ишга чиқмаганлигини маъмурият узрли сабабларсиз прогул сифатида баҳолаган, натижада бу ушбу ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига биноан бекор қилиштўғрисида 21.08.20___ йилда 125-сонли буйруқ чиқариш учун асос бўлиб хизмат қилган.

МКнинг 147-моддасига биноан меҳнат таътилидан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўлқўйилади.

Маъмурият Г.Махмудованинг бундай розилигини олмаганлиги сабабли,у чиқарган 19.08.20__йилдаги 123-сонли уни меҳнат таътилидан чақириб олиштўғрисидаги буйруқ унинг қонунда назарда тутилганҳуқуқиниқўпол равишда бузадиган ғайриқонунийбуйруққисобланади.

Ходим билан меҳнат шартномасини фақатқонуний асослар бўлганида ва қонундабелгиланган тартибга риоя қилган ҳолда бекор қилиш мумкин (МК 271-моддасининг биринчи қисми). Маъмурият меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қонуний асосга эга бўлмаган, чунки ғайриқонунийбуйруқни бажармаганлик ходим учун қандайдир юридик оқибатлар олиб келиши мумкин эмас, шундай экан, Г.Махмудованинг 20 август куни ишга чиқмаганлигини маъмурият узрли сабабларсиз прогул деб баҳолашга ҳақли эмас.

Шу билан бирга, маъмурият меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг қонунда белгиланган тартиби бир қатор бузилишига йўлқўйган, яъни Г.Махмудова билан меҳнат шартномаси қуйидагиҳолларда амалга оширилган:

у меҳнат таътилида бўлганвақтда, бу билан МК 100-моддасининг учинчи қисми талаблари бузилган;

касаба уюшмаси қўмитаси розилигисиз, бу билан МКнинг 101-моддасива корхона жамоа шартномасининг__банди талаблари бузилган;

у уч кун олдин тегишлича огоҳлантирилмасдан (бу давр учун пуллик компенсация тўланмасдан), МК 102-моддасининг бешинчи қисми талаблари бузилган.

Бундам ташқари, касаба уюшма қўмитаси шуни эътиборга оладики, Г.Махмудова маъмуриятнингғайриқонунийҳаракатлари сабабли, қонунга мувофиқ (МКнинг 113-моддаси) дам олиш ва меҳнатқобилиятини тиклаш учуй тайинланган меҳнат таътилидан белгиланганидек эмас, қисман фойдаланишга мажбур бўлган.

Амалдаги қонунҳужжатлари талабларига таянган ҳолда, корхона маъмуриятининг юқорида кўрсатилган хатти-ҳаракатлари ғайриқонуний деб эътироф этилиши керак, Г.Махмудованинг меҳнатга оид ҳуқуқ ва кафолатлари бузилганлиги муносабати билан касаба уюшмаси қўмитаси:

1. Г.Махмудовани меҳнат таътилидан МКнинг 147-моддаси талабларигазид ҳолда чақириб олиш тўғрисидаги 19.08.20____ йилдаги 123-сонли буйруқбекор қилинсин.

2. Г.Махмудова билан меҳнат шартномасини МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига биноан бекор қилиштўғрисидаги 21.08.200_____йилдаги 125-сонли буйруқ бекор қилинсин ва МК 271-моддасинннг биринчи қисми талабларига биноан у аввалги ишига тиклансин.

3. Г.Махмудованинг меҳнат таътили у ўзҳуқуқларинитиклаш учун сарфлаган вақтга ўзайтирилсин, бу муддатни биз у ғайриқонуний равишда таътилдан чақириб олиш тўғрисидаги буйруқ билан танишган кундан бошлаб, у ишга тиклаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилган кунгача ҳисоблашни таклиф киламиз.

4. Келгусида ходимларнинг меҳнатга доир ҳуқуқлари, шунингдек, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартиби бузилишига йўлқўйилмасин.

5. МКнинг 24-моддасига асосан, ушбу таклиф кўриб чиқилсин па 27 августдан кечиктирмай касаба уюшма қўмитасига қабулқилинганқарорҳакида ёзма равишда асосли хабарнома юборилсин.

Шу билан бирга, шуни маълум қиламизки, маъмурият томонидан 1-3, 5- бандларида кўрсатилган таклифлар бажарилмаган тақдирда, касаба уюшма қўмитаси Г.Махмудованинг ҳуқуқва манфаатларини тўлиқ равишда ҳимояқилишучун меҳнат низоларини кўриш органларига мурожаат қилишга мажбур бўлади.

Касаба уюшма қўмитаси раиси

Ф.И.Ш. _____

(имзо)(сана)

368-§ га 3-илова

(Ходимнинг меҳнат низолари комиссиясига мурожаати)

(корхона номи)
Меҳнат низолари комиссиясига Тошкент ш. Чилонзор, 6-квартал 5-уй, 14-хонадонда яшовчи бухгалтер Махмудова Гулнорадан

АРИЗА

Менга жорий йилнинг 3 августидан 31 августигача меҳнат таътили берилган эди.

19 август куни кадрлар бўлими ходими мени 19.08.20___йилдаги 123-сонли буйруқ билан таништирди, унга биноан мен таътилдан чақириб олинган ҳисобланаман ва 20 августда ишга чиқишим шарт. Боламни мактаб даврига тайёрлаш зарурлиги муносабати билан мен бу буйруқни бажаришдан бош тортдим. 20 августда ишга чиқмаганлигимни корхона маъмурияти меҳнат интизомини бузиш деб баҳолади, 21 августда эса мен билан меҳнат шартномаси МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-бандига кўраузрли сабабларсиз прогул учун бекор қилинганлиги тўғрисида 21.08.20___йилдаги 125-сонлибуйруқ билан таништирилдим.

20___ йил 23 август куни мен бузилганҳуқуқларимни ҳимояқилишгаёрдам сўраб мурожаат қилган касаба уюшма қўмитаси корхона маъмуриятига нусхаси илова қилинаётган таклифни юборди. Касаба уюшма қўмитаси таклифининг ижро этилиши туфайли мен 27 августда ишга тикланганлигим ҳақидаги буйруқ(27.08.20__ йилдаги136-сонли) билан таништирилдим.

Фақат таклифнинг меҳнат таътилини узайтиришга тааллуқли қисмининг 3-банди бажарилмасдан қолди. Уни мен ўзҳуқуқларимни тиклаш учун сарфлаган вақтда узайтиришни рад этишининг сабабини маъмурият бундай ҳолат таътил ўзайтирилиши мумкин бўлганҳолатлар қаторида МКнинг 145-моддасида назарда тутилмаганлиги билан асослади.

Касаба уюшмаси қўмитасининг фикрига кўра, маъмурият кўрсатган далиллар хатодир, чунки МКнинг 145-моддасида фақат маъмурият ходимнинг аризасига биноан таътилни шак-шубҳасиз равишда узайтириши шарт бўлган ҳолатлар назарда тутилган. Таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи бошқа сабабларни узрли деб топиш ва бунга асосан уни узайтириштўғрисидақарорқабулқилишҳукукини қонунчиликфақатмеҳнат низоларини кўриш органларига беради. Айнан шунинг учун меҳнат низолари комиссиясига шуни маълум қиламанки, таътилдан чақириб олиш тўғрисидаги буйруқ билан танишган пайтдан бошлаб менинг руҳий ҳолатим дам олишга имкон бермади, негаки мен музокаралар олиб боришга, далилларни эшитишга ва маъмурият вакилларининг саволларига жавоб беришга, шунингдек, мутахассисларга, касаба уюшма қўмитасиа маслахат сўраб мурожаат қилишга, уларнинг ёрдамида тегишли мурожаатномаларни тузишга ва ҳ. к. ларга мажбур эдим.

Баён қилинганларга асосан:

1.Меҳнат таътилининг мен маъмуриятнинг айбига кўраўзҳуқуқларимни тиклаш билан шуғулланишга мажбур бўлган 19 апгустдан 28 августгача (саккиз календарь иш куни) бўлган даври тайин этилганидек фойдаланилмаган деб топилсин.

2.Бунга асосан меҳнат таътилимни 20___ йил 31 августидан 8 сентябригача саккиз календарь иш кунига, бу давр учун ўртача ойлик иш ҳаққим ҳисобидан тегишли ҳақ тўланган ҳолдаузайтирилсин.

3.Маъмуриятга менинг шу муносабат билан йўлҳақива юридик хизматларга сарфлаган харажатларимни қоплаш мажбурияти юклансин.

Г.Махмудова. _____

(имзо)

28 август 20___ йил.

Аризага илова киламан:

1._____ Касаба уюшма қўмитасининг корхона маъмуриятига 23.08.200 _____ й.да

ги таклифи нусхаси, 1 варақ.

2. Юридик маслахат хизмати учун тўловларнинг пуллик чипталари, 1 варак;.

366-§ га 4-илова

(Ходимнинг туманлараро, туман (шаҳар) судига мурожаати)

Тошкент ш. _____

(туман нами)

туманлараро судига

Даъвогар: _____ _____

(Ф.И.Ш.)

Манзили _____ _____

(индекс, электрон почта ва аниқ почта манзили)

Телефон _____

Жавобгар: _____ _

(корхона номи)

(раҳбарнинг Ф.И.Ш.)

(корхона индекси ва аниқ почта манзили) Телефон

ДАЪВО АРИЗАСИ

(ишга тиклаш тўғрисида)

Мен жавобгар билан 20___ йил 20 _____ моддий бўлим бухгалтери сифатида меҳнатшартномаси тузилган. Бу лавозимга 2000 йил 19 июлдаги 124-сонли буйруқ, билан қабулқилинган эдим (буйруқнусхаси илова қилинади).

12 октябрь 200 й. жавобгар 13 октябрдан мен билан меҳнат шартномасини МКнинг 99-моддасига биноан ўз хоҳишимга кўра бекор қилиштўғрисида 264-сонли буйруқ чиқарди. Жавобгарнинг бу буйруғини қуйидаги асосларга кўрағайриқонуний деб ҳисоблайман:

01.10.20____ йил жавобгарда рўйхатдан ўтказилган аризамда мен билан меҳнатшартномасини бекор қилишни илтимос қилиб, унда бекор қилиш санасини аниққўрсатганман. Мен билан меҳнат шартномасини бу санадан кечиктириб бекор қилишни сўрамаган эдим. Менинг меҳнат муносабатларини айнан шу санадан кечиктирмай бекор қилиш хоҳишим шу билан изоҳланадики, 20___ йил 7 октябрига қадар мен бош бухгалтер лавозимига ишга таклиф қилинганбошқа корхонага ишга кириш ва меҳнат шартномаси тузиш имконига эга эдим.

Жавобгар илтимосимни кўрсатилган муддатда кондиришни рад этганлиги сабабли, бошқа корхонага ишга қабулқилиш муддати ўтиб кетди, шунга мувофиқ менда меҳнат шартномасини бекор қилиш зарурияти ҳамйўқолди.

Аммо, аризамни мен у 06.10.20___ йилдан кейин юридик кучини йўқотган дебҳисоблаб, қайтариб олмадим.

Баён қилинганлардан англашилаяптики, мен берган ариза меҳнат шартномасини ўз хоҳишимга биноан бекор қилиштўғрисидаги 264-сонли буйруққа асос бўлиб хизмат қилиши мумкин эмас, негаки унда менинг уни 13 октябрда бекор қилиш юзасидан розилигим йўқ.

Юқоридагиларни инобатга олиб ва МКнинг 271-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ

СЎРАЙМАН:

(биринчи вариант)

1.13 октябрдан эътиборан мен билан меҳнат шартномасини ўз хоҳишимга кўра бекор қилиштўғрисидаги 264-сонли буйруқ бекор қилиниши ва 13 октябрдан аввалги ишимга тикланишимни сурайман.

2. Жавобгарга менга қуйидагиларни тўлаш мажбурияти юклансин:

-20___ йил 13 октябридан менинг моддий бўлим бухгалтери лавозимигаҳақиқатда тикланган кунгача мажбурий прогул учун;

- илова қилинган квитанцияларга биноан, меҳнатшартномаси бекор қилинишидан шикоят қилиш билан боғлиқ харажатлар.

3. Қуйидаги гувоҳлар судга чакирилсин: (гувоҳларнинг Ф.И.Ш. ва манзили).

(иккинчи вариант)

1. Мени аввалги ишимга тикламасдан, 12.10.20__йилдаги 264-сонли менбилан меҳнат шартномасини 13 октябрдан эътиборан ўз хоҳишимга кўра бекор қилиштўғрисидаги буйруқғайриқонуний деб топилсин.

2. Жавобгарга меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини суд _____йилдаги 264-буйруқни ғайриқонуний деб топган кунга кўчиришва менга қуйидагиларни тўлаш мажбурияти юклансин:

- 200 йил 13 октябридан суд 12.10.20_____ йилдаги 264-сонли буйруқниғайриқонуний деб топган кунга қадар мажбурий прогул учун;

- илова қилинган квитанцияларга биноан меҳнат шартномаси бекор қилинишидан шикоят қилиш билан боғлиқ харажатлар;

____ сўм миқдорида маънавий зарар. Бунда шуни ҳисобга олишларингизни сўрайманки, жавобгар менинг илтимосимнц кондириши па 6 октябрь куни мен билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин эди, негаки, мсни бошқа ходим билан алмаштириш имконнятп бўлиб, қандайдир зудлик билан қилиниши керак бўлган (кечиктириб булмаидпган), меҳнат шартномасини бекор қилишга тўсқинлик қилувчи иш йўқ эди, буни корхона бухгалтериясининг бошқа ходимлари ҳам тасдиқлаши мумкин. Жавобгарнинг илтимосимни аризада кўрсатилган муддатда қондирмаганлнги фақатгина корхона раҳбарининг шахсан истамаганлиги туфайлиднр. Унинг кейинги ғайриқонуний хатти-ҳаракатларига келсак, улар менинг ишни эркин танлашга доир конституцион ҳуқуқимдан қатъий фоидаланганлигим учун фақатўч олишга йуналтирилган деб ҳисоблайман.

1.Мени аввалги ишимга тиклаш ўрнига, МК 112-моддасининг иккинчи қисмига асосан, жавобгардан менинг фойдамга ушбу аризанинг 2-бандида кўрсатилган тўловлардан ташқари, уч ойлик иш ҳаким миқдорида пул ундириб беришингизни сўрайман.

Судга қуйидаги гувоҳлар чақиртирилишини сўрайман: ____

(гувоҳларнинг Ф.И.Ш. ва манзили)

Даъво аризасига қуйидагиларни илова қиламан:

1. Ишга қабулқилинганлик ҳақидаги буйруқнусхаси.
2. Меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги буйруқнусхаси.
3. Меҳнат шартномасини бекор қилиштўғрисидаги ариза нусхаси.
4. Даъво аризаси нусхаси.
5. Юридик маслаҳат хизматлари учун тўлов юзасидан пуллик квитаниялар, уч варақда.

(Даъвогарнинг Ф.И.Ш. ва имзоси)

(Ариза берилган сана)

Фуқаролик ишлари бўйича _____ шахар,
_____ туманлараро, туман судига

Аризачи: Ф.И.Ш.

Манзил:
Тел:
Электрон манзил:

Ариза
(меҳнат стажи фактини тасдиқлаш ҳақида)

Мен, Ф.И.Ш. _____ йилда Тошкент халқ хўжалик институтининг “Бухгалтерлик ҳисоби” мутахассилиги бўйича ўқишга кирдим ва _____ йилда институтни тамомладим.

_____ йилдан _____ йилгача турли лавозимларда ишладим (меҳнат дафтарчаси нусхаси илова қилинади).

Меҳнат стажимни тасдиқловчи маълумотларни олиш учун мурожаат қилганимда, Тошкент вилояти давлат архивидан ____-_____ йиллар учун иш ҳақидан маълумотлар борлиги аниқланди (нусха илова қилинади). Бошқа йиллар учун маълумотлар топилмаганлиги аниқланган.

Тошкент шахар идораларо шахсий таркиб ҳужжатлари марказий архивининг _____ йил _____ ноябрдаги №_____-сонли архив маълумотномасига асосан _____ йил _____ ойи учун суғурта бадали тўланганлиги маълум қилинган (илова қилинади).

Ўзбекистон Республикаси Архив бошқармасининг хатига асосан меҳнат стажи бўйича маълумотлар мавжуд эмаслиги кўрсатилган (нусха илова қилинади).

Ўзбекистон илмий техникавий ва тиббиёт ҳужжатлари марказий давлат архивининг маълумотномасига асосан иш стажи ва ойлик маошини тасдиқлаш имконияти йўқлиги маълум қилинган (нусха илова қилинади).

Тошкент вилояти давлат архивининг хатига асосан маълумот тақдим этиш имконияти мавжуд эмаслиги кўрсатилган (илова қилинади).

Халқ банк _____ тумани хатига асосан _____ йилдан пенсия бадаллари ўтказилмаганлиги кўрсатилган (илова қилинади).

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги хузуридаги бюджетдан ташқари пенсия жамғармаси _____ туман бўлимининг _____ йилдаги хатига асосан эса бор стажга мутаносиб миқдорда пенсия тайинланиши маълум қилинган (нусха илова қилинади).

Менинг меҳнат дафтарча бўйича _____ йиллик ва олий ўқув юртида ўқиганлик учун _____ йиллик стажим бор.

“Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуннинг 43-моддасига асосан пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этган шахс маъмуриятнинг (бошқарувнинг) пенсия тайинлашга тавсия этишни рад этган қарорига рози бўлмаган ҳолларда, у пенсия тайинланишини сўраб бевосита Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимига ариза бериши мумкинлиги кўрсатилган.

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бўлимлари пенсиялар тайинлаш масалалари юзасидан тушунтириш ва маълумотлар беришлари, шунингдек аризачига зарур ҳужжатларни олишида кўмаклашишлари шарт.

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бўлимлари корхоналар, ташкилотлар ва айрим шахслардан тегишли ҳужжатларни талаб қилиш, зарур ҳолларда эса, уларнинг берилиши асослилигини текшириш ҳуқуқига эгадирлар.

Хозирда менга пенсия берилмаяпти. Шу сабабли, мен юқоридаги ташкилотларда ишлаган даврим га оид меҳнат фаолиятимни тасдиқлай олмаяпман.

Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси _____ туман бўлимининг _____ йилдаги №_____-сонли қарорига асосан менинг умумий стаж ҳисобига олмасликка ва ёшга доир пенсия тайинлашни рад қилиш тўғрисида қарор қилинган (илова қилинади).

Юқоридагиларни инобатга олиб суддан:

1. Менинг ишлаган даврим га оид меҳнат стажи фактини тасдиқлаб беришни сўрайман:

Илова:
1. Диплом нусхаси;
2. Меҳнат дафтарчаси нусхаси;
3. Ўзбекистон Республикаси молия вазирлиги хузуридаги бюджетдан ташқари пенсия жамғармаси _____ туман бўлими хати;
4. Архив маълумотномалари;
5. Давлат божи тўланганлиги ҳақидаги ҳужжат;
6. Ариза нусхаси;

Аризачи Ф.И.Ш.

Шартли қисқартмалар:

МК	Меҳнат кодекси
ФК	Фуқаролик кодекси
ФПК	Фуқаролик процессуал кодекси
ЖК	Жиноят кодекси
ЖПК	Жиноят процессуал кодекси
ФПК	Фуқаролик процессуал кодекс
СК	Солиқ кодекси
МДҲ	Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги
ТМК	Тиббий-маслаҳат комиссияси
ТМЭК	Тиббий-меҳнат эксперт комиссияси
Ф.И.Ш.	Фамилия, исм, шариф
МНК	Меҳнат низолари комиссияси
ЯТС	Ягона тариф сеткаси
ЙПХ	Йўл-патруль хизмати