

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ
Дарслик

Тошкент-2016

М.А.Усманова, Г.Саримсакова ва бошқалар
Меҳнат ҳуқуқи. Т. ТДЮУ,
2016. - Б. Дарслик.

ББК-
УДК-

Тақризчилар:

Меҳнат қилиш ҳуқуқи ва уни таъминланиши давлатимиз ва жамиятимиз этиборида бўлган муҳим масалалардан саналади, чунки, инсон ҳуқуқ ҳамда манфаатлари биз барпо қилаётган буюк келажакнинг энг олий қадриятларидандир.

Ушбу дарслик фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширилиши, кафолатланиши, муҳофаза қилиниши, тадбиркорлик субъектлари ва бошқа иш берувчилар томонидан ходимларни ишга ёллаш, ишдан бўшатиш масалаларига, меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий жиҳатларига, меҳнат муносабатлари чоғида қонунийлик ҳамда ижтимоий адолатни таъминланишига бағишланган.

Дарслик 380100 - юриспруденция йўналиши “Меҳнат ҳуқуқи” фанидан таълим бериш бўйича ўқув дастурига мувофиқ равишда тайёрланган.

Дарсликдан шунингдек, бошқа йўналишларда таълим олаётган олий ўқув юртлари талабалари, касб-ҳунар коллежлари ўқувчилари, амалиётчи мутахассислар ва меҳнат қонунчилиги масалалари билан қизиқувчи бошқа кэнг китобхонлар фойдаланишлари мумкин.

©

© Тошкент давлат юридик университети, 2016 йил.

М У Н Д А Р И Ж А

КИРИШ	5-7
УМУМИЙ ҚИСМ	
И БОБ. Меҳнат ҳуқуқи фани ва унинг асосий вазифалари.....	8-39
ИИ БОБ. Меҳнат ҳуқуқий муносабат ва унинг субъектлари...	40-68
ИИИ БОБ. Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик...	69-85
ИВ БОБ. Аҳолини иш билан таъминлаш.....	85-114
В БОБ. Меҳнат шартномаси.....	115-206
ВИ БОБ. Иш вақти ва дам олиш вақти.....	207-250
ВИИ БОБ. Меҳнатга ҳақ тўлаш.....	251-283
ВИИИ БОБ. Меҳнат интизоми.....	
ИХ БОБ. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги.	
Х БОБ. Меҳнатни муҳофаза қилиш	
ХИ БОБ. Меҳнат низолари.	
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.	
Иловалар (хужжатлар нусхаси)	

КИРИШ.

Ўзбекистон Республикаси халқи ўз олдига буюк келажак барпо этишни кўзловчи олий мақсадни кўяр экан, энг аввало ҳеч кимдан кам бўлмаган ва жаҳондаги тараққий топган мамлакатларда эришилган юксак турмуш даражасига эришиш одамларимиз маданий-маънавий қиёфасини энг юқори мезонларга мос тарзда ривожлантириш сари интилишни назарда тутди.

Ушбу олий мақсадга эришишда замонавий билимлар ва инсоният томонидан қўлга киритилган интеллектуал бойликларни ўзлаштирган, маънавияти юксак, Ватан ва миллат ҳақида қайғурадиган ёшлар ҳал қилувчи ўрин тутди. Шу сабабли Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида ёшларга касбий таълим бэриш, уларни фан ва технологиянинг энг сўнгги ютуқларидан хабардор, ғоявий чиниққан ҳамда рақобатга бардошли мутахассис кадрларни тайёрлаш Ўзбекистон Республикасининг бугунги ҳаёти ва ертанги келажagini белгиловчи муҳим омил эканлиги алоҳида қайд етилгандир. Бунда Давлатимиз раҳбарининг ”Барчамизга маълумки, ҳар қайси давлат, ҳар қайси миллат аввало ўз фарзандлари қиёфасида, униб-ўсиб келадиган ёш авлод тимсолида шу халққа хос хусуцият ва фазилатларни намоён етадиган, унинг азалий орзу-интилишларини рўёбга чиқарадиган буюк кучни кўради.

Биз ўз олдимизга қўйган юксак мақсадларни, барча езгу орзу-ниятларимизни амалга оширишда авваламбор миллий ва умуминсоний қадриятлар руҳида тарбия топган, мамлакатимизни модернизатция қилиш ва замонавий демократик жамият куриш йўлидаги кэнг кўламли ва мураккаб вазифаларни ҳал этишга қодир бўлган янги авлод кадрларини тайёрлаш масаласини муҳим тамойил ва ҳал қилувчи даражага кўтарганимиз ҳаммамизга яхши аён”¹ дея ёш авлоднинг давлат ва жамият ҳаётидаги юксак мавқеи ҳақидаги ғоялари даструл амал бўлиб ҳизмат қилади.

Мамлакатимизда бозор муносабатларига асосланган янги кучли фуқаролик жамияти барпо етилар экан, ундан кўзланган бош мақсад-жаҳондаги илғор давлатлар, тараққий топган жамиятлардаги юксак ҳаёт кўрсаткичларига эришиш, фуқароларимиз учун ҳеч кимдан кам

¹ Каримов И.А. Мамлакатни модернизатция қилиш ва иктисодиётимизни барқарор ривожлантириш йўлида. Асарлар тўплами. 16-том. Т., “Ўзбекистон”, 2008., 162 бет.

бўлмаган фаровон ва обод турмуш шароитларини таъминлаш, қонун устуворлиги қарор топган, ижтимоий адолат тамойиллари тўла амал қиладиган буюк келажакни, авлодларимиз учун бахт-саодат барқарор бўлган маконни яратишдан иборатдир.

Эркинлаштириш ва инсон ҳуқуқ-манфаатларини ишончли ҳимоя қилиш сиёсатини юритиб келатган бизнинг давлатимиз учун фуқароларнинг конституция ва қонунларда белгилаб қўйилган ҳуқуқларини амалда тўла қафолатлаш, ана шундай қафолатлардан бири сифатида бу ҳуқуқларни рўёбга чиқарилиши учун замин яратиш устувор вазифалардан саналади.

Алоҳида этибор ва ғамхўрлик қилинаётган ҳуқуқлардан бири, бу – эркин меҳнат қилиш, касб ва машғулот турини ҳеч бир камситишларсиз, мажбурий меҳнатдан тўла ҳоли бўлган ҳолда эркин танлаш соҳасидаги инсон ҳуқуқлари саналади.

Буларнинг барчаси меҳнат қонунчилиги, унга амал қилиш, меҳнат муносабатлари соҳасида ҳуқуқларни таъминлаш муҳим вазифалардан эканини кўрсатади ва меҳнат қонунчилигини чуқур билиш, уни амалда қўллаш олиш, муаммоларни ҳал эта билиш салоҳиятига ега бўлган юрист мутахассисларни тайёрлаш нечоғлик муҳим эканидан далолат беради.

Меҳнат ҳуқуқи фани олий ўқув юртларида бўлғуси юрист мутахассисларга ўқитилар экан, тез ва шиддат билан ўзгариб, янгиланиб бораётган замон нафаси, замонавий билимларни мукамал егаллаган мутахассис кадрлар тайёрлаш юзасидан Кадрлар тайёрлаш миллий дастури талаблари, миллий ахлоқий қадриятларимиз ва буюк аждодларимиз илмий мероси, халқимизнинг касб-ҳунарли бўлишига оид анъаналари назарда тутилмоғи керак.

Бозор талаблари барча ресурслардан, шу жумладан меҳнат ресурсларидан ҳам унумли ва самарали фойдаланишликни, ўз хизмат бурчига масъулият билан ёндошишни талаб қилади.

Юрист мутахассис кадрлар тайёрланишида улар томонидан меҳнат соҳасидаги халқаро ҳуқуқий нормаларга оид билимларни чуқур ўзлаштирилиши рақобатбардош мутахассислар тайёрлашга оид талабларни бажарилишини таъминлайди.

Мазкур дарсликда мамлакатимиз ижтимоий-маданий ва иқтисодий ҳаётида, меҳнат қонунчилиги тизимида юз берган ўзгариш

ҳамда эришилган янгилашишлар, фан соҳасида қўлга киритилган илмий – назарий ютуқлар ўз аксини топган.

Дарслик юридик олий ўқув юртларида “Меҳнат ҳуқуқи” предметининг ўқув дастурига мос равишда тайёрланган бўлиб, унда таълим бериш технологияси ва методикасида эришилган ижобий натижаларни ҳам ҳисобга олишга ҳаракат қилинди.

УМУМИЙ ҚИСМ

I BOB

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ ФАНИ ВА УНИНГ
АСОСИЙ ВАЗИФАЛАРИ

“Меҳнат ҳуқуқи фани ва унинг асосий вазифалари” деб номланган ушбу бобда, меҳнат ҳуқуқининг тушунчаси ва ҳуқуқ тизимидаги ўрни, бозор муносабатларига ўтиш шароитида унинг вазифалари ва функциялари, меҳнат ҳуқуқининг предмети, услублари, тизими, тамойиллари, меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси ва уларнинг таснифи, меҳнат ҳуқуқи фанини унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳалари билан алоқадорлиги мавзулари ёритиб берилган.



Калит сўзлар: Меҳнат килиш ҳуқуқи. Меҳнат килиш ҳуқуқининг кафолатлари. Меҳнат ҳуқуқининг предмети. Меҳнат ҳуқуқининг услублари. Меҳнат ҳуқуқининг тизими. Меҳнат ҳуқуқининг вазифалари. Меҳнат ҳуқуқи ва турдош ҳуқуқлар. Меҳнат ҳуқуқи институтлари. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети

Бозор муносабатларининг шаклланиб, унинг барқарор ривожланиши шароитида инсон ҳуқуқларини таъминлаш, меҳнат қилиш ва ўз меҳнати билан муносиб турмуш кечиришни кафолатлаш, аҳолини ижтимоий жиҳатдан ҳимояга муҳтож ва заиф қатламларини ижтимоий жиҳатдан ҳимоялаш Ўзбекистон Республикасидаги қонунчилик фаолиятининг асосий жиҳатларидан саналади. Меҳнат ҳуқуқи фани ва меҳнат қонунчилигининг ўтиш давридаги асосий хусусиятлари ҳам ушбу вазифаларни бажарилиши билан бевосита боғлиқдир.

Меҳнатга оид ижтимоий муносабатлар ҳуқуқ нормалари туфайли ҳуқуқий муносабат тусини олади ва ишлаб чиқариш муносабатларининг ўзига хос турини вужудга келтиради.

Ижтимоий – меҳнат муносабатлари иродавий муносабатлар сифатида ҳуқуқий механизмлар ёрдамида тартибга солинади.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети одамларнинг моддий-турмуш шароитлари, интилишлари, еҳтиёжлари билан бевосита боғлиқ

бўлган ижтимоий муносабатлар тизими сифатида тасаввур қилиниши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида элон қилинган “Ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш, эркин касб танлаш ҳуқуқига ега” эканлиги тўғрисидаги норма фуқароларнинг турли шакллардаги меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларини ўзида ифодалайди ва бу ҳуқуқ:

а) Ишга ёлланиш ва меҳнат шартномаси тузиш;

б) Давлат хизматида кириш (мудофаа ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига контракт асосида ҳарбий хизматчи мақомида);

в) Тадбиркорлик билан шуғулланиш (юримдик шахс таъсис етган ҳолда ёки яқка тадбиркор);

г) Эркин касб билан шуғулланиш (ижодий ишлар, ноижорат ташкилотлари фаолиятида беғараз меҳнат қилиш);

е) Ўзини-ўзи иш билан таъминлаш (томорқасида деҳқон хўжалиги тузган ёки тузмаган ҳолда);

ж) Қонун ҳужжатларига зид келмайдиган бошқа шаклларда амалга оширилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи фани фақат иш берувчига меҳнат шартномаси тузиш орқали ишга ёлланадиган, “ходим” мақомига ега бўлган фуқароларнинг иш берувчилар билан бўладиган ўзаро муносабатларини тартибга солади.

Меҳнат қилиш ҳуқуқи бундан бошқа шаклларда амалга оширилгани тақдирда тегишли қонун ҳужжатлари билан (масалан, ҳарбий хизматчилар томонидан хизматни ўташ тартиби Ўзбекистон Республикасининг “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги қонуни ва унинг асосидаги бошқа қонун ҳужжатлари (хизматни ўташ тартибини белгиловчи Низом ва уставлар), ҳарбий хизматга кириш чоғида тузилган контракт ва бошқа актлар билан тартибга солинади. Тадбиркорлик билан шуғулланувчи шахслар ва

эркин касб егалари ўз меҳнатларини ўзлари мустақил тарзда ташкил қиладилар ва ҳоказо) ҳуқуқий тартибга солинади



Меҳнат ҳуқуқининг предмети бўлиб, фуқароларнинг иш берувчига ишга ёлланиши ва меҳнат шартномасига кўра меҳнат фаолиятини амалга оширилиши чоғида вужудга келадиган ижтимоий ҳуқуқий муносабатлар саналади.

Меҳнат ҳуқуқи предмети жумласига кирувчи муносабатлар бошқа турдаги шунга ўхшаш бўлган муносабатлардан меҳнат шартномаси тузган ходим иш берувчига нафақат ўз касбий ва меҳнат салоҳиятини, балки эркинлигининг муайян қисмини ҳам (корхонада ўрнатилга тартиб-қоидаларга амал қилиши, ишни ўзбошимчалик билан ташлаб кетиши мумкин емаслиги, иш берувчининг қонуний талаб ва фармойишларини сўзсиз бажариши лозимлиги ва бошқалар) ўтказиши лозим бўлади.

Турли жамият ва асоссиацияларга бирлашиш (унга аъзо бўлиш) орқали амалга ошириладиган меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан уюшма аъзолари хатти-ҳаракати кўпроқ қонунлар воситасида емас, балки ушбу уюшма томонидан қабул қилинган ички норма ва қоидалар билан тартибга солиниши билан фарқланади.

Масалан, сиёсий партия арбобининг сиёсий фаолият шаклидаги меҳнати партия устави билан тартибга солинади.

Меҳнат ҳуқуқининг услублари

Меҳнат ҳуқуқи фанининг услублари ўзига хослиги билан ажралиб туради. Ҳуқуқий тартибга солиш услуби деганда ижтимоий муносабатларга таъсир ўтказиш, уларни мақсадга мувофиқ йўналишда ривожланишини таъминлашда қўлланиладиган ҳуқуқий усуллар ҳамда воситалар йиғиндиси тушунилади.



Mehnat huquqining uslublari deganda mehnat huquqiy munosabatlarni tartibga solish shakllari va vositalari yig'indisi tushuniladi.

Ҳозирги пайтда меҳнат муносабатларини тартибга солиш услуби қуйидаги асосий жиҳатлари билан тавсифланиши мумкин :

а) Меҳнат ҳуқуқининг предмети саналувчи ижтимоий муносабатларни марказлашган ҳолда (давлат қонун ҳужжатлари ёрдамида) ва локал йўл билан (корхона ва ташкилотларнинг ўзлари ишлаб чиққан нормалар орқали) тартибга солиниши;

б) Меҳнат муносабатлари шартномавийликка, тавсиявийликка ва императив тусга ега нормалар билан тартибга солиниши;

в) Меҳнат муносабатлари тартибга солинишида ходимлар ва уларнинг вакиллик органлари иштирок қилиши;

г) Меҳнат ҳуқуқлари бузилгани тақдирда ҳуқуқий ҳимоя ўзига хос усул ва воситалар билан амалга оширилиши.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети саналувчи ижтимоий муносабатлар марказлашган ҳолда (давлат қонун ҳужжатлари ёрдамида) ва локал йўл билан (корхона ва ташкилотларнинг ўзлари ишлаб чиққан нормалар орқали) тартибга солиш орқали давлат ижтимоий меҳнат муносабатларини бошқаради, умумий тамоил ва қоидаларни белгилаш билан бирга ҳар бир минтақа, тармоқ, корхонага хос бўлган ўзига хос хусусиятларни ҳисобга олади, умумий манфаат билан айрим корхона манфаатларини ўзаро уйғун бўлишига эришади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 4-моддасида қайд етилганидек:

Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади.

Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан, шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солилмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда еса - меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қилинади.

Меҳнат муносабатларини қонунлар ва қонун ҳужжатлари билан тартибга солинишида барча даражадаги давлат органлари (Олий Мажлис, марказий ижроия органлар, тармоқ вазирликлари ва идоралари, маҳаллий давлат ҳокимият органлари) ўз ваколатлари ва вазифалари доирасида иштирок этадилар.

Корхона ва ташкилотларнинг локал нормалари орқали у ердаги иш вақти ва дам олиш вақти режими, ходимларга бериладиган кўшимча кафолат ва енгилликлар белгилаб берилади.

Корхоналарнинг локал нормалари кўпчилик ҳолларда шартномавий йўсинда бўлади, яъни ходим ва иш берувчи (ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи) ўртасида меҳнатни ташкил қилиш, уни тартибга солиш, ҳуқуқ ва мажбуриятлар белгилаш масалалари юзасидан ўзаро келишув ва шу келишувга кўра ўрнатилган тартиб-қоидаларни ўзида ифодалайди. Шартномавий йўсиндаги келишувлар орқали ўрнатилган қоидалар бир томонлама бекор қилиниши мумкин эмас ва улар фақат томонлар келишувига кўра ёхуд суд тартибида ўзгартирилиши (бекор қилиниши) мумкин бўлади.

Тавциявий нормалар орқали ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда тарафлар учун мақсадга мувофиқ воситалар тавция қилинади ва шу йўл билан жамият учун фойдали бўлган йўллар таклиф қилинади.

Меҳнат муносабатлари чоғида бузилган ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг ўзига хос хусуцияти бу соҳада касаба уюшмаларига ҳуқуқ ва ваколатлар берилганлиги билан, меҳнат низолари юз берганида ходим ҳуқуқлари иш берувчининг ҳуқуқларига нисбатан устуворроқ деб қаралишида ва ходимга имтиёзлироқ шароит яратилганида кўзга ташланади.

Якка меҳнат низоларининг одатдагидан фарқли равишда корхонанинг бевосита ўзида ташкил етилган орган (Меҳнат низолари

комиссияси) томонидан ҳам ҳимоя қилиниши мумкинлиги меҳнат ҳуқуқи услубини белгилаб берувчи жиҳатлардан саналади.

Меҳнат ҳуқуқининг вазифалари давлат, жамият шахс ўртасидаги муносабатларда улар манфаатларини ўзаро мувофиқлаштириш ҳамда уйғунлаштиришдан иборатдир.

Меҳнат ҳуқуқи фани назарияси меҳнат ҳуқуқи қонунчилик тармоғи вазифасини ва фаннинг вазифасини бир-биридан фарқлайди. Уларнинг ҳар иккиси ҳам жамиятдаги ишлаб чиқариш муносабатларини тартибга солиш, иқтисодий ривожланишни таъминлаш, кишилар моддий-турмуш шароитларини мунтазам яхшилаб боришдан иборат умумий вазифаларни бажаради. Шу билан бирга улар олдида ўзига хос вазифалар ҳам туради.

Меҳнат қонунчилигининг асосий вазифалари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 2-моддасида белгилаб қўйилган бўлиб, улар ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини этиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади.

Меҳнат ҳуқуқининг тизими

Меҳнат ҳуқуқи фан соҳаси сифатида предметга хос бўлган умумий хусусиятларга ега бўлган, аммо нисбатан мустақил таркибий бирликлар (ҳуқуқ институтлари), нормалар йиғиндисидан иборат бўлиб, улар яхлит ҳолда меҳнат ҳуқуқи тизимини ташкил қилади.



Mehnat huquqining tizimlari-yagona huquq sohasini tashkil etuvchi va nisbiy mustaqil tashkiliy tuzilishga, huquq institutlariga ega bo'lgan huquqiy me'yorlar yig'indisidan iborat.

Меҳнат ҳуқуқининг тизимлари - ягона ҳуқуқ соҳасини ташкил етувчи ва нисбий мустақил ташкилий тузилишга ҳуқуқ институтларига ега

Umumiy qism

Maxsus qism

Батафсилроқ кўриб чиқамиз:

Меҳнат ҳуқуқи *умумий қисми* таркибига фаннинг предмети, услублари, тамоиллари, манбалари, ҳуқуқий муносабат ва унинг моҳияти, ижтимоий шерикчилик ва уни амалга оширилиш шакллари, меҳнат муносабат субъектлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми, жамоа шартнома ва келишувлари тузилиши, бажарилиши билан боғлиқ бўлган институтлар киритилган бўлиб, улар меҳнат ҳуқуқининг махсус қисмига оид муносабатларни тартибга солинишида муайян аҳамиятга ега бўлади. Умумий қисмга оид институтлар воситасида меҳнат муносабатларини меҳнат ҳуқуқий тартибга солишнинг махсус хусусиятлари намоён бўлади.

Меҳнат ҳуқуқининг *махсус қисми* меҳнат муносабатларининг предмети бўйича аниқ мақсадга йўналтирилган, конкрет турини ифодаловчи институтлари ҳамда умумлаштирувчи тушунчаларни ўз ичига қамраб олади.

Қуйидагилар меҳнат ҳуқуқининг махсус қисми институтларини ташкил этади :

1. Аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликнинг ҳуқуқий масалалари.
2. Меҳнат шартномаси тузиш, ўзгартириш, уни бекор қилиш.
3. Иш вақти ва дам олиш вақти.
4. Меҳнатга ҳақ тўлаш.
5. Кафолатли ва компенсация тўловлари.
6. Меҳнат интизоми ва уни таъминлашнинг ҳуқуқий воситалари.
7. Меҳнат муҳофазаси ва адолатли меҳнат шароитларига бўлган ҳуқуқни таъминлаш.
8. Меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро моддий жавобгарликлари.

9. Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча меҳнат ҳуқуқий кафолатлар.

10. Меҳнат низолари ва уларни кўриб ҳал қилиш

Меҳнат ҳуқуқи фани ва қонунчилик тармоғи тизими асосан ўзаро мос келади. Шу билан бирга давлат ижтимоий суғуртаси масалалари меҳнат қонунчилиги тармоғи тизимига киритилган бўлсада, бу институт мустақил ҳуқуқ соҳаси предмети эканлиги (ижтимоий таъминот ҳуқуқи) қайд этиб ўтилмоғи лозим. Меҳнат ҳуқуқи ижтимоий меҳнат муносабатларининг ўзаро алоқадорликда ва бири иккинчисини тақозо қилиши нуқтаи назаридан ўрганилади. Бунда муайян ўзаро яқин ва умумий хусусиятга ега муносабатларни гуруҳланиши уларни ўрганишни осонлаштиради, мазкур институтга тааллуқли ижтимоий муносабатлар моҳиятини тўлиқ англаб этиш ва самарали тартибга солишга ёрдам беради.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари

Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солинишида унинг тамойиллари муҳим ижтимоий-сиёсий аҳамиятга ега бўлади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойилларида инсоннинг энг муҳим ҳуқуқлари ва унинг таъминланиши, инсон ҳуқуқларига оид халқаро стандартлар мазмуни, инсон энг олий мавжудот эканлиги ва унинг ҳаёти, саломатлиги, шахсий ҳуқуқ ҳамда эркинлари, моддий манфаатлари дахлсиз эканлиги ва қонун кучи билан ҳар томонлама муҳофаза этилиши, айти пайтда тадбиркорлик ва тадбиркор ҳуқуқлари ҳам қонун ҳимоясида эканлиги, ишлаб чиқариш жараёнида давлат-жамият-шахс учбурчагида ҳар бир тараф манфаатлари ҳисобга олиниши ва бу жамиятини уйғун ривожланишининг шарти эканлиги ўз аксини топади.



Mehnat huquqining tamoillari deganda, ushbu huquq fani va tarmog'iga oid huquq normalari rivojlanishining mohiyatini, asosiy xususiyatlarini hamda umumiy taraqqiyot yo'nalishini o'zida ifodalaydigan yetakchi g'oyalar, umumlashgan tushunchalar nazarda tutiladi.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси инсоннинг энг муҳим ҳуқуқлари сифатида меҳнат қилиш, иш жойи ва касб (машғулот) турини эркин танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш, ишсизликдан муҳофазаланиш ҳуқуқларини бош ғоялар сифатида мустақамлар экан, улар асосида тегишли қонунлар қабул қилиниши орқали бу ҳуқуқларни амалга оширилиши таъмин етилади, қабул қилинадиган қонун ҳужжатларининг ушбу конституциявий тамоилларга тўла мос бўлиши талаб қилинади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамоиллари, энг аввало уларнинг амал қилиш доирасига кўра таснифланиши мумкин. Бунда айрим етакчи ғоялар миллий ҳуқуқ тизимимизнинг барча тармоқларига ёхуд бир неча турдош тармоқларга ёки бўлмаса фақат меҳнат ҳуқуқи соҳасининг ўзигагина тааллуқли эканлигига таяниб иш кўрилади. Шунга кўра улар:

- умумҳуқуқий тамоиллар;
- тармоқлараро тамоиллар;
- меҳнат ҳуқуқининг тармоқ тамоилларига ажратилиши

мумкин.

Конституцияда белгилаб қўйилган қонунларга амал қилишнинг умумий мажбурият эканлиги, фуқароларнинг (ходимларнинг ҳам) қонун олдида тэнг эканлари, еркак ва аёлларнинг тэнг ҳуқуқлилиги каби тамоиллар умумҳуқуқий тамоиллар жумласига киради.

Меҳнат қилишнинг эркинлиги, мажбурий меҳнатни тақиқланганлиги, касб-кор ва машғулот турини эркин танлаш ҳуқуқи кафолатланиши, иш жойини эркин танлаш, меҳнат жараёнида инсон ҳаёти ва саломатлигини муҳофаза етилиши кабилар тармоқлараро тамоиллардан бўлиб, меҳнат фаолияти амалга оширилиши мумкин бўлган барча соҳаларда (фуқаролик ҳуқуқи, маъмурий ҳуқуқ, қишлоқ хўжалик ҳуқуқи ва бошқалар) амал қилади.

Тармоқларро тамоиллар сифатида қуйидагилар кўрсатилиши мумкин:

- а) Эркин меҳнат қилиш ва ўзининг меҳнат қилиш имкониятларидан мустақил равишда фойдалана олиши мумкинлиги;
- б) Соғлиқни сақлашга бўлган ҳуқуқни таъминланиши;
- в) Илм олиш, касб ўрганиш, малакасини оширишга бўлган ҳуқуқни кафолатланиши;

г) Жамоат бирлашмаларига уюшиш, касаба уюшмалари фаолиятида қатнашиш ҳуқуқини амалга оширилиши;

д) Меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларни қонунда назарда тутилган барча воситалардан фойдаланган ҳолда ҳимоя қилишни кафолатланиши.

Меҳнат ҳуқуқининг ўзигагина хос бўлган кўпгина тамоиллар ҳам мавжуд бўлиб, улар бошқа ҳуқуқ соҳаларида татбиқ қилинмайди. Бундай тамоиллар жумласига меҳнат функцияларининг аниқлиги, меҳнат муносабатлари чоғида ходим ҳаёти ва саломатлигини ишлаб чиқариш манфаатларидан устунлиги кабилар киритилиши мумкин.

Эркин меҳнат қилиш ва ўзининг меҳнат қилиш имкониятларидан мустақил равишда фойдалана олиш ҳуқуқи фуқарога меҳнатнинг ўзи истаган жабҳасини (ёлланиш асосида ёки эркин меҳнат фаолияти билан шуғулланиши, тадбиркорлик билан ёхуд бошқа ўзи учун фойдали бўлган фаолият тури билан машғул бўлиши мумкинлиги) ҳеч бир тўсқинликларсиз танлай олиш имкони мавжудлигини англатади. Аммо, бунда жамиятнинг еҳтиёжлари, муайян касбга талаб даражаси, шахснинг малака ва тажрибаси каби бир қатор омиллар этиборга олинishi лозим.

Меҳнат шартномаси тузишнинг эркинлиги тамоили юқоридаги тамоилнинг кўринишларидан бўлиб, меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги билан боғлиқдир.

Соғлиқни сақлашга бўлган ҳуқуқни таъминланиши тамоили ишлаб чиқариш жараёнида санитария ва гигиена талабларига риоя қилинишини, меҳнат ҳавфсизлигини таъминлай оладиган техник, иқтисодий-ташкилий шарт-шароитлар яратилган бўлишини талаб қилади. Ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар соғлиғини сақлаш энг аввало ишлаб чиқаришда жароҳат этиши, шикастланиш, бахтсиз ходисаларни олдини олиш, касб касалликлари юз бэришига йўл қўймасликка қаратилан барча чора-тадбирлар кўрилиши лозимлигини англатади. Бунда энг аввало, ишлаб чиқаришда ходимлар соғлиғини таъминлашга хизмат қиладиган ҳуқуқий-норматив база яратилиши, унинг мунтазам такомиллашиб боришига эришмоқ керак.

Илм олиш, касб ўрганиш, ўз малакасини оширишга бўлган ҳуқуқ ходимларга ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда махсус маълумот олиш, ишлаб чиқариш жараёнида ўз малакасини ошириши

учун зарур шароит яратилишини, шогирдлик асосида касб-хунарни егаллашга бўлган ҳуқуқларининг амалда таъмин етилишини билдиради. Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатлари махсус ва касбий билим олишни кафолатлайди ва уни рўёбга чиқарилиши учун зарур ҳуқуқий кафолатларни назарда тутди.

Меҳнат кодексининг 7-моддасига кўра: мажбурий меҳнат, яъни бирор-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.

Қуйидаги ишлар, яъни:

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

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий ҳисобланмайди.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойилларидан яна бири—**камситишга йўл қўйилмаслигидан** иборат. Меҳнат кодексининг 6 - моддасига кўра, барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига ега бўлиш ва бу ҳуқуқлардан фойдаланишда тэнг имкониятларга егадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, этиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида унинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Бозор муносабатлари тобора ривожланиб бораётган, мулкчиликнинг турли шаклларига таянувчи хўжалик субъектлари, айниқса хусусий бизнес корхоналар кэнг тарқалган шароитда меҳнат муносабатларида камситишга йўл қўйилмаслиги тамоилига амал қилиниши инсон ҳуқуқларини таъминланишида катта аҳамиятга егадир.

Меҳнатнинг миқдори ва сифатига кўра ҳеч бир чекловлар ва камситишларсиз иш ҳақи тўлаш ҳам меҳнат ҳуқуқи тамоиллари орасида етакчи ўрин тутади. Зероки, меҳнат муносабатларига киришилар экан, ундан ходим учун кўзланган бош мақсад – ўз меҳнат салоҳиятини ишга солиш орқали ўзи ва яқинлари учун муносиб моддий турмуш шароити яратишдан, меҳнатига яраша иш ҳақи олинишидан иборат.

Иш ҳақининг энг кўп миқдори ҳеч бир кўрсаткич билан чекланмагани ҳолда унинг энг кам миқдори бегилаб қўйилади ва тўлиқ иш куни давомида ишланганида унинг миқдори давлат қонун ҳужжатларида расман белгиланган минимал миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат муносабатларининг барқарорлиги тамоили корхоналарнинг барқарор ишлашига ва унда меҳнат қилувчи ходимлар ҳуқуқларини изчил таъминланишига қаратилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қатъий белгиланган тартиби ўрнатилгани, ижтимоий шерикчиликни амалга оширилиши, ишдан бўшаб кэтиш ходим учун фойда келтирмаслиги, қўшимча имтиёз ва кафолатлар берилиши ва уларни корхона жамоа шартномаси ва бошқа локал мэёрий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилганлиги каби чоралар орқали меҳнат муносабатларининг барқарорлиги таъмин етилади.

Меҳнат муносабатларининг аниқлиги тамоили ҳар бир ходимдан у билан меҳнат шартномаси тузиш чоғида келишиб олинган ва меҳнат шартномасида назарда тутилган касб, вазифа ёхуд лавозимга оид меҳнат функцияларини бажаришгина талаб қилиниши

лозимлигини, ходим ўз хизмат вазифасига тааллуқли бўлмаган вазифаларни бажаришдан бош тортишга ҳақли эканини англатади.

Иш берувчи ходимнинг малакаси ва касбига оид ишни бажаришликни талаб қилишга ҳақли бўлади. Малакали ходимлар меҳнатидан малакасиз ишларда фойдаланиш умумий қоидага кўра таъқиқланади ва бу ижтимоий меҳнатни оқилона ташкил етилиши талабларига зид келади, ходимлар малакасининг пасайиб кэтишига олиб келади.

Иш берувчи ходим меҳнатидан унга юклатилган касб, вазифа, лавозимга мувофиқ равишда фойдаланишдан ташқари, уни меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган жойда (*иш жойининг аниқлиги*) фойдаланиши керак. Белгиланганидан бошқа жойда ишлатишга қоида бўйича йўл қўйилмайди ва ушбу қоида ходим меҳнат ҳуқуқларининг таъминланишида ва меҳнат муносабатлари барқарорлиги таъминланишида у катта аҳамият касб етади.

Меҳнат ҳуқуқи назариясида меҳнат ҳуқуқининг тамоиллари таснифланганда уларни қуйидагича гуруҳлаш ҳам назарда тутилган:

а) Меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишдаги сотсиал сиёсат ва самарали бандликни таъминлашга қаратилган тамоиллар;

б) Меҳнат шарт-шароитларини белгилашга хизмат қилувчи тамойиллар;

в) Тадбиркорлик билан шуғулланиш (юридик шахс таъсис етган ҳолда ёки якка тадбиркор);

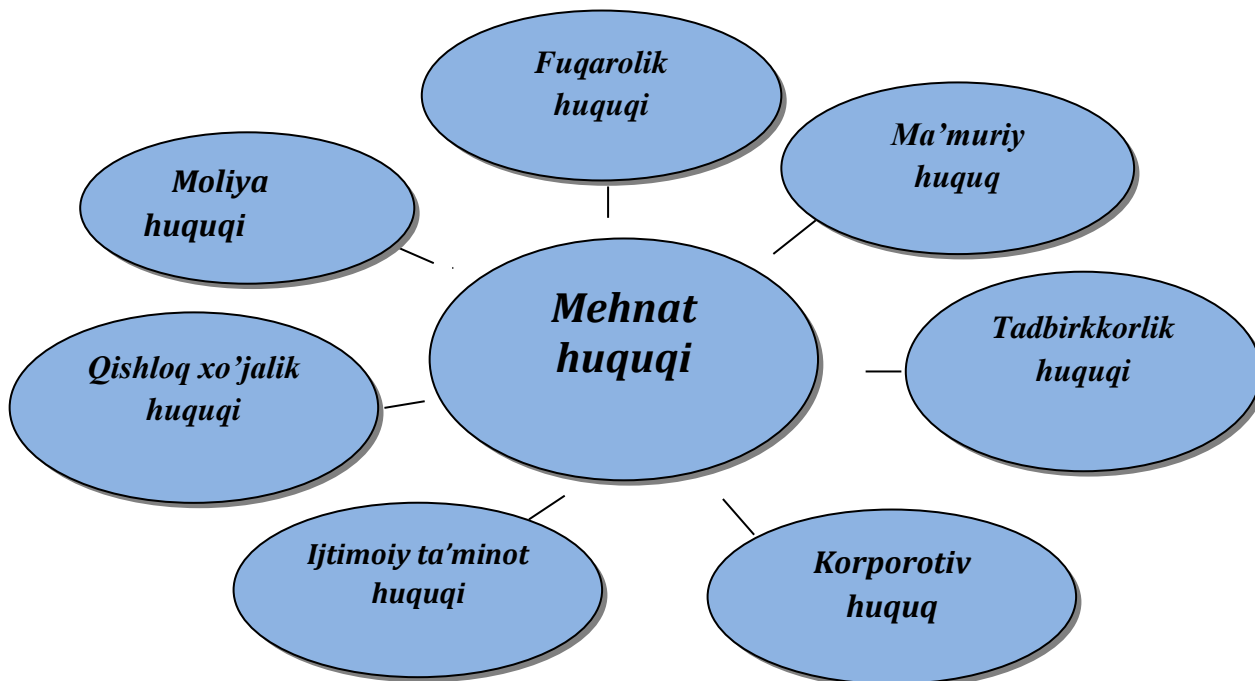
в) Ходимлар меҳнатни қўллашга оид тамоиллар;

г) Ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар ҳаёти ва саломатлигини сақлаш, адолатли меҳнат шароитлари яратишга қаратилган тамоиллар.

Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиниши ва меҳнат жараёнларида унинг тамоилларига оғишмасдан амал қилиниши ходимлар ҳақ-ҳуқуқлари таъминланишига ва кафолатланишига, иш берувчи манфаатлари ҳимоя қилинишига, барқарор ишлаб чиқариш муносабатлари қарор топтирилиши орқали

давлат ва жамиятнинг барқарор иқтисодий ривожланишига хизмат қилади.

Меҳнат ҳуқуқи фанини унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳалари билан алоқадорлиги



Батафсилроқ кўриб чиқамиз

Меҳнат ҳуқуқи фанини унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳаларидан ажратиш

Меҳнат ҳуқуқи предмети меҳнат бўлган турдош ҳуқуқ соҳалари билан кўпгина ўхшаш томонларга ега. Бундай ўхшаш томонлар уларнинг ўзаро яқин қариндошлигини, бири иккинчисидан ажралиб чиққанини англатади. Бироқ ушбу ўхшаш жиҳатлар айрим ҳолларда муайян қийинчиликлар туғдиради, назарий хатоликларга сабаб бўлади, қонунларни қўллаш амалиётида еса муайян муаммоларга сабаб бўлади, вақт ва маблағларни ноўрин сарфланишига олиб келади.

Меҳнат ҳуқуқи ўз предмети ва тартибга солиш усулига кўра меҳнат билан боғлиқ муносабатларни тартибга соладиган ҳуқуқ соҳаларидан фуқаролик ҳуқуқи, қишлоқ хўжалик ҳуқуқи, маъмурий ҳуқуқ, ижтимоий таъминот ҳуқуқи, тадбиркорлик ҳуқуқи, корпоратив ҳуқуқ каби соҳалар билан ўхшаш жиҳатларга ега ва шу сабабли ушбу ҳуқуқ соҳаларини бири-биридан фарқловчи белгиларни аниқ – равшан тасаввур қилиш келгусида юз бэриши мумкин бўлган хатоликларнинг олдини олади, англашилмовчиликларни бартараф қилади.

Меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқи. Ушбу икки ҳуқуқ соҳаси нисбатан ўзаро энг яқин ҳуқуқ соҳаларидан саналади ва бунга меҳнат ҳуқуқининг узоқ ўтмишда фуқаролик ҳуқуқи таркибидан ажралиб чиққанлигидан ташқари ҳар иккала ҳуқуқ соҳаси ҳам меҳнат билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишида, ҳар иккаласида ҳам иш билан таъминловчи ва ишни бажарувчи томонлар мавжудлигида кўзга ташланади.

Юқоридаги ўхшашликлар масаланинг умумий жиҳатларигагина тааллуқли бўлиб, ушбу икки ҳуқуқ соҳаси ўзига хос жиҳатлари билан бир-биридан жиддий фарқ қилади. **Асосий фарқ** - меҳнат ҳуқуқида натижаларидан қатъий назар жонли меҳнат, меҳнат жараёнида вужудга келувчи муносабатлар тартибга солиш предмети саналади. Фуқаролик ҳуқуқида еса тартибга солиш предмети бўлиб жонли меҳнат емас, балки унинг маҳсули, меҳнатнинг моддийлашган кўриниши саналади.

Меҳнат ҳуқуқида ходим муайян касб (вазифа, лавозимга оид ишни давомий равишда узоқ вақт давомида мунтазам бажариш мажбуриятини олади. Фуқаролик ҳуқуқида еса шахс (пудратчи, топширик, экспедитция ва бошқалар) аниқ индивидуал топшириқни бажаради ва топшириқ бажариб бўлинганидан сўнг шартнома бекор бўлади.

Меҳнат ҳуқуқида ходим меҳнат жамоаси таркибига қўшилади, корхонанинг ходимига айланади, яъни у билан иш берувчи ва меҳнат жамоаси ўртасида барқарор ҳуқуқий ва ижтимоий алоқалар қарор топади. Фуқаролик ҳуқуқида пудратчи билан буюртмачи ўртасида бундай муносабатлар юзага келмайди. Юқоридагилардан ташқари меҳнат қонунчилиги ва корхонанинг локал мэёрий ҳужжатлари ходимга бир қатор моддий ва ижтимоий кафолатларни беради, унинг ҳуқуқларини махсус тарзда ҳимоя қилишни назарда тутди.

Ваҳоланки, фуқаролик ҳуқуқий муносабатларда бундай кафолатлар бэриш кўзда тутилмаган.

Меҳнат ҳуқуқида ва фуқаролик ҳуқуқида ходимнинг ҳамда пудратчининг моддий ва бошқа жавобгарликлари ўзига хос хусуциятларга ега бўлади.

Меҳнат ҳуқуқи ва қишлоқ хўжалик ҳуқуқи. Ушбу икки ҳуқуқ соҳаси ҳам меҳнатни ижтимоий ташкил қилишга, жамоа бўлиб меҳнат қилишга асосланади ва шу жиҳатига кўра, уларнинг тартибга солиш предмети жуда ҳам яқин кўринади. Бундай ўхшашлик билан бир қаторда уларнинг фарқ қилувчи жиҳатлари ҳам мавжуд бўлиб, бу фарқлар қишлоқ хўжалик корхонаси қишлоқ хўжалик кооперативи ёки бошқа жамоа мулкига асосланган ҳоллар учун тааллуқлидир. Бундай ҳолларда қишлоқ хўжалик корхонасидаги меҳнат жамоа (кооператив) устави ва унинг асосида қабул қилинган ички локал нормалар орқали тартибга солинади. Бундай ҳолларда муносабатларга меҳнат қонунчилиги нормалари емас, балки қишлоқ хўжалик ҳуқуқида оид нормалар татбиқ қилинади.

Меҳнат ҳуқуқи ва маъмурий ҳуқуқ. Ушбу ҳар иккала ҳуқуқ соҳаси ҳам ташкилий-бошқарув муносабатларини тартибга солади. Бунда меҳнат ҳуқуқининг тартибга солиш миқёси бир корхона доирасидаги ана шундай муносабатлар билан чекланса, маъмурий ҳуқуқ муайян ҳудудий юрисдикция доирасида (туман, шаҳар, вилоят) ёки тармоқ доирасида ана шундай ташкилий-бошқарув муносабатларини тартибга солади.

Давлат хизмати ва давлат хизматчилари меҳнат фаолиятини тартибга солинишида мазкур ҳуқуқ соҳаларининг ўхшашлиги яққол кўзга ташланади, аммо давлат хизмати ва давлат хизматчиси ҳуқуқий мақомини белгилаб берувчи қонуннинг қабул қилинмаганлиги бу соҳада мураккабликлар ва мавҳумликларни туғдирмоқда.

Меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқи. Бу икки ҳуқуқ тармоғи бир-бири билан жуда яқин бўлиб, ижтимоий таъминотни амалга оширилиш шартлари орасида шахснинг меҳнат фаолияти ва меҳнат стажи муҳим рол ўйнайди. Давлат пенсия таъминоти, нафақаларнинг кўпчилик турлари билан таъминлаш аввалги меҳнат фаолиятига, унинг миқдори ва сифатига боғлиқ қилиб қўйилганлиги меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқининг ўзаро чатишиб кэтишига олиб келади. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи меҳнат

ҳуқуқи таркибидан ажралиб чиққанилиги туфайли унинг предметиға тааллуқли бўлган айрим ҳолларда муносабатлар ҳанузгача меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинади.

Шу билан бирга ижтимоий таъминот ҳуқуқи мустақил ҳуқуқ соҳаси сифатида меҳнат ҳуқуқидан ўз предмети ва тартибга солиш усулиға кўра фарқ қилади.

Энг аввало, ижтимоий таъминот ҳуқуқи оммавий ҳуқуқ тизимиға, меҳнат ҳуқуқи еса хусусий ҳуқуқий тизимға мансублиги қайд етилмоғи лозим. Яъни, ижтимоий таъминотға оид муносабатлар давлат томонидан белгиланган асосларға кўра юзаға келади. Унда ҳар доим давлат органи ёки у ваколат берган орган иштирок қилади.

Ижтимоий таъминот муносабатларида давлат ва ижтимоий таъминот олишға ҳақли шахс иштирок етади, уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари олдиндан қонун ҳужжатлари воситасида аниқ белгилаб қўйилган бўлиб, келишувға кўра ўзгартирилиши мумкин емас.

Меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқи соҳалари предмети доираси ва тартибга солиш усуллариға хос фарқлар уларнинг ҳар иккаласини мустақил ҳуқуқ тармоғи эканлигини белгилаб беради.

Меҳнат ҳуқуқининг манбалари.



Ҳуқуқ манбаи ваколатли давлат органларининг қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари қабул қилиш фаолияти натижаси бо'либ ҳисобланади.

Меҳнат муносабатлари турли-туман норматив ҳуқуқий ҳужжатлар воситасида тартибга солинади ва манба сифатида юридик кучи, таъсир доираси, шакли турлича бўлган норматив ҳуқуқий актлардан фойдаланилади. Ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишға қаратилган қонунлар ва қонун ҳужжатлари ҳамда бошқа мэёрлар меҳнат ҳуқуқининг манбаларидир.

Юқоридагиларға таянган ҳолда меҳнат ҳуқуқининг манбалариға қуйидагича таъриф бэриш мумкин:



Mehnat huquqining manbai bo'lib, ushbu huquq sohasi predmeti sanaluvchi ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solish yuzasidan vakolatli davlat organlari huquq ijodkorligi faoliyati natijasida vujudga kelgan qonunlar, qonun osti hujjatlari va boshqa me'yorlar majmui hisoblanadi.

Бошқа ҳуқуқ соҳаларидан фарқли равишда локал маърий ҳужжатлар – иш берувчилар ва ходимлар вакиллик органлари томонидан ишлаб чиқилган ва бевосита корхона, муассаса, ташкилотларда жорий қилинган турли норматив ҳужжатлар (жамоа шартнома ва келишувлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, турли-туман низом ҳамда уставлар ва бошқалар) ҳам меҳнат ҳуқуқининг манбалари қаторига киради.

Меҳнат ҳуқуқи манба саналувчи норматив ҳуқуқий ҳужжатлар ўзининг иерархияси бўйича турли юридик кучга ега бўлган ва ҳар ҳил кўринишдаги нормалар тизимини ташкил қилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 1-моддасида қайд этилишича: Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу Кодекс, Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Олий Мажлис қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Қорақалпоғистон Республикаси қонунлари ва Жўқорғи Кэнгес қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари, давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлардан иборатдир.

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракт) бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларга қўйиладиган талаблар Ўзбекистон Республикасининг 2012 йил 24 декабрда яни тахрирда қабул қилинган “Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги қонунида белгиланган бўлиб², меҳнат ҳуқуқи манбалари саналувчи норматив ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам мазкур қонунга мос бўлиши лозим.

Меҳнат ҳуқуқининг манбалари саналувчи норматив ҳуқуқий ҳужжатлар юридик кучи, амал қилиш доираси, юридик жиҳатдан муҳимлигига кўра таснифланиши мумкин. Меҳнат ҳуқуқи фанида фанга оид манбаларни қуйидагича таснифлаш қабул қилинган:

1. Қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари;
2. Локал мазърий ҳужжатлар;
3. Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари.

Меҳнат муносабатларини тартибга солинишида касб-корга оид, маҳаллий шароитлардан келиб чиқувчи урф-одатлар, таомиллар ва касбий қоидалар ҳам муайян аҳамият касб етсада, улар ахлоқ нормалари бўлганлари туфайли ҳуқуқ манбаи тизимига киритилмаган. Шунингдек, суд қарорлари (жумладан, Олий суд қарорлари) ҳам ҳуқуқ манбаи саналмайди, чунки бизнинг мамлакатимизда қонунчилик ҳокимияти ва суд ҳокимияти бир-биридан ажратилган ва шу сабабли англо-саксон ҳуқуқ тизимидагидан фарқ қилиб суд претсиденти қўлланилмайди.

Меҳнат ҳуқуқининг манбаларини юридик кучига кўра қуйидагича таснифлаш мумкин:

1) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси;

2) Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва қонун ҳужжатлари

3) Ўзбекистон Президенти фармон ва қарорлари;

4) Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати (Вазирлар Маҳкамаси) қарор ва фармойишлари;

5) Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари;

² Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2012 йил, ----сон, -----модда.

6) Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив ҳужжатлари;

7) Локал тусдаги маърий ҳужжатлар.



Батафсилроқ кўриб чиқамиз

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси меҳнат ҳуқуқи манбаи сифатида алоҳида ўрин тутади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига кўра: **“Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шартларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига егадир.**

Суд ҳукми билан тайинланган жазони ўташ тартибидан ёки қонунда кўрсатилган бошқа ҳоллардан ташқари мажбурий меҳнат таъқиқланади”.

Конституциямизнинг 38-моддасида **“Ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига егадирлар. Иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланади”** диб белгилаб қўйилгандир.

Бу норма ёлланиб ишловчи ходимларга берилган конституциявий кафолатни ўзида акс еттиради. Меҳнат ҳуқуқининг бошқа кўплаб институтлари мазмунида ҳам конституция қоидалари ўз аксини топгандир.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси мамлакатимизда юзага келувчи ёлланишга (меҳнат шартномаси тузишга) асосланадиган меҳнат муносабатларини тартибга соладиган энг муҳим қонунлар мажмуи бўлиб, унда мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усулидан қатъий назар барча корхона, муассаса, ташкилотларда, хусусий иш берувчиларда юзага келувчи меҳнат муносабатларига оид нормалар мужассамлашгандир.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси меҳнатни ҳуқуқий тартибга солиш соҳасидаги энг муҳим манба сифатида Ўзбекистон Республикасининг барча ҳудудида, иқтисодиётнинг барча тармоқларида вужудга келувчи меҳнат муносабатларини тартибга солишга хизмат қилади.

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган ва 1996 йил 1 апрелдан бошлаб амалга киритилган (ўтган давр давомида унга қўшимча ва ўзгартишлар киритилган). Мазкур кодекс **умумий** ва **махсус** қисмлар, 16 боб ва 294 моддани ўзида бирлаштиради.

Меҳнат кодекси меҳнат муносабатларини тартибга солинишида етакчи мавқега ега бўлиб, меҳнат соҳсидаги барча қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари меҳнат кодексига зид бўлиши мумкин эмас.

Корхона ва ташкилотлар томонидан ишлаб чиқиладиган ва қабул қилинадиган шартномавий йўсиндаги мазърий ҳужжатлар (локал мазърий ҳужжатлар ҳам меҳнат кодексига зид келиши, ходимлар аҳволини кодексда назарда тутилганидан ёмонлаштириши, кафолатлар даражасини пасайтириши мумкин эмас.

Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра: Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

Меҳнат қонунчилиги меҳнат кодекси асосида ривожлантирилади ва такомиллаштириб борилади.

Меҳнат муносабатларига оид қонунлар ҳам меҳнат ҳуқуқининг махсус манбаларидан бўлиб, Меҳнат кодекси нормаларида назарда тутилган муносабатларни батафсил тартибга солишга хизмат қилади.

Ана шундай қонунлар жумласига 1992 йил 2 июлдаги “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”³ги, 1993 йил 6 майда қабул қилинган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”⁴ги, 1998 йил 1 майда янги таҳрирда қабул қилинган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”⁵ги, “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”⁶ги, “Иш берувчининг

³ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1992 й. 9-сон, 344-модда

⁴ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1993 й. 5-сон, 225-модда

⁵ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 97-модда

⁶ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2008 й. 9-сон, 480-модда

фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги⁷ қонунлар ва бошқа қонунларни киритиш мумкин.

Ўзбекистон Президенти фармон ва қарорлари меҳнат ҳуқуқининг муҳим манбаи сифатида меҳнат муносабатларини тартибга солинишига оид янги қоидаларни жорий этади, бу соҳадаги давлат сиёсатини ўзида акс еттиради. Шу билан бирга Республика Президентининг фақат норматив тусдаги актлари меҳнат ҳуқуқи манбаи бўла олиши кўрсатиб ўтилмоғи лозим⁸.

Масалан: “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооператцияни кэнгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2006 йил 5 январда қабул қилинган Фармони (Олий Мажлис Палаталари Ахборотномаси. 2006 й. 1-сон 23-модда) ; "Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2007 йил 6 апрелда қабул қилинган 616-сонли Қарори ва бошқалар.

Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати (Вазирлар Маҳкамаси) қарор ва фармойишлари ҳам меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида етакчи ўрин тутаяди. Вазирлар Маҳкамаси юқори ижроия орган сифатида қонунлар ва Президент фармон ҳамда қарорлари ижросини таъминлашга қаратилган ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади.

Вазирлар Маҳкамаси ўзи қабул қилган қарорларнинг бажарилиши устидан бевосита ёки вазирликлар, давлат кўмиталари, идоралар ҳамда давлат ва хўжалик бошқарувининг бошқа органлари орқали назоратни амалга оширади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг меҳнат ҳуқуқи манбалари жумласига кирувчи энг муҳим қарорлари сифатида 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори; Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооператцияни кэнгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида" 2006 йил 5 январдаги ПФ-3706-сон Фармонини амалга ошириш ҳақида”ги Қарори ва бошқалар қайд етилиши мумкин.

⁷ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2009 й. 4-сон, 137-модда

Вазирликлар, давлат кўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари. Вазирликлар, давлат кўмиталари ва идоралари ўз ваколатлари доирасида буйруқлар ва қарорлар шаклида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади. Низомлар, қоидалар ва йўриқномалар тарзида қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади. Низомлар, қоидалар ва йўриқномалар тарзида қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар буйруқ ҳамда қарорлар билан тасдиқланади.

Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, бу соҳадаги қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари ижро етилишини таъминлашга қаратилган идоравий мазърий ҳужжатлар қабул қилиш соҳасида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги махсус ваколатга ега бўлган давлат бошқаруви органи саналади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 2 февралдаги 10-сонли “Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тузилмасини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги Қарори билан⁹ “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисидаги Низом” тасдиқланган бўлиб, унга кўра: “Вазирлик ўз ваколатлари доирасида давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ташкилотлар, мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлашга ҳақлидир¹⁰.

Вазирлик, зарур ҳолларда, давлат бошқаруви органлари билан биргаликда, белгиланган тартибда қўшма қарорлар ва бошқа ҳужжатлар қабул қилиш ҳуқуқига ега”.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги функционал давлат бошқаруви органи бўлгани туфайли унинг томонидан қабул қилинадиган норматив ҳуқуқий идоравий ҳужжатлар тармоқлараро хусуциятга ега ва иқтисодиётнинг барча соҳаларида қўлланилади.

Масалан: Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи муҳим актлари қаторига 1998 йил 29 январда 402-сон билан

⁹ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2010 йил, 5-сон, 39-модда.

¹⁰ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2007 йил, 19-20-сон, 195-модда.

рўхатга олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тўғрисидаги йўриқнома”, 2009 йил 12 майдаги “Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисидаги Низом”ни тасдиқлаш ҳақида Қарори ва бошқалар кўрсатилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи идоравий норматив ҳуқуқий ҳужжатлар бошқа вазирлик ва идоралар томонидан ҳам чиқарилиши мумкин (Молия вазирлиги, Марказий банк, Давлат солиқ қўмитаси, Соғлиқни сақлаш вазирлиги ва бошқалар).

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив ҳужжатлари ҳам меҳнат муносабатларини минтақаларда тартибга солинишида аҳамиятга ега. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 104-моддасига кўра ҳоким ўзига берилган ваколатлар доирасида тегишли ҳудуддаги барча корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмалар, шунингдек мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган қарорлар қабул қилади.

Локал тусдаги маърий ҳужжатлар. Меҳнат ҳуқуқининг ушбу манбалари корхона ва ташкилотларда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўртасидаги ижтимоий шерикчилик муносабатлари натижасида юзага келади.

Бозор муносабатларининг чуқур илдиз ота бориши билан локал маъриларнинг аҳамияти ҳамда улар билан тартибга солинадиган меҳнат муносабатлари миқёси узлуксиз кэнгайиб бормоқда.

Амалдаги меҳнат қонунчилиги локал маърий ҳужжатларни тайёрлаш тартибини назарда тутди. Бунда айниқса, корхона жамоа шартномаларини қабул қилиш, амалга киритиш юзасидан анча батафсил қоидалар белгиланган.

Меҳнат қонунчилиги корхоналарнинг локал ҳужжатларига нисбатан қуйидаги умумий талабларни белгилайди :

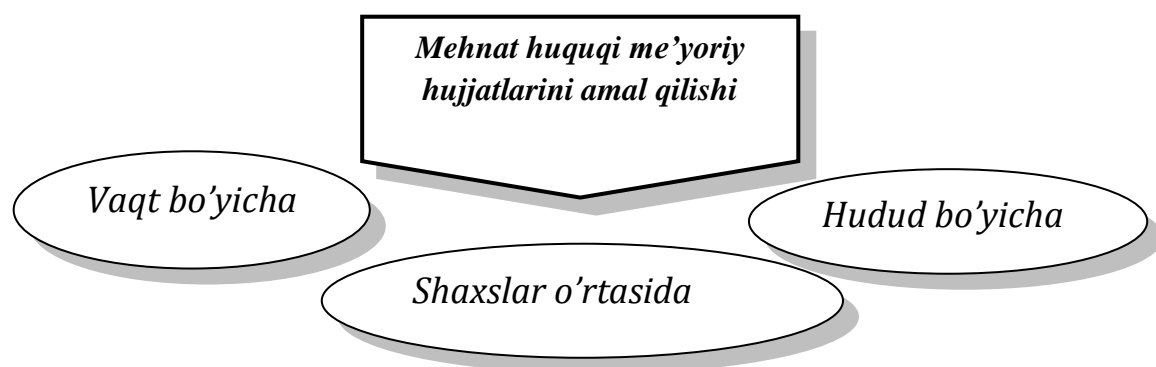
1. Улар меҳнат қонунчилигига зид келмаслиги керак;
2. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқий аҳволи Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида белгиланганидан ёмонлаштирмаслиги лозим;
3. Уларда ходимларни камситиувчи нормалар бўлмаслиги, шаъни ва кадр-қимматини ерга урадиган қоидалар назарда тутилмаслиги лозим.

Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари,

бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солилмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда еса, - меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қилинади.

Меҳнат ҳуқуқи манбаи бўлган мазърий ҳужжатларни вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиш қоидалари



Меҳнат ҳуқуқининг манбаи саналувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиш доирасини тўғри ва тўлиқ тушуниб этиш амалий аҳамиятга ега бўлиб, бу соҳадаги қоидаларни билмаслик ёки нотўғри тушуниш амалда хатоликларга олиб келади ва бунинг натижасида қонунийлик тамойилига путур етади.

Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатлари одатда Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида, юридик кучга киритилган пайтидан то бекор қилингунига қадар барча юридик ва жисмоний шахсларга нисбатан амал қилади .

Айни пайтда уларни амал қилишига оид махсус қоидалар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг “Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги Қонунида уларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилишига доир тартиблар кўзда тутилган.

Меҳнат қонун ҳужжатлари Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари ва юридик шахсларига, агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудуди-

даги чет еллик юридик шахсларга, чет ел фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга татбиқ этилади.

“Ўзбекистон Республикасининг меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида”ги 1995 йил 21 декабрдаги қонунда¹¹ кўрсатилишича, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси кодекс амалга киритилганидан кейин, яъни, 1996 йил 1 апрелдан этиборан юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларга нисбатан қўлланилади.

Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда тарафларнинг ҳуқуқлари ва бурчлари 1996 йил 1 апрелдан этиборан Меҳнат кодексига мувофиқ тартибга солинади.

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаётган чет ел фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Чет еллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади.

Агар меҳнат шартномаси тузилганидан кейин тарафлар учун мажбурий бўлган, шартнома тузилаётган пайтдагидан бошқача қоидаларни белгилайдиган қонун қабул қилинган бўлса, тузилган шартноманинг шартлари ўз кучини сақлаб қолади, қонуннинг аввал тузилган шартномалардан келиб чиққан муносабатларга татбиқ этилиши

Меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи қонун ҳужжатининг ўзида бевосита назарда тутилган ҳолларда ёки қонун ҳужжати мазмунидан шу нарса аниқланган ҳолларда унинг шахслар ўртасида амал қилишининг бошқача қоидалари ҳам белгиланиши мумкин. Масалан, аёлларга тааллуқли нормалар ёки вояга етмаган ходимларга мўлжалланган нормалар ва бошқалар. Қонун ҳужжати юридик шахсга (иш берув-

¹¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 1-сон, Илова.

чига) ёки жисмоний шахсга (ходимга тааллуқли бўлиши мумкин. Чет ел фуқаролари ёки фуқаролиги йўқ шахсларга нибатан татбиқ қилинадиган нома ва қоидалар белгилаб қўйилиши мумкин ва ҳоказо.

Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар, шу жумладан меҳнат қонун ҳужжатлари одатда Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади. Бироқ, меҳнат ҳуқуқий мەърий ҳужжатда унинг ҳудуд бўйлаб амал қилиш доираси чекланган бўлиши мумкин.

Масалан, айрим иқтисодиёт тармоқларига оид нормалар (аграр соҳага, кон саноатига ёхуд бошқалар), мамлакатимизнинг айрим минтақаларига доир нормалар (масалан сувсиз ва чўл зоналар учун, қишлоқда ташкил етилган корхоналар учун ва ҳоказо) мавжуд бўлиши мумкин.

Суд қарорларининг меҳнатга оид қонун ҳужжатларини тўғри англаб этиш ҳамда тўғри қўллашдаги юксак аҳамияти қайд етилгани ҳолда улар ҳуқуқ манбаи бўла олмасликлари кўрсатиб ўтилиши лозим. Чунки, Ўзбекистон Республикаси суд претседентини тан олмайдиган континентел ҳуқуқ тизимига мансуб бўлиб, қонунчилик ҳокимияти суд ҳокимиятидан аниқ-равшан ажратилган ва суд органларига қонун ижодкорлиги ваколати берилмаган.

Олий суд қарорлари қуйи судлар учун бажарилиши мажбурий бўлган кўрсатмалар саналгани ҳолда улар норматив-ҳуқуқий кучга ега эмас. Айти пайтда меҳнат муносабатларининг муайян тури ва тизимига оид масалаларда қабул қилинган Олий суд пленуми қарорлари нафақ суд органлари учун, балки ҳуқуқни қўлловчи бошқа органлар, мансабдор шахслар учун ҳам фойдали бўлиб, уларда ишларни кўриш чоғида қонунларни қўллаш амалиёти умумлаштирилган ҳолда, йўл қўйилаётган камчилик ва нуқсонлар кўрсатилиб, уларни бартараф етилиши юзасидан йўл-йўриқлар кўрсатилади, қонун нормасига шарҳ берилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларни қўлланилиши ҳақида”ги қарори¹² меҳнат қонунларини тўғри қўллаш юзасидан қимматли кўрсатмаларни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикасининг (Ўзбекистон Республикаси қўшилган) халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам меҳнат ҳуқуқи манбалари

¹² Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 2.

жумласига киритилади. Улар миллий меҳнат қонунчилигимиз тизимига имплементация қилиниши орқали ёки бўлмаса бевосита татбиқ етилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқининг манбаи сифатида локал мэрий ҳужжатлар

Ижтимоий шерикчиликни амалга оширилиши жараёнида қабул қилинадиган ва корхона ҳудуди доирасида амал қилишга мўлжалланган мэрий ҳужжатлар локал мэрлар деб аталади. Улар давлат актлари саналмайди ва давлат мажбурлов кучи билан таъминланмаган бўлсада, меҳнат ҳуқуқи фани манбалари жумласига киритилади. Чунки, улар воситасида корхона ва ташкилотларда вужудга келувчи ижтимоий меҳнат муносабатлари шартномавий асосда тартибга солинади. Тармоқ ва ҳудуд доирасида (бир неча юзлаб корхоналардаги меҳнат муносабатларини тартибга солишга мўлжалланган) амал қиладиган ҳамда иш берувчилар ва ходимлар вакиллик органлари бирлашмаси томонидан қабул қилинадиган ижтимоий шерикчилик актлари ҳам локал мэрий ҳужжатлар деб аталади ва бунда улар давлат органларининг махсус ваколат асосидаги ҳуқуқий актлари эмаслиги назарда тутилади.

Локал мэрий ҳужжатлар **универсал** тусда (корхона жамоа шартномаси, тармоқ жамоа келишуви, корxonанинг ички меҳнат тартиби қоидалари) ёки **тор мақсадга** қаратилган бўлиши (Масалан, мукофотлаш ҳақидаги низом, мансаб (хизмат) йўриқномалари ва бошқалар) мумкин.

Локал мэрий ҳужжатлар иш берувчи, ходимларнинг вакиллик органи ёки ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи томонидан биргаликда қабул қилинган бўлиши мумкин.

Локал мэрий ҳужжатлар норматив ҳужжатларга қўйиладиган умумий талабларга жавоб бэриши керак.

Корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва жамоат бирлашмалари, шунингдек мансабдор шахслар ва ходимларнинг мажбуриятларини белгиловчи норматив ҳужжатда ушбу мажбуриятларни бузганлик учун жавобгарлик чоралари назарда тутилади.

Локал мэрий ҳужжатлар ходимлар аҳволини қонунда назарда тутилганидан ёмонлаштирувчи нормалар, шунингдек, инсон қадр-

қимматини ерга урувчи, камситишга йўл қўювчи қоидалардан холи бўлмоғи лозим.

Локал маърий ҳужжатларнинг вақт давомида амал қилиши масаласи уни қабул қилган органнинг қарорига кўра (жамоа шартномаси ёки келишуви томонлари келишуви билан) белгиланади. Бунда жамоа шартномаларининг кучга кириши, амал қилиши юзасидан муддатлар ушбу ҳужжатларнинг ўзида белгиланади. Жамоа келишуви уч йилдан кўп муддат давомида амал қилиши мумкин эмас.

Корхоналарнинг локал маърий ҳужжатлари ушбу корхона ходимларига нисбатан қўлланилади ва бу ҳужжатларнинг ҳудуд бўйича амал қилиш доираси ҳам ушбу корхона ёки ташкилот ҳудуди билан чекланади.

Корхонанинг локал маърий ҳужжатлари қонун талабларига зид келади, деб ҳисобловчи ҳар бир ходим уларнинг қонунийлигини текшириб кўрилишини сўраб судга мурожаат қилиши мумкин



Nazorat savollari

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси фуқароларнинг ижтимоий – иқтисодий статусини белгиловчи, асосий ижтимоий, иқтисодий, маданий ҳуқуқларни ўзида мустақамловчи ва уларнинг амалга оширилиш кафолатларни назарда тутувчи олий юридик кучга ега бўлган ҳужжат саналади.

- *Меҳнат қилиш ҳуқуқи нима?*

- *У Ўзбекистон Республикаси Конституциясида қандай кафолатланган?*

2. Меҳнат қилиш билан боғлиқ ижтимоий муносабатларни меҳнат ҳуқуқи тартибга солади.

- *Меҳнат ҳуқуқи предметиға кирадиган муносабатларни айтинг?*

- *Уларға ҳуқуқий тавсиф беринг?*

3. Меҳнат ҳуқуқи ҳам бошқа ҳуқуқ соҳалари сингари ўз ҳуқуқ тизимиға ега.

- *Меҳнат ҳуқуқининг тизимини тушунтиринг ?*

4. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари - уни амалга оширилишига оид ғоялар бўлиб, умумэтироф етилган универсал халқаро ҳуқуқий стандартлар амал қилишидир.

- Меҳнат ҳуқуқи тамойилларининг мазмунини очиб беринг?

5. Меҳнат ҳуқуқи фани ўзига хос усулларга ега бўлиб - бу соҳадаги муносабатларни тартибга солади.

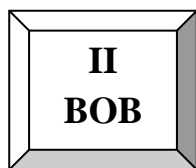
- Меҳнат ҳуқуқининг усулларини тушунтириб беринг?

- Уларнинг ўзига хос хусуциятларини айтинг?

6. Бошқа ҳуқуқ соҳалари сингари меҳнат ҳуқуқи ҳам ўзининг ҳуқуқий манбаларига ега.

- Меҳнат ҳуқуқи манбаларига таъриф беринг?

- Юридик кучига қараб уларнинг аҳамиятини айтинг?.



МЕҲНАТ ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТ ВА УНИНГ СУБЕКТЛАРИ

Меҳнат ҳуқуқий муносабат ва унинг субъектларига бағишланган ушбу бобда меҳнат ҳуқуқий муносабат тушунчаси ва унинг таснифи, меҳнат ҳуқуқий муносабат субъектлари, муносабати субъекти сифатида ходим, иш берувчилар, ходимларнинг вакиллик органлари (касаба уюшмаси, меҳнат жамоаси) ҳамда меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида корхона ва ташкилотларда иш берувчининг вакиллиги каби мавзулар ёритиб берилган.



Kalit so'zlar: Mehnat huquq va mehnat muomala layoqati. Mehnat huquqi sub'ektlari. Xodim. Ish beruvchi. Xodimlarning vakillik organi. Ish beruvchining vakillik organlari. Xodimlar vakillik organi va uning a'zolarga kafolatlar. Ishga qabul qilish yoshi. Mehnat huquqlarini himoya qilish. Muddatlar.

Меҳнат ҳуқуқий муносабат тушунчаси ва унинг таснифи

Ҳар қандай ҳуқуқий мээр, аввало, ижтимоий муносабатларни тартибга солувчидир. Ҳуқуқ жиҳатдан бошқариладиган муайян ижтимоий муносабатлар ҳуқуқий муносабатлар дейилади. Ҳуқуқий муносабат амалдаги ҳуқуқий мэрлар асосида тартибга солинувчи ижтимоий муносабатдир.



Mehnatga oid huquqiy munosabat korxonada, muassasada, tashkilotda xodim mehnatini qo'llash bo'yicha yuridik munosabatdir.

Моддий бойликлар ишлаб чиқариш, ижтимоий зарур хизматларни кўрсатиш, давлат ва жамиятни идора қилиш аниқ-

муайян шахслар томонидан амалга ошириладиган кундалик фаолият орқали рўй беради ва ушбу фаолиятлар ўзаро қўшилгани ҳолда ижтимоий меҳнат муносабатларини ташкил қилади. Уларни ҳуқуқий тартибга солиниши еса меҳнат ҳуқуқининг предмети ташкил қилади.

Иқтисодий тушунча сифатида меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларининг ажралмас қисмини ташкил қилади.

Меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларининг таркиби сифатида ишлаб чиқариш қурол ва воситаларига мулкчилик шакли билан, моддий нэमतлар тақсимоти билан бевосита боғлиқдир. Меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларига хос бўлган хусуциятларга (обектив эканлиги , ишлаб чиқариш кучлари ўзгара бориши билан бирга ўзгариши) ега бўлади.

Меҳнат муносабатларининг бевосита субъектлари ходим ва иш берувчи бўлгани ҳолда меҳнатни ташкил етилиши, меҳнат муносабатларини тартибга солинишида кўпгина бошқа субъектлар ҳам иштирок етадилар (ходимлар ва иш берувчилар вакиллик органлари, маҳаллий ва бошқа давлат идоралари ва бошқалар).

Меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларининг ҳамда жамиятдаги ижтимоий муносабатларнинг бир қисми сифатида жамият тараққиёти даражасини, унинг обектив еҳтиёжларини, тараққиёт тенденцияларини ўзида ифодалайди.

Меҳнат муносабатлари меҳнат ҳуқуқи предмети сифатида корхонадаги ички тартиб қоидалар доирасида, ходимнинг иш берувчига бўйсунушига асосланган ҳолда, ходим меҳнат жамоаси таркибига киритилиши орқали ва бу жараённинг у билан меҳнат шартномаси тузилиши йўли билан амалга оширилиши каби жиҳатлари билан боғлиқ бўлади.

Ёлланишга (меҳнат шартномаси тузишга) асосланган меҳнат муносабатларигина меҳнат қонунчилиги таъсир доирасида бўлади.

Меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва бурчлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган асослардан, шунингдек фуқаролар ҳамда юридик шахсларнинг, гарчи қонун ҳужжатларида назарда тутилган бўлмасадда, лекин меҳнат қонун ҳужжатларининг умумий негизлари ва мазмунига кўра меҳнат ҳуқуқ ҳамда бурчларни келтириб чиқарадиган ҳаракатларидан вужудга келади.

Меҳнат ҳуқуқ ва бурчлари қуйидагилардан вужудга келади:

1) Меҳнат шартномалари ва бошқа битимлардан;

2) Қонунда меҳнат ҳуқуқ ва бурчлари вужудга келишининг асоси сифатида назарда тутилган давлат органларининг ёки фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ҳужжатларидан;

3) Суднинг фуқаролик ҳуқуқ ва бурчларини белгилаган қароридан;

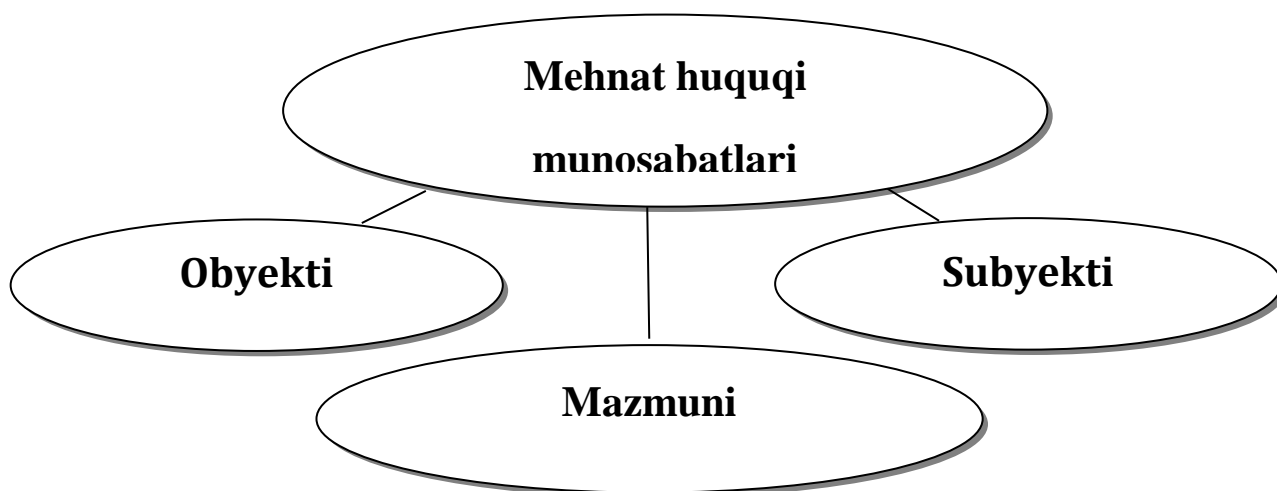
4) Фан, адабиёт, санъат асарларини яратиш, ихтиролар ва бошқа интеллектуал фаолият натижасида яратилган саноат мулкларидан ишлаб чиқаришда фойдаланишдан;

5) Иш берувчига ёки ходимга зарар етказиш натижасида;

6) Ходимлар ва иш берувчиларнинг бошқа ҳаракатлари натижасида;

7) Қонун ҳужжатлари меҳнат-ҳуқуқий оқибатларнинг келиб чиқиши билан боғлайдиган ҳодисалар натижасида.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар элементлари



Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар ўзининг объекти, субъектлари доираси ва мазмуни билан тавсифланади.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, меҳнат ҳуқуқий муносабат объекти меҳнат шартномасига асосланган меҳнат жараёнида ходим ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро алоқалар (шу муносабат билан уларда бир-бирларига нисбатан пайдо бўладиган ҳуқуқлар ва мажбуриятлар) саналади.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар ҳар қандай бошқа ижтимоий ҳуқуқий муносабатлар сингари турли юридик фактлардан (шартномалар тузилиши, маъмурий актлар қабул қилиниши, юридик аҳамият касб этадиган ҳаракатлар) содир этилишидан вужудга келади.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларни юзага келишида меҳнат шартномаси тузилиши орқали ўз ерки ва иродасини ифода этилиши муҳим ўрин тутди.

Муайян ҳолларда маъмурий актлар, қонун ҳужжатлари қабул қилиниши, сайлов ёки танлов ўтказилиши туфайли ҳам меҳнат муносабатлари юзага келиши мумкин.

Масалан: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 6 августда рўйхатга олинган “Кадрларни давлат грантлари асосида мақсадли тайёрлаш тартиби тўғрисида Низом”нинг 1-бандига кўра¹³ барча таълим йўналишлари бўйича давлат грантлари асосида тахсил олган олий таълим муассасалари бакалавр ва магистрлари мажбурий тартибда камида уч йил ишлаб бериш шarti билан таълим муассасаларига, корхона ва ташкилотларга (кейинги ўринларда матнда иш берувчи деб юритилади) ишга тақсимланади.

Иш берувчилар олий таълим муассасаси битирувчилари билан белгиланган тартибда ишга юборилганлик тўғрисидаги йўлланмага мувофиқ меҳнат шартномаси тузишлари лозим. Яъни, мазкур ҳолда меҳнат муносабатларининг юзага келиши маъмурий акт-тақсимот комиссияси қарори асосида берилган йўлланма ҳисобланади.

Муқобил хизматга юборилган шахслар билан ҳам ҳарбий органлар йўлланмаси (маъмурий акти) асосида меҳнат шартномаси тузилади. Содир етган жинояти учун ҳукм этилган ва иш жойидан бошқа ерда ахлоқ тузатиш жазосини ўташлик белгиланган маҳкумлар корхоналарга қонуний кучга кирган суд ҳукмини ижро қилиш учун белгиланган тартибда ишга юборилдилар ва бу ҳақдаги маъмурий акт асосида иш берувчи бундай шахслар билан меҳнат шартномасини тузади.

Сайлаб қўйиладиган лавозимларга ва танлов асосида егалланадиган лавозимларга ишга қабул қилиш (меҳнат шартномаси тузиш) учун сайлов ёки танлов натижаларини акс эттирувчи ҳужжатлар асос бўлиб хизмат қилади.

Айрим ҳолларда ходисалардан ҳам меҳнат ҳуқуқий муносабат юз бериши мумкин. Масалан: ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисанинг юз бериши туфайли ходим соғлиғига зарар етказилган ҳолларда иш берувчи ва ходим ўртасида зарар етказишдан келиб чиқувчи меҳнат ҳуқуқий муносабатлар пайдо бўлиши мумкин. Ходимнинг гайриқонунуний хатти-ҳаракати туфайли корхона мулкига зиён етказилганида ходимда

¹³ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 32-33-сон, 258-модда.

зарарни иш берувчига қоплаб бэриш мажбуриятида ифодаланувчи ҳуқуқий муносабат содир бўлиши мумкин ва ҳоказо.

Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъекти бўлиб ходим, иш берувчи ва уларнинг вакиллик органлари иштирок этадилар. Уларнинг ҳар бири ўзига хос ҳуқуқий мавқени егаллайди.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар бевосита (яъни, ходим билан иш берувчи ўртасида меҳнат вазифаларини бажарилиши билан боғлиқ равишдаги) ҳамда билвосита (яъни, бевосита меҳнат муносабатлари мавжудлиги билан белгиланувчи ва асосий меҳнат муносабатлари йўқ бўлса юзага келмайдиган) меҳнат муносабатларига бўлинади.

Меҳнат шартномаси тузиш, уни ўзгартириш, бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақти белгиланиши, меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат интизомини таъминлаш каби соҳалардаги меҳнат ҳуқуқий муносабатлар бевосита меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан бўлиб, ходим томонидан бевосита меҳнат ҳуқуқларидан фойдаланиш ва бу соҳадаги мажбуриятларни бажарилишига қаратилади.

Билвосита меҳнат ҳуқуқий муносабатлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин :

1. Меҳнат соҳасидаги ташкилий-бошқарувга оид муносабатлар. Бу соҳадаги муносабатлар асосан иш берувчи ва меҳнат жамоаси (ходимлар вакиллик органи) ўртасида юз беради ва меҳнат шартларини белгилаш ёки ўзгартириш, ходимларнинг моддий-турмуш, маданий-маиший шароитларини яхшилаш, корхона молиявий жамғармаларидан фойдаланиш, меҳнатга ҳақ тўлашни мэёрлаш каби масалалар билан боғлиқ бўлади.

Ташкилий-бошқарув муносабатлари иккиламчи ўринда тургани ҳолда ишлаб чиқаришни самарали ташкил этиш ходимларнинг якка ва жамоавий манфаатларини таъминлаш мақсадларига хизмат қилади.

Масалан, Корхоналарда жамоа шартномалари қабул қилиш, уни бажарилишини таъминлаш билан боғлиқ муносабатлар ташкилий – меҳнат муносабатларининг яққол намунаси саналади.

2. Ишга жойлаштириш билан боғлиқ муносабатлар. Бу муносабатлар фуқаролар ўзларининг меҳнат қилишга бўлган конституциявий ҳуқуқларини амалга оширилишида кўмак сўраб ваколатли давлат органларига мурожаат қилганларида юзага келади. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида

фуқаролар ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига егаликлари белгиланган ва бу ҳуқуқ Меҳнат кодексига, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни ва улар асосида қабул қилинган бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган воситалар билан реал таъминланади. Меҳнат кодексининг 59-моддасига кўра аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Ишга жойлаштиришга оид меҳнат муносабатлари аҳолини ишга жойлашишига кўмаклашиш органлари (туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари) томонидан берилган йўлланма (маъмурий акт) асосида иш берувчи ва ишга юборилган шахс ўртасида юз беради. Бандликка кўмаклашиш органлари билан уларга мурожаат қилган фуқаро ва ишга жойлаштириш органлари билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатлар маъмурий-бошқарув муносабатлари бўлиб, улар маъмурий ҳуқуқ фанининг предмети саналади. Йўлланма асосида иш берувчи ва фуқаро (кейинчалик ходим) ўртасида меҳнат шартномаси тузилиши асосидаги муносабатлар меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан иборат бўлади.

3. Ишлаб чиқаришнинг ўзида кадрлар тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш билан боғлиқ муносабатлар. Бундай муносабатлар ишлаб турган ходимлар яқка тартибдаги, гуруҳга бирлашган ҳолда ёки бригада таркибида касб ўрганиши (шогирдлик) ва кейинчалик егаллаган касби бўйича мустақил иш бошлаши, махсус тайёрлов курсларида касб ўрганиши, ўз малакасини ошириши билан боғлиқ ҳолда юзага келади¹⁴.

Ишлаб чиқаришнинг ўзида кадрлар тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш билан боғлиқ муносабатлар бевосита меҳнат муносабатлари бўлмасдан, бунда таълим олиш, касб-кор егаллашга оид муносабатлар юз беради. Бироқ, корхона миқёсида ва тузилган меҳнат шартномаси доирасида амалга оширилиши туфайли улар

¹⁴ Бу ҳақда батафсил. Қаранг Турсунов Ю., Атажанова Д. Шогирдлик ва ёшларни касбга ўргатиш. Т., ТДЮИ кичик нашриёти. 2010., 68 б.

меҳнат муносабатлари саналади, шогирдда ўзига хос меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларини юзага келтиради.

4. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлигига оид муносабатлар. Бу муносабатлар ҳам ўз моҳиятига кўра бевосита меҳнат муносабатлари бўлмасдан, зарар етказишдан келиб чиқадиган муносабатларнинг меҳнат ҳуқуқий шаклларида саналади. Аммо, меҳнат шартномаси тузилганлиги туфайли ва меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вужудга келиши мумкин. Меҳнат шартномаси тузмаган фуқаронинг корхонага зарар етказиши меҳнат ҳуқуқий муносабат бўлмасдан, фуқаролик ҳуқуқи билан тартибга солинадиган муносабатлар туркумига киради.

5. Меҳнат низоларини кўриб ҳал этилиши билан боғлиқ муносабатлар. Бу муносабатлар ҳам бевосита меҳнат муносабатлари саналмайдиган ижтимоий муносабатлардандир. Чунки, ҳар қандай низони ҳал қилиш тартиблари протсессуал қонунчиликни объекти саналади ва шу сабабли фуқаролик протсессуал ҳуқуқ предмети саналади.

Аммо, меҳнат муносабатлари давомида юзага келадиган низолар нафақат фуқаролик протсессуал воситалар билан балки, меҳнат қонунчилигида белгиланган нормалар орқали ҳам тартибга солинади. *Масалан*, меҳнат низолари комиссияларида низоларни кўриб ҳал этиш Меҳнат кодекси билан белгилаб қўйилган. Бундан ташқари, меҳнат қонунчилигида муайян ҳуқуқий ҳаракатларни амалга оширилиш тартиби ва муддатларини белгилаб берувчи нормалар мавжудки, улар масаланинг протсессуал жиҳатларини акс еттиради.

Масалан, иш берувчи томонидан ходимнинг аризасини кўриб чиқилиш тартиби ва муддатлари, интизомий жазони қўллаш тартиби ва муддатлари ва бошқалар шулар жумласига киради.

Шундай қилиб, меҳнат муносабатлари икки туркумга ажратилиши ва улар **бевосита меҳнат муносабатлари** ва **билвосита меҳнат муносабатларидан** иборат эканлиги қайд этилиши керак.

Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъектлари. Меҳнат ҳуқуқий лаёқат ва меҳнат муомала лаёқат

Меҳнат муносабатлари иштирокчилари бу муносабатлардаги ўрнига кўра тегишли юридик ваколатлар билан таъминланганлар ва бу ваколатлар уларнинг меҳнат муносабатлари чоғидаги статусини белгилаб беради.

Бевосита меҳнат муносабатларида ҳам, шунингдек, улардан ҳосил бўлувчи муносабатларда ҳам (меҳнат низоларини ҳал этиш, моддий жавобгарликка тортиш, ходимнинг малакасини ошириш ва бошқалар) одатда иш берувчи ва ходимлар, тегишли ҳолларда еса, уларнинг вакиллик органлари иштирок этишлари мумкин. Буларнинг барчаси меҳнат ҳуқуқининг субъектлари деб номланадилар.



Mehnat huquqining subyektlari deganda mehnat qonunchiligiga ko'ra ijtimoiy mehnat munosabatlarida ishtirok eta oladigan hamda bu sohada subyektiv huquqlar va majburiyatlarga ega bo'ladigan yuridik hamda jismoniy shaxslar (ish beruvchi va xodim) nazarda tutiladi.

Меҳнат муносабатларини ташкил етилиши, давлат томонидан тартибга солинишида бевосита меҳнат ҳуқуқи ва мажбуриятларига ега бўлмаса-да, бу соҳада махсус ваколатларга ега бўлган (меҳнат муносабати субъекти саналмайдиган) давлат органлари ҳам иштирок этадилар ва уларнинг юридик статуси тегишли қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Меҳнат ҳуқуқи субъектлари бўлиб қуйидагилар қатнаша оладилар:

1. Ходим (меҳнат шартномасига кўра ишга ёлланган жисмоний шахс);
2. Иш берувчи (тадбиркорлик (хўжалик) фаолияти билан ёхуд нотижорат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахслар, давлат корхона, ташкилот, муассасалари, якка иш берувчилар).
3. Ходимларнинг вакиллик органлари (касаба уюшмалари, бошқа вакиллик органлари);
4. Иш берувчининг вакиллик органлари.

Меҳнат ҳуқуқи субъектларининг ҳуқуқий мақоми уларнинг меҳнат ҳуқуқий ва меҳнат муомала лаёқати билан белгиланади.

Меҳнат муносабатларида иштирок етувчи ҳуқуқ субъектларининг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва муомала лаёқати нисбатан ҳуқуқнинг тор соҳасига тааллуқли бўлгани сабабли бир қатор ўзига хос хусусиятларга ҳам ега бўлади.

Жумладан, меҳнат ҳуқуқий лаёқат фуқаролик ҳуқуқий лаёқатдан фарқли равишда фуқаро туғилгани заҳоти емас, балки у

муайян хусуциятларга ега бўлганидан сўнг (меҳнат қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган ёшга етганлик, жисмонан ва ақлий жиҳатдан меҳнат қилишга лаёқатлилиқ, ташкилотлар еса юридик шахс мақомини олиши, мулкӣ ва ташкилий мустаққилликка эришиши ва бошқалар) пайдо бўлади.

Меҳнат ҳуқуқ лаёқатининг мазмуни унинг субектларига меҳнат бозори ва меҳнат муносабатларида иштирок этишлари билан боғлиқ ҳолда бериладиган меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ташкил қилади. Яъни, меҳнат ҳуқуқий лаёқат фуқаролик ҳуқуқий лаёқатга таянсада ва унинг кўринишларидан ҳисобланса-да, аммо, бу лаёқат иқтисодий ҳаётнинг барча соҳаларига емас, балки фақат ёлланма меҳнатни ташкил этиш ва амалга оширишга тааллуқли бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 22-моддасида қонунда белгиланган ҳоллар ва тартибдан ташқари, ҳеч кимнинг ҳуқуқ ва муомала лаёқати чекланиши мумкин емаслиги белгилаб қўйилган.

Амалдаги қонун ҳужжатлари фуқаролик ҳуқуқ лаёқатини чеклашга қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўяр экан, бундай чекловнинг меҳнат ҳуқуқларига нисбатан ҳам жорий этилиши мумкинлигини назарда тутати.

Жумладан, қуйидаги ҳолларда фуқаронинг (ходимнинг) меҳнат ҳуқуқий лаёқати чекланиши мумкин :

Жиноят содир этиши билан боғлиқ ҳолда (фуқарони озодликдан маҳрум этилиши, жазони ижро қилувчи органлар белгилайдиган корхонада ахлоқ тузатиш жазосини ўташи, хизмат бўйича чеклов жорий қилиниши) шахснинг иш тури ва иш жойини эркин танлаш соҳасидаги меҳнат ҳуқуқ лаёқати чекланиши мумкин.

Жиноят кодексининг 45-моддасига биноан, шахсни муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш суд тайинлаган муддат давомида айбдорнинг корхоналар, муассасалар ёки ташкилотларда у ёки бу мансабни егаллашини ёхуд у ёки бу фаолият билан шуғулланишини тақиқлашдан иборатдир. Ана шундай мансаб ёки фаолиятнинг тури суд томонидан айблов ҳукмида кўрсатилади.

Муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш айбдорнинг мансаби ёки иш фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган жиноятни содир етганлиги

учун асосий жазо тариқасида тайинланганда - бир йилдан беш йилгача муддатга, қўшимча жазо тариқасида тайинланганда - бир йилдан уч йилгача муддатга белгиланади.

Агар муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш айбдорга асосий жазо тариқасида тайинланмаган бўлса, бундай жазо суд томонидан назарда тутилган ҳар қандай турдаги жазога қўшимча жазо тариқасида тайинланиши мумкин.

Муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш жазоси озодликдан маҳрум қилиш, интизомий қисмга жўнатиш ёки қамоқ жазосига қўшимча жазо тариқасида тайинланган бўлса, асосий жазонинг бутун муддати-га, бундан ташқари суд ҳукми билан тайинланган муддатга жорий этилади. Бу жазо бошқа асосий жазоларга қўшимча жазо тариқасида тайинланганда ва маҳкум шартли ҳукм қилинганда унинг муддати ҳукм қонуний кучга кирган вақтдан бошлаб ҳисобланади.

Содир етган жинояти учун судланганлик муддати ўтмаган ёки суд қарори билан муддатидан аввал олиб ташланмаган шахсларни муайян вазифа ва лавозимларга ишга олинмаслиги ҳам аслида содир етилган жиноят учун меҳнат ҳуқуқ лаёқатни чеклаш кўринишларидан саналади.

Масалан, ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларидаги оператив ишлар, давлат хизматининг бошқа айрим турлари.

Маъмурий ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши туфайли ҳам меҳнат ҳуқуқ лаёқати чекланиши мумкин.

Масалан, автотранспортни бошқариш ҳуқуқидан муайян муддатга маҳрум этиш ҳам аслида меҳнат ҳуқуқ лаёқатини чекланишига, фуқарони транспорт воситасини бошқариш билан боғлиқ ишларда ишлаш ҳуқуқини чекланишига олиб келади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий ҳуқуқбузарлик тўғрисидаги кодексининг 28-моддасида муайян шахсни унга берилган махсус ҳуқуқдан (транспорт воситаларини бошқариш ҳуқуқидан, ов қилиш ҳуқуқидан) маҳрум қилиш чораси туман (шаҳар) судининг маъмурий ишлар бўйича судяси томонидан уч йилгача муддатга қўлланилиши назарда тутилган.

Меҳнат муносабати субъекти бўлган ходимнинг меҳнат муомала лаёқатини чекланиши назарда тутилмаган. Бироқ, Меҳнат кодексининг 247-моддасига кўра, ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом еттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишлари мумкинлиги

ҳақидаги нормада вояга етмаган шахснинг меҳнат соҳасидаги муомала лаёқатини чеклаш аломатлари мавжуддир.

Хуллас, меҳнат ҳуқуқининг субъекти бўлиш қуйидагилар билан тавсифланади :

- 1) Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъекти тегишли ҳуқуқий мақомга (ҳуқуқ ва муомала лаёқатига) ега бўлади;
- 2) Қонунда белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлар егасига айланади;
- 3) Ҳуқуқ ва мажбуриятларни бажарилиши қонун кучи билан кафолатланади;
- 4). Бузилган ҳуқуқларнинг мажбурий воситалар билан ҳимоя қилиниши таъминланади.

Меҳнат муносабати субъекти сифатида фуқаро (ходим)

Меҳнат муносабатларининг энг кўп сонли субъектлари бўлиб фуқаролар (ходимлар) қатнашадилар. Зероки, ҳозирги пайтда меҳнатга яроқли аҳолининг асосий кўпчилиги ёлланиб ишлаш орқали ўз инсоний салоҳиятларини рўёбга чиқарадилар, даромадга ега бўлиб, тирикчилик кечирадилар.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотларига кўра 2008 йилда Ўзбекистон Республикасида 11035,4 минг киши иш билан банд бўлган бўлса, шулардан 21,6 фоизи давлат мулкчилигига асосланувчи корхона ва ташкилотларда, 78,6 фоизи нодавлат корхона ва ташкилотларида меҳнат қилганлар¹⁵.

Юқорида қайд етиб ўтилганидек, фуқаролар ўзларининг меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларини турли усулларда амалга оширишлари мумкин ва улар орасида иш берувчилар билан меҳнат шартномаси тузиш йўли билан ишга ёлланиш меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга ошириш усуллари ўртасида етакчи ўрин тутди.

Ҳар қандай фуқаро ҳам меҳнат ҳуқуқининг (меҳнат шартномавий муносабатларнинг) субъектига айлана олмайди ва бунинг учун меҳнат қонунчилиги ва айрим ҳолларда бошқа тармоқларга оид қонунчилик фуқарога нисбатан муайян талабларни қўяди ва ушбу талабларга (мезонларга) тўғри келган тақдирдагина фуқаро ходим мақомини

¹⁵ Қаранг : Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2008 йил учун ҳисоботи.

олиши, меҳнат шартнома муносабатларининг субъектига айланиши мумкин бўлади.

Бундай талаблар қуйидагича гуруҳланиши мумкин :

1. Меҳнат ҳуқуқи субъекти ёшига етганлик;
2. Малакаси (тегишли соҳадаги махсус билим ва кўникмаларга егалиги);
3. Саломатлиги аҳволига кўра талабгор бўлаётган вазифа (касб, лавозим)га мос келиши;
4. Жинсига кўра мазкур касб ёки вазифада ишлаши мумкинлиги;
5. Фуқаролигига кўра муайян касб ва лавозимларни егаллашига йўл қўйилиши;
6. Қонунга итоаткор емаслиги туфайли ҳуқуқ лаёқатини чекланганлиги;
7. Айрим касб ёки лавозимларни танлов ёки сайлов натижаларига кўра егаллаш мумкинлиги.

Меҳнат ҳуқуқи субъекти ёшига етганлик. Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун - улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

Ёшлар саломатлиги ва ахлоқини ишлаб чиқариш жараёнида муҳофаза қилиш мақсадида, айрим касб ва вазифаларга қабул қилиш ёши ўн олти ёшдан ҳам каттароқ қилиб белгилаб қўйилгандир.

Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитлари мавжуд бўлган ишлар, касблар, лавозимлар РЎЙХАТИ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2009 йил 29 июлда 1990-сон билан рўйхатга олинган¹⁶ бўлиб, мазкур Рўйхатда назарда тутилган ишлар (вазифалар, лавозимлар)га мулкчилик шаклидан қатъий назар 18 ёшга етмаган шахсларни ишга қабул қилиш тақиқланади.

¹⁶ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2009 йил, 30-31-сон, 355-модда.

Айрим лавозимларга ишга қабул қилиш учун бундан ҳам катта-роқ ёш сензи белгилаб қўйилган. **Масалан**, (“Судлар тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунинг 61-моддасига кўра, йигирма беш ёшдан кичик бўлмаган, олий юридик маълумотга, юридик ихтисос бўйича камида уч йиллик меҳнат стажига ега бўлган ҳамда малака имтиҳонини топширган Ўзбекистон Республикаси фуқароси туманлараро, туман (шаҳар) суди, хўжалик суди судяси бўлиши мумкин)¹⁷.

Малакаси (тегишли соҳадаги махсус билим ва кўникмаларга егаллиги).

Меҳнат қонун ҳужжатларида ва қонунлар билан назарда тутилган бошқа ҳолларда меҳнат шартномаси тузиш учун малака талаби қўйилади (махсус маълумотга ега бўлишлик, муайян йил давомидаги амалий иш стажига егаллик, тегишли ҳолларда махсус рухсатномага (литсензия, малака имтиҳони топшириб, ишга қўйилиши мумкинлиги ҳақидаги гувоҳнома) ега эканлик).

Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги қонуни 41-моддасига кўра, Ўзбекистон Республикасида тиббиёт ва фарматсевтика фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқига олий ёки ўрта махсус тиббиёт ўқув юртини тамомлаганлик тўғрисида диплом олган шахслар ега бўладилар¹⁸.

Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 декабрдаги “Нотариат тўғрисида”ги қонуни, 2-моддасига кўра: Ўзбекистон Республикасида нотариус лавозимига олий юридик маълумотга ега бўлган, нотариал идорасида камида бир йиллик муддатли стажировкани ўтаб, малака имтиҳонини топширган, нотариал фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқини берувчи литсензияга ега бўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси тайинланади¹⁹.

Меҳнат қонун ҳужжатларида махсус белгилаб қўйилмаган ҳолларда махсус билим (малака) ҳақидаги ҳужжатни талаб қилиш мумкин эмас.

Саломатлиги аҳволига кўра фуқаро талабгор бўлаётган вазифа (касб, лавозим)га мос келиши лозимлиги фақат қонун ҳужжатларида бу ҳақда белгилаб қўйилганида талаб етилади.

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

- ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;
- олтмиш ёшга тўлган еркаклар, еллик беш ёшга тўлган аёллар; ногиронлар;

¹⁷ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 1-2-сон, 10-модда

¹⁸ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 9-сон, 128-модда

¹⁹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1997 йил, N 2, 42-модда.

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

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

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

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

Ходимларни ишга қабул қилишдан аввал дастлабки тиббий кўриқдан ўтказишнинг асосий мақсади-ходимлар саломатлигини муҳофаза қилиш, касб касалликлари юз бэришнинг олдини олишдан иборатдир. Ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш ҳам чекланган бўлиб, улар бажариши мумкин бўлган вазифалар (касблар) тиббий эксперица комиссияси хулосаси билан белгиланади²⁰.

Жинсига кўра мазкур касб ёки вазифада ишлаши мумкинлиги. Меҳнат қилиш ва меҳнат ҳуқуқлари соҳасида еркалар ва аёллар ҳуқуқларининг тэнг эканлиги халқаро ҳуқуқий меҳнат стандартларида ҳам, миллий қонунчилигимизда ҳам тўла этироф қилинган ва бу ҳуқуқни таъминланмаслиги камситишнинг энг кўпол кўриниши ва меҳнат қонун ҳужжатлари бузилишининг ҳам кўпол шакли сифатида баҳоланади.

Айни пайтда, меҳнат қонунчилиги аёлларнинг ижтимоий вазифаси оила ва болалар тарбияси эканлигини, улар организмнинг ўзига хос хусуциятларини этиборга олган ҳолда кўшимча муҳофаза чораларини белгилаб қўйган. Аёллар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ёки чекланган ишлар ана шундай махсус ҳимоялаш чораларидан саналади.

²⁰ Қаранг: “Тиббий-меҳнат эксперт комиссияларида фуқароларни тиббий текширишдан ўтказиш ва ногиронликни белгилаш тартиби тўғрисида НИЗОМ” (“Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами”, 2008 йил, 33-сон, 314-модда.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январда 865-сон билан “Хотин-қизлар меҳнатидан тўлиқ ёки қисман фойдаланиш тақиқланган меҳнат қилиш шароитлари ноқулай бўлган ишлар РЎЙХАТИ” тасдиқланган бўлиб, ушбу Рўйхатга киритилган ишларга хотин-қизларни қабул қилиш тақиқланади.

Фуқаролигига кўра муайян касб ва лавозимларни егаллашига йўл қўйилиши масаласи махсус қонунларга кўра ҳал етилган бўлиб, чет ел фуқаролари ва фуқаролиги йўқ шахслар давлат хизматига олинмайдилар, муайян касбларни егаллаш чоғида ҳам шахснинг фуқаролиги муҳимдир. Масалан, чет ел фуқаролари Ўзбекистон Республикаси ҳудудида нотариус лавозимини егаллашлари мумкин эмас.

Қонунга итоаткор емаслиги туфайли меҳнат ҳуқуқ лаёқатини чекланганлиги нуқтаи назаридан олганда жиноят содир етган шахсларни суднинг қонуний кучга кирган ҳукми асосида белгиланган муддат давомида муайян лавозимларни егаллашлари мумкин емаслиги ёки маълум касбларда ишлашларига йўл қўйилмаслигида намоён бўлади. Суд ҳукмида белгиланган муддатни ўтиши билан уларга нисбатан белгиланган касбий чекловлар олиб ташланиши мумкин.

Айрим касб, лавозимларни танлов ёки сайлов натижаларига кўра егаллаш мумкинлиги. Бундай касб ва лавозимлар рўйхати, ушбу лавозимни егаллаш учун талабгорлар ўртасида танлов ўтказиш, сайловларни ташкил қилиш ва ўтказиш тартиблари махсус қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 28 мартда 1461-сон билан рўйхатга олинган “Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари директор ўринбосарлари, педагог ва муҳандис-педагогларнинг бўш лавозимларни егаллаш учун уларни танлов асосида танлаб олиш тўғрисида”ги Низомга кўра юқоридаги лавозимларга танлов асосида ишга қабул қилиш амалга оширилади²¹.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 20 августдаги 181-сонли қарори билан тасдиқланган “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчи касбларининг Классификатори”га мувофиқ ходимлар тоифалари белгиланган бўлиб, унга кўра ишлаб чиқариш билан боғлиқ тармоқ корхоналар ходимлари қуйидаги гуруҳларга бўлинади:

²¹ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда

1) *Ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимлар*. Булар ишлаб чиқариш жараёнида бевосита иштирок этадилар ва корхонанинг ишлаб чиқариш-хўжалик фаолиятига хизмат кўрсатиш, ташкил этиш билан машғул бўладилар. Унинг таркибига ишчилар, инженер ва техник ходимлар, хизматчилар, кўриқлаш хизмати ходимлари киради.

2) *Ишлаб чиқаришда банд бўлмаган ходимлар*. Корхонага ва унинг ходимларига маданий-маиший, уй-жой-коммунал ҳамда бошқа хизматлар кўрсатувчи ходимлар (корхона идоравий боғчаси ходимлари, спорт иншоотлари, уй-жойларни эксплуатация қилиш, тиббиёт бўлими ходимлари ва ҳоказо).

3) *Маъмурий-бошқарув ходимлари*. Бундай ходимлар зиммасига бошқарув аппарати ходимлари – ижрочи раҳбар, унинг ўринбосарлари, таркибий бўлим раҳбарлари, бош мутахассислар, сех бошлиқлари, мастерлар ва бошқа фармойиш бэриш-бошқариш ваколатига ега бўлган ходимлар киритилади.

4) *Хизмат кўрсатувчи кичик ходимлар* (техник вазифаларни бажарувчи ходимлар). Хизмат биноларига хизмат кўрсатувчи (фаррош, алоқачи, автомашина хайдовчилари, қоровуллар) ходимлар шулар жумласига киритиладилар.

Ходимга таъллуқли шахсий йўсиндаги маълумот ва ахборотларни иш берувчи томонидан муҳофаза этилишининг кафолатланиши

Меҳнат муносабатларига киришар эканлар, ходим ва иш берувчи бир-бирлари ҳақида маълумотга ега бўладилар ҳамда бу маълумотлар ўзаро алоқаларни амалга оширилишига ёрдам беради.

Ходимнинг зиммасига унинг мансаби ёки бажарадиган вазифасидан келиб чиқилгани ҳолда корхона тижорат сири саналувчи ахборотлардан хабардор бўлиш имконияти берилиши мумкин. Бундай ҳолларда иш берувчи уни олдиндан огоҳлантириши ва тижорат сири саналувчи маълумотларни ошкор етганлиги учун жавобгар бўлиши ҳақида хабардор қилиб қўйиши лозим.

Аммо, иш берувчи ходимни ишга қабул қилиниши ва муайян меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда унинг ҳамда оила аъзоларининг шахсий ҳаётига таллуқли маълумотлардан хабардор бўлганида уларни сир сақлаши, улардан белгиланмаган мақсадларда фойдаланмаслиги, ходимнинг розилигисиз бу маълумотларни учинчи шахсларга тақдим етмаслиги лозим.

Фуқаро ўзининг шаъни, кадр-қиммати ёки ишчанлик обрўсига путур етказувчи маълумотлар тарқатилганлиги талабларини илгари суриши, бундай маълумотларни ҳақиқат эканини исботлаб бера олмаган ҳар қандай ўзга шахсдан шу туфайли етказилган моддий зарарлар қопланишини, маънавий зарар етказилганлиги учун моддий компенсация талаб қилиши мумкин.

Масалан: Ўзбекистон Республикасининг **Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси 46-моддасига кўра** тиббий ёки тижорат сирларини, ёзишма ва бошқа хабарлар, нотариал ҳаракатлар, банк операциялари ва жамғармалар сирларини, худди шунингдек фуқарога, унинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларига маънавий ёхуд моддий зарар етказиши мумкин бўлган бошқа маълумотларни ошкор этиш - фуқароларга энг кам иш ҳақининг иккидан бир қисмидан икки бараваригача, мансабдор шахсларга еса - икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Ўзбекистон Республикаси **Жиноят кодекси** 143-моддасига кўра хат-ёзишмалар, телефонда сўзлашув, телеграф хабарлари ёки бошқа хабарларнинг сир сақланиши тартибини қасддан бузиш, шундай ҳаракатлар учун маъмурий жазо қўлланилгандан кейин содир етилган бўлса - энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёхуд олти ойгача қамок билан жазоланади.

Корхона ва ташкилотлар ихтиёридаги ходим шахсига тааллуқли ахборотлар ғайриқонуний ошкор етилганлиги учун ҳам ушбу моддага кўра жавобгарлик юзага келиши мумкин.

Ходимга тегишли шахсий ахборотларни ошкор этиш туфайли маънавий зарар етказилиши ва унинг учун пул компенсацияси ундирилиши билан боғлиқ масалалар Фуқаролик кодекси (1021-1022-моддалар) билан тартибга солинади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарорида маънавий зарар етказилиши билан боғлиқ низоларни ҳал етилиши билан боғлиқ тавсиялар берилган²².

Меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида иш берувчилар

Иш берувчи, бу – фуқароларга иш таклиф ета оладиган, меҳнат ва бошқарув, тадбиркорлик фаолиятини амалга оширадиган, ўз ходимлари меҳнатини ташкил этишга, уларга иш ҳақи тўлашга, қонун ҳужжаталарида назарда тутилган кафолатларни таъминлаб бэришга лаёқатли бўлган ташкилот (айрим фуқаро)дир.

Иш берувчилар меҳнат соҳасида ташкилий-бошқарув фаолиятини амалга ошириш учун зарур бўлган ҳуқуқ субъектлик лаёқатига ега бўлиши лозим.

²² Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-2003й. Т.,

Қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

2) мулкдорнинг ўзи айти бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 39-моддасига мувофиқ: ўз мулкида, хўжалик юретишида ёки оператив бошқарувида алоҳида мол-мулкка ега бўлган ҳамда ўз мажбуриятлари юзасидан ушбу мол-мулк билан жавоб берадиган, ўз номидан мулккий ёки шахсий номулкий ҳуқуқларга ега бўла оладиган ва уларни амалга ошира оладиган, мажбуриятларни бажара оладиган, судда даъвогар ва жавобгар бўла оладиган ташкилот юридик шахс ҳисобланади.

Тижоратчи бўлмаган ташкилот ўзининг уставда белгиланган мақсадларига мос келадиган доираларда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши мумкин.

Юридик шахс шаклидаги иш берувчилар ўзларининг турли хусусиятларига кўра фарқланишлари мумкин. Мулкчилик шаклига кўра:

- давлат корхона, муассаса ва ташкилотларига;
- нодавлат корхона ва ташкилотларига;
- чет еллик инвестор иштирокидаги корхона ва ташкилотларга;
- якка шахснинг мулкига асосланувчи ва жамоавий мулкдорларга тегишли корхона ва ташкилотларга бўлинишлари мумкин.

Юридик шахснинг филиали ҳам юридик шахс томонидан берилган ваколатнома асосида иш берувчи сифатида фаолият юретиши мумкин.

Юридик шахс шаклидаги иш берувчилар фаолият мақсадига кўра тижоратчи (тадбиркорлик субъекти бўлган ва нотижорат (фойда

олиш мақсадини назарда тутмайдиган) ташкилотларидан иборат бўлишлари мумкин.

Давлат мулкига асосланувчи иш берувчилар - юридик шахслар давлат томонидан ўзларига юкланган ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатиш, бошқарув соҳасида фаолият юритиш билан банд бўладилар.

Корхона деганда белгиланган тартибда ваколатли давлат идорасида давлат рўйхатидан ўтиш орқали тадбиркорлик субъекти сифатида ташкил етилган, ўз уставида назарда тутилган фаолиятни амалга оширишга қодир бўлган хўжалик субъектидир.

Муассаса бўлиб еса ижтимоий-бошқарув соҳасида иш юритадиган ваколатли орган назарда тутилади.

Ташкилот бўлиб хўжалик фаолиятини ёхуд бошқа ижтимоий-маданий фаолиятни ташкил этиш, мувофиқлаштириш, бошқариш вазифасини бажара оладиган субъект ҳисобланади.

Тижорат ташкилотлари хўжалик ширкатлари ва жамиятлари шаклида ташкил етилишлари мумкин. Хўжалик ширкатлари ва жамиятлари тўлиқ ширкат, коммандит ширкат, масъулияти чекланган ёки қўшимча масъулиятли жамият, акциядорлар жамияти шаклида бўлади.

Нотижорат ташкилотлари матлубот кооперативи, жамоат бирлашмалари, ижтимоий фондлар, муассасалар, юридик шахслар бирлашмалари ва фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари шаклида мавжуд бўладилар.

Хорижий корхоналар ва хорижлик инвесторлар иштирокидаги хўжалик субъектлари ҳам Ўзбекистон Республикасидаги хўжалик (тадбиркорлик) фаолияти давомида Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги талаблари асосида иш юритадилар ва бу қоида иш берувчи сифатидаги ваколатлари ҳамда мажбуриятларига ҳам тааллуқлидир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 12-моддасига кўра, чет еллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Инвеститция тўғрисида”ги қонунининг 12-моддасига кўра²³, чет еллик инвесторларнинг хўжалик

²³ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 91-модда

фаолияти, шу жумладан, чет ел инвестициялари иштирокидаги корхоналар, уларнинг шўъба корхоналари, филиаллари ва бошқа тузилмаларини, шунингдек хўжалик уюшмалари ва бирлашмаларини ташкил этиш, сотиш, қайта ташкил этиш ёки тугатиш, чет ел инвестициялари иштирокидаги корхоналарнинг фондларини шакллантириш, ижара шартномалари ва бошқа шартномаларни тузиш бўйича фаолияти Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Чет еллик инвесторларнинг ва чет еллик инвесторлар билан тузилган меҳнат шартномаларига мувофиқ Ўзбекистон Республикасида турган чет давлатлар фуқароларининг шахсий еҳтиёжлари учун олиб кириладиган мол-мулкдан бож ундирилмайди.

Чет ел инвестициялари иштирокидаги корхоналар ходимларининг меҳнат муносабатлари Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Чет ел инвестициялари иштирокидаги корхона ходимларининг пенсия таъминоти Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Айрим фуқаро қонун ҳужжатларига мувофиқ иш берувчи сифатида меҳнат муносабатларида иштирок этиши мумкин. Бироқ, фуқаролар ўз маиший, рўзғор еҳтиёжларини қондириш мақсадида, ўзга фуқароларни ишга ёллашлари мумкин ва бунда улар иш берувчига тааллуқли ҳуқуқларга ега бўладилар, мажбуриятларни бажарадилар.

Якка тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахслар томонидан ўзга фуқароларни ишга ёллашга рухсат етилмайди. Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги қонуни 6-моддасига кўра, якка тартибдаги тадбиркорлик жисмоний шахс (якка тартибдаги тадбиркор) томонидан тадбиркорлик фаолиятини юридик шахс ташкил етмаган ҳолда амалга оширилишидир. Улар иш берувчи бўлиб саналмайдилар.

Меҳнат кодексининг 17-моддасига мувофиқ иш берувчи корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига егадир.

Қонун ўз навбатида унга қуйидаги мажбуриятларни ҳам юклайди: иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бэриши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг еҳтиёж ва талабларига этибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

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. (МКнинг 177-моддаси).

Ходимларнинг вакиллик органлари (касаба уюшмаси, меҳнат жамоаси) меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида

Меҳнат муносабатларида ходимлар номидан иш юритувчи ва уларнинг манфаатларини ифодаловчи вакиллик органлари ҳам иштирок этадилар. Улар ходимлар номидан иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузмасаларда, аммо, меҳнат шартларини белгиланиши ўзгартирилиши, бекор қилинишида, ходимлар ҳуқуқ ҳамда манфаатларини иш берувчи олдида, маҳаллий ва марказий давлат бошқаруви органлари олдида ифода этилишида фаол қатнашадилар.

Меҳнат муносабатларида ходимлар вакиллик органларининг иштироки икки шаклда: касаба уюшмалари ва меҳнат жамоаси орқали таъмин этилади. Қонун бошқа шаклларда ходимлар вакиллик органлари иш юритишига ҳам йўл қўяди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 21-моддасига кўра, меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг

ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар.

Барча вакиллик органлари ўз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда тэнг ҳуқуқлардан фойдаланади.

Корхонада бошқа вакиллик органларининг ҳам бўлиши касаба уюшмаларининг ўз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин эмас.

Вакиллик органларининг фаолияти уларни сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек улар қонун ҳужжатларига зид хатти-ҳаракатлар содир етган тақдирда еса - суд томонидан ҳам тугатилиши мумкин.

Касаба уюшмалари ходимлар вакиллигини амалга оширувчи энг йирик жамоат бирлашмаси бўлиб, бугунги кунда 7 млн.дан кўпроқ аъзони бирлаштиради.

Касаба уюшмаларининг ваколатлари ва вазифалар Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги қонунда белгиланган²⁴.

Касаба уюшмаси кўнгилли жамоат ташкилоти бўлиб, ҳам ишлаб чиқариш ҳам ноишлаб чиқариш соҳаларидаги фаолият турига қараб, ўз аъзоларининг меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда манфаатларини ҳимоя қилиш учун муштарак манфаатлар билан боғланган меҳнаткашларни бирлаштиради.

Қонун касаба уюшмаларига қуйидаги соҳаларда ҳуқуқ ва ваколатларни беради :

1) Ўзбекистон касаба уюшмалари федератцияси кэнгашининг қонунлар ва мазърий ҳужжатлар ишлаб чиқишда қатнашиш ҳуқуқлари;

2) Касаба уюшмаларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этиш соҳасидаги ҳуқуқлари;

²⁴ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1992 й. 9-сон, 344-модда.

3) Касаба уюшмаларининг музокаралар олиб бориш ва жамоат шартномалари, битимлари тузиш ҳуқуқлари;

4) Касаба уюшмаларининг меҳнаткашларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш ҳуқуқлари;

5) Касаба уюшмаларининг меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этилишини назорат қилиш ҳуқуқлари;

6) Меҳнат низоларини кўриб чиқишда касаба уюшмаларининг ҳуқуқлари;

7) Касаба уюшмаларининг маъмурият томонидан жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш ҳуқуқи ва бошқа ҳуқуқлар.

Давлат ва хўжалик идораларининг маъмурияти, жамоат ташкилотлари, мансабдор шахслар касаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этишлари, уларнинг фаолият кўрсатишларига кўмаклашишлари шарт. Бу идоралар ва шахслар касаба уюшмалари ҳуқуқларини бузганликлари ёки уларнинг қонуний фаолиятига тўсқинлик қилганликлари учун қонунларда белгиланган тартибда жавобгар бўладилар. Давлат ва хўжалик идораларининг маъмурияти жамоат ташкилотлари, мансабдор шахслар касаба уюшмаларининг вакиллари шу касаба уюшмаси аъзолари ишлаётган корхоналарга уставда белгиланган вазифаларни ва қонунларда белгилаб қўйилган ҳуқуқларни амалга ошириш учун киришларига тўсқинлик қилишга ҳақли эмас.

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларига ўзларининг вакиллик фаолиятларини амалга оширишлари муносабати билан иш берувчи томонидан бирор-бир шаклдаги таъқиб қилинишдан ҳимоя этиш кафолатланади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо бэришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколоти тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод

етилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, - аввалгисига тэнг бошқа иш (лавозим) берилади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бэриш имконияти бўлмаган тақдирда улар қонунларда ёки жамоа шартномалари, келишувларида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланадилар. (МКнинг 25-моддаси).

Корхона ва ташкилотларнинг меҳнат жамоасига ҳам ходимлар ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилинишида муайян қафолатлар берилган .

Корхона ва ташкилотларда иш берувчининг вакиллиги

Меҳнат муносабатларида нафақат ходимлар номидан иш кўрувчи вакиллик органлари, балки, иш берувчи номидан вакиллик қилувчи органлар ҳам иш юритадилар.

Иш берувчининг вакиллиги корхонанинг бевосита ўзидаги **ички вакилликка** ҳамда корхона ташқарисида амалга ошириладиган **ташқи вакилликка** бўлинади.

Иш берувчи номидан ички вакилликнинг иш берувчи ташкил етган корхона маъмурияти амалга оширади.

Корхона, муассаса, ташкилот маъмурияти деганда унинг таркибий тузилишига кўра ҳамда яхлит ҳолда бошқариш мақсадини кўзловчи органлар ва мансбдор шахслар мажмуи назарда тутилади.

Корхона маъмурияти энг юқори бўғиндан тортиб, то энг қуйи даражагача бўлган, юклатилган вазифасига кўра иш берувчи томонидан тегишли ваколат берилган шахслардан ташкил топади. Ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш корхоналарида маъмурият корхона директори, унинг ўринбосарлари, сеҳ ва бўлимларнинг бошлиқлари мастерлар, ишни ташкил этиш, бошқариш, мажбурий йўсиндаги буйруқ ва фармойишлар бэриш ҳуқуқига ега бўлган мансбдор шахсларни ўз ичига олади.

Корхона ёки ташкилотнинг таркибий тузилиши, ҳар бир таркибий тузилманинг корхонадаги мақоми корхона устави (Низоми)да мустаҳкамлаб қўйилади. Бундан ташқари, ҳар бир бўлим ёки сеҳ вазифалари ва уларни бажариш учун берилган ҳуқуқ ҳамда ваколатлар тегишли таркибий бўлим ҳақидаги низомда ҳам белгилаб қўйилади.

Корхона ва ташкилотларда барча даражадаги мансабдор шахснинг маъмурият вакили сифатидаги ваколатлари, вазифалари ва жавобгарлиги тегишли мансаб йўриқномаларида, функцияларни ўзаро тақсимлаш тўғрисидаги буйруқ(фармойиш)да кўрсатиб қўйилади. Корхона маъмурияти вакиллари бўлган органлар ва мансабдор шахслар иш берувчи номидан ва унинг манфаатлари йўлида қонун талабларига кўра иш олиб борадилар.

Корхона маъмурияти яккабошчиликка асосланувчи ёки коллегиял тарзда иш кўрувчи бўлиши мумкин.

Масалан, давлат корхоналарида, якка шахслар томонидан ташкил қилинадиган ва бошқариладиган хусусий корхоналарда маъмурият иш услуби кўпроқ якка бошчиликка таянса, корпоратив корхоналарда (жамоа корхоналари, акциядорлик жамиятлари, қўшма корхоналар ва бошқалар) маъмурият коллегияликка асосланиб иш юритади ва корхонанинг бошқарилишида унинг раҳбари билан бир қаторда коллегиял иш олиб боровчи органлар (кузатув кэнгаши, бошқаруви, раёсати ва ҳоказо) ҳам муҳим ўрин тутадилар. Бундай корхоналарнинг устав ёки низомларида коллегиял орган ва якка бошчилик асосида ишловчи раҳбар ваколатлари ўзаро чегаралаб қўйилади.

Корхоналарнинг унинг ташқарисидаги вакиллари вазифасини унинг ваколатхоналари, филиаллари, доимий муассасалари, диллерлари бажарадилар. Корхона вакили сифатида унинг филиали ва ваколатхонаси ваколатлари мазмуни, доираси иш берувчи (раҳбар) ёки мулкдор томонидан берилган ваоклтнома (ишончнома)га кўра белгиланади. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 47-моддасига кўра, 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 етган 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.

Филиаллар тегишли ҳолларда иш берувчи томонидан юридик шахс ваколатлари билан таъминланиши ва меҳнат муносабатларида иш берувчи сифатида қатнашиши мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки тўғрисидаги қонуннинг 8-моддасига кўра, Марказий банк Қорақалпоғистон Республикаси пойтахти, вилоятларнинг марказлари ва Тошкент шаҳрида юридик шахс мақомига ега бўлмаган бош бошқармалар тузади. Ушбу бош бошқармаларга иш берувчи ваколатлари берилган бўлиб, улар ходимларни ишга қабул қилиш, ишдан бўшатиш, рағбатлантириш ёки интизомий жазо қўллаш ҳуқуқига егадирлар.

Иш берувчилар номидан вакиллик қилиш ҳуқуқлари, шунингдек улар томонидан таъсис етилган ёки улар аъзолари бўлган турли уюшмалар, ассотсиациялар ва бошқа жамоат бирлашмаларига ҳам берилиши мумкин. Бундай бирлашма ва уюшмаларнинг ваколатлари ҳажми унинг аъзолари томонидан тасдиқланган уставга биноан белгиланади. Иш берувчилар шунингдек, белгилаб қўйилган тартибда халқаро ҳамкорликни амалга оширишлари ва ўзларининг халқаро касбий уюшмаларига аъзо бўлишлари мумкин.

Мавзуга оид масала:

“Ношр” номли нашриёт институт профессорлари А. ва Т.лар билан улар томонидан тақдим қилинган қўлёзмани чоп этиш тўғрисида шартнома туздилар. Дарсликда нашр этиш билан боғлиқ муҳаррирлик нашриётнинг катта муҳаррири Муротовага топширилди.

- Меҳнат ҳуқуқининг предметиға кирадиган меҳнат муносабатларининг таснифини беринг.
- Юқорида келтирилган шахслар нашриёт билан қайси ҳуқуқий муносабатларға киришган?

?

Nazorat savollar

1. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатнинг вужудга келиш асоси меҳнат.
 - Меҳнатга оид муносабатларнинг ўзига хос хусуциятларини айтинг?*
 - Уларни бошқа муносабатлардан фарқланг?*
2. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат элементи сифатида объектлар.
 - Меҳнат ҳуқуқининг объектларини айтинг?*
3. Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари – унинг қатнашчиларида субъектив ҳуқуқлар, юридик мажбуриятлар мавжудлиги билан тавсифланади.

- Меҳнат ҳуқуқи субъектларининг ҳуқуқий мақоми қандай?*
- Меҳнат ҳуқуқи субъектларини сананг?*


 III
BOB

**МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА
ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК**

3-боб меҳнат муносабатларидаги ижтимоий шерикчилик масалаларини ёритишга бағишланган бўлиб, меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик ва уни жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари орқали амалга оширилиши, жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари, корхона ва ташкилотларда уларнинг ижтимоий шерикчилик муносабатларини тартибга солинишидаги ўрни ва аҳамияти берилган.



Kalit so'zlar: Ijtimoiy sherikchilik. Xodimlar va ish beruvchilarning vakilligi. Jamoa shartnomasi. Jamoa shartnomasi tuzish. Jamoa kelishuvlari. Bosh kelishuvi. Tarmoq kelishuvi. Hududiy kelishuvi.

**Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик ва
уни жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари орқали
амалга оширилиши**

Мамлакатимизда кучли давлатчиликдан кучли фуқаролик жамияти барпо этишга томон йўл тутилгани туфайли қарама-қаршиликларни ўзаро конфликтлар, қарама-қарши туришлар орқали емас, балки ҳамкорлик, ижтимоий шерикчиликни йўлга қўйиш йўли билан ҳал этиш имконияти яратилди.

Ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий шерикчилик корхонани биргаликда бошқариш, унинг ривожланиши ва самарадорлигини юксалтиришга қаратилган ишлаб чиқариш-иктисодий тадбирлар ишлаб чиқиш ва уларни амалга ошириш, корхона ходимлари моддий-турмуш шароитларини яхшилаш уларни ва оила аъзоларини ижтимоий муҳофаза қилиш юзасидан биргаликда чора-тадбирлар кўриш, корхонани бошқариш самарадорлигини оширишга қаратилган локал мазърий ҳужжатлар тизимини такомиллаштириб бориш, иш жараёнида ходимлар ҳаёти ва

саломатлигини ҳимоялаш, қаб касалликлари юз бэришининг олдини олиш мақсадларига қаратилиши мумкин. Ишлаб чиқаришдаги ижтимоий шерикчиликнинг натижаларидан ходимлар ҳам, иш берувчи ҳам тўла манфаатдор бўлиши бундай шерикчилик алоқаларини давом еттиришнинг ҳаракатлантирувчи кучи ва бош мотиви саналади.

Жамоа шартномаси ва жамоа келишуви ходимлар ҳамда иш берувчилар ижтимоий ҳамкорлиги ва шерикчилигининг асосий шакли саналади. Зероки, ушбу локал ҳужжатларда корхона ишлаб чиқариш ҳаёти ҳам, ижтимоий ҳаёти ҳам тўла ўз аксини топади.

Жамоа шартномаси тузиш ва унда ходимларга ҳам, иш берувчига ҳам тааллуқли ўзаро мажбуриятларини назарда тутилиши, бу мажбуриятларни бажарилиш усуллари, ижросини назорат қилиш ва бажарилмаганлиги учун жавобгарлик механизмларини белгилаб олиниши корхона ишлаб чиқариш фаолиятига ҳам, ходимларнинг моддий, маданий-маиший ва ижтимоий аҳволига ҳам ижобий таъсир қилади.

Жамоа шартномаси тушунчаси ва унинг корхона ва ташкилотлардаги аҳамияти

Жамоа шартномаси ходимлар ҳамда иш берувчиларнинг ижтимоий шерикчилиги йўли билан корхоналардаги меҳнат муносабатларини тартибга солиш воситаси сифатида бир томондан, корхонани идора қилишдаги иш берувчи автономлигини, иккинчидан еса, ходимлар жамоасининг ҳам корхонани бошқаришда иштирок ета олиш ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишини англатади.

Жамоа шартномаси ҳуқуқ ижодкорлиги кўринишларидан бири сифатида локал-норматив йўл билан меҳнат шароитларини ўрнатиш вазифасини бажаради.



Jamoa shartnomasi - korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatdir.

Жамоа шартномаси ўзининг мазмуни ва функцияларига кўра оддий фуқаролик ҳуқуқий битимлардан фарқ қилади, чунки ундан кўзланган мақсад- икки тарафда Ўзбекистон Республикаси ҳуқуқ ва

мажбуриятлар туғдиришгагина қаратилган эмас, жамоа шартномаси корхонада юз берувчи кўпчилик ўртасидаги ўзаро муносабатларни давлат ҳуқуқий тизимидан ташқарида тургани ҳолда тартибга солишга, ходимлар ва иш берувчи учун мажбурий бўлган қоидаларни жорий қилишга, бу қоидаларга риоя этилишини кузатиб боришга, бажарилишини таъминлашга қаратилган битимдир. Жамоа шартномасининг қоидалари нафақат унинг тарафлари саналувчи шахсларга, балки унга алоқаси бўлмаганларга ҳам тадбиқ қилинади.

Масалан, шартнома қабул қилиб бўлинганидан сўнг ишга кирган янги ходимларга, корхонада меҳнат битимига ассан меҳнат қилувчиларга, вафот етган ходимнинг оила аъзоларига, корхонада ишлаб пенсияга чиққан фахрийларга ва ҳоказо).

Жамоа шартномаси ижтимоий шерикчиликка оид муносабатларни корхона доирасида тартибга солувчи локал норматив ҳужжат сифатида икки сотсиал гуруҳ: иш берувчи (корхона мулкдори, тадбиркор) ҳамда ёлланма ходимлар манфаатини ўзида ифодалайди ва шу сабабли бипартизм номини олди.

Жамоа битимларининг юқори даражада ва кэнг миқёсда амалга ошириладиган шакли бўлиб жамоа келишувлари ҳисобланади. Улар тармоқ, ҳудуд ёки иқтисодиётнинг барча тармоқлари даражасидаги локал маърий ҳужжат саналади.



Jamoa kelishuvi - muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o'z ichiga oluvchi normativ hujjat sanaladi.

Жамоа келишуви жамоа шартномасидан фарқли равишда бир корхона миқёсида эмас, балки каттароқ миқёсда (ҳудуд, тармоқ) амал қилади ва ўз аҳамияти жиҳатдан муҳим бўлган ижтимоий шерикчилик муносабатларини катта ҳудудда (бир неча юзлаб, ҳатто минглаб корхона доирасида тартибга солади).

Жамоа шартномавий тартибга солиш воситаси сифатида жамоа шартномаси ва келишувлари меҳнат ҳуқуқининг умумий қисмига тааллуқли саналади, чуни улар воситасида меҳнат ҳуқуқининг барча институтларига оид қоидалар ва нормалар куомплекс ҳолда жорий қилинади. Жамоа шартномаларида корхонанинг идорави бўйсунуши, мулкчилик шакли, иш юритиш усулидан қатъий назар меҳнат шарт-

шароитлари белгиланади ва меҳнат шароитларини белгиловчи юридик ҳужжат бўлиб хизмат қилади.

Жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш қуйидаги таъминотларга таянади:

-қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиши;

-тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;

-тарафларнинг тэнг ҳуқуқлилиги;

-жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил етувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги;

-мажбуриятлар олишининг ихтиёрийлиги;

-олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш;

-текишириб боришнинг мунтазамлиги;

-жавобгарликнинг муқаррарлиги.

Жамоа шартномаси ўз мазмунига кўра қонун талабларига мос бўлиши лозим ва унда ходимлар аҳволини меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан ёмонлаштирувчи нормалар белгиланиши мумкин эмас, чунки Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

Жамоа шартномасининг тарафлари, тузилиш тартиби ҳамда унинг мазмуни

Жамоа шартномаси ижтимоий шерикчиликка оид меҳнат муносабатларини тартибга солувчи норматив ҳужжат сифатида мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усули, қайси тармоққа мансублигидан қатъий назар барча турдаги корхона ва ташкилотларда тузилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 36-моддасига кўра, жамоа шартномаси, бир тарафдан, ходимлар томонидан касаба уюшмалари ёки ўзлари ваколат берган бошқа вакиллик органлари орқали, иккинчи тарафдан

- бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар томонидан тузилади.

Юқоридаги норма **жамоа шартномаси икки тараф: иш берувчи ҳамда ходимлар вакиллик органлари ўртасида тузилишини** назарда тутди. Модда мазмунига кўра, корхоналарнинг корхона жойлашган ҳудудан бошқа ҳудудда фаолият юритувчи филиаллари ва бошқа таркибий қисмлари ҳам иш берувчи томонидан берилган ваколат асосида (бош корхона иш берувчисининг филиал раҳбарига берган ваколатига кўра) жамоа шартномаси тузиши мумкин саналади.

Меҳнат қонунчилиги жамоа шартномаси тарафларининг шартнома иштирокчиси сифатидаги юридик мақомини (ваколатлари ва мажбуриятларини) белгилаб беради.

Иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш ҳуқуқи касаба уюшмасига, ходимлар томонидан ваколат берилган бошқа вакиллик органига ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)га берилгандир.

Жамоа шартномалари корхоналарда, уларнинг юридик шахс ҳуқуқи берилган таркибий бўлинмаларида тузилади.

Меҳнат кодексининг 31-моддасига кўра, ҳар қайси тараф жамоа шартномаси, келишувини тузиш ва ўзгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир.

Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўзларини вакил қилган ходимлар номидан музокаралар олиб бориш, жамоа шартномасига, келишувига ўзларини вакил қилган ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи иловалар таклиф этиш ва уларни имзолашга ҳақлидир.

Агар ходимлар томонидан бир вақтнинг ўзида ходимларнинг бир нечта вакиллик органи қатнашаётган бўлса, улар музокаралар олиб бориш, жамоа шартномаси ёки келишувининг ягона лойиҳасини ишлаб чиқиш ва бундай шартнома ёки келишувни тузиш учун бирлашган вакиллик органи ташкил этадилар.

Жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдириш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (уларнинг вакиллари) билан касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур

ҳолларда музокараларда ижро етувчи ҳокимият органлари иштирок этадилар. Иш берувчилар, ижро етувчи ҳокимият органлари касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари кўриб чиқиш учун таклиф етган меҳнатга оид ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар.

Тегишли ёзма хабар олган тараф етти кунлик муҳлат ичида музокараларга киришиши шарт.

Аввалги жамоа шартномаси, келишувининг амал қилиш муддати тугашига қадар уч ой мобайнида ёки бу ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган муддатда ҳар қайси тараф бошқа тарафга янги жамоа шартномасини, келишувини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тўғрисида ёзма хабар беришга ҳақлидир.

Жамоа шартномасининг лойиҳаси корхонанинг бўлинмаларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши керак ва у билдирилган фикр ва таклифлар ҳисобга олинган ҳолда ишлаб такомилга етказилади.

Ишлаб такомилга етказилган лойиҳа меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) муҳокамасига қўйилади.

Музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафлар тэнг ҳуқуқлилик асосида тегишли ваколатларга ега бўлган вакиллардан иборат комиссия тузадилар.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, ўтказиладиган жойи ва кун тартиби тарафлар қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил етувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тўла эркинлик берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро етувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт. Музокараларнинг қатнашчилари, музокара олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар, башарти ўзлари олган маълумотлар давлат ёки тижорат сири бўлса, уларни ошкор қилмасликлари керак. Бу маълумотларни ошкор қилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

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

Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофлар жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал етилади.

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

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

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

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

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

-иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

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

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

-ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар;

-ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

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

-жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба

уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиб бэриш.

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

Башарти, амалдаги қонунларда норматив тусдаги қоидалар жамоа шартномасида албатта мустақкамлаб қўйилиши шарт, деб бевосита кўрсатма берилган бўлса, бундай қоидалар жамоа шартномасига киритилади.

Жамоа шартномасини муҳокама қилиш ва қабул қилиш ҳуқуқи корхона меҳнат жамоаси умумий мажлиси (конференцияси)га берилган бўлиб, Меҳнат жамоасининг йиғилиши, башарти унда ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок етган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат жамоасининг конференцияси, башарти унда делегатларнинг камида учдан икки қисми иштирок етган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Жамоа шартномаси, башарти уни умумий йиғилишда (конференцияда) иштирок етаётганларнинг еллик фоизидан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқулланмаса, тарафларнинг вакиллари уни умумий йиғилишда (конференцияда) билдирилган таклиф-истакларни этиборга олган ҳолда ишлаб такомилга етказадилар ҳамда ўн беш кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига қайта тақдим етадилар.

Умумий йиғилишда (конференцияда) маъқулланганидан кейин тарафларнинг вакиллари жамоа шартномасини уч кун ичида имзолайдилар.

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан этиборан ёки жамоа шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб кучга киради ҳамда тарафлар белгилаган муддат давомида амал қилади.

Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

Корхона қайта ташкил етилганда шу қайта ташкил қилиш даврида жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади, шундан кейин тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқиши мумкин.

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

Корхона мол-мулкининг егаси ўзгарганда жамоа шартномаси ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қолади.

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

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиладиганида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутилган имтиёزلарни сақлаб қолиш ва бошқа шартларни бажариш мумкинлиги тўғрисидаги масала ҳал этилиши керак.

Корхона қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва шартлар асосида тугатиладиганда жамоа шартномаси бутун тугатиш ишлари олиб бориладиган муддат давомида ўз кучини сақлаб қолади.

Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар

Жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартноманинг ўзида махсус кўрсатилган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб турадилар.

Текшириш олиб бориш вақтида тарафлар ўзларидаги зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этишлари шарт.

Жамоа шартномасининг бажарилиши унинг тарафлари томонидан таъмин этилади ва Жамоа шартномалари ҳамда келишувлари

тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун иш берувчи манфаатларини ифода етувчи шахслар қуйидаги ҳолларда:

1) жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ёки тўлдириш юзасидан олиб борилаётган музокараларда қатнашишдан бўйин товлаганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш муддатини бузганлик ёхуд тарафлар белгилаган муддатда тегишли комиссиянинг ишини таъминламаганлик учун;

2) музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувига риоя етилиши устидан текшириш олиб бориш учун керакли ахборот тақдим етмаганлик учун;

3) жамоа шартномаси, келишуви мажбуриятларини бузганлик ва бажармаганлик учун ҳуқуқий жавобгар бўладилар.

Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи талабига кўра мулкдор ёки у вакил қилган шахс жамоа шартномаси мажбуриятлари бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган раҳбарга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган чораларни кўриши шарт.

Ходимлар вакиллик органлари мансабдор шахсларининг жамоа шартномаси шартларини бажармаганлиги учун ҳуқуқий жавобгарлиги назарда тутилмаган ва улар ушбу масалалар ўзларининг хизмат вазифалари жумласига кирганларидагина ҳуқуқий жавобгар қилинишлари мумкин ва бошқа ҳолларда уларнинг жавобгарлиги маънавий-ахлоқий, жамоат жавобгарлигидан иборатдир.

Жамоа келишувлари ва уларнинг ижтимоий шерикчилик муносабатларини тартибга солинишидаги ўрни

Жамоа келишуви ҳудудий ва тартибга солинадиган масалалари жиҳатдан кэнг миқёсда амал қиладиган локал мээрий ҳужжатдан иборат бўлиб, муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжат саналади.

*Jamoa kelishuvining
turlari*

Bosh kelishuv

*Tarmoq kelishublar**Xududiy kelishuvlar*

Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ икки тарафлама ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро етувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

Касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иш берувчи ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижро етувчи ҳокимият органидан улар билан икки тарафлама келишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас.

**Батафсилроқ кўриб чиқамиз**

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федератцияси Кэнгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчиларнинг Республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра еса, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан ҳам тузиладиган норматив ҳужжат саналади..

Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий тамоилларини белгилаб беради.

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра еса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан ҳам тузилади.

Тармоқ келишувлари тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

Ҳудудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра еса маҳаллий ижро етувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

Ҳудудий келишувлар ҳудудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайди.

Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш музокаралар олиб бориш, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафлар тэнг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга ега бўлган вакиллардан иборат комиссияга топширилади.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, ўтказиладиган жойи ва кун тартиби тарафлар қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил етувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тўла эркинлик берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро етувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни бэришлари шарт.

Музокаралар чоғида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра муросага кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга тарафларнинг бу сабабларни бартараф этиш учун зарур чоралар ҳақидаги тугал равишда баён етилган, шунингдек музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлари киритилади.

Ходимларнинг тегишли поғонадаги вакиллик органлари (уларнинг бирлашмалари) бир нечта бўлган тақдирда, ходимлар томонидан ажратиладиган комиссия аъзолари шу органлар (уларнинг бирлашмалари) ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади.

Жамоа келишувининг лойиҳаси комиссия томонидан ишлаб чиқилади ва келишув қатнашчиларининг ваколат берилган вакиллари томонидан имзоланади.

Тарафлар томонидан имзоланган жамоа келишуви, унинг иловалари етти кунлик муддат ичида келишув иштирокчиларига, шунингдек билдириш рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органларига юборилади.

Жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилайдилар.

Жамоа келишувларида:

- меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;
- нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;
- энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;
- ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;
- экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;
- ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;
- давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;
- ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил етувчи корхоналарга берилган имтиёзлар;
- ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларини олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

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

Жамоа келишуви у имзоланган пайтдан ёки келишувда белгиланган вақтдан бошлаб кучга киради.

Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва у уч йилдан ошиб кетмаслиги лозим.

Жамоа келишуви ваколатли органлари шу келишувни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Уч тарафлама келишув тузилган тақдирда унинг амал қилиши ижро етувчи ҳокимиятнинг тегишли органига ҳам татбиқ этилади.

Барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб

турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим қилишлари шарт.

Жамоа келишуви ижтимоий шерикчилик муносабатларини макро даражада тартибга солувчи локал мазърий ҳужжат сифатида меҳнат шароитларини тармоқ ҳамда йирик ҳудуд доирасида белгиланишида муҳим ўрин тутди ҳамда тармоқ доирасида ходимлар моддий-турмуш, ишлаб чиқариш шароитларини ўзаро яқинлаштиришга, кэнг миқёсда ижтимоий муҳофаза чоралари кўрилишига хизмат қилади.

Ижтимоий шерикчилик ва меҳнат муносабатларини шартномавий йўсиндаги локал мазърлар воситасида тартибга солиш юзасидан жаҳон мамлакатларида бой тажриба тўпланган ва уларни ўрганиш мамлакатимиз миллий меҳнат қонунчилигини ривожлантиришга туртки берадиган омиллардан бўлиб саналади.

Ижтимоий шерикчилик бўйича Ғарбий Европа мамлакатларида салмоқли тажриба тўпланган ва бу тажрибалар уларнинг қонунчилик ҳужжатларида мустаҳкамлангандир.

Масалан, Германияда жамоа шартномаси амал қилиб турган вақтда забастовкалар ўзқизиш таъқиқланади. Башарти ходимлар жамоа шартномаси шартлари иш берувчи томонидан бажарилмаётганидан норози бўлсалар, бундай ҳолларда улар судга шикоят қилишга ҳақли бўладилар. Расман фаолият юритадиган уч томонлама орган бўлмасида, вақти-вақти билан федерал даражада иқтисодий ва ижтимоий масалалар хусусида маслаҳатлашувлар олиб борилади ва уларда давлат номидан иқтисодий экспертлар кэнгаши ва касаба уюшмаси номидан немис касаба уюшмалари бирлашмаси иштирок етади.

Франция Республикасида корхона меҳнат жамоасининг ярмидан кўпи овоз берса жамоа шартномаси кучга киради. Ходимлар ҳуқуқларини камситадиган ва қонунда белгиланганидан ёмонлаштириши мумкин бўлган қоидалар жамоа шартномасига киритилиши мумкин емас. Корхонадаги паритет кэнгашилар жамоа шартномаси бажарилиши устидан кузатиб боради ва тарафлардан бири норози бўлса, судга мурожаат қилиши мумкин. Касаба уюшмалари суд қароридан қатъий назар иш ташлаш элон қилиши мумкин. Францияда низоларни кўрувчи расмий орган мавжуд бўлмасида, бироқ, Ҳукумат вақти-вақти билан норасмий органлар вакиллари иштирокида маслаҳатлашувлар ўтказиб туради.

Буюк Британияда расмий жиҳатдан умуммиллий ижтимоий шерикчилик шакли мавжуд емас. Шунга қарамасдан, бу ерда Британия тредюнионлари ва Британия саноатчилари конфедерацияси томонидан кэнг миқёсли ишлар амалга оштиради.

Белгияда уч томонлама ҳамкорликнинг анча мукамал тизими юзага келган. Корхоналарда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи даражасида масалалар ўзаро келишув орқали ҳал етилади.

Тармоқлар даражасида тарафларнинг қўшма комиссиялари иш олиб боради ва улар зиммасига меҳнат низоларини судга етиб боришининг олдини олиш, низоларни келишувлар йўли билан ҳал этиш вазифаси юкланган.

Тэнг вакиллар ажратилгани ҳолда меҳнат бўйича миллий Кэнгаш ташкил етилади ва у Ҳукуматнинг расмий маслаҳат берувчи органи саналади.

Шимолий Европа мамлакатларида ягона ижтимоий сиёсат олиб борувчи орган ташкил этишга ҳаракат қилинади. Финландия ва Шветция давлатларида ижтимоий шерикчилик масалаларини қонун нормалари билан тартибга солинади, бошқаларида еса-жамоа шартномаларидан кэнг фойдаланилади.

Кўпчилик шимолий европа мамлакатларида келиштириш протседураси доимийликка асосан иш юритади ва низолар юз берганида уни кескин тус олишини кутиб ўтирмасдан кўриб хал қилади.

Меҳнат низоларини судда (Меҳнат судларида) кўриб хал етилиши чоғида ҳам трипартизм тамоилига таяниб иш кўрилади ва суд таркиби ҳукумат томонидан тайинланган раис ва бир неча аъзо ҳамда касаба уюшмалари, тадбиркорлар уюшмалари вакилларида иборат бўлади.

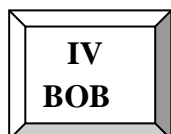
Ижтимоий шерикчилик масалаларида жаҳоннинг илғор мамлакатлари тўпланган тажриба ва унинг асосида шаклланган қонунчилик тизимлари бизнинг миллий меҳнат қонунчилигимизни халқаро стандартлар талаблари асосида ривожлантириш, ҳуқуқий ислоҳотларимизда уларнинг бой тажрибасига таяниш имконини беради.

?

Nazorat savollari

1. Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик – меҳнат муносабатларини жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари орқали амалга оширилиши.

- меҳнат муносабатларидаги ижтимоий шерикликни тавсифланг?
- жамоа шартномасига таъриф беринг?
- жамоа келишувларига таъриф беринг ва уларни турларини айтинг?
- трипартизм тамойили нимани англатади?



АҲОЛИНИ ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ ВА БАНДЛИКНИ ТАЪМИНЛАШ

**Фуқароларнинг иш билан таъминланиш ҳуқуқи ва уни
давлат томонидан кафолатланиши**

Ушбу бобда меҳнат бозорининг ўзига хос жиҳатларидан келиб чиқиб, бугунги кунда мамлакатимизда аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида амалга ошириб келинаётган ижтимоий сиёсат, аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликни таъминлаш масалалари атрофлича ёритиб берилган.



Kalit so'zlar: Aholini ish bilan ta'minlash. Ish bilan ta'minlashdagi davlat kafolatlari. Ish bilan ta'minlash siyosatining tamoillari. Band aholi. Maqbul keladigan ish. Ishsiz shaxs va uning maqomi. Ishsizlik nafaqasi to'lash muddatlari va miqdori. Ijtimoiy himoyaga muhtoj va ish topishda qiynaladigan fuqarolar. Ish joylarini kvotalash. Haq to'lanadigan jamoat ishlari. Ishsiz deb e'tirof qilingan shaxslarga kafolatlar.

Бугунги кунда мамлакатимизда аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида амалга ошириб келинаётган ижтимоий сиёсат, аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликни таъминлаш энг аввало, фуқароларимизнинг меҳнат қилиш ва шу орқали муносиб кун кечиришга бўлган конституциявий, умуминсоний ҳуқуқларини тўла рўёбга чиқариш мақсадини кўзлайди.

Ҳар қандай давлат ва жамият тараққиётини белгиланишида, унинг жаҳон мамлакатлари ҳамжамиятида муносиб ўрин егаллашида табиий-иқтисодий салоҳият билан бир қаторда инсон омили муҳим ўрин тутди.

Ўзбекистон-демографик нуқтаи назардан ҳам ўзига хос бўлиб, бундай ўзига хослик бир неча жиҳатлари билан диққатни тортади ва улар жумласига:

а) аҳолининг ўсиш-кўпайиш динамикаси юксак эканлиги;

б) аҳоли таркибида 15 ёшгача бўлган болалар, қариялар, ногиронлар ва бошқа меҳнатга яроқсиз шахслар кўпчиликни ташкил этиши;

в) умумий аҳолининг, шу жумладан, иқтисодий жиҳатдан фаол бўлган аҳолининг кўпчилик қисми қишлоқ жойларда эканлиги;

г) иш кучларининг мамлакат регионлари бўйлаб нотекис тақсимланганлиги;

д) ҳозирча иш кучи таклифи унга бўлган талабдан сезиларли даражада юқори бўлиб турганлиги;

е) аҳоли таркибида ёшларнинг нисбатан кўплиги ҳисобига ҳар йили катта миқдордаги янги иш кучларининг меҳнат бозорига келиб қўшилаётганлиги кабилар киритилиши мумкин.

Бундай демографик ўзига хослик аҳолини самарали тарзда иш билан таъминлаш, ишсизлик билан боғлиқ ижтимоий, сиёсий ва иқтисодий оқибатларни юмшатиш, фуқаролар моддий-турмуш шароитини талаблар даражасида ушлаб туриш мақсадини кўзловчи ижтимоий сиёсат амалга оширилишини тақазо қилади. Мамлакатимиз раҳбарияти томонидан бугунги кунда юритиб келинаётган ижтимоий сиёсат юзага келган демографик вазиятни, ундаги ўзига хосликларни, ўзбек халқи миллий ва етник менталететини ҳисобга олади ҳамда ўтиш даври иқтисодий имкониятлари доирасида мавжуд муаммоларни ҳал этишга қаратилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616-сон қарорига мувофиқ тасдиқланган “Аҳолининг иш билан бандлигини кэнгайтириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари ДАСТУРИ”²⁵ билан аҳоли бандлиги даражасини юксалтириш, иш билан таъминлашни кучайтиришнинг аниқ чора-тадбирлари белгиланган бўлиб, улар муваффақиятли амалга ошириб келинмоқда. Мазкур Дастурга биноан:

-ҳар йили камида 550 минг янги иш ўринларини, **шу жумладан:**

-кичик корхоналар ва микрофирмаларни ривожлантириш ҳисобига - 320 минг иш ўринлари;

-барча йўналишдаги касаначиликни, жумладан оилавий тадбиркорликни кэнгайтириш ҳисобига - 160 минг иш ўринлари;

-фаолият юритаётган корхоналарни реконструкция қилиш ва молиявий-иқтисодий соғломлаштириш, янги йирик ишлаб чиқариш

²⁵ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2007 йил, 15-сон, 156-модда.

обектларини ишга тушириш, ижтимоий ва бозор инфратузилмасини ривожлантириш ҳисобига - 70 минг иш ўринларини ташкил этиш;

-Меҳнат органлари иш билан банд бўлмаган фуқароларга кўрсатадиган хизмат, шу жумладан, уларни қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича кўрсатиладиган хизматлар тури ва сифатини кэнгайтириш;

-Халқаро стандартлар ва меҳнат бозорининг ўзига хос жиҳатларидан келиб чиқиб, аҳоли бандлигини ҳисобга олиш ҳамда баҳолаш механизмлари ва усулларини такомиллаштириш Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари бошқарувининг ташкилий тузилмасини мақбуллаштириш, улар фаолияти самарадорлигини ошириш аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қонунчилик базасини ривожлантириш, шу соҳада давлат назорати механизмларини кучайтириш каби вазифалар назарда тутилган.

Аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида амалга ошириб келинаётган ижтимоий сиёсат, энг аввало, фуқароларимизнинг меҳнат қилиш ва шу орқали муносиб кун кечиришга бўлган конституциявий, умуминсоний ҳуқуқларини тўлароқ рўёбга чиқариш мақсадини кўзлайди. Бунда иш, касб, фаолият турини, жойини танлашда ҳар бир фуқаронинг эркин эканлиги, ҳеч бир камситишларсиз меҳнат қилишга ҳақли эканлиги, мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги, меҳнатга муносиб ва турмуш кечириш учун етарли ҳақ тўланиши каби тамойилларга асосланади.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунинг 5-моддасига кўра: Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги принципларга асосланади:

- меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳволи ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, этикодидан, жамоат бирлашмаларига мансублигидан, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатларига ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъий назар тэнг имкониятларни таъминлаш;

- кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт

кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга кўмаклашиш;

- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

- иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бэриш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

- ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;

- иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

- аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

- аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.



Ish bilan ta'minlanish — fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir.

Аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатиши учун Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати белгилаган тартибда Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси ташкил етилди²⁶.

²⁶ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 2 апрелдаги 173-сонли “Ўзбекистон Республикаси иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарори. "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 4, 28-модда.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 2 февралдаги 10-сонли “Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тузилмасини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги Қарори билан²⁷ “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисидаги Низом” тасдиқланган бўлиб, ушбу Низомнинг 1-бандига кўра: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги меҳнат, бандлик, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва ижтимоий таъминлаш соҳасидаги сиёсатни амалга оширувчи Республика давлат бошқаруви органи ҳисобланади.

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 2 апрелдаги 173-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида НИЗОМ”²⁸да белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш ҳамда шаҳар (туман) Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари самарали фаолият кўрсатиши тадбирларини маблағ билан таъминлаш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги таркибида ташкил етилган.

Иш билан таъминлаш жамғармаси бюджетдан ташқари мақсадли давлат жамғармаси ҳисобланади, маҳаллий ва Республика даражаларида ташкил етилади ва унинг маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланишнинг мақсадли йўналтирилганлиги сақлаб қолинган ҳолда давлат бюджети таркибида жамланади ҳамда Жамғарманинг мустақил балансида акс еттирилади.

Иш берувчилар мажбурий тўловларни қонун ҳужжатларида белгиланган миқдорларда ва тартибда ҳисоблаб чиқариш ва Иш билан таъминлаш жамғармасига тўлашга мажбурлар.

²⁷ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2010 йил, 5-сон, 39-модда.

²⁸ "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 4 , 28-модда.

Фуқароларни иш ахтарувчи ва ишсиз шахслар сифатида ҳисобга олиш. Ишсизлик нафақаси тайинлаш ва тўлаш

Турли сабабларга кўра вақтинча ишсиз қолган ва меҳнат даромадидан маҳрум бўлган фуқароларни ҳисобга олиш ҳамда уларга иш топишда кўмаклашиш меҳнат қилиш ҳуқуқи кафолатларидан бўлиб саналади.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни²⁹ 2-моддасига кўра: “Иш билан таъминланиш - фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий еҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятидир.

Мажбурий меҳнат, яъни бирор-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали иш бажаришга мажбурлаш таъқиқланади, қонунда белгиланган ҳоллар бундан мустасно. Кишиларнинг ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос бўла олмайди”.

Ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига ега.

Давлат вақтинча банд бўлмаган ва ишга яроқли, меҳнат қилиш истагида бўлган фуқароларга ишга жойлашишларида кўмак кўрсатади.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунга кўра қуйидагилар банд аҳоли саналадилар ва ушбу тоифадаги шахсларни иш билан таъминлаш талаб этилмайди:

- ёлланиб ишлаётган, шу жумладан, ишни тўлиқсиз иш вақтида ҳақ евазига бажараётган касаначилик билан шуғулланаётган, шунингдек ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан, вақтинчалик ишга ега бўлган фуқаролар;

²⁹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 96-модда.

-бетоблиги, меҳнат таътилида, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқаришнинг тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойида бўлмаганда ходимнинг иш жойи сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар;

- ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;

- Қуролли Кучларда, Миллий хавфсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ва қўшинларида хизматни ўтаётган, шунингдек муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар;

- таълим тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган фуқаролар;

- қонун ҳужжатларига мувофиқ фаолият олиб бораётган жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар.



О'н олти yoshdan boshlab, to pensiya bilan ta'minlanish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi, ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yhatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga qobiliyatli shaxslar ishsiz deb e'tirof etiladi.

Ишга жойлаштиришга кўмаклашувчи давлат органлари (Бандликка кўмаклашиш Маркази) ишга жойлашишда кўмак сўраб мурожаат қилган фуқароларга мақбул келадиган иш таклиф қилишлари лозим.

Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган

иш, бундай ишни топиб бэриш имконияти бўлмаган тақдирда еса, уларнинг ёши ва бошқа хусуциятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан, вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

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

Туманлардаги Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларига иш топишда ёрдам сўраб мурожаат қилган фуқаролар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 13 октябрда 831-тартиб рақами билан рўйхатга олинган ”Фуқароларни меҳнат органларида рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақаси тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом” талабларига кўра ҳисобга олинадилар³⁰.

Бундай хизматлардан фойдаланишнинг шарти бўлиб фуқаронинг белгиланган тартибда рўйхатдан ўтиш учун ўзлари доимий яшаб турган ҳудуддаги бандликка кўмаклашиш Марказига мурожаат қилиши ҳисобланади.

Ишга жойлашишда кўмак сўраб 16 ёшдан бошлаб, то пенсияга чиқиш ҳуқуқни кўлга киритгунча бўлган ёшдаги шахслар ўзлари доимий яшаб турган ёки бириктирилган Бандликка кўмаклашиш марказига мурожаат қилишлари мумкин. Бундай фуқаролар тоифасига ишсиз (меҳнат даромадсиз) қолган фуқаролар, меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 98 ва 100 – моддаларида назарда тутилган асосларга кўра ёзма огоҳлантирилган шахслар, ТМЕК тавциясига кўра меҳнат қилишлари мумкин бўлган ногирон фуқаролар, ёшидан қатъий назар пенсионерлар, иш жойи (касби)ни ўзгартириш истагида бўлган фуқаролар, бошқа тоифадаги фуқаролар киритиладилар.

Бандликка кўмаклашиш маркази иш ахтарувчи сифатида рўйхатга олинган фуқарога мақбул келадиган ишни 10 кундан

³⁰ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идораларининг норматив- ҳуқуқий ҳужжатлари тўғрисидаги Ахборотнома. 1999., № 19-сон.

кечикмасдан таклиф қилиши лозим ва иш сўраб келган фуқаро маъқул келадиган ишни иккинчи марта рад этишга ҳақли эмас ва акс ҳолда у иш ахтарувчилар рўйхатидан чиқарилади.

Мақбул келадиган иш таклиф қилинмаган фуқаро 11 кундан кечикмасдан Бандликка кўмаклашиш Маркази бошлиғи буйруғи билан ишсиз шахс деб этироф қилиниши ва унга мурожаат қилган кунидан бошлаб ишсизлик нафақаси тайинланиши лозим бўлади.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб этироф етилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан этиборан тайинланади. Қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз еркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда иштирок етган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан этиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

-ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календар ҳафта;

-илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсга еса ўн уч календар ҳафта мобайнида тўланади.

-Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак.

-Ишсизлик нафақасининг миқдори қуйидагича бўлади :

-Иши (меҳнат даромади)дан маҳрум бўлганидан сўнг 12 ойдан кўп вақт ўтмасдан мурожаат қилган фуқаролар учун уларнинг ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида (белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган ҳамда Республикада таркиб топган ўртача иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаган ҳолда) ;

-Муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилгандалрга энг кам иш ҳақи миқдорида;

-Контракт асосида хизматни ўтаганларга ўртача ойлик маошининг 50 фоизи миқдорида;

-Аввал ишламаган ва биринчи марта иш сўраб мурожаат қилга фуқароларнга- энг кам иш ҳақининг 75 фоизи миқдорида ишсизлик нафақаси тайинланади.

-Қарамоғида 16 ёшга етмаган болалар ёки бошқа меҳнатга яроқсиз шахслар бўлган ишсизларга нафақа миқдори 10 фоизга оширилади.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

-ишсиз шахс ишга жойлашганда;

-ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад етган тақдирда;

-қарамоғида уртагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз еркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад етган тақдирда;

-ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;

-ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

-ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашган бўлса;

-ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса ишсиз шахс вафот етган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади:

-ишсиз шахс касбга ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, - стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

-ишсиз шахс сурункали алкоголизм ёки гиёҳвандликка чалингани тақдирда ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига мажбурий даволаш учун юборилган ва даволаш курсини ўтаётган бўлса - бундай муассасада бўлган даврда;

-ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса - бундай ишларда иштирок етган даврда.

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда, ишсизлик нафақасини

тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

Ходим томонидан айбли ҳаракатлар содир етилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда (МК 100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), ишсизлик нафақаси уч ойгача тўланмаслиги ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

Ишсизлик нафақасини тўлашнинг белгиланган муддати ўтиши муносабати билан ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқидан маҳрум бўлган ишсиз фуқароларга Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасидан ёки маҳаллий бюджетлардан ажратиладиган моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин.

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси ёки маҳаллий бюджетлар маблағларидан ажратиладиган моддий ёрдам кўрсатиш тартиби, миқдори ва шартлари тегишинча Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан белгиланади³¹.

Ишсизлик нафақаси миқдорини белгилаш чоғида унинг миқдори катта бўлса, бу ҳол ишсиз шахсни иш топишга рағбатлантирмаслиги ва нафақани узокроқ муддат олишга ҳаракат қилиши, унинг миқдори ҳаддан ташқари кам бўлса, бу ҳолда ишсиз шахс бандликка кўмаклашиш органларига мурожаат қилмасдан, норасмий меҳнат муносабатларини давом еттиришлари, натижада яширин ишсизлик юзага келиши ва бу вақти келганда қўшимча муаммоларга сабаб бўлиши мумкин

Ишсиз деб топилган фуқароларга бериладиган бошқа ижтимоий кафолатлар

Белгиланган тартибда ишсиз деб этироф қилинган шахсларга иш топишда кўмаклашиш ва ишсизлик нафақаси тайинлашдан ташқари бошқа қўшимча кафолатлар ҳам берилиши мумкинлиги назарда тутилган бўлиб улар жумласига :

³¹ Қаранг : Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 28 ноябрда 548-сон билан рўйхатга олинган “Ишсиз фуқароларга бандликка кўмаклашиш Давлат жамғармаси ҳисобидан моддий ёрдам кўрсатиш, шартлари, моддий ёрдам миқдори ва ёрдам кўрсатиш тартиби тўғрисидаги Низом”. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идоралари норматив ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1998., № 22.

- ишсиз шахсларни янги касбга ўқитиш, малакасини ошириш;
- ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш;
- тегишли ҳолларда уларга муддатидан аввал пенсия тайинлаш;
- бошқа ҳудуддаги ишга уларнинг розиликлари билан кўчириш;
- хусусий бизнесини ёки ўзини-ўзи иш билан таъминлашнинг бошқа шакллари ўзлаштириши учун кўмак бериш;
- тегишли ҳолларда белгиланган тартибда хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширишига кўмаклашиш.

Ишсиз шахсни янги касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш чоғидаги кафолатлар. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 2 июлда 762-тартиб рақами билан рўйхатга олинган “Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш тўғрисида НИЗОМ”³² қайд этилишича: “Бозор муносабатлари шароитида ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш - тўла ва самарали иш билан таъминлашга кўмаклашувчи энг муҳим омиллардан бири бўлиб, унга аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш чораларининг бир тури сифатида қаралади.

Ишсиз шахслар жумласидан фуқароларни касбга тайёрлаш муддати, одатда, 6 ойдан ошмаслиги шарт.

Меҳнат органлари томонидан касбга тайёрлаш учун юборилган ва ўқишни якунлаган фуқароларнинг меҳнат дафтарчаларига ёзувлар амалдаги қонунчилик томонидан белгиланган тартибда киритилади. Бу ҳолда, кўрсатилган таълим олиш даври меҳнат стажига қўшилади

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси ҳисобидан ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш учун маблағ харажатлари сметаси жорий тартибда меҳнат органлари томонидан тасдиқланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш - Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-сонли қарори билан тасдиқланган “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида НИЗОМ”³³ га кўра ташкил қилинади.

³² Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идоралари норматив ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999., № 13.

³³ Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами. 1999., 7-сон, 40-модда.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари - белгиланган тартибда ишсиз деб этироф етилган фуқаролар учун уларнинг махсус дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган меҳнат фаолиятининг вақтинча турлари тушунилади.

Ишсиз деб этироф етилган фуқаролар, шунингдек меҳнат органларида иш қидираётган шахслар сифатида рўйхатга олинган шахслар меҳнат органлари йўлланмаси бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашадилар.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини бажариш бўйича шартнома муносабатлари қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тузилган меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади. Ихтиёрийлик асосида бригадаларга бирлашган фуқаролар томонидан ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг комплексини ёки алоҳида турларини амалга оширишда шартномада томонларнинг мажбуриятлари, ишнинг ҳажми ва бажариш муддатлари, меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш шакллари назарда тутилади.

Ҳақ тўланадиган ишларни бажариш учун юборилган шахсларга корхоналарда амалда бўлган ставкалар ва лавозим маошлари (ишбай нархлар)дан келиб чиққан ҳолда, амалда бажарилган иш учун, аммо амалда ишланган вақт учун ишсизлик бўйича нафақа миқдори 15 фоизга кўпайтирилгандан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади, агар қонун ҳужжатларида бошқача ҳол назарда тутилмаган бўлса.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилишда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя қилиниши, бундай ишларни бажариш учун меҳнат шартномаси тузган фуқаролар меҳнатида самарали фойдаланилиши учун масъулият корхонага юкланади.

Фуқароларнинг ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашган даври тўғрисида иш берувчи томонидан уларнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзув ёзилади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашган давр меҳнат стажига кўшилади. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашаётган фуқаролар пенсия таъминоти ва вақтинча ишга яроқсизлиги бўйича нафақа олиш ҳуқуқини сақлаб қоладилар.

Ўзгалар парваришига муҳтож ёлғиз кексалар, пенсионерлар ва ногиронларнинг уйига бориб ижтимоий хизмат кўрсатиш бўйича

ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб етилган, меҳнат бўлимларида рўйхатга олинган ишсиз фуқароларга иш ҳақи тўлаш харажатлари тўлиқ Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади³⁴.

Ишсиз деб тан олинган фуқароларни муддатидан аввал ёшга доир пенцияга чиқариш. Муддатидан олдин ёшга доир пенция технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги, ёхуд корxonанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод етилган ва туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашувчи маркази (бундан кейинги ўринларда Бандликка кўмаклашувчи марказ деб юритилади) томонидан белгиланган тартибда ишсиз деб этироф етилган, пенция таъминоти тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ пенцияга чиқиш учун талаб етиладиган умумий меҳнат стажига ега бўлган шахсларга муддатидан олдин (қонун ҳужжатларида белгиланган умумий асосларга кўра пенция тайинлаш муддатидан икки йил олдин) пенция тайинланади. (еркакаларга-камида 25 йиллик меҳнат стажи билан 58 ёшдан бошлаб, аёлларга-камида 20 йиллик меҳнат стажи билан 53 ёшдан бошлаб).

Муддатидан олдин ёшга доир пенция тайинлаш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан рўйхатга олинган 1999 йил 7 январда 588-сон билан рўйхатга олинган “Алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатишган ходимларга муддатидан олдин пенция тайинлаш тартиби тўғрисидаги ЙЎРИҚНОМА”³⁵ билан белгилаб қўйилган.

Ишсиз деб этироф етилиб, муддатидан олдин пенция тайинлаш учун тақдим етилган фуқароларга ишсизлик нафақаси тайинланмайди. Агар фуқаронинг муддатидан олдин пенция олиш ҳуқуқи ишсиз-

³⁴ Ўзгалар парваришига муҳтож ёлғиз кексалар, пенсионерлар ва ногиронларнинг уйига бориб ижтимоий хизмат кўрсатиш бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиб Бандликка кўмаклашиш Марказлари томонидан ишсиз деб этироф қилинган фуқароларни жалб этиш Қоидалари. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 26 августда 1166-сон билан рўйхатга олинган. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси. 2002., № 15-16.

³⁵ Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999., № 1.

лик нафақасини олиб турган вақтда вужудга келса, ишсизлик нафақаси тўлови тўхтатилади.

Ишдан озод етилган шахслар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан сўнг ўн кун ичида ўзларининг яшаш жойидаги Бандликка кўмаклашиш марказига иш қидирувчи шахс сифатида мурожаат қилсалар, Бандликка кўмаклашиш маркази ходимлари бундай шахсларга уч ой муддат ичида, агарда улар ўн календар кундан кейин мурожаат қилсалар, ўн кун муддат ичида мақбул келадиган ишни топишда ёрдам бэришлари керак.

Агар иш қидирувчи шахсларга Бандликка кўмаклашиш маркази томонидан кўрсатиб ўтилган муддатлар ичида икки марта мақбул келадиган иш таклиф қилинмаса, бундай ҳолда улар Бандликка кўмаклашиш марказида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган кундан бошлаб ишсиз деб этироф этиладилар.

Бандликка кўмаклашиш маркази ишсиз деб этироф етилган ва муддатидан олдин ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқига ега бўлган фуқароларга тақдимнома тайёрлайди ва 5 кун муддат ичида тегишли туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига топширади.

Бандликка кўмаклашиш маркази томонидан берилган тақдимнома ижтимоий таъминот бўлими томонидан муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлашга асос бўлиб ҳисобланади.

Муддатидан олдин пенсия миқдори "Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида"ги Қонунда белгиланган тартиб асосида ҳисоблаб чиқарилади.


Муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлаш бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ажратиладиган Иш билан таъминлашишга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.


Муддатидан олдин тайинланган пенсиялар ишламайдиган фуқароларга тўланади. Бундай пенсияни олаётган фуқаролар умумий асосларда пенсия олиш ёшига (еркаклар 60 ёшга, аёллар 55 ёшга) етгунга қадар ишга кирган ҳолларда муддатидан олдин пенсия тўлаш тўхтатилади.


Муддатидан олдин пенсия олаётган фуқаро умумий асосларда пенсия олиш ёшига етганда, пенсия тўлови умумий асосларда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобига амалга оширилади.

Аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар


Меҳнат бозорида тэнг рақобатлаша олмайдиган, ижтимоий ҳимояга мухтож ва иш топишда қийналадиган фуқароларни иш билан таъминлаш соҳасида давлат қўшимча кафолатлар ҳамда чора-тадбирларни белгилаб қўяди. **Ана шундай шахслар тоифасига қуйидагилар киради:**

 ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналар;

 таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар;

 Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганлар;

 ногиронлар ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

 жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар кирадилар.

Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан, ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга мазкур тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан таъминланади.

Қуролли Кучлардан, Ички ишлар вазирлиги ва Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган шахсларни ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар. Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) ходим резервга бўшатирилганидан ёки истэфога чиққанидан кейин, башарти Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги ва Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган кунидан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат етган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига ега

Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган), лекин кейинчалик резервга бўшатиш ёки истэфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

Сайлаб қўйиладиган лавозимлардаги ходимларни ўз лавозимига қайта сайланмаганлиги тўғрисида ишдан бўшатиш ҳолатлари ҳолларида ишга жойлаштиришдаги қўшимча қафолатлар. Давлат органларидаги ёки ходимларнинг вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги тўғрисида ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилди, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тэнг бошқа иш (лавозим) берилди.

Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда, ходимларга моддий мадад бериш учун белгиланган қўшимча қафолатлар:

- Меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 89-моддаси, 4-қисми);

- технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми, 1-банди);

- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиклиги сабабли (Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми, 2-банди);

- шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли бекор қилинган ҳолларида иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Ушбу қафолатлар мулкдор ўзгарганлиги сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларида ҳам тадбиқ этилади.

Агар юқорида кўрсатилган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календар кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига ега бўладилар. Улар уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб этироф этилади.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра (МКнинг 89-моддаси, 4-қисми, 100-моддаси, 2-қисми, 1, 2, 6 – бандлари, 106 – моддаси 2-банди билан) бекор қилингандан кейин ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади.

Агар иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар.

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсациялар Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар тугатилиши, ходимлар сони (штати) қисқартирилиши муносабати билан ишдан озод этилган, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида меҳнат органларида рўйхатга олинган ҳамда касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга меҳнатга оид муносабатлар тўхтатилган кундан бошлаб дастлабки уч ой давомида олдинги ишидаги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда стипендия тўланади.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ва ишсиз деб этироф этилган, пенсия таъминоти тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсияга чиқиш учун талаб этиладиган

умумий меҳнат стажига ега бўлган шахсларга муддатидан олдин (қонун ҳужжатларида белгиланган умумий асосларга кўра пенсия тайинлаш муддатидан икки йил олдин) пенсияга чиқиш ҳуқуқи берилади.

Қорақалпоғистон Республикаси давлат ҳокимияти органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш билан таъминлаш соҳасида қўшимча имтиёзлар назарда тутилиши мумкин.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш. Иш ўринларини банд қилиб қўйиш, бўш иш ўринларига ижтимоий ҳимога муҳтож, иш топишда қийналадиган шахсларни ишга қабул қилиш тартиби ва шартлари "Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида"ги (янги таҳрири) Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 25-моддасига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида" 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616-сон қарорига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сон қарори билан тасдиқланган "Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида НИЗОМ"³⁶га кўра белгиланган.



Ish o'rinlarini band qilib qo'yish - ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun o'z mablag'lari hisobiga tashkil etilgan ish o'rinlarini tashkilot (ish beruvchi) tomonidan ajratishdir.

Банд қилиб қўйилган иш ўринлари деганда ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун ташкилот ходимларининг рўйхат бўйича ўртача сонига нисбатан

³⁶ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2008 йил, 34-сон, 333-модда.

фоизлар ҳисобидаги иш ўринларининг энг кам сони назарда тутилади.

Меҳнат бозорида вужудга келган вазиятни ҳисобга олган ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи томонидан Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази тавциясига кўра иш ўринлари ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқароларнинг бошқа тоифалари учун ҳам, шу жумладан, сафхабарлик чақируви захирасига киритилган шахслар, кичик ёшли болалари бўлган ишламаётган аёллар, атрофдагилар учун хавфли бўлмаган ижтимоий аҳамиятли касалликлар билан оғриётган шахслар учун ҳам банд қилиб қўйилиши мумкин.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш ходимларининг рўйхат бўйича ўртача сони йигирма нафардан кўпни ташкил етадиган ташкилотлар учун белгиланади.

Бунда ногиронларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида 3 фоизи миқдоридан 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.

Аниқ ташкилот учун иш ўринларини банд қилиш бўйича таклифлар киритишда бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари томонидан ташкилотдаги ишларнинг касб бўйича таркиби ва ташкилот фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари мажбурий тартибда ҳисобга олиниши керак.

Календар йили бошлангунгача уч ойдан кечикмай ташкилотларга етказиладиган маҳаллий давлат ҳокимияти органи қароридан ишга жойлаштириш учун уларнинг имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, ушбу ҳудудда жойлашган ташкилотлар бўйича алоҳида банд қилиб қўйиладиган иш ўринлари сони, банд қилиб қўйиладиган иш ўринларига талаблар, тақдирлаш чора-тадбирлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органининг иш ўринларини банд қилиб қўйиш тўғрисидаги қарорлари бажарилмаган тақдирда ташкилотнинг мансабдор шахсларга нисбатан қўлланиладиган санкциялар кўрсатилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўринларига ишга жойлаштириш ташкилот томонидан Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази йўлланмаси бўйича ёки мустақил равишда амалга оширилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўрни илгари ушбу иш ўрнини егаллаб келган шахс билан тузилган меҳнат шартномасининг тўхтатилиши муносабати билан бўшаб қолган тақдирда ташкилот ўн кун муддатда Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказини янгидан очилган бўш иш ўрни тўғрисида маълум қилиши шарт.

Ташкилот йил бошлангунгача 10 кундан кечикмай ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўринлари умумий сонининг камида 25 (йигирма беш) фоизи ҳажмида иш ўринлари банд қилиб қўйилишини ва тайёр бўлишини таъминлайди, бу тўғрида Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказига йил бошлангунгача ахборот берилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун иш ўринларининг қолган қисмини банд қилиб қўйиш ташкилот (иш берувчи) томонидан календар йилнинг биринчи чораги мобайнида таъминланади, бу тўғрида Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказига биринчи чорак тугагандан кейин 10 кундан кечикмай ахборот берилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйиладиган иш ўринларини туман (шаҳар) ҳокими томонидан белгиланган миқдордан ортиқча ташкил етган ташкилотлар ушбу иш ўринларини ташкил этишга сарфланган маблағларнинг бир қисмини Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази билан тузилган шартнома асосида Бандликка кўмаклашиш жамғармаси маблағлари ҳисобидан қоплаш ҳуқуқига егадир.

Бир марталик вақтинчалик иш билан таъминлаш – бандлик шакли сифатида

Меҳнат бозорида иштироқ этаётган фуқаролар ҳуқуқ ва манфаатларини муҳофаза қилиш, иш бажариш жараёнида уларнинг мол-мулки, саломатлигига зиён этишининг олдини олиш, манфаатларини ишончли ҳимоялаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 18 майдаги 223-сонли “Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини ташкил этиш тўғрисида”ги қарори қабул қилинди³⁷.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тузилмасида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш шаҳар ва туман бўлимлари ҳузурида юридик шахс ҳуқуқига ега бўлган Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказлари ташкил етилди ва улар зиммасига вақтинчалик бир марталик ишларга ёлланишда фуқароларга кўмаклашиш вазифаси юклатилган. Жумладан:

-вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқароларга янгидан ташкил етилган ва бўш иш жойларида ишга жойлашиш, касб-кор тайёргарлиги, ўз ишини ташкил этиш ва юритиш масалалари бўйича маслаҳат ва касбга йўллаш хизматлари кўрсатиш;

-вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашда иш берувчи хусусий шахсларга кўмаклашиш;

-вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқароларни кэнг хабардор қилиш учун хусусий иш берувчилар томонидан бериладиган иш турлари тўғрисидаги маълумотлар банкини шакллантириш;

-вақтинчалик бир марталик ишга ёлланувчи фуқароларни вақтинчалик бир марталик ишларни бажаришда жамоат тартибига риоя қилиш, паспорт режими қоидалари, шунингдек меҳнат хавфсизлигининг асосий қоидалари тўғрисида хабардор қилиш;

-манфаатдор иш берувчилар ва вақтинчалик бир марталик иш изловчи шахслар иштироқида бўш иш ўринлари ярмаркаларини мунтазам равишда ўтказиш;

-вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқаролар учун зарур ижтимоий-маиший шарт-шароитлар яратиш, овқатланиш шохобчалари ташкил этиш;

³⁷ Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами. 2001 ., 5-сон, 28-модда.

-жамоат тартибини сақлаш, вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқаролар томонидан қонун ҳужжатлари бузилишининг олдини олиш вазифаларини амалга оширади.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида тақиқланган фаолият турларига киритилган вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашга, шунингдек, 16 ёшга тўлмаган шахсларни вақтинчалик бир марталик ишларга мустақил равишда ёллашга йўл қўйилмайди.

Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя етилишини текшириб бориш ва уларни бузганлик учун жавобгарлик

Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви ва қонунлар бажарилиши устидан назорат ва текшириш олиб бориш ҳақида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-моддасида кўрсатилган бўлиб, бу вазифаларни бажариш:

- 1) шунга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари;
- 2) касаба уюшмалари ва уларнинг ҳуқуқ ҳамда техника инспекциялар томонидан олиб борилади.

Давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя етилишини текширишни қонунда белгиланган тартибда амалга оширади. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назорат олиб бориш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорига ва унга бўйсунувчи прокурорларга юклатилган³⁸.

Меҳнат кодексининг 8-моддасида айтилишича: «Ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади».

Махсус ваколат берилган давлат органлари ва инспекциялари иш берувчи ёки унинг юқори турувчи органлардан мустақил равишда турли шаклдаги мулкчиликка асосланувчи корхона, муассаса ташкилотларда меҳнат қонунчилигига амал қилиниши аҳволини

³⁸ Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №20, 139-модда.

назорат қилади. Бу органлар турли давлат идоралари қарамоғида бўлиб, ваколатлари ва вазифалари ҳам турличадир.

Мазкур давлат органининг фаолияти ва ваколатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонун ҳужжатларига риоя етилишини назорат қилиш фаолиятини такомиллаштириш юзасидан ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисидаги Низом”га кўра белгилаб берилган³⁹.

Корхоналарда меҳнатнинг ташкил етилиши учун масъул бўлган мансабдор шахслар – ходимлар томонидан меҳнат қонунчилик талаблари бузилгани тақдирда улар ҳуқуқий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

Корхона ва ташкилотларнинг ва уларнинг мансабдор шахсларининг ҳуқуқий жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сон қарори билан тасдиқланган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жарималар солиш тартиби тўғрисида НИЗОМ”га мувофиқ амалга оширилади⁴⁰.

"Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонун талабларини бузганлик учун, идоравий бўйсунуши, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар, барча иш берувчилар белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 5 январдаги 1-сон қарори билан “Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартиби тўғрисида Низом” тасдиқланган бўлиб⁴¹,

³⁹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010., 8-сон, 61-модда.

⁴⁰ Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қаролари тўплами. 1998., 12-сон, 44- модда.

⁴¹ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2011 йил, 1-2-сон, 4-модда.

мазкур ҳужжатга кўра Низом: “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”, “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун корхоналарга, муассасаларга, бирлашмаларга ва ташкилотларга - юридик шахсларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартибини белгилайди.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиниши устидан назорат ва уларнинг бажарилишини ҳуқуқий воситалар билан таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари, Бандликка кўмаклашиш марказларининг давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари томонидан амалга оширилади.

Ишсиз деб этироф қилинган фуқаролар ҳам нотўғри ва қалбаки маълумотларни тақдим этиш орқали ноқонуний равишда ишсизлик нафақаси ёки моддий ёрдам олганлари тақдирда қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгарликка тортиладилар, улар томонидан етказилган зарар белгиланган тартибда ундириб олинади.

Мавзуга оид масалалар:

1. Турон” банкининг Чилонзор филиалига бандликка кўмаклашувчи марказ томонидан 120 фуқарони, асосан коллеж битирувчиларни ишга жойлаштириш зарурлиги тўғрисида хат юборилган. Хатга жавобан банк филиалининг раҳбари томонидан бандликка кўмаклашувчи марказга филиал штат жадвалини кўрсатган ҳолда, бу миқдорда одам жойлаштириш имконияти йўқ эканлиги кўрсатилди. Бандликка кўмаклашувчи марказ квота бўйича ишга жойлаштиришда рад жавобини бергани учун банк филиалига нисбатан молиявий санкциялар қўллашгани айтди.

Иш берувчига нисбатан қандай молиявий санкция қўлланади?

2. Илгари статистик бошқармасида ишлаган ҳозирги кунда ишсиз А. қайта тайёрлаш рози бўлмасдан, ишсизлик нафақасини тайинлашгани сўради. Аммо унга белгиланган олдинги иш лавозимининг ўртача ойлик иш ҳақининг 50% ни ташкил етган 200 минг сумни А. ололмади. Унинг ўрнига А.ни шаҳар ободонлаштириш бошқармасига чақиртириб, жамоат ишларида иштирок этиш муддатига минимал ойлик иш ҳақи миқдорига ҳақ тўлаш шарт билан вақтинчалик 2,5 ойга меҳнат шартномасини тузишди. Мазкур муддат тугагач, А.га иш

топиб бермаганлиги сабабли, у билан яна 2 ойлик муддатга минимал ойлик иш ҳақини тўлаш шарти билан меҳнат шартномасини қайта тузишди.

- Мазкур ҳолат аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонунчиликни бузилиши ҳисобланадими?

-Ўз жавобингизни МКнинг 5 боби ва ЎзР “Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисида”ги қонуннинг нормаларидан фойдаланган ҳолда аргументлаб беринг.

?

Nazorat savollari

1.Меҳнат бозорининг ўзига хос жиҳатларидан келиб чиқиб, бугунги кунда мамлакатимизда аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида кучли ижтимоий ҳимоя сиёсати амалга оширилмоқда.

- *аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликни таъминлаш масалаларини атрофлича ёритиб беринг ?*

- *банд аҳоли ва банд бўлмаган аҳоли тушунчалари нималарни англатади?*

- *кимлар ишсиз деб этироф этилади ва уларга қандай моддий ва ижтимоий қафолатлар берилади?*

V

ВОВ

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

Меҳнат шартномаси фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширишдаги муҳим юридик ҳужжат бўлиб, у энг аввало ҳуқуқий муҳофаза функциясига егадир. Шу нуқтаи назардан ушбу бобда меҳнат шартномаси, унинг шакли, муддати, турлари, меҳнат шартномасини тузиш, дастлабки синов, меҳнат шартномасини ўзгартиришнинг ўзига хос жиҳатлари, меҳнат шартномасини бекор қилиш, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши ва ходимларга бериладиган қафолатлар, тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиниши, ишдан четлатиш, ғайриқонуний ишдан бўшатиш ва жавобгарлик масалалари атрофлича берилган.



Kalit so'zlar: Mehnat shartnomasi. Mehnat shartnomasining shakli.

Mehnat shartnomasining muddati va mazmuni. Mehnat shartnomasining turlari. Mehnat shartnomasi tuzish. Dastlabki sinov. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish. Mehnat shartnomasini o'zgartirish. Mehnat shartlari. Xodimni boshqa ishga o'tkazish. Doimiy va vaqincha boshqa ishga o'tkazish. Boshqa ish joyiga o'tkazish. Mehnat shartnomasini bekor qilish. Ishdan bo'shatish. Mehnat shartnomasi bekor bo'lishi asoslari. Xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor bo'lishi. Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor bo'lishi va xodimlarga beriladigan kafolatlar. Taraflar xohishiga bog'liq bo'lmagan holatlar tufayli mehnat shartnomasini bekor qilinishi. Ishdan chetlatish. G'ayriqonuniy ishdan bo'shatish va javobgarlik

Меҳнат қилиш ва уни амалга оширилишининг асосий шакли сифатида меҳнат шартномаларининг ўрни ҳамда аҳамиятини янада ошириш, меҳнат шартномасига оид қонунчилик тизимларини янада такомиллаштириш, бу қонун ҳужжатлари тўлиқ ва оғишмасдан бажарилишига эришиш, меҳнат муносабатлари чоғида юз берувчи низоларни тезкор ҳал этиш йўли билан бузилган ҳуқуқларнинг самарали тарзда ҳимоя этилишига эришиш қонунчилигимиз олдидаги долзарб вазифалардандир.

Меҳнат шартномаси тузиш, уни ўзгартириш ёки бекор қилиш чоғида меҳнат қонунларига оғишмасдан амал қилиш ходимлар ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилишда муҳим аҳамиятга ега бўлади. Бундан ташқари, қонунларга амал қилинадиган корхона ва ташкилотларда ишлаб чиқаришнинг узлуксиз ривожланиши учун ўта муҳим бўлган маънавий-ахлоқий барқарорлик сақланиб туришига ва турли низо ва тортишувларга сарфланадиган вақтдан корхона ва ходим манфаатлари йўлида фойдаланиш имкони туғилади.

Меҳнат шартномаси – кўп қиррали аҳамиятга ега бўлган юридик ҳужжат сифатида таърифланмоғи керак. Бунда энг аввало унинг ҳуқуқий муҳофаза функциясига ега эканлиги диққат марказида сақланмоғи керак.

Меҳнат шартномаси келгусида вужудга келиши мумкин бўлган ихтилоф ва тортишувларни ҳал этишга калит бўладиган воситадир ва низони муҳокама қилаётган орган энг аввало, меҳнат

шартномаси мазмун-моҳиятидан келиб чиққан ҳолда масалага ёндошиши ва унинг қоидаларига таянгани ҳолда қарор қабул қилиши лозим.



Mehnat shartnomasi - xodim va ish beruvchi o'rtasidagi muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha mehnat majburiyatlarini ichki mehnat tartibiga amal qilgan holda haq evaziga bajarishidan iboratdir.

Бизнинг назаримизда, ушбу таъриф меҳнат шартномасига хос бўлган энг муҳим жиҳатларни қамраб олган бўлсада, аммо умумий хусусиятга ега. Юридик адабиётларда турли юрист олимлар томонидан меҳнат шартномасига берилаётган таърифлар бир-биридан жиддий фарқ қилмасада, унинг у ёки бу жиҳатларига кўпроқ этибор қаратилади.⁴²

Меҳнат шартномаси шахслар ўртасида ҳуқуқий муносабат юзага келтириш асоси сифатида бошқа фуқаролик ҳуқуқий хусусий шартномалар билан айнандир. Шу билан бирга унинг фуқаролик–ҳуқуқий шартномаларининг бошқа турларидан фарқ қилувчи муҳим жиҳатлари ҳам назардан қочирилмаслик керак.

Меҳнат шартномаси ҳуқуқ ва мажбурият юзага келтирувчи юридик битим сифатида қуйидаги вазифаларни бажаради:

- у юридик факт бўлиб, ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат ҳуқуқий алоқа юзага келганлигини тасдиқловчи ҳужжатдир;

-меҳнат шартномаси тарафлар бир-бирига нисбатан ҳуқуқларга ҳамда мажбуриятларга ега эканликларини тасдиқловчи далилдир;

- меҳнат шартномаси ҳуқуқларни ҳимоя қилиш

⁴² Қаранг: Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракт.) Т., 1996, 1-китоб, 80 – б; Турсунов Й “Меҳнат ҳуқуқи”. Дарслик, Т: “Молия”, 2002;. Амонова Е.М. Трудовой договор. Ростов на Дону . 2001, С. 30

воситасидир;

Бозор муносабатлари ривожланиб боргани сари меҳнат шартномасининг аҳамияти ортиб бориши табиий ҳолдир.


Меҳнат шартномаси тузилиши воситасида ходим ва иш берувчининг ўзаро муносабатлари индивидуаллаштирилади ҳамда ҳуқуқий тартибга солинади. Фақат меҳнат шартномаси тузилиши йўли билангина фуқаро ходим мақомини олади, меҳнат жамоасига қўшилади, корхона локал мазърий ҳужжатлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнат қонунлари тўла ҳажмда унга тадбиқ этила бошланади.

Меҳнат қонунлари ишга қабул қилишни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солар экан, иш тури, жойи ва касб-корини танлаш эркинлиги, меҳнат ҳуқуқларининг амалга оширилишида барча фуқароларнинг ўзаро тэнг эканликлари, ижтимоий ҳимояга мутож аҳоли табақаларини давлат қўллаб-қувватлашининг амалга оширилиши каби қоидаларига асосланади.

Меҳнат шартномаси хусусий ҳуқуқий шартномаларнинг бир тури сифатида шартномаларга хос бўлган барча хусусиятларни ўзида акс эттиради ва унинг тарафлари ўртасидаги ўзаро ҳуқуқий муносабат, ҳуқуқлар ва мажбуриятлар мазмунини ифодалайди.


Бироқ, меҳнат шартномаларининг ўзига хос бўлган хусусиятлари ва бир қатор жиҳатлари борки, улар меҳнат шартномасини фуқаролик ҳуқуқий шартномаларидан аниқ фарқлаш имконини беради.


Меҳнат ҳуқуқи фанида кўпчилик томонидан этироф этилган ана шундай фарқловчи жиҳатлар қаторига қуйидагилар киритилиши мумкин:


 меҳнат шартномасига кўра ходим корхонада муайян касб, ихтисос ва малакага оид ишни бажариши⁴³, иш берувчи еса ана шундай иш билан таъминлаши лозим. Меҳнат шартномаси мажбурияти предмети ишнинг натижаси ёки кўрсатиладиган муайян хизмат тури емас, балки тирик меҳнатни ўзи саналади. Ҳар бир ходим меҳнат жамоаси таркибида бўлгани ҳолда бажарадиган ишнинг

⁴³ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 20 августдаги 181-сонли Қарори билан тасдиқланган «Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификатори». Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010 йил 34-сон, 291-модда.

хусуцияти ишлаб чиқариш вазифаларидан келиб чиққан ҳолда тегишли касб, ихтисос доирасида ўзгариб туриши мумкин.

 Ходим ўз касби, ихтисоси, лавозимига оид ишни корхона ички меҳнат тартибига амал қилган ҳолда бажариши лозим бўлади. Ички меҳнат тартиби деганда, ходимларни бир маромда ишлашларини, хавфсиз ва унумли меҳнат жараёнида тегишли меҳнат мэёрлари бажарилишини таъминловчи меҳнат режими назарда тутилади. Бундай меҳнат режими меҳнат қонунлари, қонун ҳужжатлари, корхоналардаги локал мэёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

 Меҳнат жараёнида ходим иш берувчи фармойишларини бажариши, меҳнат оператцияларини унинг кўрсатмаларига амал қилган ҳолда бажариши лозим. Яъни, ходим ва иш берувчи ўртасида ўзаро бўйсунуш муносабати мавжуд бўлади. Меҳнат шартномаси бўйича меҳнат қилинганида меҳнат жараёнининг ўзи, унинг шарт-шароитлари тартибга солинади.

 Меҳнат кодексига кўра (154-модда) иш берувчи ходимга ўзининг молиявий ҳолатидан қатъий назар жамоа келишуви ёки шартномасида кўрсатиб қўйилганидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўлаши керак. Иш ҳақи тўлашга оид шартлар ҳатто ходим рози бўлган тақдирда ҳам қонунларда белгилаб қўйилган энг кам миқдордан кам бўлишига, унинг аҳволини ёмонлашувига олиб келиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасига кўра, тўланадиган ҳақ бажарилган меҳнатнинг миқдори ва сифатига мутаносиб бўлиши талаб этилади ҳамда бу кўрсаткич иш ҳақи тизимлари (ишнинг давомийлиги, мураккаблиги, ходимнинг малакаси, нормаларнинг бажарилиши ва бошқа омиллар ҳисобга олинган ҳолда) воситасида аниқланади. Ходим асосий иш ҳақидан ташқари корхона иш якунларига кўра белгиланган қўшимча иш ҳақларини ҳам олади. Масалан, (мукофот пуллари, устама ҳақлар ва бошқалар).

Хўжалик фаолияти амалиётида «меҳнат келишувлари (битимлари)» учраб туради ва уларнинг ҳуқуқий табиати турличадир. Бунда агар меҳнат битимларига кўра ходим буйруқ асосида ишга қабул қилинган, корхона меҳнат жамоаси таркибига киритилган бўлса, бундай битим меҳнат шартномаси деб ҳисобланиши, бир марталик

ишни бажариши учун тузилган бўлса шахсий пудрат (фуқаролик ҳуқуқий) шартнома муносабати деб баҳоланмоғи зарур бўлади.

Меҳнат шартномаси ҳам ҳар қандай бошқа шартномалар сингари муайян томонлар ўртасида тузиладиган келишувдан иборат. Унинг томонлари бўлиб ходим ва иш берувчи қатнашади. Ходим деганда меҳнат фаолиятини меҳнат шартномаси асосида амалга оширадиган, муайян ёшга етган жисмоний шахс тушунилмоғи лозим.

Муайян касб ва лавозимда ишлаши учун фуқародан махсус билимга ега бўлишлик талаб етилиши мумкин (масалан, тиббиёт мутахассиси, юрист, транспорт воситалари ҳайдовчиси ва ҳоказо) ва ана шундай билимга егаликни тасдиқловчи ҳужжат (диплом, гувоҳнома)ни йўқлиги ҳам бундай ҳолларда фуқаро меҳнат шартномасининг тарафи бўла олмаслигини англатади.

Фуқаронинг суд айблов ҳукмига мувофиқ содир етилган ғаразли жинойти учун муайян касб ва лавозимларда ишлаш ҳуқуқидан маҳрум етилганлиги ҳукмда кўрсатилган муддат тамом бўлмагунга қадар шахсни мазкур касб ва лавозимлар бўйича меҳнат шартномаси томони бўлиб иштирок этишлигини истисно этади.

Чет ел фуқароларининг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолияти тартиблари махсус қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган бўлиб, ушбу тартиб-қоидаларга амал қилинмаганида улар меҳнат шартномаси тарафи бўлиб қатнашишлари мумкин эмас⁴⁴.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг юқорида еслатилган «Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисидаги тавсиялари»га кўра иш берувчи деганда меҳнат функцияларини бажариш учун жисмоний шахсларни ишга ёллаш ваколати берилган корхона, муассаса, ташкилотлар, шунингдек мустақил балансга ега бўлган таркибий тузилма раҳбарлари тушунилади.

Иш берувчи сифатида мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усулидан қатъий назар барча юридик шахслар, тегишли ҳолларда уларнинг бўлинмалари (шу жумладан, чет ел корхоналари, қўшма корхоналар) қатнашадилар.

⁴⁴ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига шарҳлар, Т., 2000, 154-179-бетлар.

Жисмоний шахслар ўзларининг уй-рўзғор, маиший еҳтиёжлари йўлида (оилавий тиббий ҳамшира, бола тарбияловчиси, боғбон, автоулов ҳайдовчиси, ошпаз ва бошқалар) ёлланма меҳнатдан фойдаланишлари, иш берувчи сифатида меҳнат шартномаси тузишлари мумкин. Бундай ҳолда иш бераётган фуқаро ўзининг ходимига меҳнат қонунчилигида назарда тутилган энг минимал даражадаги меҳнат шароитларини яратиб бериши, ҳуқуқлардан фойдаланишини таъминлаши лозим бўлади.

Айрим фуқаро иш берувчи сифатида қатнашган ҳолда бошқа фуқарони ишга ёллаш юзасидан тузилган меҳнат шартномаси белгиланган тартибда давлатнинг ваколатли органларида рўйхатга олиниши, иш берувчи фуқаро ўз ходими учун бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига тегишли суғурта тўловларини тўлаб туриши зарур бўлади⁴⁵. Давлат корхона, муассаса ва ташкилотларининг иш берувчи сифатида меҳнат бозорида ҳамда меҳнат муносабатида қатнашишларининг ўзига хос жиҳатлари вазирликлар, идораларнинг актларида, давлат хизматчиларини ишга қабул қилиш, улар билан меҳнат муносабатларини давом еттиришнинг хусуциятлари еса ушбу масалага оид махсус қонун ҳужжатларида (масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Давлат солиқ хизмати тўғрисида»ги, «Давлат божхона хизмати тўғрисида»ги ва бошқа Қонунлар) белгилаб қўйилиши мумкин.

Тижоратчи бўлмаган юридик шахсларнинг (турли нодавлат жамғармалари, жамоат ва диний бирлашмалар ва ҳоказолар) иш берувчи сифатида меҳнат муносабатларида иштирок этишининг ўзига хос хусуциятлари Ўзбекистон Республикасининг «Жамоат бирлашмалари тўғрисида»ги⁴⁶, «Нодавлат – нотижорат ташкилотлар тўғрисида»ги⁴⁷ ва бошқа Қонунларда, ушбу қонунлар асосида ишлаб чиқилган қонун ҳужжатларида, уларнинг ўз устав (низом)ларида белгилаб қўйилиши мумкин.

Мулкчилик шаклидан қатъий назар барча иш берувчи юридик ва жисмоний шахслар Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатлари талабларига қатъий риоя қилишлари шарт ҳисобланади.

⁴⁵ М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти). Биринчи, иккинчи китоб, Т., 1996, 17-бет.

⁴⁶ Ўзбекистон ССЖнинг Олий Кенгаш Ахборотномаси, 1991 й. 4-сон, 76-модда

⁴⁷ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2007 йил, 1-2-сон, 2-модда.

Меҳнат шартномасининг турлари

“Меҳнат шартномаси” тушунчасининг кўп қиррали маънога ега эканлиги унинг турли кўринишларда бўлиши мумкинлигини белгилайди.

Меҳнат шартномасининг айрим турларини билиш ва уларга хос бўлган белгиларни ажрата олиш меҳнат шартномасидан келиб чиқадиган ўзига хос ҳуқуқ ва бурчларни тўғри белгилаш, низолар юз берган ҳолларда еса уларни тўғри малакалаш ҳамда қонуний ҳал этиш имконини беради.

Меҳнат шартномаси ҳуқуқий воқеилик сифатида Меҳнат кодексининг ўзида ҳам муайян даражада таснифланган бўлиб, бунда шартнома тарафи бўлган ходимнинг жинси (МКнинг 14 боби, 1-параграфидаги аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси (224-238-моддалар); 18 ёшга тўлмаган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномалари (МКнинг 14-боби, 2 параграфи (239-247-моддалар); корхона раҳбари ва коллегиал ижроия органи аъзоси билан тузиладиган меҳнат шартномаси; ўриндошлик бўйича ишловчилар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; мавсумий ишларга қабул қилинаётган ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; якка фуқаро-жисмоний шахсга ишга ёлланиш юзасидан тузиладиган меҳнат шартномаси; моддий жавобгарлик билан боғлиқ вазифаларга ишга олиш билан боғлиқ бўлган меҳнат шартномаси; касаначилик бўйича тузиладиган меҳнат шартномаси; таълим муассасалари педагог ходимлари билан тузиладиган меҳнат шартномаси; чет ел фуқароси билан тузиладиган меҳнат шартномаси, муқобил хизматни ўташга юборилган шахс билан тузиладиган меҳнат шартномаси; суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига кўра ахлоқ тузатиш жазосини ўташ учун юборилган маҳкум билан тузиладиган меҳнат шартномаси; шогирдлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; олий ўқув юртини давлат грантлари асосида тамомлаган ёш мутахассислар билан тузиладиган меҳнат шартномаси ва бошқаларни кўрсатиб ўтиш мумкин.

Меҳнат шартномасини таснифланишида унинг амал қилиш муддати муҳим мезонлардан саналади ва шунга кўра меҳнат шартномалари номуайян (муддати кўрсатилмаган ҳолда) муддатга тузиладиган ва муддатли меҳнат шартномаларига бўлинади. Меҳнат

қонунчилиги ходим меҳнат ҳуқуқий аҳволини ёмонлаштирилишига йўл қўймаслик мақсадида муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин бўлган ҳолларни аниқ белгилаб қўйиш орқали иш берувчининг бу масаладиги ҳуқуқларини бирмунча чеклайди (Меҳнат кодексининг 76-моддаси).

Батафсилроқ кўриб чиқамиз:

Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Меҳнат кодексининг 224-моддасига кўра ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш таъқиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад етилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад етганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

Ушбу тоифадаги аёлларни ишга қабул қилишдан ғайри қонуний бош тортганлик учун Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 148-моддаси 2-қисмида мансабдор шахсларнинг жиноий жавобгарлиги назарда тутилган.

Меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиши тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман етилади.

Аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормалари қонун ҳужжатлари билан белгиланади⁴⁸ ва бундай ишларга аёллар қабул қилинишлари ва улар билан бу соҳада меҳнат шартномаси тузилиши мумкин емас.

Ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар билан меҳнат шартномаси тузиш чоғида улар учун тўлиқсиз иш вақти ва бошқача қулай шарт-шароитлар назарда тутилиши мумкин.

⁴⁸ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январда 865-сон билан рўйхатга олинган “Аёллар меҳнатидан фойдаланиш тўлиқ ёки қисм тақиқланган ноқулай меҳнат шароити мавжуд бўлган ишлар Рўйхати.

18 ёшга тўлмаган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномалари. Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида Бандликка кўмаклашиш маркази ва бошқа органлар томонидан юборилган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ишга қабул қилиши шарт.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш таъқиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди. Вояга етмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ишлар рўйхати ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегараси қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилгандир⁴⁹.

Ўн саккиз ёшга тўлаган фуқаролар меҳнат бозорида тэнг рақобатлаша олмайдиган, иш топишда қийналадиган ва ижтимоий ҳимояга мухтож шахслар тоифасига киритилади ва уларга ишга қабул қилишда қўшимча кафолатлар берилади. Вояга етмаганлар моддий жавобгарлиги билан боғлиқ бўлган ишлар ва вазифаларга қабул қилинишлари ва уларга шу асосда тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикасининг “Ёшларга оид давлат сиёсати асослари тўғрисида”ги қонуни 6-моддасига кўра : “Ёш фуқароларни ҳуқуқий ҳимоя қилиш давлат ва жамоат ташкилотлари, бирлашмалар ва корхоналарнинг ёшларга нисбатан ҳуқуқий жиҳатдан мустаҳкамлаб қўйилган вазифаларини шахснинг қадр-қимматини оилада, меҳнат ва ўқув жамоасида, турар жойда ҳар томонлама ҳимоя қилишни ўз ичида олади.

Корхона раҳбари ва коллегиял ижроия органи аъзоси билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Корхона раҳбари ва корхонанинг бошқа коллегиял бошқарув органида фаолият юритадиган ва раҳбарият таркибига мансуб бўлган ходимлар билан

⁴⁹. Қаранг: “Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисида **НИЗОМ**”. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2009 йил 12 майда 1954-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилди. (“Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами”, 2009 йил, 30-31-сон, 355-модда.)

меҳнат шартномаси тузилиши ўзига хос хусусиятларга ега бўлиб, бу хусусиятлар бундай тоифадаги шахслар корхона мол-мулкини бошқаришда, корхонанинг хўжалик-иқтисодий ҳаётига тааллуқли масалаларда алоҳида катта ваколатларга ега эканликлари, уларнинг юридик хатти-ҳаракатларидан корхона учун жиддий оқибатлар юз бэриши мумкинлиги каби қатор муҳим омиллар билан боғлиқдир.

Давлат мулкига асосланадиган корхона ва ташкилотларда корхона раҳбарлари тегишли тайёргарлик ишлари амалга оширилганидан сўнг ваколатли юқори турувчи орган ёхуд унинг тегишли ҳуқуққа ега бўлган мансабдор шахси (коллегиал органи) томонидан ўз вазифасига тайинланади ва шу асосда раҳбар билан меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Ўриндошлик бўйича ишловчилар билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Ўриндошлик бўйича меҳнат шартномалари тузиш масалалари Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган⁵⁰. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 80-моддаси, 100-модданинг 2-қисми, 5-банди, 133-моддаси ва бошқа айрим қонун ҳужжатларида ўриндошлик бўйича юз берадиган меҳнат муносабатларининг у ёки бу жиҳатлари тартибга солинган.


Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги Қарори билан⁵¹ ушбу масалага оид махсус мазърий ҳужжат тасдиқланди.


Ушбу Низом мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда меҳнат шартномасига мувофиқ ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишловчи жисмоний шахслар - Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солиш қоидаларини белгилайди.





O'rindoshlik asosida ishlash - xodimning o'zining asosiy ishini bajarishidan tashqari asosiy ishidan bo'sh vaqtda mehnat shartnomasi asosida boshqa haq to'lanadigan ishni bajarishidan iboratdir.


Қуйидагиларнинг ўриндошлик асосида ишлаши таъқиқланади:


 ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;

 агар шахснинг асосий иши меҳнатнинг ноқулай шарт-шароитлари билан боғлиқ бўлса, шундай шарт-шароитдаги ишларда ишлаш;

 Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони ва Вазирлар Маҳкамаси аппарати ходимлари, давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошлиқлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кэнгаши 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).

Ўриндошлик асосида ишлашга, ўзгача тартиб назарда тутилмаган бўлса, асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёхуд бошқа ташкилотда (ташқи ўриндошлик) ишлашга йўл қўйилади.

Ўриндошлик асосида бошқа ташкилотга ишга кираётган шахслар:

-паспортни ёхуд унинг ўрнини босадиган ҳужжатни;

-меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш

вазирлиги томонидан тасдиқланадиган шакл бўйича маълумотномани тақдим этиши шарт.

Ўриндошлик асосида ишлаш учун иш берувчининг, асосий иш жойидан касаба уюшмаси қўмитасининг (ходимларнинг бошқа вакиллик органининг) ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмайди.

Бажарилиши учун фақат қонун ҳужжатларига мувофиқ муайян иш стажига ега бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасининг тасдиқланган нусхаси тақдим етилади.

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

Ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг ушбу тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган кунларда у ўриндошлик асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

Ходим ўзининг асосий иш жойида ёки бошқа корхона (бирлашма)да, муассаса, ташкилотда фақат бир корхонадагина ўриндошлик бўйича ишлаши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлашлик учун асосий иш жойидаги корхона иш берувчиси ва касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб етилмайди.

Бошқа корхона (бирлашма), муассаса, ташкилотга ўриндошлик бўйича ишга кираётган ходим паспортини (ёки унинг ўрини босувчи шахсини тасдиқловчи ҳужжатни), асосий иш жойидан маълумотномани, тегишли ҳолларда маълумоти ва малакаси ҳақидаги ҳужжатни кўрсатиши шарт.

Ўриндошлик бўйича иш давомийлиги кунига 4 соатдан ёки дам олиш кунида тўлиқ иш кунидан ошмаслиги керак. Ўриндошлар учун белгилаб қўйилган кундалик (4 соатлик) иш вақти давомийлигига ишлаб чиқариш (иш) шартларига кўра риоя этиб бўлмайдиган айрим иш турларида корхона, муассаса, ташкилотнинг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олган ҳолда иш вақтини жамлаб ҳисоблаш тартиби жорий этишга йўл қўйилади.

Ўриндошлар меҳнатига ҳақ амалда бажарилган ишлар учун тўланади.

Ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимларга меҳнат таътили асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда берилади.

Ходимнинг ёзма аризасига кўра, ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосида иш берувчи томонидан ходимнинг асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасига иш даври кўрсатилган ҳолда ўриндошлик асосидаги иш тўғрисидаги ёзув киритилади. Ўриндошлик асосидаги иш жойидан бериладиган маълумотнома шакли Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосий иш жойида сақланади.

Агар ходимнинг илтимосига кўра унинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосидаги иш тўғрисидаги маълумотлар киритилган бўлса, у ҳолда ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнинг нусхасига мувофиқ асосий иш жойида меҳнат дафтарчасига бу ҳақда ёзув киритилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинишининг асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Асосий иш жойи бўйича ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг давомийлиги ўриндошлик асосидаги иш ҳақи тўланадиган меҳнат таътилининг давомийлигидан ортиқ бўлса, у ҳолда иш берувчи ўриндошнинг илтимосига кўра унга ўриндошлик асосидаги иш ҳақи тўланадиган таътилдан ташқари асосий иш бўйича ҳақ тўланадиган таътилнинг қанча давом этиши билан ўриндошлик асосидаги иш ҳақи тўланадиган таътилнинг тафовутини ташкил етувчи кунлар учун иш ҳақи сақланмайдиган таътил бэришга мажбурдир.

Ўриндошлар ўриндошлик асосидаги иш жойи бўйича вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси олиш, аёллар еса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари олиш ҳуқуқига егадир.

Соғлиқни сақлаш муассасаси томонидан берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг белгиланган тартибда тасдиқланган нусхаси ўриндошлик асосидаги иш жойидан нафақа олиш учун асос ҳисобланади.

“Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомга” кўра ўриндошлик асосида

ишлаш ҳисобланмайдиган ишлар Рўйхати тасдиқланган (Низомнинг Иловаси). бўлиб, улар жумласига қуйидагилар киради:

1. Илмий фаолиятни ёки ўқитувчилик фаолиятини амалга ошириш, агар бундай фаолият асосий иш жойи бўйича бажариладиган иш ҳисобланмаса.

2. Фан, адабиёт ва санъат асарлари яратиш (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

3. Ходим томонидан, асосий ишдан ташқари, ўша ташкилотнинг ўзида штат лавозимини егалламасдан бошқа ишни бажариш, шу жумладан:

-умумтаълим мактаблари ўқитувчилари ҳамда касб-ҳунар коллежлари ва академик литсейлар ўқитувчилари томонидан кабинетларга, лабораторияларга мудирлик қилиш бўйича вазифаларни бажариш, тўғарақларга раҳбарлик қилиш, шунингдек улар томонидан белгиланган юкламадан ортиқ ўқув-тарбиявий ишларни бажариш (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим);

-ишнинг ушбу тури бўйича иш вақти нормал давом этишининг 50 фоизидан ортиқ бўлмаган ҳажмда меҳнатга соатбай ҳақ тўланадиган педагогик иш (Асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши мумкин);

-таълим муассасалари раҳбарларининг ўқитувчи лавозими бўйича йиллик иш режасида (иш вақти нормаси билан) назарда тутилган жами иш вақтининг 50 фоизидан ортиқ бўлмаган ҳажмда ўқитувчилик иши;

-ташкилотлар муҳандис-техник ходимларининг талабалар ва ўқувчиларнинг ишлаб чиқариш таълими ва амалиётига раҳбарлик қилиш бўйича иши;

-тиббиёт ходимларининг белгиланган вақт нормасидан ортиқча навбатчилик қилиши;

-Ҳукумат қарорлари билан ходимнинг иш ҳақиға устамалар белгиланган вазифаларни бажариш.

4. Муаллифлик гонорари шаклида ҳақ тўланадиган адабий иш, шу жумладан алоҳида асарларни таҳрир, таржима қилиш ва уларга тақриз ёзиш бўйича ишлар (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

5. Меҳнатга бир марта ҳақ тўланган ҳолда техник, тиббий, бухгалтерия, ҳуқуқий ва бошқа экспертиза (маслаҳат бэриш) (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

6. Умумтаълим мактаблари ва мактабдан ташқари таълим муассасалари ўқитувчилари, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари усталари, мактабгача таълим муассасаларининг педагог ходимлари, таълим муассасалари концертмейстерлари ва аккомпаниаторларининг айнан бир таълим муассасасидаги ўқув юкламасининг белгиланган нормасидан ортиқча иши.

7. Соғлиқни сақлаш муассасаларида ойига 24 соатдан ортиқ бўлмаган ҳажмда, меҳнатга бир марта ёки соатбай ҳақ тўланган ҳолда, тиббиёт маслаҳатчилари вазифаларини бажариш (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

8. Илмий-тадқиқот муассасаларида ва олий таълим муассасаларида ушбу таълим муассасалари штатида турмаган илмий ходимлар томонидан катта илмий ходимларга - изланувчиларга раҳбарлик қилиш.

9. Ходим томонидан сиёсий партиялар, касаба уюшмалари ва жамоат бирлашмалари марказий ва ҳудудий органларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимларида раҳбар ходим, Кузатувчи кэнгаш ёки Директорлар (бошқарувчилар) кэнгаши раиси ёки аъзоси, Маҳсулот тақсимотида оид битим доирасида қўмитани бошқарувчи, ишончли бошқарувчи ёки ташкилотда давлатнинг ишончли вакили сифатида бажариладиган иш (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

10. Жамоатчилик асосида бажариладиган ишлар (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

Ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш тартибларига риоя қилиш бўйича жавобгарлик ўриндошлик асосида ишга қабул қилувчи корхона (бирлашма), муассаса, ташкилот зиммасига юклатилади.

Касаначилик бўйича тузиладиган меҳнат шартномаси.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 5 январда қабул қилинган “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооператцияни кэнгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари

тўғрисида” ги ПФ-3706-сонли Фармонида⁵² қайд етилганидек: йирик саноат корхоналари билан касаначилар ўртасида кооперация алоқаларининг мустаҳкамланиши оила бюджети даромадларини оширишдек муҳим муаммони ҳал этади, иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини кескин қисқартириш ва унинг фаол қисмини ишлаб чиқаришга жалб этиш имконини беради. Аини пайтда касаначилар иш стажини ҳисоблаш, уларга пенсия ва ижтимоий суғурта бўйича нафақалар тайинлаш ҳуқуқи таъминланади.

Касаначилар билан тузиладиган меҳнат шартномаси ўзига хос хусуциятларга ега бўлиб, бу хусуциятлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли “Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кэнгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2006 йил 5 январдаги ПФ-3706-сон Фармонини амалга ошириш ҳақида”ги Қарорида белгилаб қўйилган⁵³. Мазкур қарор билан “Касаначилик тўғрисидаги Низом” ҳамда касаначилар билан тузиладиган меҳнат шартномасининг намунавий нусхаси тасдиқланган.

Мазкур Низомга мувофиқ "касаначилик" тушунчаси 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 ишни англатади.

Касаначилик шартномаси 16 ёшдаги ва ундан катта ёшдаги жисмоний шахс билан, башарти касаначилик хусуцияти касаначи билан тўлиқ якка тартибдаги моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши зарурлигини тақозо етса, 18 ёшга тўлган шахслар билан тузилиши мумкин..

Иш берувчи - касаначи билан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ касаначи учун ишлаб чиқариш биносини белгилайдиган, уни асбоб-ускуналар, жиҳозлар, материаллар, бутловчи буюмлар, хом ашё ва бошқа ишлаб чиқариш воситалари билан таъминлайдиган,

⁵² Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси. 2006., 1-сон, 23-модда.

⁵³ "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2006 й., 1-сон, 3-модда.

бажарилган ишни қабул қилиб оладиган ва унга ҳақ тўлайдиган юридик шахс.

Корхоналар билан тузилган меҳнат шартномаларига ега бўлган касаначилар иш билан банд бўлган аҳоли тоифасига киритилади ва уларга меҳнат дафтарчаси юритилади.

Иш берувчи (корхона раҳбари) касаначи билан ёзма шаклда меҳнат шартномаси тузади, унда куйидагилар кўрсатилади:

- иш жойи ва касаначининг иш ўрни жойлашган манзил;
- ходимнинг меҳнат функцияси, яъни мутахассислик, малака, шунингдек касаначи бажариши зарур бўлган иш турлари;
- иш бошланадиган кун, меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати (муайян муддатга ёки айрим ишларни бажариш даврига меҳнат шартномаси тузишда);
- меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва муддатлари;
- касаначи томонидан меҳнат функциялари амалга оширилиши учун асбоб-ускуналар, жиҳозлар, бутловчи буюмлар, хом ашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотларни бэриш тартиби;
- хом ашё, материаллар ва тайёр маҳсулотларни қабул қилиш ва топшириш тартиби;
- моддий жавобгарлик шартлари;
- меҳнатни муҳофаза қилиш ва унинг шарт-шароитларининг зарур қоидаларига риоя этиш бўйича иш берувчи ва касаначининг мажбуриятлари;
- таътиллер бэриш, ижтимоий суғурта, касаначининг пенция таъминоти шартлари;
- иш берувчининг буюртмасини бажариш учун касаначининг ўз асбоб-ускуналари, жиҳозлари ва инвентаридан фойдаланилган тақдирда касаначининг харажатларини қоплаш тартиби ва шартлари;
- иш берувчининг буюртмасини бажариш муносабати билан фойдаланилган касаначининг энергия, сув, алоқа учун харажатларини қоплаш (компенсация) тартиби;
- касаначи меҳнат функцияларини амалга ошириш учун унга берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар ва инвентарни таъмирлаш бўйича иш берувчининг мажбуриятлари;
- касаначининг айби билан материаллар, асбоб-ускуналар, жиҳозлар бузилиши билан боғлиқ, шунингдек маҳсулот тўлиқ ёки қисман яроқсизлиги учун зарарни иш берувчига қоплаш шартлари;

-касанашига фойдаланиш учун берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар, инвентар, бутловчи буюмлар, хом ашё ва материалларни хатловдан ўтказиш ҳамда иш берувчи ва назорат органлари вакилларининг касаначилик меҳнати амалга ошираётган жойларга кириши шартлари;

-касанашига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (електр энергияси, сув, газ ва ҳоказолар йўқлиги) муносабати билан буюртмани белгиланган муддатларда бажариш мумкин бўлмаган тақдирда бу ҳақда иш берувчини хабардор қилиш бўйича касаначининг мажбуриятлари.

Меҳнат шартномасида қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа шартлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Таълим муассасалари педагог ходимлари билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги қонуни 5-моддасига кўра: тегишли маълумоти, касб тайёргарлиги бор ва юксак ахлоқий фазилатларга ега бўлган шахслар педагогик фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига ега.

Педагог ходимларни олий ўқув юртларига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлаган Низомга мувофиқ танлов асосида амалга оширилади.

Педагогик фаолият билан шуғулланиш суд ҳукмига асосан ман етилган шахсларнинг таълим муассасаларида бу фаолият билан шуғулланишига йўл қўйилмайди⁵⁴.

Олий таълим муассасаларига ўз ижодий қобилияти, маънавий-ахлоқий фазилатлари бўйича ёшларга таълим-тарбия бэришга қодир бўлган шахсларни танлаб олиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сон қарорига мувофиқ “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида НИЗОМ” тасдиқланган⁵⁵.

Чуқур касбий билимларга ва илмий ютуғларга, ижодий, илмий салоҳиятга, юксак интеллектуал қобилиятлар ва ахлоқий фазилатларга ега бўлган, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури талаблари даражасида мутахассислар тайёрлаш билан шуғулланишга муносиб

⁵⁴ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси. 1997 й., 9-сон, 225-модда

⁵⁵ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2006 йил, 6-7-сон, 36-модда.

бўлган энг малакали педагог кадрларни танлаш учун рақобат муҳитини яратиш ва таъминлаш танловнинг мақсади ҳисобланади.

Педагог ходимлар (профессор-педагоглар таркиби) тоифасига кафедра мудир, профессор, дотсент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассистент) лавозимини егаллаб турган шахслар киради ва улар ўз лавозимларини 5 йил муддатга ўтказиладиган танлов асосида егаллайдилар.

Меҳнат шартномаларида иш берувчи томонидан ҳар 5 йилда ходим егаллаб келган лавозим учун танлов ўтказилиши белгилаб қўйилади, ходим еса танловда қатнашишга ҳақлидир.

Ходим меҳнат шартномаси тузилгандан кейин ишга киришиши шарт бўлган муддат томонларнинг келишувига кўра белгиланади, бироқ ушбу муддат уч ойдан ошиши мумкин емас.

Танлов ўтказилаётган олий таълим муассасасида ишлайдиган ва танлов бўйича сайланган шахсларнинг меҳнат шартномаларига:

а) улар илгари егаллаб келган лавозим учун - меҳнат муносабатларини янги муддатга узайтириш тўғрисидаги маълумотлар ёзилади ва тегишли буйруқ чиқарилади;

б) бошқа лавозимлар учун - танловдан ўтганлик тўғрисида илмий кэнгаш баённомасида қайд етилган ҳолда тегишли ўзгартиришлар ёзилади ва бошқа лавозимга ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқарилади.

Касб-ҳунар коллежларининг Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 28 мартда 1461-сон билан “Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари директор ўринбосарлари, педагог ва муҳандис-педагогларнинг бўш лавозимларни егаллаш учун уларни танлов асосида танлаб олиш тўғрисида”ги Низом рўйхатга олинган бўлиб⁵⁶, танлов таълим муассасаларига замонавий талабларга жавоб берувчи юқори малакали, чуқур касбий билимга, ижодий ва илмий потенциалга, юксак ахлоқий ва маънавий сифатларга ега бўлган кадрларни саралаб олиш мақсадида ўтказилади.

Чет ел фуқароси билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сон Қарорига мувофиқ тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида

⁵⁶ "Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда.

НИЗОМ”⁵⁷ билан белгиланган тартибда хорижий мамлакатлар фуқаролари билан меҳнат муносабатлари ўнатилиши мумкин.

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасига келувчи хорижий фуқаро иш берувчи томонидан олинган рухсатнома асосида унинг номига берилган меҳнат фаолияти ҳуқуқи тасдиқномаси бўлгандагина Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаши мумкин.

Муқобил хизматни ўташга юборилган шахс билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 11 мартдаги 128-сонли қарори билан тасдиқланган “Муқобил хизматни ташкил этиш ва Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг уни ўташи тартиби тўғрисидаги Низом”⁵⁸ ушбу соҳадаги ҳуқуқий муносабатларни тартибга солувчи асосий норматив ҳужжат саналади.

Муқобил хизмат фуқароларнинг умумий ҳарбий мажбуриятни бажаришининг чақирув бўйича ҳарбий хизмат ўрнига иқтисодиёт, ижтимоий соҳанинг турли тармоқларида кам малака талаб етиладиган (ёрдамчи) ишларни, шунингдек фалокатлар, ҳалокатлар, табиий офатлар ва бошқа фавқулодда вазиятлар оқибатларини бартараф этиш ишларини бажариш билан боғлиқ бўлган алоҳида туридир.

Ўн саккиз ёшдан йигирма етти ёшгача бўлган, ҳарбий рўйхатда турувчи ва хизматга чақирилиши лозим бўлган фуқаролар муқобил хизмат ҳуқуқига ега.

Ишга қабул қилинганлик тўғрисида буйруқ чиқарилган кун муқобил хизмат бошланган кун ҳисобланади.

Муқобил хизматни ўташ Вазирлар Маҳкамасининг Қарори билан белгиланган вазирликлар, идоралар ва консернларнинг корхоналари, ташкилотлари ва муассасаларда амалга оширилади.

Муқобил хизматни ўтаётган фуқароларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари тадбиқ етилади. Муқобил хизмат муддати меҳнат стажига қўшилади.

Муқобил хизмат хизматчиларининг корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнат шартномаси тузмасдан меҳнат фаолияти билан шуғулланиши таъқиқланади.

⁵⁷ "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 1995 й., N 10, 41-модда.

⁵⁸ "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 3, 22-модда.

Иш берувчилар:

"Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни талабларига ва мудофаа ишлари тегишли органи билан тузилган шартнома шартларига қатъий риоя қилишга;

муқобил хизмат қилиш учун келган хизматчилар билан меҳнат шартномаси тузишга;

муқобил хизмат хизматчиларини уставлар, низомлар, ички тартиб-интизом қоидалари, меҳнат ва ўқиш шароитлари билан таништиришга, уларнинг ҳуқуқлари, бурчлари ва жавобгарликларини тушунтиришга;

меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидалари юзасидан йўл-йўриқлар кўрсатишга;

муқобил хизмат хизматчиларини Қуролли Кучларда қўлланиладиган ишчи касбларга ўқитишга;

меҳнат ва турмуш шароитлари яратиб бэришга, махсус кийим-бош ва асбоблар билан таъминлашга;

текин тиббий хизмат билан таъминлашга;

муқобил хизмат хизматчилари ўртасида тарбиявий ишларни олиб боришга;

мудофаа ишлари фуқароларнинг муқобил хизматга келганликлари тўғрисида хабардор қилишга, хизматчилар томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг бузилиши ва уларнинг узрсиз сабаблар билан хизматга чиқмаслиги ҳоллари тўғрисида хабардор қилишга;

ҳар ойда Республика бюджетига муқобил хизмат фаолиятини таъминлаш учун фойдаланиладиган хизматчилар иш ҳақининг 20 фоизини ўтказишга

Вазирлар Маҳкамасининг юқорида қайд етилган қарорига кўра муқобил хизматни ўтайдиган фуқаролар меҳнат қилиши мумкин бўлган ишлар ва касблар рўйхати тасдиқланган ва бу рўйхатга қуйидагилар киритилган :

1. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги
2. Қишлоқ ва сув хўжалиги вазирлиги
3. Соғлиқни сақлаш вазирлиги
4. Мудофаа вазирлиги
5. Фавқулодда вазиятлар вазирлиги
6. Ўзбекистон "Ўзкоммунхизмат" агентлиги

7. Ўзбекистон алоқа ва ахборотлаштириш агентлиги
8. Ўзбекистон монтаж ва махсус қурилиш ишлари уюшмаси
9. "Ўзкимёсаноат" давлат-акциядорлик компанияси
10. "Ўзбекистон темир йўллари" давлат-акциядорлик компаниясидаги ишчи касблари.

Суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига кўра ахлоқ тузатиш жазосини ўташ учун юборилган маҳкум билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Ахлоқ тузатиш ишлари жазоси ички ишлар органлари томонидан ижро этилади.

Ўзбекистон Республикасининг Жиноят ижроия кодекси 26-моддасига кўра: “Ахлоқ тузатиш ишлари тариқасидаги жазо ижроси маҳкумнинг яшаш жойидаги ички ишлар органларининг жазоларни ижро этиш инспекцияси томонидан амалга оширилади.

Маҳкум доимий яшаш жойига ега бўлмаган тақдирда ҳукмнинг ижроси ҳукм чиқарилган жойдаги жазоларни ижро этиш инспекцияси зиммасига юкланади”.

Ахлоқ тузатиш ишлари корхоналарда, муассасаларда ва ташкилотларда ўталади ва бунда маҳкум билан меҳнат шартномаси тузилади.

Жазони ўз иш жойида ўташ шарти билан ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар судлангунга қадар ўзлари ишлаган корхона, муассаса ёки ташкилотда меҳнат фаолиятини давом эттираверадилар.

Вояга етмаган маҳкумлар яшаш жойидаги корхона, муассаса ва ташкилотларга юборилади.

Маҳкум ишлайдиган корхона, муассаса, ташкилот маъмурияти:

-маҳкумнинг иш ҳақидан тўғри ва ўз вақтида чегириб қолинишини ҳамда чегириб қолинган сумма давлат фойдасига ўтказилишини таъминлаш;

-маҳкумга нисбатан қўлланилган рағбатлантириш ва интизомий жазо чоралари ҳақида, унинг жазони ўташдан бўйин товлаётгани, бошқа ишга ўтказилганлиги ёки у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақида жазоларни ижро этиш инспекциясини хабардор қилишга мажбур.

-Ахлоқ тузатиш ишларини бошқа жойларда ўтаётган шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун рухсатнома

бэриш масаласини Ички ишлар органларининг жазоларни ижро этиш инспекцияси кўриб чиқади.

Олий ўқув юртини давлат грантлари асосида тамомлаган ёш мутахассислар билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 6 августда 1506-сон билан рўйхатга олинган "Кадрларни давлат грантлари асосида мақсадли тайёрлаш тартиби тўғрисида Низом"⁵⁹га кўра, барча таълим йўналишлари бўйича давлат грантлари асосида таҳсил олган олий таълим муассасалари бакалавр ва магистрлари (битирувчилари) 2005-2006 ўқув йилидан бошлаб камида уч йил ишлаб бэриш шarti билан таълим муассасаларига, корхона ва ташкилотларга ишга тақсимланади.

Иш берувчи кадрларга бўлган еҳтиёжни, мавжуд бўш иш жойлари ҳақидаги маълумотларни ҳар йили 1 апрелга қадар аниқлайдилар ҳамда махсус комиссияга иш жойи кўрсатилган ҳолда, кафолатланган талабнома (буюртма)ни тақдим етадилар.

Олий таълим муассасаларида битирувчиларни ишга тақсимлаш улар олий таълим муассасасини битиришидан камида 1 ой олдин ўтказилади.

Битирувчи ўқишни тамомлаганидан сўнг, кўпи билан уч ойгача бўлган муддатда иш жойига етиб келиши ва иш бошлаши лозим.

Иш берувчи иш жойига етиб келган битирувчи томонидан тақдим етилган йўлланмани тасдиқлайди ва ўн кун муддат ичида йўлланмани тегишли олий таълим муассасасига юборади ва битирувчилар билан ўрнатилган тартибда ишга юборилганлик тўғрисидаги йўлланмага мувофиқ меҳнат шартномаси тузади.

Танлов асосида ишга қабул қилинадиган лавозимларга битирувчилар йўлланма асосида танловсиз қабул қилинади.

Ишга тақсимланган битирувчи таълим муассасалари, корхона ва ташкилотларга ишга жойлашгач, иш берувчи унга меҳнат қилиши учун шарт-шароитларни яратади, уй-жой билан таъминлаш чораларини кўради.

Фермер хўжалиги аъзолари билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Қишлоқ хўжалик ишлаб чиқаришидаги ишлар мавсум

⁵⁹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2005., № 32-33, 258-модда.

ва бошқа табиий-иқлим шароитлари, одатда жамоа бўлиб бажарилиши, очик далада амалга оширилиши туфайли ўзига хос хусуциятларга ега бўлади⁶⁰.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 24 мартдаги ПФ-3226-сонли “Қишлоқ хўжалигида ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим йўналишлари тўғрисида”ги Фармони қабул қилинганидан сўнг аҳвол тубдан ўзгарди ва қишлоқ хўжалигида банд бўлган ходимлар ҳуқуқий статуси аниқланиб, улар ҳам Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларидаги имтиёз ва кафолатлардан фойдалана бошладилар⁶¹.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 30 октябрдаги 476-сонли “2004-2006 йилларда фермер хўжаликларини ривожлантириш концепциясини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори⁶² билан фермер хўжалиги ходимларини ёллаш тўғрисидаги Намунавий шартнома тасдиқланди.

Моддий жавобгарлик билан боғлиқ вазифаларни бажаришга қабул қилинаётган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Иш берувчилар мол-мулклари ва бошқа бойликларини самарали муҳофаза етилишини таъминлаш, улардан самарали ва тежамли фойдаланишга эришиш ҳамда зарар етказилгани тақдирда жавобгарликни идентификациялаш мақсадида Меҳнат кодексида (МКнинг 202-моддаси, 1-банди) ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида товар-моддий бойликлар билан боғлиқ бўлган ишларга қабул қилинаётган шахслар билан махсус тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома тузиш назарда тутилган. Бундай ишлар рўйхати ва тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартнома нусхаси иш берувчи билан ходимлар вакиллик органи томонидан тасдиқланади. Бундай ишга қабул қилинаётган шахс билан меҳнат шартномаси билан бир қаторда ёзма моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ҳам тузилиши талаб етилади. (Бу ҳақда тегишли бобда батафсил сўз юритилади).

Меҳнат шартномасининг муддати, шакли ва мазмуни

⁶⁰ Бу ҳақда батафсил, қаранг: Турсунов Ю. ва бошқалар. “Фермер хўжаликларида меҳнат-ҳуқуқий муносабат”. Т., ТДЮИ, 2010., Б.134

⁶¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2003., № 5-6, 46-модда.

⁶² “Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами”, 2003 й., N 10, 105-модда.

Меҳнат шартномаси амал қилиш даврига кўра номуайян муддатга тузиладиган ва муддатли бўлиши мумкин.

Одатда номуайян муддатга меҳнат шартномаси тутилиши назарда тутилган бўлиб, бунда шартноманинг амал қилиш муддати чекланмайди ва бу ҳақда унда кўрсатилмайди.

Муддатли меҳнат шартномаси тузиш ходимнинг иш берувчи олдидаги мавқеини пасайтиришилишига сабаб бўлиши, унинг иш берувчи ерки-хоҳишга боғлиқ қилиб қўйиши мумкинлиги ва муддатли меҳнат шартномаси тузган ходим доим хавфни ҳис қилиб юриши туфайли амалдаги меҳнат қонунчилиги муддатли меҳнат шартномаси тузиш соҳасида иш берувчи эркини маълум даражада чеклайди ва унга фақат қонунда назарда тутилган ҳоллардагина муддатли меҳнат шартномаси тузишига рухсат етади.

Меҳнат шартномалари номуайян муддатга, беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

Меҳнат қонунчилигига мувофиқ иш берувчининг муддатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқи чекланган (МК нинг 76-моддаси).

Муддатли меҳнат шартномалари:

-бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

-корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда еса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

-қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда муддатли меҳнат шартномалари тузилиши мумкинлигини назарда тутати.

Муддатли меҳнат шартномаси тузилишига рухсат етиладиган ҳоллардан яна бири – вақтинча йўқ ходим вазифасини бажариб туриш учун (асосий ходим малака оширишга, узоқ хизмат сафарига, давлат ёки жамият ишларига жалб етилганида, саломатлиги аҳволига кўра вақтинча ишлаш имкониятидан маҳрум бўлиб қолганида, ҳомиладорлик ва бола парваришlash таътилида бўлганида ва қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда) ишга қабул қилиш саналади.

Муддатли меҳнат шартномаси тузилганида одатда уни амал қилиш муддати (шартнома қачонгача амал қилиши) олдиндан белгиланади ва бу ҳақда шартноманинг ўзида кўрсатиб қўйилади.

Бироқ, ҳомиладорлик (бола туғиш) ва болани парваришlash таътилига чиқиб кетган ходимнинг ўрнига ишга қабул қилиш чоғида шартнома муддатини олдиндан аниқ белгилаб бўлмайди ва шу сабабли ана шундай таътилда бўлган ходимнинг ўз ишига қайтиши шартнома муддатини белгилайди. Меҳнат қонунчилиги ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган фарзандни парваришлайётган оналарга қўшимча кафолатлар бэришни назарда тутди. Ҳомиладорлик даври узилиши, ўлик фарзанд туғилиши аёлга бола туғиш таътилидан фойдаланиш ҳуқуқини бермайди ва бундай ҳолларда она ҳомиладорлик даври тамом бўлганидан кейинок ўз ишига тушиши мумкин. Бундан ташқари, туғиш таътили (бола туғилганидан сўнг 56 кун (егизак фарзандлар туғилганида ёки туғиш оғир кечган ҳолларда 70 календар кун ўтганидан сўнг) тамом бўлгани захоти аёл бола парваришlash таътилидан фойдаланмагани ҳолда ўз вазифасига қайтиши, бола парваришlash таътилини ўзи истаган вақтда тўхтатиши мумкин ва бундай ҳолларда унинг ўрнига ишга қабул қилинган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси муддати тамом бўлганлиги туфайли бекор қилинади.

Муддатли меҳнат шартномасини тарафларнинг бири айби билан муддатидан аввал бекор қилинишга қарши чора сифатида Меҳнат кодексининг 104-моддасида махсус ҳуқуқий механизм назарда тутилган бўлиб, унга кўра муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг

ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан, шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди.

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади. Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган тартибда тасдиқланадиган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади. **Жумладан,** Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори билан⁶³ тасдиқланган.

Айрим тармоқларда ва баъзи ишларга қабул қилишда тузиладиган меҳнат шартномаларининг Намунавий шакллари махсус қонун ҳужжатлари билан тасдиқланади⁶⁴.

Меҳнат шартномаси бир хил кучга ега бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига ега бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланиб, корхона муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномасининг мазмуни унинг тарафлари келишуви билан белгиланади. Меҳнат шартномасининг мазмуни ушбу шартнома муносабатига киришган ходим ва иш берувчининг бир-бирларига нисбатан бўлган ҳуқуқ ва мажбуриятлари мажмуидан иборатдир.

Меҳнат шартнома муносабатларига киришган ходимнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари норматив ва индивидуал тарзда иш берувчи билан келишиб белгиланадиган бўлиши мумкин. Унинг норматив ҳуқуқ ва мажбуриятлари доираси Меҳнат кодекси ва унинг асосидаги қонун ҳужжатлари билан, мансаб(хизмат) йўриқномалари ва

⁶³ Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати Қарорлари тўплами. 1997., N 3, 11-модда⁶³. Жумладан, фермер хўжалиги ходимлари билан тузиладиган меҳнат шартномаси шакли Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 30 октябрдаги 476-сонли қарори билан тасдиқланган. Қаранг : "Ўзбекистон Республикаси

Ҳукумати Қарорлари тўплами", 2003 й., N 10, 105-модда.; Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли Қарори билан касаначилар билан тузиладиган меҳнат шартномасининг Намунавий шакли тасдиқланган. Қаранг : "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати Қарорлари тўплами", 2006 й., N 1, 3-модда ва бошқалар.

корхонада қабул қилинган бошқа локал маърий ҳужжатлар билан белгиланади.

Жумладан, меҳнат кодексига кўра ходим қуйидаги ҳуқуқларга ега:

- меҳнат кодексига кўра ходим қуйидаги ҳуқуқларга ега:

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

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

- ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;

- хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

- касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

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

- касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода етувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

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

Ходимнинг мажбуриятлари қаторига қуйидагилар киритилган: ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

Меҳнат қонунчилигига кўра, иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ҳам назарда тутилган ва иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бэриши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг еҳтиёж ва талабларига этибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

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 емас.

Иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга ега:

-корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

-қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

-меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

-ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига егадир.

Меҳнат шартномаси мазмуни муҳим шартлар ва қўшимча (тарафлар келишувига кўра киритилиши мумкин бўлган) шартлардан иборатдир..

Меҳнат шарномасининг муҳим шартлари жумласига :

-Ходимга юкланаётган меҳнат функциялари (касби, вазифаси, лавозими);

-Иш ҳақи тўлашга оид шартлар;

-Шартноманинг муддати (нонуайян муддатга ёки муддати билгиланиб тузилганлиги);

- Ходим меҳнат вазифаларини бажарадиган жой (аниқ ҳудуд);
- Ишни бошлаш вақти ҳақидаги келишувлар киради.

Меҳнат шартномасининг қўшимча шартлари рўйхати қонунда назарда тутилмаган бўлиб, бу шартлар меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро келишувлари билан белгиланади ҳамда улар ўртасидаги меҳнат муносабатлари ва у билан боғлиқ бошқа ижтимоий-иқтисодий жиҳатларни ўзида акс еттиради. Меҳнат шартномасининг қўшимча шарти сифатида келишиб олинаётган шарт шартноманинг банди сифатида унинг таркибига киритилар экан, бунда уларнинг қонун талабларига ва ижтимоий адолат тамойилларига зид келмаслиги лозимлиги, ходим меҳнат ҳуқуқий ҳолатини меҳнат қонунчилигида назарда тутилганидан ёмонлаштирилишига, ходим шаъни ва қадр-қиммати камситилишига йўл қўйилмаслиги диққат марказида турмоғи лозим. Чунки, Меҳнат кодексининг 5-моддасига биноан меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

Меҳнат шартномасининг қўшимча шарти унинг тарафлари имзолаганларидан кейин бажарилиши ҳар икки тараф учун ҳам мажбурий бўлган қоидага айланади.

Меҳнат шартномаси қўшимча шарти сифатида амалда кэнг тарқалган шартлардан бири-**дастлабки синов қўллаш** ҳақидаги шарт саналади.

Ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш ва ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом еттиришининг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида дастлабки синов қўлланилиши мумкин.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кэтиши мумкин емас. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди (яъни ходим узрли сабаблар билан ишда бўлмаган даври синов муддати вақтидан чиқариб ташланади ва синов муддати ушбу вақтга узайтирилади. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ етилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгилаб олинган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Дастлабки синов фақат янгитдан ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномаси тузиш чоғидагина қўлланилиши мумкин ва бир вазифадан бошқасига ўтказилаётган ходимлар синаб кўрилиши мумкин емас.

Меҳнат қонун ҳужжатларида иш берувчининг ва ходимнинг ҳуқуқ-мажбурияти сифатида назарда тутилган нормалар ҳам меҳнат шартномаси мазмунини белгилаб берувчи омиллар қаторига киради.

Ишга қабул қилишни расмийлаштириш

Меҳнат шартнома муносабатлари ўрнатилишининг якунловчи босқичи бўлиб ходимни ишга қабул қилишни расмийлаштириш саналади.

Меҳнат шартномаси тузиш ва ишга қабул қилишни расмийлаштиришга киришиш олдидан қонун ҳужжатларида бевосита кўрсатиб қўйилган ҳолларда талабгорни дастлабки тиббий кўрикдан ўтказиш ва топширилаётган касб, вазифа ёки лавозимга саломатлиги аҳволига кўра лойиқлигини аниқлаш талаб етилади. Жумладан,

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра “Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган еркаклар, еллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

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

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

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

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади⁶⁵.

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

Меҳнат шартномаси тузиш ва ишга қабул қилишдан аввал талабгор фуқародан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳужжатлар талаб қилиниши керак.

Меҳнат кодексининг 80-моддасига кўра ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс:

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

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

⁶⁵ Қаранг: Ходимларни ишга киришдан олдин дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтказиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан рўйхатга олинган 23.06.2000 й. N 937; Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги 06.06.2000 й. 300-сонли буйруғига 4-илова Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказишга доир йўриқнома

-ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишинча **ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани**;

-қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка ега шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги **дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни** тақдим этади.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда бошқа ҳужжатлар ҳам талаб қилиниши мумкин. Масалан, махсус рухсатномага кўра бажарилиши мумкин бўлган ишларда-литсензия, илмий-ижодий тусдаги ишларда ижодий фаолияти махсули бўлган илмий ишлар рўйхатини ва бошқалар.

Ҳозирги пайтда ишга қабул қилишни расмийлаштиришдан олдин ишга кираётган шахсдан солиқ тўловчининг идентификация рақами тўғрисидаги гувоҳнома, жамғариб бориладиган Пенция дафтарчаси каби ҳужжатлар ҳам талаб етилмоқда ва бу ҳақда Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси ва бошқа солиққа оид қонун ҳужжатларида, Жамғариб бориладиган пенция таъминоти тўғрисидаги қонун ва қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган. Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

Ушбу ҳужжатлар орасида меҳнат дафтарчаси муҳим ўрин тутаяди. Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар ҳам киритилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Меҳнат дафтарчасини юритиш билан боғлиқ бўлган масалалар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29

январда 402-сон билан рўйхатга олинган Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги ЙЎРИҚНОМА билан тартибга солинади.

Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликларда ишловчиларга меҳнат дафтарчаларини бэриш, меҳнат стажини белгилаш Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан амалга оширилади

Ишга кираётган вақтда ишга кираётган шахс иш берувчига меҳнат дафтарчасини (биринчи маротаба ишга кираётганлар бундан мустасно) тақдим этиши шарт. Ўриндошлик асосида ишга кираётганлар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим етадилар.

Меҳнат дафтарчасига қуйидаги маълумотлар киритилади:

ходим тўғрисида: фамилияси, исми ва отасининг исми, туғилган санаси, маълумоти, касби, мутахассислиги;

иш тўғрисида: ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш (жамоа шартномасида кўрсатилган асосларда ишлаб чиқариш зарурияти билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно), меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида.

Меҳнат дафтарчаларига интизомий жазолар тўғрисидаги маълумотлар ёзилмайди.

Меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиниши, бошқа доимий ишга ўтказилиши каби барча турдаги ёзувлар иш берувчи томонидан буйруқ берилгандан сўнг киритилади ва бу ёзув буйруқнинг мазмунига мос бўлиши шарт.

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки егасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхонани бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кэнгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади.

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

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

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига ега бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат етилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъий назар, иш бошланган кундан этиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

Ишга қабул қилишни расмийлаштирилишига ходим билан тузилган меҳнат шартномасидан ташқари тегишли ҳолларда бошқа юридик фактлар содир бўлгани ҳам асос бўлади. Булар қаторига ходимни танловдан ўтгани ҳақида танлов комиссияси қарори мавжудлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимларда еса ваколатли сайлов комиссиясининг сайлов натижалар юзасидан қабул қилган қарори (сайлов комиссияси баённомаси), айрим давлат хизматчиларига нисбатан еса ваколатли коллегиял ёхуд яқка бошчилик асосида иш кўруви давлат органининг лавозимга тайинлаш ҳақидаги буйруғи кабилар киритилиши мумкин.

Ходимни ишга қабул қилиш расмийлаштирилаётганида Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилган чеклов ва таъқиқлар ҳам назарда тутилмоғи лозим.

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

Бу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги “Ўзбекистон Республикасининг меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 133-сонли Қарори билан тасдиқланган “Давлат (аксионерлик) корхоналарининг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 79-моддасида назарда тутилган қариндош-уруғларнинг, агар уларнинг хизматлари улардан бирининг бошқасига бевосита бўйсунуши ёки назорати остида бўлиши билан боғлиқ бўлса, бирга хизмат қилишларини чеклаш қоидаларидан истисно етилиши мумкин бўлган ходимлари РЎЙХАТИ” мавжуд.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда корхона раҳбарлари ва бошқа масъул мансабдор шахсларни ишга қабул қилиш мулкдор ёки унинг томонидан ваколат берилган шахс томонидан амалга оширилиши мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоялаш тўғрисида”ги қонуни 65-моддасига кўра :Акциядорлик жамияти ижроия органи раҳбарини вазифасига тайинлаш акциядорларнинг умумий мажлиси томонидан, унинг томонидан ваколат берган ҳолларда еса жамият кузатув кэнгаши томонидан амалга оширилади⁶⁶.

Мавзуга оид масалалар:

1. Фуқаро С. "Искандар" хусусий корхонасига автоулов чилангари вазифасига ишга қабул қилинадиган бўлди. Бироқ, С.нинг ёзма меҳнат шартномаси тузиш тариқасидаги талаби хусусий корхона раҳбари томонидан рад етилди ҳамда хусусий корхоналарда меҳнат шартномаси тузилмаслиги айтилди.

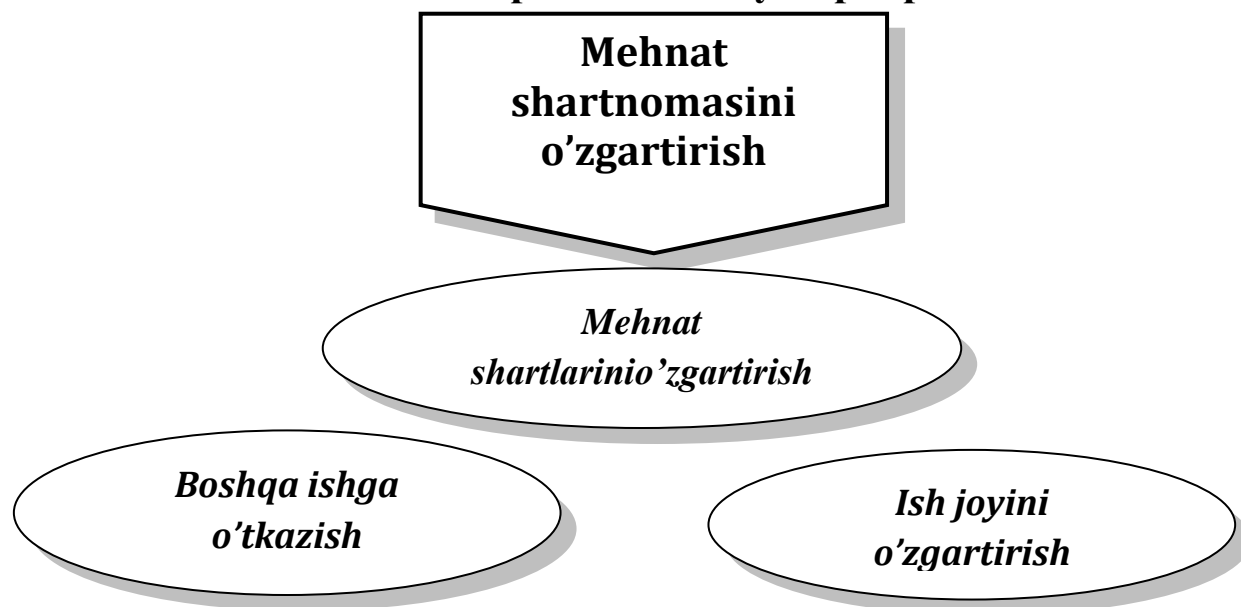
- Меҳнат шартномасини таърифлаб беринг?
- Фирма раҳбарининг жавоби қонунийми?

2. Фуқаро А. "Биомаш" акционерлик жамиятига конструктор вазифасига ишга қабул қилинадиган бўлди. Меҳнат шартномаси тузиш пайтида иш берувчи шартнома бир йил муддатга тузилишини, бундан ташқари, ходим меҳнат шартномасини узрли сабабсиз муддатидан аввал бекор қилгудек бўлса, иш берувчига энг кам ойлик иш ҳақининг ўн баробари миқдорида жарима тўлашлиги лозимлиги айтилди, А. бундай шартлар меҳнат шартномасига киритилишига этироз билдирмади.

- Иш берувчи томонидан қонун талаблари бузилганми?
- Меҳнат шартномасини қўшимча шартлари жумласига қандай шартлар киритилиши мумкин?

⁶⁶ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 5-6-сон, 61-модда

Меҳнат шартномасини ўзгартириш.



Меҳнат шартлари тушунчаси ва уни ўзгартиришнинг умумий қоидалари

Меҳнат шартномаси шартлари кэнг маънода ходим ва иш берувчи муносабатларини белгилаб берадиган ҳар қандай ишлаб чиқариш шартларидан иборат. Бу шартларнинг кўпчилиги **бевосита** меҳнат шартномасида кўзда тутилмасда, улар қонун ҳужжатларида, корxonанинг локал мэёрларида белгилаб қўйилган норма ва қоидалар сифатида шартнома мазмунига таъсир етиб, ходимнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари доирасини кэнгайтириши мумкин. Меҳнат шартномасининг шартлари деганда буларнинг барчаси назарда тутилади.



Mehtnat shartlari- mehtnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jamidir. Ijtimoiy omillar: mehtnat haqi miqdori, ish vaqti, ta'tilning muddati. Ishlab chiqarish omillari: texnika, sanitariya, gigienaga oid, maishiy shartlardan iborat.

Топ маънода меҳнат шартномаси шартлари бўлиб шартноманинг бевосита ўзида кўрсатиб қўйилган ва ходим меҳнат

функциялари, уларни бажарилиши, иш ҳақи масалаларига оид шартлар саналади ва бу шартларни ўзгартирилиши кўп ҳолларда ходимни бошқа ишга ўтказиш билан боғлиқ муносабатлар саналади.

Меҳнат шартномасининг кэнг маънодаги шартлари корхонадаги ишлаб чиқариш режими, ходимнинг меҳнат шароитлари, ишни ташкил етилиши, аввал мавжуд бўлмаган янги қоидаларни қўллана бошланиши билан боғлиқ бўлади.

Меҳнат шартлари белгиланиш усулларига кўра қуйидаги турларга ажратилиши мумкин:

1) **Меҳнат қонунлари ва бошқа қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган шартлар.** Меҳнат шарт-шароитлари ва санитария-гигиена талаблари, ходим ҳаёти ва саломатлигини муҳофаза этишга оид минимал талаблар, иш вақти, дам олиш вақти, минимал иш ҳақи миқдори, кафолатли ва компенсация тўловлари тўлаш юзасидан Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида императив тарзда белгиланган, иш берувчилар ва ходимлар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган талаблар. Бундай талаблар ва шартларни бекор қилиш, ўзгартириш ёки янгиларини жорий қилиш фақат давлат органлари ваколатига таллуқли бўлади.

2) **Корхона ва ташкилотларнинг локал маърий ҳужжатлари** (Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби қоидалари, мансаб йўриқномалари, турли низом ва йўриқномалар билан ўрнатилган меҳнат шартлари. Бу шартлар иш берувчи томонидан, тегишли ҳолларда ходимлар вакиллик органининг олдиндан розилиги олингани ёки у билан келишилгани ҳолда белгилаб қўйилган тартибда ўзгартирилиши мумкин.

3) **Меҳнат шартномасида унинг тарафлари келишиб белгиланган шартлар.** Бу шартлар фақат ходим ва иш берувчининг ўзаро келишуви билан, келишувга эришишнинг иложи бўлмаган ҳолларда еса- суд тартибида ёхуд қонунда назарда тутилган бошқа тартибда ўзгартирилиши мумкин.

Меҳнат шартларини ўзгартириш ташаббусини илгари суриш ҳуқуқига иш берувчи ҳам, ходим ҳам егадирлар. Бунда қонунда назарда тутилган ҳолларда иш берувчи ходим хоҳишидан қатъий назар бир томонлама тарзда меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли экани назарда тутилмоғи лозим.

Иш берувчига бундай ҳуқуқни берилиши унинг тадбиркор сифатидаги ҳуқуқларини кафолатланиши, ишлаб чиқаришни фан ва ишлаб чиқаришда юз бераётган янгиликларни этиборга олгани ҳолда энг кўп фойда келтирадиган тарзда ташкил етилиши, ходимлар ҳаёти ва саломатлигини энг кўп муҳофаза эта оладиган ишлаб чиқариш усулларини жорий етилиши имкониятини берилиши билан боғлиқдир.

Иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнат шартларини бир томонлама ўзгартиришга ҳақли бўлса-да, аммо, шу билан бирга бу жараёнда ходимлар ҳуқуқлари кафолатланиши, уларни мажбурий меҳнатга жалб этишга йўл қўйилмаслиги, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқий статуси ёмонлашмаслиги лозим. Бу талаблар иш берувчи томонидан меҳнат шартларини ўзгартириш юзасидан қатъий талаблар белгиланиши йўли билан таъминланади.

Аввало иш берувчининг меҳнат шартларини ўз ташаббуси билан бир томонлама ўзгартириши мумкин бўлган ҳоллар рўйхати олдиндан белгилаб қўйилган ва бу билан унинг бу соҳадаги ҳуқуқлари чекланган.

иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга қуйидаги ҳоллардагина ҳақлидир:

-технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар;

- ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳолларда. Бундан ташқари, иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Масалан: хомиладор ва ёш болалик оналар, ногиронлар, вояга етмаган ходимлар, муайян касб ва вазифаларда ишловчи ходимлар киритилиши мумкин. Уларнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларини махсус тарзда ҳимоя қилиш ва кафолатлаш мақсадида ана шундай қўшимча талаб белгилангани шубҳасиздир.

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

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом еттиришни рад етганлиги сабабли бекор

қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Қўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда (оммавий ишдан бўшатиш юз берганида), иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришларнинг сабаби ҳақида маълумот бэриши шарт.

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

Меҳнат шартлари ходимнинг ташаббусига кўра ҳам ўзгартирилиши мумкин.

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

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

Меҳнат шартлари меҳнат шартномасида иштирок етмайдиган учинчи шахслар талаби ва ташаббусига кўра ҳам ўзгартирилиши мумкин. **Жумладан**, Меҳнат кодексининг 226-моддасига кўра: тиббий хулосага мувофиқ хомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтиради ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда энгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.

Хомиладор аёлга энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш бэриш масаласи ҳал етилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод етилиши лозим.

Меҳнат кодексининг 227-моддасига кўра еса икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда энгилроқ ёки

ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Умумий ҳарбий хизмат ва ҳарбий мажбурият тўғрисида”ги Қонуни 17-моддасига кўра Ўзбекистон Республикаси мудофаасига кўмаклашувчи "Ватанпарвар" ташкилотининг ўқув муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ҳарбий-техника мутахассисликлари бўйича тайёргарликдан ўтаётган чақирилувчиларнинг иш жойи ва егаллаган лавозими, шунингдек ўртача иш ҳақи уларнинг бутун тайёргарлик даврида, шу жумладан ўқиш (йиғинлар) ўтказиладиган жойга бориш ва у ердан қайтиб келиш даврида сақланиб қолади. Чақирилувчиларга уларнинг таълим олиш (йиғинлар) даврида уй-жой ижарасига кетган харажатлари қопланиши, ўқиш ўтказиладиган жойга бориш ва у ердан қайтиб келиш (агар бу бошқа аҳоли пунктига бориш билан боғлиқ бўлса) йўл кираси ҳамда ўртача иш ҳақи тўланиши уларнинг асосий иш жойида амалга оширилади. Ишламайдиган чақирилувчиларнинг ана шундай харажатлари, шунингдек қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридagi нафақа тегишли ҳокимликлар томонидан қопланади (тўланади)⁶⁷.

Шунингдек, ишлаб чиқаришда жароҳат олганлиги туфайли меҳнат қобилияти вақтинча пасайган ходимлар ҳам тиббий ҳулоса асосида бошқа энгилроқ ишларга ўтказилишлари мумкин. Жумладан, Меҳнат кодексининг 218-моддасига мувофиқ соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий ҳулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

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

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақига қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан

⁶⁷ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2002 й. 12-сон, 217-модда

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

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

Қонун ҳужжатларида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

Бошқа ишга ўтказиш

Меҳнат шартномаси шартларини ўзгартиришнинг кэнг тарқалган шаклларида бири – бошқа ишга ўтказишдир.



Boshqa ishga o'tkazish -mehnat shartnomasida shartlashib olingan mehnat funktsiyalaridan boshqacha yo'sindagi mehnat vazifalarini xodimga yuklatilishidir.

Бошқа ишга ўтказиш ходим ёки иш берувчи ташаббуси билан, юқорида қайд етилган ҳолларда еса бошқа ваколатли орган аралашуви туфайли юз бэриши мумкин.

Муддатига кўра бошқа ишга ўтказиш доимийга ёки вақтинча бўлиши мумкин.

Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш уни касби, вазифаси ёки лавозими доимийга ўзгариши билан боғлиқ бўлиб, бунда меҳнат шартномасининг меҳнат функциясига доир қисми тубдан ўзгаради.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ходим меҳнат қилиш ҳуқуқига жиддий таъсир қилиши ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги нуктаи назаридан олингани ҳолда жиддий юридик акт сифатида баҳоланади ва амалга оширишнинг иш берувчи учун мажбурий бўлган қатъий тартиби белгилаб қўйилгандир.

Фақат ходимнинг розилиги билангина доимий бошқа ишга ўтказиш мумкин. Ҳатто ходимнинг лавозими кўтарилиши, унинг учун аввалгидан қулайроқ меҳнат кафолатлари юзага келиши билан боғлиқ бўлган ҳолларда ҳам унинг розилигисиз доимий бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат кодексининг 92-моддасига кўра бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга)-унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкин.

Агар обектив сабабларга кўра меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом еттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган, бундай иш бўлмаган тақдирда еса - корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом еттириш мумкин бўлмаган ҳоллар жумласига Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисмига биноан технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги, соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши ёки корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда еса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилиниши ҳоллари; 106-моддага кўра шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиниши ҳоллари киради.

Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасининг ходим касби, вазифаси ёки лавозимини назарда тутувчи банди унга юклатилаётган янги вазифага мувофиқ янги таҳрирда баён етилади ва киритилган ўзгартириш

ходимнинг имзоси билан тасдиқланади. Унга корхона раҳбари имзо чекади ва унинг имзоси корхона муҳри билан тасдиқланади.

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

Ходимни бошқа доимий ишга ўтказилишида унинг ёши, саломатлиги аҳволи, оилавий вазифаларни бажариш хусусиятлари ва бошқа жиҳатлар назарда тутилиши лозим.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув асосида вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бунда ходимнинг розилиги иш берувчи томонидан бу ҳақда чиқарилган буйруққа имзо чекиши орқали ифода етилади. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ва ходим меҳнат ҳуқуқларининг таъминланиш даражаси тарафлар келишувига кўра белгиланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бэриши шарт.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги ходимнинг илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

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

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

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

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

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

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси, ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун еса, - уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

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

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс еттирилмайди.

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

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

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

Корхонанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди

Мавзуга оид масала:

1. "Биллур" ҳиссадорлик жамиятиниинг бир гуруҳ ходимлари судга шикоят қилишиб, иш берувчи улардан розилик олмасдан навбатли (сменали) ишлаш жадвалини жорий етганлигини, улар бундай тартибда ишлашни хоҳламаётганлари учун иш берувчи уларни ишдан бўшатмоқчи эканлигини баён етилади.

Суд мажлисида иш берувчи вакили корхонага берилаётган буюртмалар ҳажми кескин ортганлиги туфайли ана шундай қилинганлигини, бу ҳақда корхона касаба уюшмаси қўмитасига уч кун олдин хабар бериб қўйилганлигини айтиб, қонуний ҳаракат қилинганлигини айтди.

- Меҳнат шартлари ва уни ўзгартирилишини тушунтиринг.
- Иш берувчининг ҳаракати қонунийми

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси, асослари таснифи ва умумий қоидалари

Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши кўп ҳолларда унинг тарафлари манфаатига таъсир қилади. Шу сабабли Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатлари уни бекор қилиш асослари ҳамда тартибларини белгилаб беради ва бу билан ходим ва иш берувчи ҳуқуқлари бузилмаслиги, манфаатларига путур етмаслиги чораларини назарда тутаяди.

Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат шартномасини «Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида»ги 1982 йил 22 июндаги Конвенцияда меҳнат шартномасини бекор қилинишига доир халқаро ҳуқуқий таомиллар белгилаб қўйилган⁶⁸.

Меҳнат шартномаси бекор бўлишининг умумий асослари:

- тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;

- тарафлардан бирининг ташаббуси билан;;

- муддатнинг тугаши билан;

- тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра

- меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра;

- янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад етганлиги муносабати билан

Батафсилроқ кўриб чиқамиз:

Меҳнат шартномасининг тарафлар келишувига кўра бекор бўлиши. Бунда меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномаси тарафлари ўзаро келишганлари тақдирда ҳар қандай (муддатли ёки муддатсиз

⁶⁸ Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», том I и II, Международное Бюро Труда, Женева, 1991, стр. 1983.

меҳнат шартномалари) шартноманинг истаган пайтда бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутати ва бунинг учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги тарафларнинг ўзаро келишиб олинган истагидан иборат юридик факт содир бўлишини етарли деб ҳисоблайди.

Бироқ, меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини унинг тарафлари хоҳиши ва келишувига кўра бекор қилинишини чекловчи объектив ҳолатларни назарда тутати.

Жумладан: -муқобил хизматга жалб етилган ҳарбий хизматчи билан тузилган меҳнат шартномаси;

-суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига кўра ахлоқ тузатиш ишларига юборилган маҳкум билан тузилган меҳнат шартномаси;

-олий ўқув юртини давлат гранти бўйича тамомлаган ва ваколатли органнинг кадрларни тақсимлаш ҳақидаги қарорига мувофиқ ишга юборилган ёш мутахассис билан тузилган меҳнат шартномаси.

Юқоридаги ҳолларда меҳнат шартномасининг бекор бўлишида унинг тарафлари хоҳиши ва улар ўртасидаги ўзаро келишув етарли юридик факт бўлиб саналмайди ва бунда тегишли ваколатли давлат органининг (Ҳарбий органлар, жазони ижро этиш инспекцияси, тегишли таълим вазирлиги ёки бошқа ваколатли идора) қарори (розилиги) талаб етилади.

Меҳнат кодекси ва меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини бекор қилиниш асоси сифатида унинг тарафлари ўртасидаги келишув қандай кўринишда бўлиши лозимлигини белгиламайди. Одатда ходимнинг ишдан бўшашни сўраб ариза билан мурожаат қилиши иш берувчида этироз туғдирмаса ва қонунда белгиланган муддат давомида ишлаб бэришни талаб қилмаса – шартнома тарафларнинг келишуви билан бекор қилинганлигини англатади. Бундай ҳолда меҳнат муносабатлари Меҳнат кодексининг 97-моддаси, 1-бандига кўра бекор қилинади.

Тарафлардан бирининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши ходим ёки иш берувчи ташаббуси ва талаби билан бир томонлама тарзда меҳнат муносабатларини барҳам топтиришни англатади.

Меҳнат шартномасини бундай асосга кўра бекор қилиниши чоғида ходимнинг ҳам, иш берувчининг ҳам қонуний ҳуқуқлари ва

манфаатлари ҳимоя қилиниши чора-тадбирлари меҳнат қонунчилигида назарда тутилган ҳамда бу ҳақда тегишли мавзуда батафсил тўхталади.

Муддатнинг тугаши билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши амалиётда кэнг тарқалган асослардан саналади ва низоли вазиятларга сабаб бўлувчи ҳолатлар ҳам айнан ушбу асос билан меҳнат шартномаси бекор қилинган чоғда юзага келади.

Меҳнат кодексининг 105-моддасига кўра муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

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

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

Муддатнинг тугаши меҳнат муносабатларини барҳам топтирувчи мустақил асосдир ва келишиб олинган муддатнинг ўтиши шартноманинг ҳар икки тарафига муддат тугаганини асос қилиб бир томонлама тарзда бекор қилиш ҳуқуқини беради.

Меҳнат қонунчилиги муайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини унинг тарафларидан бири хоҳишига кўра бир томонлама тарзда бекор бўлишига тўсқинлик қилиш ва шу йўл билан унинг иккинчи тарафи ҳуқуқ ва манфаатлари бузилишининг олдини олиш мақсадида **махсус ҳуқуқий механизмни** назарда тутаяди. Бунга кўра ходим ва иш берувчи муддатли меҳнат шартномаси тузиш чоғида уни белгиланган муддатдан олдин бекор қилганлик учун айбдор томон иккинчи томонга неустойка тўлаши лозимлиги ҳақидаги шартни меҳнат шартномасига қўшимча шарт сифатида киритиб қўйишлари мумкин.

Меҳнат кодексининг 104-моддасига биноан муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар

ходимнинг ташаббуси билан, шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар.

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиши мумкин.

Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кэтиши мумкин емас.

Агар меҳнат шартномаси узрли сабаблар билан ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади.

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

Ҳомиладорлик ва бола туғиш, болани уч ёшга тўлгунига қадар парваришlash таътилига кетган она (чақалоқни болаликка олган аёл) ўрнида вақтинча ишлаш учун муддатли меҳнат шартномаси тузилганида шартнома амал қилишининг аниқ муддати олдиндан белгиланмайди ва бу ҳолда бола парваришlash таътилидаги онанинг ўз ишига қайтиши ҳақидаги аризаси айни пайтда унинг ўрнида ишлаш учун қабул қилинган шахс билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишини англатади.

Тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра меҳнат шартномасининг бекор бўлишига ходим ва иш берувчига боғлиқ бўлмаган юридик фактлар содир бўлиши натижасида меҳнат муносабатларининг барҳам топишига айтилади ва бундай асослар Меҳнат кодексининг 106-моддасида назарда тутилган ҳамда тегишли мавзу ёритилганида бу ҳақда батафсил тўхтаб ўтилади.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра меҳнат муносабатларининг бекор бўлишига фақат қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда ва олдиндан белгилаб қўйилган доирага мансуб ходимларга нисбатангина йўл қўйилади.

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда еса, бош бухгалтер вазифа-

сини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин.

Янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад етганлиги муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор бўлишига танлов ёки сайлов натижаларига кўра лавозимига тайинланадиган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига нисбатангина йўл қўйилади.

Бугунги кунда олий ўқув юртларининг профессор–ўқитувчилари билан танлов асосида муддатли меҳнат шартномаси тузиш кўзда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сон қарорига мувофиқ “Олий талим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида НИЗОМ” тасдиқланган бўлиб,⁶⁹ мазкур Низомнинг 26-бандига кўра илгари егаллаб келган лавозими учун танловдан ўтмаган, шунингдек танловда қатнашиш учун ариза бермаган шахслар билан меҳнат шартномаси янги муддатга танловдан ўтмаганлиги ёхуд танловда қатнашишни рад етганлиги сабабли ўқув йили тугагандан кейин меҳнат қонунчилигига мувофиқ тўхтатилади.

Танлов юқорида қайд етилган Низом талаблари бузилгани ҳолда ўтказилган ҳолларда унинг натижалари ҳақиқий эмас деб топилиши ва ходим ўз лавозимига қайта тикланиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги қонуни 63-моддасига кўра⁷⁰ Ўзбекистон Республикаси Олий суди ва Олий ҳўжалик суди судьялари Ўзбекистон Республикаси Президенти тақдимномасига биноан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати томонидан сайланади. Белгиланган ваколат муддати тамом бўлганидан сўнг янги муддатга сайланмаган судья билан меҳнат муносабатлари унинг янги муддатга сайланмаганлиги туфайли бекор қилинади. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси таркибидаги доимий ишлайдиган органларда фаолият юритадиган депутатлар билан ҳам улар янги муддатга депутат қилиб сайланмасалар, меҳнат муносабатлари янги муддатга сайланмаганликлари сабабли бекор қилинади.

⁶⁹ "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2006 й., N 2, 8-модда.

⁷⁰ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 1-2-сон, 10-модда

Меҳнат кодексининг 97-моддасида меҳнат шартномаси бекор қилинишинг умумий асослари санаб кўрсатилган бўлсада, бу рўйхат тугал бўлмасдан, меҳнат кодексининг бевосита ўзида ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида бошқа асослар ҳам назада тутилган. Масалан, синовдан ўтмаганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 87-моддаси), ўзгарган меҳнат шартлари асосида меҳнат муносабатларини давом еттиришдан бош тортиш (Меҳнат кодекси 89-моддаси, 4-қисми) ва бошқа асослар кўзда тутилган.

Меҳнат шартномасини ходим ташаббуси билан бекор қилиниши

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддаси фуқароларга меҳнат қилиш ҳуқуқини эркин равишда амалга оширишликни кафолатлайди ва уларга иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг ўзлари истаган жабҳасида ижодий ва самарали меҳнат қилиш ҳуқуқини таъминлайди, мажбурий меҳнатга жалб этишликни қатъийан маън қилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш юзасидан ҳам ходимга амалда чекланмаган ҳуқуқлар берилган бўлиб, улар мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги тамойилининг амалдаги ёрқин ифодаси саналади.

Ходим ўз ихтиёрига кўра ишдан бўшаш учун иш берувчига унинг сабабларини изоҳлашга мажбур емас ва бунда ҳеч қандай сабаб кўрсатилиши, ишдан бўшашликни асослаб берилиши талаб етилмайди.

Айни пайтда ходим томонидан ўз ихтиёрига кўра истаган пайтда меҳнат шартномасини бекор қилиниши иш берувчи (тадбиркор) ишлаб чиқариш жараёнига таъсир қилиши, иш ўрнининг вақтинча бўш қолиши оқибатида иш суръати пасайиши, бошқа салбий оқибатлар юзага келиши мумкин. Шу сабабли меҳнат қонунчилиги иш берувчи манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадини кўзлагани ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян тартибини белгилаб қўйган. Унга кўра ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш учун иш берувчини икки ҳафта олдин ёзма ариза тақдим этиш орқали хабардор қилиши, икки ҳафта ўтгач, ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи еса шу муддат ўтгач ходимни ишдан бўшатиш, у билан ҳисоб-китоб қилиши ва меҳнат дафтарчасини расмийлаштириб бэриши шарт. Ходимнинг

меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси унинг ҳақиқий ерки - хоҳишни ифода етмоғи зарур ва иш берувчининг қистовида берилган ариза кейинчалик суд йўли билан ҳақиқий емас деб топилиши, меҳнат шартномасини шу асосга кўра бекор қилиниши еса ғайриқонунуний деб топилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12 сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорининг⁷¹ 15-бандида кўрсатилганидек: “Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ҳам иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтмасдан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатларини бекор қилиш ушбу меҳнат шартномасини тугатишни ғайриқонунуний деб топишга ва ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимни огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўзбошимчалик билан иш ташлаш у томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш деб баҳоланади”.

Аризани бэриш санаси уни иш берувчига (корхона бошлиғига, унинг муовинига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхонага ва б.) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш муддати еса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календар бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш куни ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келса, охирги иш куни ва шартноманинг бекор бўлиш куни бўлиб дам олишдан ёки байрамдан сўнгги биринчи кун ҳисобланади.

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи еса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур, иш берувчи томонидан кечиктиришга, шунингдек бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги ҳақидаги варақани (обходной лист) имзоламагани, ходимни ўз жавобгарлиги-

⁷¹ Қонун номи билан. Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 1-2, 18 б.

даги моддий қийматларни топширмагани муносабати билан ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномаси тугатилганлиги ҳақида буйруқ чиқарилганига қадар аризасини қайтариб олишга ҳақли. Ходимнинг ўрнига бошқа таклиф етилганлиги унга аризасини қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмайди, чунки иш берувчи фақат аввалги ходим ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилгандан кейингина бу иш (лавозим)га бошқа ходимни таклиф қилишга ҳақли.

Огоҳлантириш муддати ўтган бўлсада, меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади ва бу аризага кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Ходим томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида берилган ариза тегишли ҳолатлар мавжуд бўлган ҳолда иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасдан белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда умумий асосларда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Агар ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризада у томонидан ишни давом еттиришнинг имконияти йўқлиги асослантирилган (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланиши ва ҳ.к.) бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. МК 90-моддасининг 5-қисмида ишни давом еттира олмаслик ҳолатларининг тахминий рўйхати кўрсатилганлиги муносабати билан, суд низони кўришда бошқа ҳолатлар (тиббий хулосага кўра соғлиғининг аҳволи муайян ишни бажаришга тўсқинлик қилиши, биринчи гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосига қарашлилиги ва б.)ни этиборга олиши мумкин⁷².

Ходим ишдан бўшаш тўғрисидаги ўз аризасини иш берувчидан у ишдан бўшатиш ҳақида буйруқ чиқаргунига қадар истаган пайтда қайтариб олишга ёки уни бекор қилувчи бошқа ариза бэришга ҳақли.

⁷² Қаранг: «Қонун номи билан». Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 1-2.

Бундай ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Дастлабки синов шарти билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг хоҳиши билан синов муддати тамом бўлгунга қадар иш берувчи уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантирилгани ҳолда бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномасини ходим ташаббусига кўра бекор қилишга оид юқорида баён етилган қоидалар сайлаб қўйиладиган лавозимларда ҳамда танлов асосида егаллаб турилган лавозимларда ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига ҳам тўла ҳажмда татбиқ етилади.

Муддатли меҳнат шартномаси ҳам муддати тугамасдан аввал ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин, аммо, бунда башарти меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса ҳамда узрли сабабсиз ишдан бўшаш ҳақида ариза бераётган бўлса иш берувчига неустока тўлаши лозим бўлади.

Муқобил ҳарбий хизматни ҳарбий органлар йўлланмасига кўра корхона ва ташкилотларда ўтаётган шахслар, суднинг ҳукми билан тайинланган ахлоқ тузатиш жазосини ўтаётган ва корхоналарда меҳнат қилаётган маҳкумлар, олий ўқув юртини давлат грантлари асосида тамомлаганларидан сўнг ишлаб бэриш учун корхона ва ташкилотларга ишга йўлланган шахслар белгиланган муддат тамом бўлгунга қадар ўз ихтиёрлари билан ишдан бўшашлари масаласи фақат ваколатли давлат органлари қарорига кўра ҳал етилиши мумкин бўлади.

Мавзуга оид масала:

Навоий пахта тозалаш заводининг муҳандиси Д. корхона раҳбари номига ишдан бўшаш ҳақида ариза билан мурожаат қилди.

Томонларнинг келишувига биноан Д. икки ҳафта ишлаб бермасдан ариза берилган куннинг ертасигаёқ ишдан бўшатиладиган бўлди ва корхона паҳбапи Д.нинг ишдан бўшатиш ҳақидаги аризага шу ҳақидаги фармойишни ёзиб қўйди. Аммо Д., фойдаланиш учун олган махсус кийим ва асбобларни топширмагани учун у билан меҳнат шартномаси бекор қилинмади. Олинган мол-мулклар евазига икки ой ишлаб бэриши лозимлиги айтилди.

Иш берувчининг ҳаракати асослими?

Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш асослари ва тартиби

Меҳнат қонунчилигининг ходим ҳуқуқлари иш берувчи ҳуқуқларидан устувор эканлиги туфайли меҳнат муносабатлари иш берув-

чи томонидан бекор қилиниши чоғида ходимларга қатор кафолат ҳамда афзалликлар берилган.

Ходимлардан фарқли равишда иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда бир мунча чекланган ҳолатдадир. Бунинг сабаби биринчидан, ходимларни тадбиркор ўзбошимчаликларидан муҳофаза қилиш бўлса, иккинчидан айрим шахс ҳуқуқлари давлат ва жамият, корхона ва ташкилотлар ҳуқуқларидан ҳар доим устунлигида, учинчидан иш берувчининг ҳуқуқий имкониятлари катта бўлгани ҳолда айрим ходим иш берувчи олдида нисбатан заиф ҳолатда эканлигидадир.

Меҳнат қонунчилиги Халқаро меҳнат ташкилотининг «Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида»ги Конвенцияси⁷³ қоидаларига асосланган ҳолда меҳнат муносабатларида, шу жумладан бу муносабатларни бекор қилиш пайтида ходимлар ҳуқуқларини иш берувчининг ҳуқуқларидан устувор эканлиги тамойилига таяниб, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш, иш берувчи томонидан ходимларни ишдан бўшатиш масалаларида қатъий чеклашларни жорий этади. Бундай чеклашлар, энг аввало, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхати қатъий белгилаб қўйилганлиги, иккинчидан, иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимни ишдан бўшатишдан аввал муайян тартиб-қоидаларга риоя қилиши, ходимларнинг айрим тоифалари учун ушбу масалада қонун билан белгилаб қўйилган қўшимча кафолатларни бэриши лозим. Қонунда кўрсатилмаган асос билан, белгилаб қўйилган тартибларга амал қилмасдан ёки тегишли кафолатларни таъминламасдан иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиниши ғайриқонуний хатти-ҳаракат деб топилиши, унга нисбатан ҳуқуқий санкциялар қўлланишига олиб келиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 100-моддаси

2-қисмида номуайян муддатга тузилган ёки муддатли меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш

⁷³ Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», икки жилдли, Халқаро меҳнат ташкилоти Бюроси, Женева, 1991 йил.

асослари санаб кўрсатилган бўлиб, бу асослар қаторига қуйидагилар киради:

1) технологиядаги, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги;

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

3) ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлик. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходимнинг интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа нормаив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан этиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга хилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

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

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

-ички меҳнат тартиб-қоидаларида;

-корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

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

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга ега эканлиги ёки ега емаслиги ҳар бир муайян ҳолатда содир қилинган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатлар этиборга олинган ҳолда ҳал етилади.

5) ўриндошлик тарзида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

б) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

7) ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда⁷⁴

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилда бўлган даврда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустаснодир. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг юқорида еслатилган 1998 йил 17 апрелдги 12-сонли қарорида: судларнинг этибори иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг огоҳлантирилганлиги (хабар қилингани), Меҳнат Кодексининг 102-моддасида белгиланган огоҳлантиришнинг муддатлари ва тартибига риоя этилган-етилмагани масаласини аниқлашга қаратилган.

Бунда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

– ходимлар сони (штати), иш хусусиятларининг ўзгариши ёхуд корxonанинг тугатилганлиги (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисм, 1-банди), шунингдек, корхона егасининг ўзгариши муносабати билан (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисми, 6-банди) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномаси бекор қилинганидан камида икки ой олдин;

– ходимнинг бажараётган ишига нолайиклиги оқибатида (МК 100-моддасининг 2-қисми, 2-банди) меҳнат шартномасини бекор қилишда камида икки ҳафта олдин. Агар ходимни бажараётган ишига нолайиклигига унинг соғлиғи сабаб бўлиб, тиббий хулосага кўра бу ҳол мазкур ишни бажаришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси ходим огоҳлантирилмасдан бекор қилинади, лекин огоҳлантириш евазига унга, икки ҳафталик пул компенсацияси тўланади.

⁷⁴ “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ҳақида”ги 2910 йил 22 декабрда қабул қилинган ЎРҚ-272-сонли Қонун. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010., 51-сон, 483-модда..

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига ега мансабдор шахсгина огоҳлантириши мумкинлигидан келиб чиқиб, судлар огоҳлантириш тегишли мансабдор шахс томонидан имзоланганини аниқлаши керак. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг белгиланган муддатда огоҳлантиргани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишонарли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бўйича огоҳлантирилган деб топиш мумкин.

Иш берувчи огоҳлантириш муддати давомида ходимга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳафтада бир кундан кам бўлмаган қўшимча бўш кун бериб, унга бошқа иш топишга имкон туғдиришга мажбур. Агар корхона жамоа шартномасида иш берувчининг ходимга огоҳлантириш муддати давомида ҳафтасига қўшимча бир кундан ортиқ вақт иш топиш учун бэришга мажбурлиги кўрсатилса, ходимнинг шунча кун бэриш ҳақидаги жамоа шартномасида кўрсатилган талаби қаноатлантирилмоғи зарур.

МК 102-моддасининг 6-қисми корхонанинг тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор етилишидан ташқари ҳолларда ходимнинг фақат меҳнатга қобилиятсизлик вақти, шунингдек, давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажаришга кетган муддатлари ходимни огоҳлантириш муддатига кирмаслигини кўзда тутгани сабабли ходимнинг ишда бўлмаган бошқа барча муддатлар (иш ҳақи тўланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътилларда бўлиши, отгулда юриши ва ҳ.к.) меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича огоҳлантириш муддатига киради.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 1, 2 - бандларига биноан, ходим билан иш берувчининг келишувига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимни огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пул компенсациясини тўлаганлик меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил тўловларни (фойдаланмаган таътил учун компенсация тўлаш, МКнинг 67-моддасига биноан ишга

жойлашиш муддати ўртача иш ҳақи сақлаш ва бошқалар) бэришдан иш берувчини озод қилмайди⁷⁵.

Меҳнат шартномаси ходим меҳнат интизомини бузганлиги муносабати билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисм, 3 ва 4 (меҳнат интизомини мунтазам бузиш; меҳнат интизомини бир марта бўлса-да қўпол тарзда бузиш) бандлари билан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишидан камида уч кун аввал ходимни ёзма равишда огоҳлантирилиши ёки шу муддат учун компенсация пули тўланиши лозим.

Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси 2-қисм, 3-4-бандлари билан бекор қилиш ходимга қўлланиладиган интизомий жазо чораси бўлганлиги туфайли бундай асосларга кўра меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 182-моддасида кўзда тутилган муддатлар ўтмасдан бекор қилиниши мумкин (ножўя хатти-ҳаракат содир етганлигидан бошлаб 6 ой, маълум бўлган пайтдан бошлаб 1 ой ичида).

Жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, иш берувчининг ташаббусига кўра бу органнинг розилигисиз МКнинг 101-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси тузилган ёки тузилмаганлигини ва шартномада ходимни ишдан бўшатиш учун касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган ёки тутилмаганлигини аниқлаши лозим. Бу ўринда жамоа шартномаси жамоа келишувига нисбатан ходимнинг аҳволи ёмонлашиши мумкин емаслигини назарда тутиш керак. Агар тармоқ ёки ҳудудий жамоа келишувларида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмалари кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розилик жамоа шартномасида кўрсатилган ёки кўрсатилмаганлигидан қатъий назар олиниши шартдир.

⁷⁵ Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-1998 й., икки жилдли, II жилд. Т., 1999, 70-бет.

Агар ходимларнинг корхонадаги манфаатларини касаба уюшмаси кўмитаси емас, балки бошқа вакиллик органи ҳимоя қилаётган бўлса, бу органларнинг сайланиш тартиби, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди (МК 24-моддаси 1-қисм).

Ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз бекор қилингани аниқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимни ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш пайтида касаба уюшмаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи), маҳаллий меҳнат органи, ҳокимият органидан олдиндан олинган розилик 1 ой давомида кучга ега бўлиб, бу муддат ўтгач, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин емас. Аммо, бундай ҳол бошқа турдаги муддатлар ўтиб кетмаган бўлса иш берувчи ана шундай розилик берилишини сўраб тегишли органга такроран мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум етмайди.

МКнинг 103-моддаси ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилинишида ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ берувчи ҳолатларни мустаҳкамлашдан ташқари, бу ҳолатларни ҳисобга олиш лозим бўлган бирин-кетинликни ўрнатишга ҳам судларнинг этибори қаратилган. Биринчи навбатда, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқга малакали ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимлар егадирлар. Иккинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса, МКнинг 103-моддаси 2-қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олиниши лозим. Бунда ушбу ҳолатларни МКнинг 103-моддасида қай тартибда кўрсатилишининг аҳамияти йўқ. Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда иккинчи навбатда ҳисобга олинадиган, кўп сонли ҳолатлар бўйича афзалликка ега бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.

Учинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса-ю, бир-бирларига нисбатан МКнинг 103-моддаси 2-қисмида белгиланган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига ега бўлмаса, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги

масаласини ҳал этишда жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинади.

Ходим билан меҳнат муносабатларининг ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли бекор қилиниши ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги МКнинг 103-моддаси талабларига хилоф равишда амалга оширилганлиги аниқланса, суд меҳнат шартномасини бундай асослар билан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлаш) ҳуқуқига ега бўлиб, лавозими штат жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги лавозимга ўтказиш ва бу лавозимни егаллаб турган кам малакали ходим билан еса меҳнат шартномасини шу асосда бекор қилишга ҳақли эканлигини судлар назарда тутишлари лозим. Агар иш берувчи бу ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, суд бундай қайта жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги хусусида масалани муҳокама этишга ҳақли емас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра,

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 100-моддаси, 2-қисм, 2-бандига мувофиқ бекор қилиниши пайтида:

– ходим бажараётган иши (егаллаб турган лавозими)га нолайик бўлиши, малакаси етарли бўлмаганлиги ва ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бўлиши мумкин;

– агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни уддалай олмаётган бўлсагина, нолайиклиги бўйича у билан бўлган меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига йўл қўйилади. Агар ходим унинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати билан ёки иш тўхтаб қолганда иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказилган ишни уддалай олмаётган бўлса, у билан бўлган меҳнат шартномасини ишига нолайиклиги бўйича бекор қилинишига йўл қўйилмайди, чунки ходим ўтказилмаган иш ўрни меҳнат шартномасида кўрсатилмаган;

– ходимнинг ўз вазифасига нолайиклиги бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уддалай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчининг билди-

риш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан, соғлиғи ҳолатига кўра, нолайоқлиги булардан ташқари тиббий хулоса билан тасдиқланиши лозим;

– агар ходим унга топширилган ишни уддаласа, тиббий хулосага кўра соғлиғининг ёмонлашуви, шунингдек, ногиронлик белгиланиши, меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмайди.

Ходим бажариши лозим бўлган ишни уддалашдан қатъий назар агар тиббий хулосага кўра ушбу ишни бажариши тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирсагина, меҳнат шартномасининг соғлиғи ҳолатига кўра бекор қилинишига йўл қўйилади.

Аттестация комиссиясининг хулосаси ходимнинг малакаси етарли емаслигини тасдиқловчи далиллардан бири бўлиб, у иш юзасидан барча далиллар йиғиндиси асосида суд томонидан баҳоланади. Бунда судлар аттестацияни ўтказиш бўйича ўрнатилган тартибга риоя этилганини текширмоқлари керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандларига кўра бекор қилиниши пайтида қуйидагилар назарда тутилмоғи керак:

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзида бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳ.к.) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонунуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, янги меҳнат шартларида ишни давом еттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилиги билан ҳал қилинадиган (иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга ўтказиши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзандлари (ўн олти ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бўлган аёллар тунда, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронни тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш

берувчининг талабини бажаришдан бош тортиш ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўллаш учун асос бўлмайди.

Ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидагилар:

– меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлиги айнан нимадан иборатлиги ва у МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги;

– меҳнат шартномасини бекор қилишда содир қилинган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган олинмаганлиги;

– иш берувчи томонидан интизомий жазолар бэриш белгиланган муддатлар ва тартибларга риоя қилинган қилинмаганлигини аниқла-ниши зарур.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишини, жумладан, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўллаш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя хатти-ҳаракат ҳақиқатдан ҳам содир етилган, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш содир етилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир етилган ҳолатлар, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва уни ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (МКнинг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган деган хулосага келган тақдирда ҳам ғайри-қонунуний деб топишга ҳақли.

Судлар ҳар бир ножўя хатти-ҳаракатлар учун фақат бир интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга олишлари зарур. Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилишига ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (мукофотдан

махрум этиш, йил иш якунига кўра бериладиган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан махрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва б.) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Интизомий чоралар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар, МКнинг 182-моддаси) томонидан қўллаш ҳуқуқи берилганини инобатга олиб, низони тўғри ҳал этиш учун ходимга нисбатан жазо чораси ваколатли шахс (орган) томонидан қўлланганлигини аниқлаш лозимдир.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати бэришдан бош тортиши содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун унга нисбатан жазо қўлланишига тўсиқ бўла олмайди. Бунда судлар иш берувчи томонидан талаб қилинишига қарамай, ходим тушунтириш хати бэришдан бош тортиш ҳолати ҳақиқатан ҳам бўлган-бўлмаганлигини аниқлашлари керак.

Ходимга нисбатан қўлланиладиган интизомий жазоларнинг, жумладан, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандларига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда судлар иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини аниқлайдилар.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқланганидан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир етилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича еса, содир етилган кундан бошлаб икки йил ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Ножўя хатти-ҳаракат содир етилган кундан бошлаб жазо қўллаш белгиланган бир ойлик муддатни ҳисоблашда қуйидагиларни назарда тутиш лозим:

– ножўя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринбосарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бэриш ҳуқуқига ега бўлиш-бўлмаглигидан қатъий назар маълум бўлган кун – бир ой муддат ҳисобланишининг бошланиш куни бўлиб ҳисобланади.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ножўя хатти-ҳаракатлар:

– корхона раҳбарига нисбатан корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

– интизом ҳақидаги низом ва уставлар татбиқ етилувчи айрим тоифадаги ходимларга нисбатан – интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда:

– корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидалари қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмаганлигини;

– корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлигини;

– мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ етилиш-етилмаслигини аниқлаши керак.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келишга мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик – прогул; иш куни мобайнида бекорчилик қилиш, алкоголь, наркотик ёки токсинли моддадан фойдалангани учун маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш; иш берувчининг мулкани ўқирлаш ва бошқалар) билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир етилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирини ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир етилиши ва б.) кўрсатилган бўлиши мумкинлигига қаратилади.

Бинобарин, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил етувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса бекор етилиши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирган ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат пул ва товар қимматликлари бўйича бевосита муомала қилувчи-қабул қилувчи, сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқалар) ходимлар билангина бекор қилиниши мумкин.

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидаги ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор

қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб тушунилади. Сунга кўра, ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиб, судлар ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабабларини аниқлашлари лозим. Ишда узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонунуний деб топилади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантирилади.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-банди бўйича ходим иш жойида ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйганлиги сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

– иш берувчининг рухсатсиз ўзбошимчалик билан таътилга кэтиши ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;

– иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кэтиш, ёки огоҳлантириш муддати тамом бўлмасдан ишни ташлаб кэтиш кабилар киради.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга алкоғолдан, наркотик ёхуд токсинли моддалардан фойдалангани туфайли маст ҳолда келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат корхона ҳудудида пайдо бўлган ходимга нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган бошқа жойларда қайд етилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлигининг аҳамиятга ега эмас.

Алкогол, гиёҳвандлик ёхуд заҳарли моддалар истэмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолати тиббий хулосага кўра, шунингдек, суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиши лозим бўлган бошқа турдаги исбот-далиллар билан тасдиқланиши мумкин. Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилинадиган умумий асослардан ташқари МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ишида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилишини судлар назарда тутишлари керак.

Ўриндош билан меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган асосга кўра бекор қилинган, унинг ўрнига бошқа ўриндош ишга қабул қилинган ҳолда ёхуд бу ходимнинг егаллаб келган лавозими (бажараётган иши) бўш қолиб кетса (вакант), МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонунуний деб топилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси 100-моддаси, 2-қисми, 6-бандига кўра: корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда еса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди. Бунда янги мулкдор корхона раҳбарияти ишни самарали ташкил этишни уддалай олмаяпти деб ҳисобласа, ундай ҳолда қонунда назарда тутилган кафолатларни (100-модда, 2-қисми, 1-бандига кўра ишдан бўшатиш пайтидаги қўшимча кафолатлар) берган ҳолда ишдан бўшатиш мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 10 майда 720-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилиниб, огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилганда ходимларга моддий мадад бэриш тартиби ҳақида Тушунтириш”га кўра иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилиниши нияти ҳақида, ходимни Меҳнат кодекси 102-моддасининг биринчи ва тўртинчи қисмларида назарда тутилган муддатларда огоҳлантириши лозим ва бу огоҳлантириш муддатлари уларга мувофиқ келадиган пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин.

Огоҳлантириш муддатини пуллик компенсацияга алмаштириш: ходим билан иш берувчининг ўзаро келишуви асосида (102-модданинг иккинчи қисми); ходим билан келишувсиз (102-модданинг учинчи қисми); иш берувчининг хоҳиши асосида (102-модданинг тўртинчи қисми) амалга оширилади.

Огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилганда, ходимнинг Меҳнат кодекси 67-моддасининг биринчи ва учинчи қисмида назарда тутилган моддий мадад олишга оид қўшимча кафолатлари сақланиб қолади ҳамда у меҳнат шартномаси бекор қилингандан сўнг иккинчи ва учинчи ойлар давомида ишга жойлашмаган тақдирда унга иккинчи ва учинчи ойлар учун илгариги иш жойидан ўртача иш ҳақини тўлаш муддатлари ҳам ўзгармайди.

Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши

Меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган асослар билан ҳам, яъни шартнома томонларида уни бекор қилиш истаги бўлмагани ҳолда ваколатли давлат органи аралашуви ёки бошқа обектив хусусиятга ега бўлган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкин. Амалдаги меҳнат қонунчилиги бундай ҳолларда ҳам ходимларни ижтимоий ҳимоялаш, уларнинг айрим тоифаларига қўшимча кафолатлар бэришга қаратилган ҳуқуқий чора-тадбирларни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 106-моддасида меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди:

- 1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
- 2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;
- 3) ходимни жазога маҳкум етган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом еттириш имкониятидан маҳрум етилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;
- 4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом еттиришга тўсқинлик қилса;
- 5) ходимнинг вафоти муносабати билан;
- 6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Батафсилроқ кўриб чиқамиз:

Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги қонунига мувофиқ⁷⁶ муддатли ҳарбий ёки муқобил хизматни ўташ ёшига етган фуқаролар белгиланган тартибда ҳақиқий ҳарбий хизматга чақирилади.

«Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуннинг 25-моддасида кўрсатилишича: «Корхоналар, муассасалар, ташкилотлар чақирилувчиларни чақириқ участкаларига ўз вақтида келишларини таъминлашлари шарт». Муддатли ҳарбий хизматга чақирилган ходим чақириқ қоғозида кўрсатилган кунгача ишдан бўшатилиши, у билан ҳисоб-китоб қилиниши ҳамда ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши лозим бўлади.

Ушбу асосга кўра меҳнат шартномаси ходим бир йиллик муддатли ҳарбий хизматга ёки муқобил хизматга чақирилганида бекор қилиниши мумкин.

Мазкур қонуннинг 6-моддасига кўра муддатли ҳарбий хизматни ўташга яроқли ҳамда чақирилиш муддатини кечиктириш ва чақирилишдан озод етилиш ҳуқуқига ега бўлмаган, бироқ Қуролли

⁷⁶ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2002 й. 12-сон, 217-модда..

Кучлар сафига навбатдаги муддатга чақирилмаган шахслар сафарбарлик чақируви резерви сафига олинадилар.

Сафарбарлик чақируви резервидаги хизмат ҳудудий тамоил асосида ойлик йиғинлар тарзида ташкил етилади ҳамда чақирилувчилар томонидан Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг махсус ҳисобварағига пул бадаллари киритилишини назарда тутди.

Сафарбарлик чақируви резервида хизмат қилиш муддати бир ойдан иборат ва шу сабабли бундай хизматга жалб етилган ҳодимнинг иш жойи (лавозими хизмат даврида сақлаб турилади, чунки, Меҳнат кодексининг 68-моддаси, учинчи қисмига кўра, харбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик резервга бўшатилган ёки истэфога чиққан ходим, агар унинг харбий хизматга чақирилган (ўтган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига ега.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-бандига кўра шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тикланиши туфайли унинг ўрнига олинган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишликни назарда тутди.

Ғайриқонуний равишда ишдан бўшатилган ходимни суд ҳал қилув қарорига кўра ўз вазифасига тикланиши, асоссиз жиноий жавобгарликка тортилган фуқарони оқланиши каби ҳолларни юз бэриши уларнинг ўрнига ишга олинган шахслар билан ушбу асосга кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин. Аммо бундай ҳолларда иш берувчи ходимни ишдан бўшатишдан аввал унинг ёши, саломатлиги аҳволини этиборга олиб ва малакасига мос келувчи бошқа иш таклиф қилиши, бундай иш топилмагани ҳолда ёхуд ходим бошқа ишга ўтиб ишлашни рад етгани тақдирдагина уни ушбу асос билан ишдан бўшатиши мумкин ва унга белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади (МКнинг 109-моддаси).

МКнинг 106-моддаси 3-бандига биноан, ходимни жазога маҳкум етган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом еттириш имкониятидан маҳрум етилган бўлса, шунингдек, сурункали алкоголизм ёки гиёҳвандликка чалинган ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига мажбурий даволаш учун йўлланган тақдирда;

Ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилинишига камида икки асос бўлганида, яъни, биринчидан, ходимни жиноий жазога маҳкум етувчи суднинг ҳукми апелатция шикояти ўтгани ёхуд шикоят юқори турувчи ваколатли суд томонидан кўриб чиқилиб, шикоят рад етилиб, ҳукм ўз кучида қолдирилган тақдирда, иккинчидан еса маҳкум қилинган ходим озодликдан маҳрум этиш, иш жойидан бошқа корхонада ахлоқ тузатиш жазосини ўташ, қамок жазоси қўлланилиши, муайян ҳуқуқдан маҳрум етилиши оқибатида аввалги вазифасини бажаришда давом этиш имконидан маҳрум етилган бўлса, амалга оширилади.

Кейинчалик ходимга нисбатан чиқарилган ҳукмни оқловчи асос билан бекор қилиниши уни аввалги вазифаси (лавозими)га тикланишига, унинг ўрнига ишга қабул қилинган ходимни еса белгиланган талаблар бажарилгани ҳолда ишдан бўшатилишига сабаб бўлади.

Мазкур модда ходимни ишдан бўшатишнинг яна бир мустақил асосини - сурункали алкоғолизм ёки гиёҳвандликка чалинган ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига мажбурий даволаш учун йўллангани тақдирда уни ишдан бўшатиб юборишликни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят протсессуал кодексининг 265-моддасига мувофиқ суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги ҳақидаги хабар иш берувчи ходимни ишдан бўшатишлик учун асос бўлиб хизмат қилади. Дастлабки тергов кетаётган пайтда ёки суд мажлиси давом етаётганида ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Шунингдек, суднинг айблов ҳукми билан ходимга тайинланган жиноий жазо унинг фаолиятига тўсқинлик қилмаса (масалан, жарима солиниши) ходим ушбу асос билан ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 4-бандига кўра ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом еттиришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

Бундай ҳолда ишга қабул қилиш қоидаларини ходимнинг айби билан (ўз ҳуқуқларини суиистёмол қилиши, яъни сохта ҳужжатлар ва

бошқа сохта ахборотлар тақдим этиши, ишга қабул қилинишига тўсқинлик қиладиган ҳолатларни қасддан яшириши ва бошқалар) бузилганлиги ҳам муайян аҳамиятга ега бўлиб, қонунда назарда тутилган кафолатлар берилмаслигига асос бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 43-бандида ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилиши саналувчи ҳолатларнинг қуйидаги тахминий рўйхати кўзда тутилган:

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

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

– вояга етмаганлар ва аёлларни жалб қилиш тақиқланган ишларга қабул қилиш.

Меҳнат муносабатлари қайд етилган асосларга кўра бекор қилиниши чоғида ишга қабул қилишда қандай аниқ бузилишга йўл қўйилгани ва бу меҳнат шартномасини бекор этишга асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги аниқланмоғи зарур.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 6-банди ушбу модданинг 1-5-бандларида санаб ўтилмаган бошқа ҳолатлар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши мумкинлигини кўзда тутди.

Бундай ҳолатларга, хусусан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом еттириши уларнинг соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар (меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар, вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар) талабларига кўра бекор қилиниши (МКнинг 247-модда), муқобил хизмат ўтаётганлар билан меҳнат

шартномасини муқобил хизмат органлари талабига кўра бекор қилиниши кабилар киради.

Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби ва уни расмийлаштириш қоидалари Ўзбекистон Республикаси МКда белгилаб қўйилган бўлиб, унга амал қилиш иш берувчининг асосий бурчларидан саналади, ишдан бўшатилаётган ходимлар ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатларини самарали ҳимоя етилишини таъминлайди. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига ега бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади. Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари МКнинг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддалари (бандлари) кўрсатилиб қўйилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус ўқув юрти ёхуд аспирантурага қабул қилиниши ва қонун ҳужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтarchасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқ нусхасини бэриши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қўйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

-иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида (ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно);

-тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу Кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул

қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган (суднинг муайян лавозимни егаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) ҳоллар бундан мустасно.

-Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом еттиришни рад етганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми).

-Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин емас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга – меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга – у ҳисоб-китоб қилишни талаб етган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга – ишдан кетган кунининг ертасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириш шарт бўлмаган ходимга – ишдан кетган куннинг ертасидан кечиктирилмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шакл-шубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан ўзбошимчалик билан бекор қилиниши ёки ўзгартирилиш ҳолларидан ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялашнинг, уларни бузилган моддий ва маънавий манфаатларини тиклашнинг халқаро андозаларга мос келувчи самарали воситаларини назарда тутати.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 111-моддасида кўрсатилганидек:

Меҳнат шартномаси ғайриқонунуний равишда бекор қилинган ёки ғайриқонунуний равишда ходим бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим.

Низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бэриш масъулияти юклатилади. Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш масаласи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, бундай ҳолда суд касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинганлигини ҳам аниқлайди.

Меҳнат шартномасини ғайриқонунуний равишда бекор қилиш ёки ўзгартириш деганда икки ҳолат: а) қонунни очик-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш; б) ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказиш) юзасидан белгиланган тартиб қўпол бузилгани ҳолда ана шундай хатти-ҳаракатга иш берувчи томонидан йўл қўйилиши тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 51-бандига кўра қонунни очик-ойдин бузган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш деганда қуйидаги ҳолатлар назарда тутилади:

- қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;
- иш берувчи ташаббусига кўра касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларни бошқа вакиллик органи розилигисиз, агарда бундай розилик олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;
- иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган, ишлаб чиқаришдан ажралмай таълим олаётган шахслар билан, ходимларнинг вакиллик органига сайланганлар ҳамда сайланиш муддати тугаганидан сўнг икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органини олдиндан розилигини олмаган ҳолда ишдан бўшатишларида;
- МКнинг 237-моддаси 1-қисмида кўрсатилган, яъни иш берувчига аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар маълум бўлганда ишдан бўшатиш;

– иш берувчининг ташаббуси бўйича, корхонанинг тўлиқ тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида ишдан бўшатиш;

– МКнинг 84-моддаси 3-қисмида кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмаса-да, ходимларнинг қоникарсиз синов натижасига кўра;

– МКнинг 100-моддаси 2-қисми 4-банди бўйича, корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган бўлганда, шунингдек, ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта кўпол бузганлиги учун;

– ходимнинг ташаббуси бўйича уни меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда шу асос билан ишдан бўшатиш;

– номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан шартноманинг бекор қилиниши;

– иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни кўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда кабилар.

Ходимни бошқа ишга ўтказишда қонун очик-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб топилади, агар у:

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, бошқа ишга ўтказиш агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

– жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

– иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни қўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Ишга тикланганда иш берувчи зиммасига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

-мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда);

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ кўшимча харажатларнинг ўрнини қоплашдан (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун харажатлар ва бошқалардан);

-маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарарнинг қопланиши лозим бўлган миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда кўшимча тарзда ҳақ тўлаш мажбуриятини юклаши мумкин. Меҳнат шартномасини ғайриқонунуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонунуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар учун ушбу Кодекснинг 274-моддасида назарда тутилган тартибда моддий жавобгар бўладилар.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарорнинг 13-бандида айтилишича:

Маънавий зарарнинг миқдорини белгилашда судлар жабрланувчининг унга етказилган маънавий зарарнинг оғирлигига берган субъектив баҳоси, шунингдек даъвогарга етказилган маънавий

ва жисмоний азобларнинг даражасини кўрсатувчи обектив маълумотларни, тажовуз қилинган объектнинг ҳаёт учун муҳимлиги, фойдаси (ҳаёти, соғлиғи, кадр-қиммати, шахсий эркинлиги, уй-жойининг дахлсизлиги, катта қимматликка ега бўлган мулклари ва бошқалар), ҳуқуқбузарликнинг оғирлиги ва оқибати (яқин қариндошларнинг ўлдирилиши, ногиронликка олиб келган тан жароҳати етказилиши, озодликдан маҳрум қилиш, ишдан ёки турар жойдан ва бошқалардан маҳрум қилиш), уялтирадиган нотўғри маълумотларнинг характери ва уларнинг қанчалик даражада (доирада) тарқатилганлиги, жабрланувчининг яшаш шароитлари, шахсий хусуциятлари (хизмати, оилавий, маиший, моддий томонлари, соғлиғининг ҳолати, ёши ва бошқалар), зарар етказувчининг ва жабрланувчининг айби даражалари, зарар етказувчи шахснинг моддий аҳволи ва бошқа этиборга молик ҳолатларни ҳисобга олишлари лозим.

Бундан келиб чиқиб, маънавий зарарни қоплаш миқдорини етказилган мулкӣ ва бошқа моддий зарарни ундириш даъво талабининг қопланиш ҳажмига қараб белгилаш мумкин эмас. Зарарни қоплаш миқдорини белгилашда адолатлилик ва оқилоналик талаблари инобатга олиниши лозим (ФКнинг 1022-моддаси)⁷⁷.

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхона тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасини бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда еса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбуран бўш юрган вақт (прогул) учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди. Шу билан бирга суд ходим билан меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси, 2-қисми 1-банди бўйича корхонанинг тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топилади. Бундай ходим меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши (МКнинг 67-моддаси) муносабати билан бериладиган қўшимча моддий ёрдам бэриш кафолатидан фойдаланади.

⁷⁷ «Қонун номи билан», Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 2000 йил, 2-3-сон, 27-бет.

Ходимни ишдан четлатиш, яъни қонунда назарда тутилган асослар юз берганда ходимни меҳнат вазифаларини бажаришдан четлатиб қўйиш иш берувчи томонидан ёки ваколатли давлат органлари қарорлари асосида амалга оширилиши мумкин.

Жумладан, МКнинг 113-моддасида кўрсатилишича:

Ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари йўл қўйилмайди.

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

Ходим мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижаси бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал кодексининг 255-моддасига кўра: «Башарти айбланувчи, судланувчи ўз иш жойида қолса, у жиноят иши бўйича ҳақиқатни аниқлашга, жиноят оқибатида етказилган зарарни қоплашга тўсқинлик қилади ёки жиноий фаолиятини давом еттиради деб ҳисоблашга етарли асослар бўлса, суриштирувчи, терговчи, прокурор, суд уни лавозимдан четлаштириш ҳақида қарор ёки ажрим чиқаришга ҳақли»⁷⁸.

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 3 июлдаги «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Қонуни 27-моддасига кўра санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахс қайси идорага қарашли бўлишидан ва мулкчилик шаклларида қатъий назар корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмаларнинг раҳбарларидан ва алоҳида шахслардан санитария нормаларини, қоидаларини, эпидемияга қарши тартиботни мунтазам суръатда бажармаётган ва ишлаб чиқаришнинг ҳамда бажарилаётган ишларнинг хусусиятларини ҳисобга олиб, юқумли, паразитлар касалликларни тарқатиш хавфини туғдирадиган шахсларни ишдан четлаштиришни талаб қилишга ҳақли⁷⁹.

Ходимларни И утилган бўлиши мумкин.

⁷⁸ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал Кодекси, Т., 2008.

⁷⁹ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1992 й. 9-сон, 355-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Ахборотномаси 1995 й. 6-сон, 118-модда, 1999 й. 5-сон, 124-модда, 2000 й. 7-8-сон, 217-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис палаталари Ахборотномаси 2006 й. 10-сон, 536-модда

Ходимни ишдан четлатилишига асос бўлган ҳолат бартараф этилиши билан у ўз вазифасини бажаришга киришади ва унга иш ҳақи тўлаш давом этади.

Ходим иш берувчининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилган ҳолларда ходимга иш берувчи томонидан етказилган барча моддий ва маънавий зарар меҳнат қонунчилигида белгиланган тартиб ҳамда миқдорларда қоплаб берилади.

Ходим суриштирув, тергов, прокуратура ёхуд суд органи томонидан, санитария назорати ёки бошқа давлат органи томонидан ғайриқонунуний тарзда ишдан четлаштирилиши туфайли унга етказилган моддий ва маънавий зарар амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ тегишли орган ҳисобидан тўла ҳажмда қоплаб берилади⁸⁰. Зарарни қоплаш тартиби : Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 12 январ 1095-сон билан рўйхатга олинган «Давлат органлари ёки ушбу органлар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида фуқаролар ёки юридик шахсларга етказилган зарарни қоплашга давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини амалга ошириш тартиби тўғрисидаги ЙЎРИҚНОМАда белгилаб қўйилган бўлиб, унга кўра давлат органлари ёки ушбу органлар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида етказилган зарарни қоплашда давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини тўлаш тўғрисида тегишли органларнинг қарорларини бажариш тартибини, шунингдек молия органлари томонидан суддан ташқари тартибда давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини амалга ошириш тартибини белгилайди.

Ушбу йўриқнома қоидалари жиноят-протсессуал қонун ҳужжатларига мувофиқ оқланган ҳарбий хизматчиларга етказилган мулкӣ зарарни давлат бюджети маблағлари ҳисобидан қопланадиган ҳолларга ва давлат даромадига жисмоний шахслардан қонунга хилоф

⁸⁰ Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 12 январ 1095-сон билан рўйхатга олинган «Давлат органлари ёки ушбу органлар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида фуқаролар ёки юридик шахсларга етказилган зарарни қоплашга давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини амалга ошириш тартиби тўғрисидаги ЙЎРИҚНОМА. “Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси”, 2002 г., N 1.

равишда мусодара қилинган хорижий валютани қайтариш масалаларига татбиқ етилмайди.

Мавзуга оид масалалар:

1. Корхона иқтисод бўлимининг 1 тоифали муҳандиси Й. судга мурожаат қилиб, малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли ишдан бўшатирилганлиги, бунда корхона раҳбарияти томонидан унинг малакаси нималарда етарли емаслигини исботлаб бермаганлиги, аттестация комиссияси таркибида унинг ихтисосига тааллуқли мутахассислар бўлмаганлиги, комиссиянинг иши тугагач, ишдан бўшатирилганлигини айтди. Й. шунингдек, янги туғилган чақалокни фарзандликка олганлиги ва моддий жиҳатдан қийналаётганлигини ҳам кўрсатиб ўтди.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида қонун талаблари бузилганми?

Ходим егаллаб турган вазифасига нолайиқ бўлиб қолгани туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини қандай?

2-масала. Туман халқ таълими бўлимида котиба бўлиб ишлаган Ш. судга даъво аризаси билан мурожаат қилиб, ўзининг лавозим қисқариши туфайли нотўғри ишдан бўшатирилганлигини, унга МКнинг 103-моддасида белгиланган қафолат берилмаганлиги (қарамоғида 4 нафар боласи борлиги)ни баён этади. Унинг фикрича иш берувчи 3 ой аввал огохлантириши 2 ойлик иш хақи миқдорида нафақа тўлаши лозим еди.

Иш берувчи вакили судда Ш. ўз вазифасини удалай олмай қолгани ва унинг ўрнига бошқа компютер техникасини яхши биладиган ходима қабул қилинганлигини кўрсатди.

- Ш. ишдан тўғри бўшатирилганми?

?

Nazorat savollari

1. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқи ва уни амалга оширилишининг асосий шакли сифатида меҳнат шартномаси.

- меҳнат шартномаси нима?

- меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширилишида унинг аҳамияти қандай?

2. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда меҳнат шартномаси ўзгартирилади.

- меҳнат шартларини ўзгартиришни тавсифланг ?

- бошқа ишга ўтказишни тушунтиринг ?

- иш жойини ўзгартириш нима?

3. ЎЗР МКнинг 97-моддаси бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари назарда тутилган.

Ушбу асосларни санаб ўтинг. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларини қайси белгиларига кўра таснифлаш мумкин? Меҳнат шартномаси бекор қилишни мазкур моддада назарда тутилмаган яна қандай асослармавжуд?

Асосли жавоб беринг.

4. ЎЗР МКнинг 99-моддасига кўра меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш тартиби берилган.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишда қандай кафолатлар мавжуд? Мазкур асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби қонунийлигини таъминлашни тушунтиринг. Муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишда неустойка тўлаш тартиби.

5.Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигини таъминлаш шарти деганда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонуний асосларининг мавжудлиги ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига риоя қилиш тушунилади.

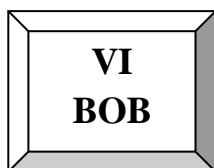
Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асослари ва тартиби. Ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қандай оғохлантириш муддатлари назарда тутилган? Меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимлар вакиллик органларининг розилигини олиш лозим бўлган ҳолатларга тушунча беринг.

6.Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида айрим тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қўшимча кафолатлар назарда тутилган.

Айрим тоифадаги ходимлар деганда кимларни тушунасиз, ушбу тоифадаги ходимларга қандай қўшимча кафолатлар берилади? Бу кафолатларни бэриш тартиби қандай? Қўшимча кафолатларни таъминлаб бэришни рад етилган ҳолларда иш берувчининг жавобгарлиги.

7.Ўзбекистон Республикаси МКнинг 106-моддасида меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш асослари назарда тутилган бўлиб, бу асослар тарафлар ихтиёридан ташқарида юз бэришини билдиради.

-Мазкур модданинг мазмунини очиб беринг. Мазкур асосларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунчиликда қандай кафолатлар назарда тутилган? Ушбу модданинг 6-банди бўйича “қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда” меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини тушунтиринг. Фикрингизни мисол орқали асосланг.



ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

Ушбу боб иш вақти ва дам олиш вақти билан боғлиқ бўлган масалаларга бағишланган бўлиб, унда иш вақти тушунчаси, иш вақтини тартибга солиш, иш вақтининг турлари: нормал, қисқартирилган ва тўлиқсиз иш вақти, нормал иш шароитлардан четлашгандаги иш вақтини тартибга солиш, иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш вақти тушунчаси, байрам кунлари, таътиллار, меҳнат таътиллари, ижтимоий таътиллар каби мавзулар ёритилган.

🎓 Kalit so'zlar: Калит сўзлар: иш вақти ва дам олиш вақтига оид халқаро стандартлар, иш вақти, иш вақтининг нормал муддати, қисқартирилган иш вақти, тўлиқсиз иш вақти, иш вақти режими, тунги иш вақти, иш вақтини жамлаб ҳисоблаш, иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш вақти, дам олиш вақти, танаффуслар, дам олиш ва байрам кунлари, меҳнат таътиллари, ижтимоий таътиллар, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллар.

Иш вақти ва уни тартибга солиш

Иш вақти нормаларининг давлат қонун ҳужжатларида императив тарзда олдиндан чегаралаб қўйилиши ходимларнинг меҳнат қилиш, адолатли меҳнат шароитларига ега бўлиш соҳасидаги конституциявий ҳуқуқларининг кафолатларидан иборатдир.

Иш вақти чегаралари ҳақидаги меҳнат қонунчилиги норма ва талаблари мулкчиликнинг барча шаклидаги, турли хўжалик юритиш усулларига таянувчи ёлланма меҳнатдан фойдаланадиган корхона, муассаса ва ташкилот иш берувчилари учун мажбурий бўлиб, уларга амал қилмаслик меҳнат қонунчилигини қўпол тарздаги бузилиши сифатида баҳоланади.

Иш вақти нормалари ва чегаралари тўғрисидаги меҳнат қонунчилиги талаблари фақат меҳнат шартномаси тузиш асосида ёлланиб ишловчи ходимлари бўлган иш берувчиларга тааллуқли бўлиб, эркин касб егалари, яққа тадбиркорлар, фуқаролик ҳуқуқий шартномаларга кўра иш бажарадиган (хизмат кўрсатадиган) шахсларнинг иш вақти уларни ўзлари томонидан белгиланади ва тартибга солинади, бундай муносабатларга меҳнат қонун ҳужжатларининг иш вақтига оид нормалари татбиқ қилинмайди. Шунингдек, ўзини-ўзи иш билан таъминлайдиган шахслар, юридик шахс таъсис қилмаган ҳолдаги деҳқон хўжалиги аъзолари ҳам иш вақтларини мустақил равишда ташкил етадилар ва уларга ҳам Меҳнат кодексининг иш вақтига оид талаблари қўлланилмайди.

Иш вақтининг легал таърифи Меҳнат кодексининг бевосита ўзида берилган бўлиб, кодекснинг 114 –моддасига кўра: ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган муайян ҳолларда ходим ўз иши билан банд бўлмаган вақт ҳам иш вақтига тэнглаштирилади ва иш вақти билан боғлиқ оқибатларни келтириб чиқариши мумкин. Ходим давлат ва жамоат ишларига жалб етилган, корхона еҳтиёжлари учун зарур бўлган топшириқларни бажараётган вақтлари (масалан сайлов кампаниясига жалб етилиши, малака оширишга юборилиши, донорлик қилиши, ғайри қонуний ишдан бўшатирилган ёки четлатилган ва кейинчалик ўз ишига тикланган вақтлар ва бошқалар) иш вақтига тэнглаштирилади ва ходимга ушбу вақт учун ўртача иш ҳақи тўланади.

Иш вақти нормаларининг миллий меҳнат қонунчилигимизда белгиланишида Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификатция қилинган “Қирқ соатлик иш ҳафтаси тўғрисида”ги 1935 йилги 47-Конвенция, Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисидаги 1936 йилги 52-Конвенцияси, иш вақтига оид Тавциялари, бошқа нуфузли халқаро ташкилотларнинг халқаро ҳуқуқий ҳужжатлари еталон бўлиб хизмат қилади.

Иш вақтининг давлат томонидан чегаралаб қўйилиши ёлланиб ишлайдиган ходимлар учун меҳнат соҳасидаги муҳим кафолатлардан

бири бўлиши билан бирга айна пайтда яна қуйидаги мақсадларни кўзлайди :

- биринчидан, иш вақтини қисқартирилган нормаларини белгиланиши йўли билан кўпроқ фуқароларни иш билан ва муносиб турмуш кечириш учун зарур бўлган маблағлар билан таъминланишларига эришиш;

- иккинчидан, ёлланма меҳнат қилувчи ходимнинг ҳаёти ва саломатлигини узоқ давом этадиган интенсив меҳнатнинг жисмоний ҳамда руҳий таъсиридан, зўриқишдан ҳимоя қилиш;

- учинчидан, касб касалликлари юз бэришини, ишлаб чиқаришда авариялар юз бэришининг олдини олиш;

- тўртинчидан, ходимга дам олиши, ўз шахсий ҳаёти ҳақида қайғуриши, оилавий ҳаёт кечириши, сарфлаган жисмоний ва ақлий куч-қуввати ўрнини тўлдириб олиши учун шароит яратиш, шахс сифатида камол топишини таъминлаш кабилар.

Кўриниб турибдики, иш вақтининг нормаланиши нафақат ҳуқуқий, балки сотсиал аҳамитга ега ега бўлган ҳодиса бўлиб, унинг воситасида қонун чиқарувчи ижтимоий масалаларни ҳам ҳал қилади.

Меҳнат қонунчилиги иш вақтининг ҳафталик (баъзан кунлик, ойлик ёки йиллик) энг кўп нормаларини белгилаш билан чекланади ва бу вақтнинг меҳнат жараёнидаги аниқ тақсимланиши, иш вақти ва дам олиш вақтининг ўзаро нисбати қонун талаблари ҳисобга олингани ҳолда корхона ва ташкилотларда иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органлари билан келишилгани ҳолда локал мэёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади. Бунда корхоналарда амал қиладиган Ички меҳнат тартиби қоидалари муҳим ўрин тутлади.

Иш вақти чегаралари давлат йўли билан қонун ҳужжатлари воситасида қатъий белгилаб қўйилмаганида еди, энг кўп фойда олиш бош мақсади бўлган тадбиркор ходимни кун давомида ҳаддан ташқари узоқ вақт ишлашга мажбур қилиши ва жамиятнинг асосий бойлиги бўлган инсон ресурсларининг тез ишдан чиқишига, тез қариши ва турли касалликларга чалинишига сабаб бўлар еди. Охиروқибатда еса майиб-мажруҳлар ҳақида қайғуриш жамият зиммасига тушган бўлар еди.

Иш вақтининг турлари ва корхоналарда иш вақти режими

Иш вақти ўзининг муайян белгиларига кўра таснифланиши мумкин. Бунда унинг қонунда белгиланган давомийлиги чегараси,

ишнинг бажариладиган даври, ҳисоблашнинг ўзига ҳос усуллари этиборга олинади.

Меҳнат қонунчилигига кўра иш вақти икки асосий гуруҳга ажратилади. Булар нормал ва қисқартирилган иш вақтидан иборатдир.

Нормал иш вақти меҳнат шароитлари белгиланган стандарт талабларига мос бўлган қулай ва нормал ишлар, касбларда нормал иш вақти жорий қилинади ва унинг муддати ҳафтасига қирқ соатдан ошмаслиги керак. Бунда ҳафталик иш вақти ўлчов бирлиги бўлиб хизмат қилади ва иш вақтининг кунлик (сменалик), ойлик ва йиллик нормал муддатлари ҳафталик иш вақти нормасига асосланилгани ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Қисқартирилган иш вақти. Қисқартирилган иш вақти ишлаб чиқаришнинг зарарли омилларидан ходимлар ҳаёти ва саломатлигини муҳофаза қилиш мақсадида қонун билан белгилаб қўйилгандир.

Меҳнат кодексининг 116-моддасига кўра айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига ҳос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда);
- И ва ИИ гуруҳ ногирони бўлган ходимлар;
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар;
- алоҳида тусга ега бўлган ишлардаги ходимлар;
- уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар учун.

Иш вақтининг муддати ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун еса ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўқувчиларнинг ўқув йили давомидаги иш вақти муддати ушбу модданинг биринчи қисмида тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп муддатининг ярмидан ортиб кэтиши мумкин емас.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади.

Корхоналарда ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади.

Меҳнат кодекси 220-моддаси, 3-қисмига кўра И ва ИИ гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Меҳнат кодексининг 228-1 моддасига кўра уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу тоифага мансуб аёллар меҳнатига ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида белгиланган миқдорда ҳақ тўланади.

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга қисқартирилган иш вақти белгиланган. Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир етадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо бэришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси

Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1996 йил 28 майда 247-сон билан давлат рўйхатида олинган “Меҳнат шaroитларини баҳолаш услуби ва иш жойларини меҳнат шaroитига кўра аттестатциядан ўтказиш УСЛУБИЁТИ”га кўра⁸¹ меҳнат шaroитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестатциядан ўтказишнинг асосий мақсади – соғлом ва хавфсиз меҳнат шaroитига ега бўлиш юзасидан фуқароларнинг Конституциявий ҳуқуқларини рўёбга чиқаришга қаратилади.

Иш жойларини меҳнат шaroитларига кўра аттестатция қилиш мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усули ва идоравий бўйсуншидан қатъий назар барча корхона ва ташкилотларда амалга оширилади.

Меҳнат шaroитларини ўрганиш, иш жойларини аттестатция қилиш устидан назорат олиб бориш, шунингдек имтиёзли пенсия таъминоти ҳуқуқини берувчи рўйхатларнинг тўғри қўлланилишини текшириб бориш, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига, Соғлиқни сақлаш вазирлиги зиммасига юклатилади.

Меҳнат шaroитларини ўрганиш, иш жойларини аттестатция қилиш асосида зарарли меҳнат шaroитлари мавжуд бўлган касб ва вазифалар рўйхати ва унда банд бўлган ходимлар учун қисқартирилган иш вақти белгиланади.

Зарарли ва ноқулай меҳнат шaroитлари мавжуд бўлган касб ва вазифалар рўйхати корхона жамоа шартномасига илова қилинади.

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

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорининг 8-иловасида меҳнат шaroити ўта

⁸¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1996., № 10.

зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган муддати белгилаб қўйилган:

**Меҳнат шaroити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда
банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг
ЧЕКЛАНГАН МУДДАТИ**

/р	Ишларнинг номи	Иш куни муддати : соат
РАНГЛИ ВА НОЁБ МЕТАЛЛАР РУДАСИНИ, ШУНИНГДЕК, ОЛМОС ХОМ АШЁСИНИ ВА ПЛАВИК ШПАТИНИ БОЙИТИШ, НИОБИТ (ЛОПАРИТ) РУДАСИДАН ТАШҚАРИ		
.	Рентген аппаратига хизмат кўрсатувчи лаборант-рентген тузувчи	5
СИМОБ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ		
.	Конденсаторчи	4
.	Симоб ажратувчи:	
)	қўл билан	4
)	механик усулда	4
САРИҚ ФОСФОР ИШЛАБ ЧИҚАРИШ		
.	Ишчилар ва муҳандис-техник ходимлар (МТХ), майдалаш-қуриштиш бўлими ишчилари ва муҳандис-техник ходимларидан ташқари	4
КАЛСИЙ КАРБИДИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ		
.	Еритиш аппаратчиси, шихта тайёрловчи, электродчи, карбид қуювчи, механизатциялашмаган печлардаги бригадирлар ва смена МТХлари	5
НИКЕЛ КАРБОНИЛИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ		
.	Ишчилар ва смена МТХлари	4
ГРАНОЗАН, МЕРКУРАН, МЕРКУРБЕНЗОЛ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ		
.	Симобни қабул қилиб олиш, амалгамлар тайёрлаш, диетилсимоб, этилмеркурхлорид, этилмеркурфосфат синтезлаш, аралаштириш, идишга жойлаш ва бутлаш кўмир регенератцияси оқава сувларини тозалаш бўлимларида бевосита банд бўлган ишчилар ва смена МТХлари	4
.	Санитария кўригидан ўтказувчи дегазаторчи, чилангар-сантехник	4
ЕТИЛ СУЮҚЛИГИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ (АСОСИЙ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ)		
.	Ишчилар ва смена МТХлари	4
0.	Қайтариладиган идишларга ишлов бэриш бўлими ишчилари ва смена МТХлари	4
	Сехлардаги ишлаб чиқариш оқава сувлари ва газларини тозалаш ҳамда	4

1.	улардан фойдаланиш ишчилари ва смена МТХлари	
ОВҚАТ МАҚСАДЛАРИ УЧУН ҚАЙТА ИШЛАНМАЙДИГАН БАЛИҚ, ДЭНГИЗ ҲАЙВОНЛАРИ ВА ГЎШТНИ ҚАЙТА ИШЛАШ БЎЙИЧА УТИЛИЗАТЦИЯ СЕХЛАРИ ВА БЎЛИМЛАРИ		
2.	Ўлаксалар ва конфискатларни зарарсизлантириш, қайта ишлаш билан шуғулланувчи ишчилар ва смена МТХлари	5
МЕТРОПОЛИТЕНДАН ФОЙДАЛАНИШ (туннелларда фақат тунги вақтларда доимий ишлаш)		
Ишчилар:		
3.	Темир йўл транспорти корхоналари ва метрополитенлар бригадири (бевосита ишловчи)	5
4.	Ескалаторлар тутқичларини тузатишда банд бўлган резина буюмларнинг вулканизатори ва тузатувчиси	5
5.	Дренажчи	5
6.	Туннел иншоотлари асбоб-ускуналарига хизмат кўрсатадиган бўёқчи, сувоқчи, дурадгор, тузатувчи чилангар	5
7.	Зумпф агрегати машинисти	5
8.	Ювиш қурилмаси машинисти, компрессор қурилмалари машинисти, компрессор қурилмалари машинисти ёрдамчиси	5
9.	Мотовоз машинисти, дрезина ҳайдовчиси ва уларнинг ва хўжалик поездларида ишловчи ўринбоорлари	5
0.	Йўл монтажчи, стрелкачи	5
1.	Мармар қопловчи, плита қопловчи, силлиқловчи	5
2.	Темир йўлларни ва сунъий иншоотларни кузатиб юривчи, контакт релсни кузатиб юривчи	5
3.	Дефектоскоп араваси оператори, йўл ўлчаш оператори ва уларнинг ёрдамчилари	5
4.	Анжомларни тарқатувчи, омборчи	5
5.	Зумпф агрегати чилангари	5
6.	Туннел ишчиси	5
7.	Кабел 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
8.	Диспетчерлик асбоб-ускуналари ва телеавтоматика электр монтажчи, электр асбоб-ускуналарини тузатиш бўйича электр монтажчи, электр асбоб-ускуналарига хизмат кўрсатиш бўйича электр монтажчи	5
9.	Алоқа электр монтажчи, сигнализация, марказлаштириш ва блокировка (СМБ) электр монтажчи	5
МУҲАНДИС-ТЕХНИК ХОДИМЛАР		

0.	Катта мастер, мастер, мастер ёрдамчиси	5
1.	Катта электр механик, электр механик	5
2.	Геодезия-маркшейдерлик ишларида банд бўлган катта техник, техник	5
БИОПРЕПАРАТЛАР ИШЛАБ ЧИҚАРИШ		
3.	Ҳайвонлар ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизатция қилиш бўйича утилизатция қурилмаларидаги ишларда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар	5
ВЕТЕРИНАРИЯ		
4.	Утилизатция қилиш корхоналарида ҳайвонлар ва конфискатлар ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизатция қилишда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар	5
МУРДАЛАР ВА МУРДА МАТЕРИАЛЛАРИ БИЛАН ИШЛАШДА БАНД БЎЛГАН ХОДИМЛАР		
5.	Врач (шу жумладан, врач-бўлим, лаборатория раҳбари), ўрта ва кичик тиббий ходим, ишлаб чиқариш хоналари фарроши	5
6.	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		
7.	Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги суд-тиббий эксперт (шу жумладан, бўлим, бўлинма раҳбари)	5
8.	Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги ўрта ва кичик тиббий ходим	5
СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ, ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ВА ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ ТИББИЙ ХОДИМЛАРИНИНГ УМУМИЙ КАСБЛАРИ		
9.	Лабораториялар, бўлинмалар ва бўлимларнинг мурда қонини ва мурда тўқималарини тайёрлаш ва консерватциялашда банд бўлган ходимлари	5
ГАММА-НУРЛАНТИРИШ МАНБАЛАРИ СИФАТИДА РАДИОАКТИВ МОДДАЛАРНИ ҚЎЛЛАШ		
0.	Гамма-терапияда ва экспериментал гамма-нурлантиришда бевосита банд бўлган ходимлар:	
)	радиоактив препаратлар қўлланган беморларга хизмат кўрсатиш палаталарида	5
)	гамма-қурилмалар билан ишловчилар	5
)	радиоманипуляция кабинетларида ва лабораторияларида гамма-препаратлар, билан ишловчилар	4
РЕНТГЕНЛИ НУРЛАНИШ		
1.	Рентген спектрал, рентген тузилмали таҳлил, саноат рентгенографияси қурилмаларида ва рентген панжаралари растрларини назорат қилишда бевосита банд бўлган ходимлар	5

2.	Рентген диагностикасида, флюорографияда, визуал назоратли ротацион рентген терапияси қурилмасида бевосита банд бўлган ходимлар	5
РЕНТГЕНЛИ НУРЛАНИШ, УЛТРАБИНАФША НУРЛАНИШ, ЕЛЕКТР МАГНИТ МАЙДОНИ		
3.	Электрон ҳисоблаш машиналари (ЕХМ)даги, видеотерминаллардаги ва электрон ҳисоблаш тизимларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимлар	4

Юқоридаги рўйхатни қўллаш мулкчилик шакли ва хўжалик юритиш усулларида қатъий назар ана шундай ишлар мавжуд корхона ва ташкилотлар томонидан қўлланилиши мажбурийдир.

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

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли Қарори 4-иловасида **Алоҳида тусга ега бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар РЎЙХАТИ назарда тутилган бўлиб, улар қуйидагилардан иборат :**

Т/р	КАСБ-ҲУНАР ВА ЛАВОЗИМЛАР	ИШ КУНИ МУДДАТИ, СОАТ*
И. СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ВА ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ		
1.	Амбулатория-поликлиника муассасаларининг (поликлиникалар, амбулаториялар, диспансерлар, тиббий хоналар, станциялар, бўлимлар ва хоналар) касалларнинг бутунлай амбулатория қабулида банд бўлган шифокорлари.	5,5
2.	Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЕК) ва тиббий-маслаҳат комиссиялари (ТМК)нинг шифокорлари.	5,5
3.	Поликлиникаларнинг стоматолог-шифокорлари, тиш шифокорлари ва тиш шифокорлари-протезистлари.	5,5
4.	Бутун иш вақти давомида 200 ваттдан баланд қувватдаги ултрақисқатўлқинли частотадаги тиббиёт генераторлари (УҚТЧ)да ишлайдиган шифокорлар ва ўрта тиббиёт ходимлари.	5,5
5.	Анестезиология-реаниматция бўлимлари (гуруҳлари) ҳамда реаниматция ва интенсив терапия палаталарининг шифокори, ўрта ва кичик тиббий ходимлар (шифокор-лаборант ва лаборантдан ташқари).	5,5
ИИ . ХАЛҚ ТАЪЛИМИ, ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВА ПЕДАГОГ ХОДИМЛАР		

6.	1-4 синфлар ўқитувчилари, мактаблар, барча тур ва номдаги мактаб-интернатларнинг ўқитувчи-логопедлари ўқитувчи-дефектологлари; гимназиялар, литсейларнинг ўқитувчилари, логопедлик хоналари мудирлари.	18** (Ўзбекистон Республикаси ВМ 31.10.2002 й. 375-сон Қарори таҳриридаги устун)
7.	Барча тур ва номдаги мактаблар ва мактаб-интернатларнинг 5-11(12) синфлари ўқитувчилари, гимназиялар, литсейлар, мактаблараро ўқув ишлаб чиқариш комбинатларининг ўқитувчилари; ўрта ҳунар-техника билим юртларининг умумтаълим фанлари ўқитувчилари.	20** (Ўзбекистон Республикаси ВМ 31.10.2002 й. 375-сон Қарори таҳриридаги устун)
8.	Ҳунар-техника таълими ўқув юртларининг ўқитувчилари	йилига 800 соат (Ўзбекистон Республикаси ВМ 31.10.2002 й. 375-сон Қарори таҳриридаги устун)
9.	Ўрта махсус ўқув юртлари, коллежлар, техникумларнинг барча ихтисосликлари ўқитувчилари.	йилига 800 соат (Ўзбекистон Республикаси ВМ 31.10.2002 й. 375-сон Қарори таҳриридаги устун)
10	Педагогика билим юртлари, курслари ўқитувчилари; тўғараклар, секциялар, студиялар ва дарсдан ташқари ва мактабдан ташқари ишларнинг бошқа шакллари раҳбарлари; чет тили, стенография, машинкада ёзиш курслари ўқитувчилари; мактаблараро компьютер марказлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати беш йил бўлган умумий мусиқий, бадий, хореография таълими мактабларининг 3-5 синфлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати етти йил бўлган санъат мактаблари (болалар мусиқий ва бадий, хореография ва бошқа мактаблар)нинг 5-7 синфлари ўқитувчилари; мусиқий ва бадий ўрта мактаб ва мактаб-интернатлар 1-11 синфларининг махсус фанлар ўқитувчилари; болалар бадий мактаблари ва ўқитиш муддати тўрт йил бўлган умумий бадий таълим мактабларининг 1-4 синфлари ўқитувчилари; соғлиқни сақлаш ва меҳнат ва ижтимоий таъминот муассасаларининг ўқитувчилари, ўқитувчи-дефектологлари ва логопедлари; умумтаълим мактабларининг бошланқич синфлари ва мактабгача тарбия муассасаридаги чет тили бўйича машғулотлар гуруҳлари ўқитувчилари. (Ўзбекистон Республикаси ВМ 06.04.2001 й. 162-сон Қарори таҳриридаги банд)	18**

11	Ешитиш хоналарининг ўқитувчи-дефектологлари , муассасаса ходимлари рўйхатида болалар гуруҳига бу лавозим кўзда тутилган мактаб-интернатларнинг ўқитувчи-логопедлари ва ўқитувчи дефектологлари; яслилар, болалар боқчалари ҳамда барча тур ва номдаги болалар уйларининг ўқитувчи-дефектологлари ва ўқитувчи-логопедлари; ўқитиш муддати беш йил бўлган умумий мусика, бадиий, хореография таълими мактабларининг 1-2 синфлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати етти йил бўлган болалар мусика, бадиий, хореография мактаблари 1-4 синфларининг ўқитувчилари; мусика раҳбарлари; болалар уйларининг логопедлари; концертмейстерлар, аккомпаниаторлар ва маданият ташкилотчилари.	24**
12	Жисмоний ёки ақлий ривожланишда камчилиги бўлган болалар ва ўсмирлар учун махсус ўқув-тарбия муассасаларининг тарбиячилари.	25**
13	Барча тур ва номдаги мактаб-интернатлар ва болалар уйларининг, махсус хунар-техника билим юрларининг катта тарбиячилари; мактаблар ҳузуридаги интернатлар, мактаб-интернатлар, барча тур ва номдаги болалар уйлари, куни узайтирилган мактаб (гуруҳ)лар ва мусиқий тарбияланувчилар мактаблари, санатория-ўрмон мактаблари, алоҳида тарбияга муҳтож болалар ва ўсмирлар учун махсус мактаблар, соғлиқни сақлаш муассасалари, вояга етмаганлар учун қабул қилиш-тарқатиш жойлари, тарбия-меҳнат колониялари, махсус хунар-техника билим юрларининг тарбиячилари; жисмоний тарбия йўриқчилари, ешитиш хоналарининг йўриқчилари.	30**
14	Барча тур ва номдаги болалар яслилари ва мактабгача тарбия муассасалари, болалар уйлари, мактабдан ташқари муассасаларнинг катта тарбиячилари, тарбиячилари.	36**
15	Сил касаллигининг оз ва тўхтаётган шакллари билан хасталанган ақлий ривожланишда камчилиги бўлган ўқувчилар ва тарбияланувчилар ҳамда марказий асаб тизими руҳияти бузилган ҳолда шикастланган болалар учун ўқув тарбия муассасаларининг катта вожатийлари, ёрдамчи тарбиячилари.	36**
16	Олий ўқув юрлари ходимларининг ўқитувчи-профессорлар таркиби.	36**
ИИИ. ТЕЛЕВИДЕНИЕ ВА РАДИОЕШИТТИРИШ		
17	Республика телевидениеси ва радиоешиттириши суҳандони.	6
18	Вилоят телевидениеси ва радиоешиттириши суҳандони.	6
19	Телевидение ва радиоешиттиришдаги овоз режиссёри.	6

*) Беш кунлик иш ҳафтасида ҳисобланаётган давр (ҳафта, ой, йил) учун иш вақти мээри сақланади.

**) Иш ҳафтаси муддати, соатларда.

Қисқартирилган иш вақти нормаси белгиланган иш жойлари, касблар ва вазифаларда белгиланган талабларни бажарилиши мулкчилик шакли ва хўжалик юритиш усулларидан қатъий назар барча иш берувчиларнинг мажбурияти бўлиб, бу соҳадаги талабларга риоя қилмаслик кўпол тарздаги қонунбузарлик саналади ва қонун ҳужжатларига биноан жавобгарлик юз бэришига олиб келади.

Иш вақти бошқа хусуциятларига кўра ҳам турларга ажратилади. Жумладан, тўлиқсиз иш вақти, тунги иш вақти, қисмларга бўлинадиган иш вақти, жамлаб ҳисобланадиган иш вақти, дам олиш ва байрам кунларидаги иш, иш вақтидан ташқари иш кабилар шулардан саналади.

Тўлиқсиз иш вақти. Тўлиқсиз иш вақти деганда белгилаб қўйилганидан камроқ вақт давомида ишлашга келишилган иш вақти режими назарда тутилади.

Меҳнат кодексининг 119-моддасига кўра ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

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, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилашга мажбурдир. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа ҳолларда ҳам иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт.

Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади. Тўлиқсиз иш вақтининг қисқартирилган иш вақтидан асосий фарқи у тарафларнинг келишувига кўра белгиланади, бунда иш вақтининг давомийлиги ҳам томонларнинг ўзаро келишуви билан тўлиқ бўлмаган иш куни ёки иш ҳафтаси кўринишида белгилаб олинади. Қисқартирилган иш вақти қонунда белгилаб қўйилади ва ходим одатдагидан қисқа муддат (ҳафтасига 40

соатдан кам меҳнат қилсада, унга тўлиқ иш вақти учун белгиланган миқдорда иш ҳақи тўланади, яъни, меҳнат қилиш вақти қисқартирилсада, бироқ, иш ҳақи миқдори камсайтирилиши мумкин эмас. Тўлиқсиз иш вақтида еса ходимга амалда ишлаган вақтига (бажарган ишига) мутаносиб иш ҳақи тўланади.

Тўлиқсиз иш вақти белгиланиши шарт бўлган ходимлар тоифаси ва бундай иш вақтини белгилаш тартиби корхонанинг Ички меҳнат тартиби қоидалари ёки бошқа локал мъёрий ҳужжатларида назарда тутиб қўйилиши мумкин.

Тўлиқсиз иш вақти белгиланиши ходимнинг тўлиқсиз ишга тўлиқсиз ҳақ тўланишидан бошқа чекловларга сабаб бўлмайди ва ходимнинг бошқа ҳуқуқлари (тўлиқ меҳнат таътилига, бошқа ходимлар билан тэнг имтиёзлар ва енгилликлардан фойдаланиш ва бошқалар).

Тўлиқсиз иш вақти белгиланишини сўраб ходимнинг иш берувчига қилган ёзма илтимоси иш берувчи томонидан уч кун муддат ичида кўриб чиқилади ва ҳал етилади.

Ходим тўлиқсиз иш вақти белгиланиши сўраб берган аризаси иш берувчи томонидан рад етилгани тақдирда у белгиланган тартибда меҳнат низоларини кўриб ҳал етувчи органларга мурожаат қилиши мумкин. Бундай низони кўрган орган иш берувчи ходим талабини асоссиз рад етган, деб топса, иш берувчинини ходим учун тўлиқсиз иш вақти белгиланишга мажбур қилувчи қарор чиқариши мумкин.

Тунги иш вақти. Соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тэнглаштирилади, яни бундай ҳолларда иш вақти қисқартирилмайди.

Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга жалб этиш умуман тақиқланади

Қисмларга бўлинадиган иш вақти. Ишлаб чиқариш еҳтиёжлари ва ишнинг ўзига хос хусуциятлари этиборга олингани ҳолда иш куни (сменаси) қисмларга бўлиниши, яъни, иш куни ўртада бир мунча узоқ муддатли танаффус белгилангани ҳолда икки қисмга бўлиниши мумкин.

Масалан, оддий шароитда ходим иш куни (сменаси) давомида бирсоатлик тушлик танаффус билан узлуксиз меҳнат қилса, қисмларга бўлинган иш вақти режими белгиланган иш жойларида ерталаб соат 6-00дан 9-00 гача ишлаган ходим ўртада айтайлик, 8 соатлик танаффусдан кейин соат 17-00 да ишга келиши ва қолган беш соатни ишлаб бэриши керак бўлади.

Қисмларга бўлинадиган иш вақти жорий қилинадиган ишлар, касб ва вазифалар рўйхати корхона жамоа шартномаси ёки бошқа локал мэёрий ҳужжатда, ёхуд иш берувчи билан ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида кўзда тутилади.

Жамлаб ҳисобланадиган иш вақти. Бажариладиган иш ишлаб чиқариш ёки технологик хусуциятларига, талаб ва таклиф ўртасидаги нисбат ташқи омилларга кўра беқарор ва ўзгарувчан бўлган ҳолларда, шунингдек, йилнинг мавсумлари билан боғлиқ равишда иш ҳажми ўзгариб турадиган тармоқларда жамлаб ҳисобланадиган иш вақти режими жорий етилиши мумкин ва бунда иш вақти давомийлиги ушбу омилларга кўра муайян даврда белгиланган нормалардан ортиқ бўлгани ҳолда иш интенсивлиги сусайган бошқа даврларда нормадан кам бўлиши, бир даврдаги ортиқча ишланган иш соатлари кейинги даврда нормадан кам ишлангани ҳолда қопланиши, ҳисобга олинадиган даврда еса ўртача белгиланган нормаларга мувофиқ бўлиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 123-моддасида кўзда тутилишича ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин. Бунда ҳисобга олинадиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати еса ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тэнглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

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

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 28 ноябрда 551-сон билан рўйхатга олинган "Олисида жойлашган ва алоҳида муҳим объектларда қурилиш-монтаж ишларини бажаришда вахта усули ҳақида Низом" нинг 4.1 бандига кўра ишларни вахта усулида ташкил этишда, қоида тариқасида иш вақтининг бир ой, йил чораги ёки анча узокроқ давр (аммо бир йилдан кўп бўлмаслиги шarti билан) учун жамлаб ҳисобга олиш жорий этилади. Бунда ҳисобга олинадиган даврда иш ва дам олиш вақти вахта иш вақти жадвали билан тартибга солинади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби жорий қилинаётганида қуйидаги талабларга амал қилиниши лозим :

1) Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий қилиш ишлаб чиқаришнинг обектив заруратидан келиб чиқиши лозим;

2) Бундай жамлаб ҳисобга олишиш берувчи ходимлар вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиши орқалигина амалга оширилади;

3) Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинаётгани, бундай иш жойлари, ходимлар тоифаси, касб ва вазифалар корxonанинг жамоа шартномасида, агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, унда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи биргаликда тасдиқлаган бошқа локал ҳужжатда мустаҳкамланган бўлиши лозим;

4) Вояга етганлар ва улар бажарадиган ишларда иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин эмас;

5). Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганида иш куни (сменаси) давомийлиги 12 соатдан кўпайиб кэтиши мумкин эмас;

6) Ёш болани парваришлаётган оналар, ногиронлар банд бўлган ишларда иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш ушбу тоифадаги ходимлар учун белгиланган имтиёз ва чекловлар эҳтиборга олинниши керак.

7) Ходим ишга қабул қилинаётганида ишнинг вахта усулида эканлиги унга олдиндан маълум қилиниши лозим.

Дам олиш ва байрам кунларидаги, иш вақтидан ташқари ишлардаги иш вақти. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади.

Иш вақтидан ташқари ишлар, яъни иш куни (сменаси) тамом бўлганидан кейин ишга жалб этишга ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

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

Иш вақтидан ташқари ишга ногиронлар ёки ҳомиладор аёллар ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар ўзларининг розилиги билан ва тиббий ҳулосадаги тавсиялар ҳисобга олиниб жалб этилишлари мумкин. Вояга етмаган ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш тақиқланади.

Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда - бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

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

Иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишнинг юқоридаги тартиби ва унинг муддатининг чекланганлиги ходимларга меҳнат ҳуқуқлари соҳасида берилган кафолатлардан бўлиб, бу кафолатлар мулкчилик шакли ва хўжалик юритиш усулларида, фаолият юритиш соҳасидан қатъий назар барча корхона ва ташкилотлар томонидан таъминлаб берилиши лозим.

Иш вақтини ҳисобга олиш деган тушунча ходимларнинг турли тоифасига улар учун қонунда ёки корхона локал мазърий ҳужжатларида белгилаб қўйилган иш вақти нормаларига мувофиқ турли иш вақти режимини белгиланиши сифатида ҳам талқин этилади. Бундай ҳолларда, айтилик, нормал иш вақтига ега ходим иш вақтининг бошланиши, тушлик танаффус ва ишни тамом бўлиши, дам олиш кунлари ҳисобга олингани ҳолда белгиланган нормани муайян давр учун тақсимланиши назарда тутилади. Беш кунлик иш ҳафтасида ишлайдиган ходимлар иш кунини тушлик танаффусга ажратилган вақт ҳисобга олинмагани ҳолда 8 соатдан (5 x 8 - 40), олти кунлик иш ҳафтаси режимида ишловчи ходимлар иш кунини еса 7 соатдан, олтинчи иш кунини еса 5 соатдан (5 x 7 - 35 + 5 - 40) иборат бўлади.

Навбат билан ишлайдиган бўлинмаларда (участкаларда) иш навбатининг вақти, уларнинг навбатланиш тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунларини бериш корхона раҳбари қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган навбатлилик жадвалига кўра белгиланади.

Ходимни ишга икки навбат давомида кетма-кет жалб этиш тақиқланади.

Навбатчилик жадвалига биноан ҳар бир ходимга белгиланган иш вақтининг давомийлиги тегишли давр учун иш вақтининг бир мазърли давомийлигидан ошиб кетмаслиги керак.

Навбатчилик жадвали билан манфаатдор ходимлар у кучга киришига қадар тилхат бериб таништирилишлари керак.

Ишнинг тугаши билан унинг кейинги кунда бошланиши (навбатда) ўртасидаги ҳар кунини дам олиш вақти 12 соатдан кам бўлмаслиги керак.

Қисқартирилган иш вақти белгиланган ходимлар (зарали ва ноқулай, алоҳида тусга ега бўлган ишлар, вояга етмаганлар ва бошқалар) иш вақти режими ҳам белгиланган иш вақти нормаси доирасида юқоридагидек тақсимланади. Масалан, 18 ёшга тўлмаган ходимнинг ҳафтасига 36 соатдан иборат иш вақти ҳафтадаги иш кунларига тақсимланади.

Тўлиқсиз иш вақти белгиланган ходимларнинг иш вақти режими ва улар иш вақтини ҳисобга олиб бориш иш берувчи томонидан алоҳида тартибда амалга оширилади.

Мавзуга оид масала:

1. Хусусий корхона ходимаси А.икки ярим ёшли боласи борлиги сабабли унга хафтасига 35 соатлик иш вақти белгиланишини талаб қилган. Иш берувчи унинг талабни инобатга олмаган.

- Иш берувчининг харакати тўғрими?

2. Корхонага хом ашё ўз вақтида етиб келмаганлиги сабабли иш берувчи бир гуруҳ, ходимларнинг иш вақтини 4 соатга қадар қисқартириб, улар ойлик маошларини ҳам шунга мувофиқ камайтирган ва бундай харакат МКнинг 89-моддасига биноан амалга оширилганлигини элон қилган.

- Иш берувчининг харакати тўғрими?

Дам олиш вақти тушунчаси ва уни ҳуқуқий тартибга солинишининг аҳамияти



Дам олиш вақти - ходим меҳнат вазифаларини bajarishдан holi bo'lgan va bundan u o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtdir.

Дам олиш вақти корхона ва ташкилотларда ёлланиб ишлайдиган фуқаролар учун белгиланган конституциявий кафолатдан иборатдир. Зероки, Конституциямизнинг 38-моддасига кўра: “Ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига егадирлар. Иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланади”.

Дам олиш вақти ходимнинг ишлаб чиқариш жараёнида сарфлаган жисмоний ва ақлий-руҳий қувватини тиклаб олиши, шахс сифатида камол топиши, оилавий ишлар ҳамда шахсий ҳаёти билан машғул бўлиши учун зарур. Иш вақти ходимнинг ўзи ва оиласи фаровонлигини таъминлаш учун керакли маблағ ишлаб топиш воситаси бўлгани сабабли у инсон ҳаётида иккиламчи аҳамиятга ега ва шу сабабли иш вақтини чекланганлиги унга тўлақонли ҳаёт кечириш имконини беради.

Дам олиш вақтига ега бўлиш ҳуқуқи инсон ҳуқуқларнинг энг муҳимларидан бири бўлиб, конституция ва меҳнат қонунлари билан кафолатланади.

Дам олишга бўлган ҳуқуқ ва унинг кафолатлари фақат корхона ва ташкилотларда ёлланиб, ходим мақомига ега бўлгани ҳолда меҳнат қилувчи меҳнаткашларга тааллуқли бўлиб, меҳнат фаолиятининг бошқа шаклларида (тадбиркор, эркин ижод кишиси

меҳнати, фуқаролик ҳуқуқий шартномалар асосидаги меҳнат, ўзини ўзи иш билан таъминлаш соҳасидаги меҳнат ва бошқалар) дам олиш вақти қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмайди ва ишловчининг ўзи томонидан белгиланади.

Меҳнат қонунчилиги ходимларнинг ёши, саломатлиги, меҳнатнинг ўзига хос шароитлари ва бошқа омилларни назарда тутгани ҳолда айрим тоифадаги ходимларга дам олиш вақти масаласида қўшимча кафолат ва енгилликларни назарда тутди, бунда ходим саломатлигини муҳофаза қилиш, болалар тарбияси билан шуғулланиш учун қўшимча имконият яратиш, касбий ва бошқа касалликлар юз бэришнинг олджини олиш мақсадлари назарда тутилади. Иш вақтининг чекланганлиги айтилганда дам олиш вақти соҳасида қўшимча кафолат берилганлигини ва дам олиш вақти узайтирилганлигини аниқлатади.

Дам олиш вақти, унинг муддати, берилиш тартиби, ходимлар дам олиш вақтидан фойдаланишни таъминлашга оид меҳнат қонунчилиги талаблари барча иш берувчилар учун мажбурий тусда бўлиб, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар барча корхона, муассаса ва ташкилотлар, яқка иш берувчилар бу талабларни сўзсиз бажаришлари шарт саналади.

Дам олиш вақтининг турлари

Дам олиш вақти ўзининг берилиш вақти, муддати, иш вақти таркибига кириши ёки иш вақтига қўшиб ҳисобланмаслиги каби жиҳатларига кўра таснифланиши мумкин.

Меҳнат кодексига дам олиш вақтининг қуйидаги турлари назарда тутилган :
- Иш куни (сменаси) давомидаги дам олиш вақти;
- Кундалик (иш кунлари, сменаси) ўртасидаги дам олиш вақти;
- Дам олиш кунлари (ҳафталик дам олиш вақти) ;
- Байрам (ишланмайдиган) кунлари;
- Йиллик меҳнат таътиллари.

Иш куни (сменаси) давомидаги дам олиш вақти икки турга бўлинади.

1) Меҳнат кодексининг 127-моддасига кўра ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

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

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

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

Меҳнат кодексининг 236-моддасига кўра икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бэриш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

Ўта иссиқ ёки ўта совуқ об-ҳаво шароитида, иш жисмоний ёки ақлий жиҳатдан ходимга катта нагрузка тушиши билан боғлиқ бўлса (оғир юк кўтариш, интенсив ҳаракатлар қилиш, руҳий зўриқиш остида ишлаш ва бошқалар) иш куни (сменаси) давомида ҳар соатда 5

минутгача қисқа муддатли танаффуслар берилиши назарда тутилиши мумкин. Бундай ишлар рўйхати ва қисқа муддатли танаффусларни бэриш тартиби корхона жамоа шартномасида ёки ходимлар вакиллик органи билан келишиб қабул қилинган бошқа локал мээрий ҳужжатда белгилаб қўйилиши мумкин. (Масалан, педагог ходимларнинг ҳар академик соат дарс машғулотидан кейин танаффусга чиқиши). Бундай қисқа муддатли танаффуслар иш вақти таркибига киради ва унбу вақт учун иш ҳақи тўланади.

Кундалик (иш кунлари, сменаси) ўртасидаги дам олиш вақти.

Иш кунлари ўртасидаги дам олиш вақтининг узлуксиз муддати 12 соатдан кам бўлмаслиги керак. Одатда иш куни тамом бўлганидан кейинги иш кунига қадар ходим 15-16 соат дам олади. Бироқ, қонун чиқарувчи бундай чегарани белгилаш билан иш берувчи томонидан иш куни давомийлигини белгилаш соҳасидаги эркини чеклайди ва ходимларнинг дам олиш ҳуқуқи ва унинг даҳлсизлигига бўлган ҳуқуқларини қўшимча тарзда кафолатлайди.

Дам олиш кунлари (хафталик дам олиш вақти). Ходимлар беш кунлик иш ҳафтасида икки кун, олти кунлик иш ҳафтасида бир кун дам оладилар ва умумий дам олиш ў куни якшанба саналади.

Узлуксиз ишлаб чиқариш жараёнлари миавжуд бўлган, аҳолига савдо ва бошқа хизматлар кўрсатадиган корхоналарда олдиндан тузилган жадвалга кўра ҳафтанинг турли кунларида дам олиш кунлари берилиши мумкин.

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

Дам олиш кунлари ишга жалб этишга умумий қоидага кўра йўл қўйилмайди. Бироқ, иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ходимларни улар дам оладиган кунлари ишга жалб этиш чоғида ногиронлар, ёш боласи бор оналар фақат ўзларининг

розиликлари билан ва тиббий кўрсатмаларга зид келмайдиган ишларга жалб етилишлари мумкинлиги, 18 ёшга тўлмаган ходимларни еса дам олиш кунларидаги ишларга жеалб этиш тақиқлангани ҳисобга олинмоғи керак.

Дам олиш кунларида ишга жалб этишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилиши мумкин:

1) Ижтимоий ёки стихияли табиий офатнинг, ишлаб чиқариш аварияларининг одини олиш, уларнинг оқибатларини бартараф этиш учун;

2) Бахтсиз ҳодисалар, одамлар қурбон бўлиши, давлат вқа жамият бойликларининг нобуд бўлишининг олдини олиш учун;

3) Корхонанининг келгуси нормал фаолиятига тўсқинлик қилиши мумкин бўлган кутилмаган фавқулодда воқиаларнинг юз бэриши.

Ходимларни дам олиш кунида ишга жалб этиш иш берувчининг ёзма буйруғига кўра амалга оширилади. Дам олиш кунларидаги ишлар алоҳида ҳисобга олиб борилиши лозим.

Қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунларидир:

1 январ - Янги йил;

8 март - Хотин-қизлар куни;

21 март - Наврўз байрами;

9 май - Хотира ва кадрлаш куни;

1 сентябр - Мустақиллик куни;

1 октябр - Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

8 декабр - Конституция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлаш ман етилади. Ходимларни шу кунлари иш берувчининг фармойиши билан ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина рухсат етилиши мумкин. Ногиронлар, ёш боласи бор оналар қонунда назарда тутилган чеклашлар ҳисобга олингани ҳолда байрам кунларидаги ишга жалб етилишлари мумкин. 18 ёшга етмаганларни байрам кунлари ишга жалб этиш тақиқланади.

Ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати

бўлган ишларда, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади.

МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИ

Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади. Меҳнат таътили ёлланиб ишлайдиган ходимга қонун билан берилган муҳим ижтимоий-иқтисодий кафолатдан иборат бўлиб, таътидан фойдаланиш унга йил давомида сарфлаган жисмоний ва руҳий қувватини тиклаш, куч тўплаш ҳамда ўз саломатлигини яхшилаш имконини беради.

Меҳнат таътилига бўлган ҳуқуқ ёлланиб ишловчи фуқаронинг конституциявий ҳуқуқи бўлиб, уни белгиланишида Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг инсон ҳуқуқларига оид етакчи ҳужжатлари, Халқаро меҳнат ташкилотининг бир қатор Конвенциялари андоза бўлиб хизмат қилган.

Жумладан, Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган⁸² 1936 йилги “Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисида”ги Конвенцияси меҳнат таътили ва ундан фойдаланишни таъминлашга оид асосий халқаро нормаларни назарда тутди.

Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.

Меҳнат шароитининг хусусиятлари, ходимнинг ёши, саломатлиги аҳволи ва бошқа ҳолатлар инобатга олиниб қўшимча ва узайтирилган меҳнат таътиллари берилиши назарда тутилган.

Узайтирилган йиллик меҳнат таътили одатдагидан (15 иш кунидан) кўпроқ миқдорда ходимларнинг айрим тоифаларига берилиши мумкин. Жумладан, Меҳнат кодексининг 135-моддасига кўра қуйидагиларга уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олиб, йиллик узайтирилган асосий таътил берилади:

-ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга - ўттиз календар кун;

⁸² 1936 йил 24 июнда Женевада қабул қилинган Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисидаги 52-Конвенцияга қўшилиш ҳақида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 06.05.1995 йил 6 майдаги 84-I-сон қарори. ("Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Ахборотномаси". 1995 й., N 6, 132-модда).

-ишлаётган И ва ИИ гуруҳ ногиронларига - ўттиз календар кун.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, қонун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллار белгиланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари, меҳнат шартномасининг шартларида ҳам узайтирилган йиллик таътиллار бэриш назарда тутилиши мумкин.

Узайтирилган меҳнат таътиллари бериладиган айрим тоифадаги ходимлар жумласига педагоглар, соғлиқни сақлаш тизими ходимлари, давлат хизматчиларининг муайян тоифалари, муҳандис-техник ходимлар, раҳбар ходимлар ва бошқалар киритилиши мумкин.

Жумладан, илмий-тадқиқот, илмий-музей ва илмий-бадий муассасаларнинг директорлари, директор ўринбосарлари, бўлим бошлиқларига 24 иш кунидан иборат, кутубхона раҳбарлари, раҳбар ўринбосарлари,, бўлим бошлиқлари, муҳаррирлар, библиотекачиларга 24 иш кунидан иборат; етакчи илмий тадқиқот, илмий музей ва илмий бадий муассасаларда меҳнат қиладиган фан докторларига 48 иш куни, фан номзодларига 36 иш куни, илмий даражаси бўлмаган ходимларга 24 иш кунидан иборат меҳнат таътили берилди. Олий, ўрта махсус, умумий ўрта таълим, малака ошириш муассасаларининг директорларига, бошқа раҳбар ходимларига 24 иш кунидан иборат, профессор–ўқитувчилар ва муаллимларига 48 иш кунидан иборат, йиллик ўқув юкламасининг камида 1/3 қисмини бажарган ҳолда педагогик амалиёт билан машғул бўлган директор, унинг ўринбосарларига 48 иш кунидан иборат меҳнат таътили бэриш кўзда тутилган.

Давлат хизматчиларининг муайян тоифаларига узайтирилган меҳнат таътили берилиши тегишли қонунларда назарда тутилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги қонуни 75-моддасига кўра⁸³ судьяларга ҳар йили ўттиз олти иш кунидан иборат ҳақ тўланадиган таътил берилди⁸⁴. “Прокуратура тўғриси-

⁸³ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 9-10-сон, 168-модда

⁸⁴ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 1-2-сон, 10-модда

да”ги қонунни 50-моддасига кўра Прокуратура органлари ходимларига муддати ўттиз календар кунидан иборат ҳақ тўланадиган йиллик таътил берилади. Ўн беш йилдан ортиқ иш стажига ега бўлган прокуратура органлари ходимларига беш календар кун, йигирма беш йилдан ортиқ иш стажига ега бўлганларга еса ўн календар кун қўшимча таътил берилади.

Қўшимча меҳнат таътиллари. Меҳнат шароитининг оғирлиги ва ноқулайлиги, бошқа ижтимоий сабабларга кўра ходимларнинг асосий нормал ёки узайтирилган меҳнат таътилларига қўшимча таътил кунлари қўшиб берилиши мумкин.

Қўшимча таътиллар меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга ҳамда оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга берилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда ҳам қўшимча таътиллар берилиши мумкин.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 майда 247-сон билан рўйхатга олинган “Иш шароитларини баҳолаш ва иш жойларини йўқламадан ўтказиш Услубиёти”га кўра иш жойларини аттестатция қилиш асосида белгиланган ноқулай ва алоҳида тусдаги меҳнат шароити мавжуд бўлган иш ва касбларда меҳнат қилаётган ходимларга қўшимча меҳнат таътили берилиши назарда тутилган:

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

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили ўн тўрт календар кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Бундай таътил йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб) фойдаланилиши мумкин.

Махсус қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда узоқ йиллик хизмат даври ҳисобга олингани ҳолда қўшимча таътил

берилиши мумкин. Масалан, “Прокуратура тўғрисида”ги қонуннинг 52-моддасида прокуратура идораларида 10 йилдан кўп иш стажига ега бўлган прокуратура ходимларига 10 календар йилидан кейин - 5 сутка, 20 календар йилидан кейин - 10 сутка, 25 календар йилидан кейин - 15 сутка давомийлигида ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилиши назарда тутилган. Бундай имтиёз Давлат солиқ органлари ходимлари ва бошқа тоифадаги давлат хизматчиларига нисбатан ҳам назарда тутилиши мумкин.

Корхоналарнинг локал маърий ҳужжатларида (асосан жамоа шартномали ёки жамоа келишувларида корхонада узоқ муддат бениҳсон ва ҳалол меҳнат қилган ходимларга корхонадаги иш стажига муносиб тарзда ўсиб борадиган қўшимча таътил берилиши белгиланиши мумкин.

Йиллик таътилнинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллар йиллик асосий таътилга (шу жумладан, узайтирилган таътилга ҳам) қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилларни жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

Таътиллар муддатини ишланган вақтга муносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календар кунга тэнг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календар кундан камми еса чиқариб ташланади.

Таътиллар муддатини ишланган вақтга муносиб равишда ҳисоблаб чиқариш зарурати ўқув йилининг бошида эмас, балки давомида ишга қабул қилинган педагог ходимларга ишлаган даврига муносиб таътил берилиши чоғида ёки ходим тўлиқ иш йили давомида ишламасдан ишдан бўшаб кетаётганида юзага келиши мумкин.

Қуйидаги даврлар йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига киради:

- 1) Иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;
- 2) Ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан болани парваришlash учун қисман ҳақ тўланадиган таътил;

3) Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллار муддати;

4) Меҳнат шартномаси ғайриқонунуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонунуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса;

5) Тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корxonанинг ўзга локал ҳужжатлари, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа даврлар.

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

Йиллик кўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилиши мумкин.

Таътиллари бэриш тартиби. Биринчи иш йили учун меҳнат таътили ходим тузилган меҳнат шартномасига кўра ишни бошлаган кундан ҳисоблаганда камида олти ой ўтганидан сўнг берилиши мумкин.

Меҳнат қонунчилиги айрим тоифадаги ходимлар учун қулайроқ дам олиш шароити яратиш, уларга ўз саломатликларини тиклаш, фарзандлари тарбияси билан бевосита шуғулланиш имкониятини бэриш мақсадида уларга биринчи иш йилида одатдагидек иш бошлаганларидан сўнг орадан олти ой ўтгач емас, балки, улар илтимос қилган вақтда (олти ой ўтмасидан аввалроқ) меҳнат таътили берилиши мумкинлигини назарда тутди.

Жумладан, қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин таътил берилади:

-аёлларга - ҳомиладорлик ва туғиш таътили олтидан ёки ундан кейин;

-И ва ИИ гуруҳ ногиронларига;

-ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

-муддатли ҳарбий хизматдан резервга бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

-ўриндошлик асосида ишлаётганларга - асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда;

-ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътиллари имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

-технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод етилган ходимларга.

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

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

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

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир етадиган ходимларга ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътилларни бермаслик тақиқланади.

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

Иккинчи ва кейинги иш йилари учун аввалдан ишлаб келаётган ходимларга йиллик таътилларни бэриш навбати календар йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган меҳнат таътиллари жадвалига мувофиқ белгиланади.

Таътил бэриш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

-ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева еркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

-И ва ИИ гуруҳ ногиронларига;

-1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тэнглаштирилган шахсларга;

-ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

-таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга (250-модда);

-жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган еркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин.

Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш. Ишлаб чиқариш зарурати туғилган ҳолларда меҳнат таътили узайтирилиши ёки бошқа муддатга кўчирилиши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда таътил узайтирилади ёки ходимнинг хоҳиши билан бошқа муддатга кўчирилади:

-вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

-ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;

-йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

-башарти қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган ҳолларда.

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

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

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

Таътилни қисмларга бўлиш. Ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида таътил қисмларга бўлиниши (бўлиб-бўлиб берилиши) мумкин. Бунда таътилнинг қисмларидан бири ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

Таътилдан чақириб олиш. Ишлаб чиқариш зарурати ва бошқа фавқулодда ҳолат юз берганида иш берувчи ходимни меҳнат таътилидан қайтариб чақириб олиши мумкин. Бунда ходимнинг меҳнат таътили қачон бошлангани аҳамиятга ега эмас (меҳнат таътили бошланганидан сўнг муайян муддат ўтган бўлиши талаб етилмайди).

Таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Ходим ўзининг меҳнат таътилидан чақириб олинишига розилиги қандай шаклда ифодаланиши қонунда белгиланмаган, аммо, бизнинг назаримизда у ёзма шаклда бўлса, мақсадага мувофиқ. Бироқ, ходим ўзини меҳнат таътилидан чақириб олиш тўғрисидаги иш берувчи буйруғига танишиб имзо чекиши ҳам унинг рози эканлигини исботловчи ҳолат саналиши мумин.

Ходим таътилдан чақириб олиниши натижасида унинг фойдаланилмай қолган қисми мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра,

йиллик таътилнинг ўн беш иш кунидан ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Ходимнинг розилиги билан таътилнинг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилмоғи лозим.

Йиллик таътиллار даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади.

Меҳнат таътили даври учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган “Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш ТАРТИБИ”га мувофиқ амалга оширилади.

Таътиллار вақтига ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи биринчи йил ишловчиларга ҳисоблаб чиқариш кундаги тарификатция бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни ўн иккидан бирга (олти ой тўлиқ ишлаганларга олтидан бирга; етти ой тўлиқ ишлаганларга еттидан бирга ва ҳоказолар), ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчилари учун ҳисоблаш даврида тарификатция бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан ошган суммани ўндан бирга оширган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади. Уларга ишбай асосида ишлаб топилган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақиға қўшимча ҳақлар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ҳисобланадиган бошқа тўловлар кирази.

Таътил учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда, лекин таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилади.

Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномаға мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

Фойдаланилмаган таътиллار учун пуллик компенсация тўлаш. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга

фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллар учун пуллик компенсация тўланади.

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

Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун ҳамда оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътиллардан асли ҳолида фойдаланилади ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

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

Таътил даврида ходим меҳнат шартномасини унинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризасини, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонун ёки тарафларнинг келишуви билан белгиланган муддати тугаган бўлса, қайтариб олишга ҳақли емас.

Меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шarti билан, гарчи, ҳақиқатда ишланган вақт ҳамда таътил вақтининг умумий йиғиндиси меҳнат шартномаси муддати чегарасидан чиқиб кетса ҳам, таътил берилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасининг амал қилиши таътил тугагунга қадар узайтирилади.

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

Ижтимоий таътиллар. Меҳнат қонунчилиги ходимларнинг оилавий ва бошқа шароитларини ҳисобга олгани ҳолда қўшимча бўш вақт берилишини кўзджа тутати ва бундай бўш вақт ходимнинг ижтимоий еҳтиёжларини қондиришга қаратилгани учун ижтимоий таътиллар деб номланади. Бу таътиллар ходимнинг дам олишга мўлжалланмасдан, аниқ ва мақсадли бўлади ва шу сабабли улардан

бошқа мақсадларда фойдаланиш, фойдаланилмасдан қолган ижтимоий таътилни кейинги даврда олиш, ижтимоий таътил ўрнига пул компенсацияси олиш тақиқланган.

Меҳнат кодексига ижтимоий таътиллarning қуйидаги турлари назарда тутилган:

1) Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари. Меҳнат кодексининг 233-моддасига кўра аёлларга тукқунга қадар етмиш календар кун ва тукқанидан кейин еллик олти календар кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда - етмиш календар кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай таътилни неча кундан фойдаланилганидан катъий назар аёлга тўлиқ берилади.

Бундай таътилни берилишига вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик ҳақида берилган варақа асос бўлади ва иш берувчи унинг асосида ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилаётгани ҳақида буйруқ (фармойиш) чиқаради. Бола ўлик туғилган ҳолларда ҳомиладорлик давридан сўнг аёлга туғиш татили берилмайди.

Бундай таътил чақалоқни фарзандликка олган шахсларга ҳам берилиши мумкин, чунки, Меҳнат кодексининг 238-моддасига кўра аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллари бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот етган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум етилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Ушбу кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади.

Болаларни парваришлаш таътиллари. Ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан ташқари оналарга ва бола парвариши билан бевосита

банд бўлган шахсларга болани парваришlash учун ҳам қўшимча таътил берилиши назарда тутилган.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун таътил берилиб, бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.

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

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

Аёл ёки бола парвариши билан бевосита банд бўлган шахслар ўз хоҳишларига кўра, болани парваришlash таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин.

Болани парваришlash таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллар меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади.

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

Ўқиш билан боғлиқ таътиллар. Меҳнат қонунчилигига кўра Ишлаб чиқаришда касбга доир таълим олаётган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакасини ошираётган ёки таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга ишни таълим билан бирга қўшиб олиб боришлари учун иш берувчи зарур шароитлар яратиб бэриши шарт.

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига егадирлар.

Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли ўқиётган ходимлар учун ўқув йили даврида бир иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади, кишлоқ жойлардаги умумтаълим мактабларида ўқиётганлар учун еса, икки иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида қўйидаги тартибда: биринчи ва иккинчи курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календар кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўн календар кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга еса, ҳар йили камида ўттиз календар кун, учинчи ва ундан кейинги курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўттиз календар кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календар кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга еса, ҳар йили камида қирқ календар кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида ўттиз календар кун, диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёқлаш даврида олий ўқув юрти талабаларига тўрт ой, ўрта махсус ўқув юрти талабаларига еса икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллار берилади.

Иш берувчи олий ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш мақсадида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўл киранинг еллик фоиздан кам бўлмаган қийматини тўлайди.

Ижодий таътиллар. Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга муваффақиятли олиб борувчи шахслар учун илм толибларига номзодлик ва докторлик илмий даражаларини олиш диссертацияларини, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар қўлёзмаларини тугаллашлари учун

муаллифларга шарт-шароитлар яратиш мақсадида асосий иш жойларидаги ўртача ойлик иш ҳақлари ва лавозимлари сақланган ҳолда:

- номзодлик диссертациясини ва дарсликлар ҳамда ўқув-услубий қўлланмаларни тугаллашлари учун муаллифларга 3 ойгача;

- докторлик диссертациясини тугаллаш учун 6 ойгача бўлган муддатга ижодий таътиллари берилади.

Ижодий таътилларига ҳақ тўлаш белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди, шунингдек илмий кадрлар тайёрлаш учун назарда тутилган маблағлар доирасида амалга оширилади. Ижодий таътиллари бериш тартиби ва шартлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган “Ижодий таътиллари бериш ва уларнинг муддати ТАРТИБИ”га кўра амалга оширилади.

Жамоа шартномаларида ёки иш берувчи билан касба уюшмаси Қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллар органи ўртасидаги битимга кўра мазкур Тартибнинг 1-бандида назарда тутилгандаги қараганда иш берувчининг маблағлари ҳисобига ижодий таътиллари муддати узокроқ белгиланиши мумкин.

Ижодий таътиллари давлат олий ўқув юртлири ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига - ушбу муассасалар Илмий кэнгашининг тақдимномасига кўра директор (ректор) томонидан;

- бошқа давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасалари ходимларига - илм толиби бириктириб қўйилган олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кэнгашининг тақдимномасига кўра вазирлик (идора) томонидан берилади.

Илмий даражалар олувчи илм толибларига берилган ижодий таътиллари расмийлаштириш учун кафедра, шўъба, лаборатория ва шунга ўхшашлар Кэнгашга сабаблари кўрсатилган илтимоснома юборади.

Ижодий таътил бериш тўғрисидаги тавсиянома илмий ишнинг муҳимлигини, олиб борилган тадқиқотларнинг ҳажмини ва диссертацияни таътил вақтида тугаллаш мумкинлигини ҳисобга олган ҳолда Илмий кэнгашлар томонидан берилади.

Илмий кэнгаш тавсияномасида диссертацияни ниҳоясига етказиш учун зарур бўлган таътилни бериш вақти ва муддатлари кўрсатилади.

Ижодий таътил олган шахслар, таътил тамом бўлгандан сўнг, қилинган ишлар тўғрисида ҳисобот тақдим етадилар.

Илмий даражалар олувчи илм толибларига, шунингдек, дарсликлар ёки ўқув-услугий қўлланмалар муаллифларига навбатдаги таътиллار, улар ижодий таътиллардан фойдаланганликларидан қатъий назар, қонун билан белгиланган тартибда берилади.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллار.

Бошқа таътиллардан фарқли равишда иш ҳақи сақланмаган таътил даврида, унинг муддатидан қатъи назар, ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолмайди. Бошқа барча таътиллار учун ҳам хос бўлган умумий хусусият шуки, бундай таътилда бўлинадиган бутун давр мобайнида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланиб қолади.

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

Бундан шундай хулоса келиб чиқадики, иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил фақат тарафларнинг келишуви билан берилади.

Меҳнат кодекси 150-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши шарт:

- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатдан уларга тенглаштирилган шахсларга - ҳар йили 14 календарь кунга қадар;

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига - ҳар йили 14 календарь кунга қадар;

- икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга;

- ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга-ҳар йили 14 календарь кунга қадар.

Бундан ташқари, Меҳнат кодекси 254-моддасига мувофиқ иш берувчи кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларнинг илтимосига биноан:

- 1) олий ўқув юртларига кириш учун - камида 15 календарь кун;

2) ўрта махсус ўқув юртларига кириш учун – камида 10 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Мазкур таътилар муддати ўқув юрти жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш учун зарур бўладиган вақтга мувофиқ равишда кўпайтирилиши керак

Бундай таътилни бериш учун ўқув юртининг тегишли буйруғидан кўчирма ва ходимнинг аризаси асос бўлади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охириги курсларида ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун ўттиз календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади.

Агар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда ёки бевосита меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлса, бошқа ҳолларда ҳам иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши керак. Меҳнат кодекси мазкур моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари бўлган ходимларнинг ва имтиёзлари жихатидан уларга тенглаштирилган шахсларнинг илтимосига биноан ҳар йили 14 календарь кунгача муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Кўрсатиб ўтилган муддатлар доирасидаги иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил уларнинг йиллик меҳнат таътилига қўшилиши ёки қисмларга бўлиб фойдаланиш мумкин. Иш берувчи ходимга бу таътилни беришни рад этишга ҳақли эмас, чунки мазкур модда ходимга бундай таътилни ҳар йили беришни иш берувчининг зиммасига юклаган.

Бу таътилни I ва II гуруҳ ногиронларига дам олиш ва меҳнат қобилятини тиклаш учун бериладиган қўшимча таътил деб ҳисоблаш керак бўлади. Демак, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, улар бу таътидан ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланишга ҳақлидирлар.

Агар ходимга ногиронлик жорий йил бошида белгиланмаган бўлса, бундай таътилни олиш ҳуқуқи ногиронлик белгиланган кундан эътиборан юзага келади.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бирон-бир ҳолатлардан қатъи назар ҳал этилади ва бирон-бир тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этишни шарт қилиб қўймайди. Шу билан бирга, оширилган ижтимоий муҳофазага муҳтож бўлган ходимларни қўллаб-қувватлаш мақсадида Кодексида ходимлар айрим тоифаларининг рўйхати мавжуд бўлиб, иш берувчи ана шу ходимларнинг илтимосига биноан уларнинг ҳар бири учун белгиланганидан кам бўлмаган муддатга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

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.

Мавзуга оид масала:

1. Кичик корхона раҳбарининг буйруғи билан барча ходимлар учун якшанба иш куни деб элон қилинди. Корхона лаборанти Ж. дам олиш куни ишга чиқмаганлиги сабабли интизомий жазога тортилди.

Ж. бундан норози бўлиб меҳнат низолари комиссиясига шикоят қилди, у ўз шикоятида икки ёшга тўлмаган фарзанди борлиги ҳамда 80 ёшдан ошган онасига қараб турганлиги сабабли ишга чиқа олмаганини кўрсатди.

Ж.нинг важлари ўринлими ?

- дам олиш кунлари ишга жалб этиш тартиби қанақа ва бунда кимларга қўшимча кафолатлар берилган?

2. Корхона раҳбарининг буйруғи билан С. ва Х.ларнинг меҳнат таътили кейинги йилга кўчирилди.

Улар бундан норози бўлиб таътилни кўчирилишига қарши эkanликларини билдирдилар.

Ходимларга меҳнат таътили бериш қандай амалга оширилади?

Иш берувчининг ҳаракати тўғрими?

?

Nazorat savollari

1. Меҳнат шартномасини тузишда ходим ва иш берувчи иш вақти муддатини келишиб олади.

Иш вақти тушунчаси ва уни ўрнатиш тартибини тушунтиринг. ЎзР МКда иш вақтининг қандай турлари назарда тутилган? Иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш тартибини тушунтиринг. Қайси тоифадаги ходимларга нисбатан қисқартилиган иш вақти ўрнатилади? Иш вақтининг қисқартирилган муддати билан тўлиқсиз иш вақтини ўзаро таққослаб таҳлил қилинг.

2. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

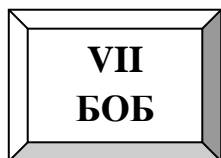
Иш вақтидан ташқари ишга жалб этишининг тартиби. Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш чегараси ва муддати. Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш тартибини тушунтиринг.

3. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси 38-моддасида фуқароларнинг дам олишга бўлган ҳуқуқи белгиланган. Ходимнинг дам олиш ҳуқуқига бўлган кафолатлардан бири иш вақти муддатининг чегараланганлигидир.

Дам олиш вақти тушунчасини беринг. Дам олиш вақтининг қандай турлари бор? Дам олиш кунлари ва байрам (ишланмайдиган) кунлари ходимларни ишга жалб этиш бўйича қонунчиликда қандай кафолатлар назарда тутилган?


4. Меҳнат таътили – барча ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда бериладиган, календар бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқариладиган иш вақтидан ҳоли вақт.

Таътиллارнинг қандай турлари бор? Йиллик асосий таътилнинг энг кам ва энг кўп муддати. Қандай ҳолларда қўшимча таътиллار берилади? Қўшимча таътиллارни бэриш тартиби. Таътиллار графигини тузиш, тасдиқлаш тартиби ва унинг аҳамиятини тушунтиринг.



МЕХНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ.

Ушбу бобда меҳнатга ҳақ тўлаш тушунчаси ва меҳнатга ҳақ тўлашнинг умумий тамойиллари, тариф тизими, қўллаш соҳаси ва унинг элементлари, ягона тариф сеткаси, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими. кафолатли ва компенсация тўловлари, хизмат сафари, кафолатли ва компенсация тўловлари тўлашда ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялаш мавзулари ёритиб берилган.

 **Kalit so'zlar:** Mehnatga haq to'lash. Ish haqi tizimi. Ish haqiga ustamalar. Ishbay va vaqtbay ish haqi. Yagona tarif razryadlari tizimi. Tarif stavkasi. Tarif razryadi. Ish haqini to'lash tartibi. Kafolatli to'lovlar tushunchasi. Davlat va jamoat manfaatlariga doir ishlar. Kompensatsiya to'lovlari. Xizmat safari.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тушунчаси ва унинг ҳуқуқий кафолатлари

Иш ҳақи–ёлланиб ишловчи ходимни яратилган миллий даромаддан оладиган улушидан иборат бўлиб, бу улуш унинг меҳнат миқдори ва сифатига, малакаси ва касб маҳоратига боғлиқ бўлади.

Иш ҳақи ва меҳнат ҳақи миқдолари айнан маънони англатадиган тушунчалар бўлиб, ходимга у бажарган ишнинг сифати ва миқдорига кўра пул шаклида тўланадиган тўловни англатади.

Иш ҳақи тўлашнинг ҳуқуқий асосларини Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси, қонунлар, Ўзбекистон Республикаси Президенти қарор ва фармонлари, Ҳукумат қарорлари, идоравий мەърий ҳужжатлар ташкил қилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари иш ҳақи билан боғлиқ ижтимоий муносабатлар давлатнинг императив норма ва қоидалари асосида марказлаштирилган тартибда ва корхоналарнинг локал мەърий ҳужжатлари воситасида тарафлар келишуви билан тартибга солинади.

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. 2002 йил 1 апрелдан бошлаб мулкчилик шаклларида қатъий назар корхоналар ва ташкилотларнинг иш ҳақини товарлар билан натура шаклида тўлаши

таъқиқлаб қўйилди. Қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан этиштирилган ва қайта ишланган маҳсулотлар ходимларнинг ёзма аризасига кўра шартномавий нархларда ходимларга иш ҳақи ўрнига натурал тўлов сифатида берилиши мумкин⁸⁵.

Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларнинг, шунингдек давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Табиий-иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақига раён коэффитсиентлари ва устамалар белгиланади.

Раён коэффитсиентлари ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, шунингдек уларни қўлланиш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 20 апрелдаги 200-сонли “Навоий вилояти халқ хўжалиги тармоқлари ходимларининг иш ҳақини ҳудудий тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисида”ги қарорига кўра⁸⁶ 1992 йилнинг 1 июлидан бошлаб Навоий минтақасида жойлашган барча корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ходимларининг иш ҳақига қуйидаги миқдорларда ҳудудий коэффитсиент белгилансин:

- Зарафшон ва Учқудуқ шаҳарларида - 1,60;
- Томди ва Учқудуқ туманларида - 1,50;
- Конимех, Нурота, Хатирчи, Навбахор, Қизилтепа туманларида - 1,30;
- Навоий туманида ва Навоий шаҳрида - 1,20.

Қонун ҳужжатларида барча турдаги иш берувчилар учун мажбурий бўлган тамоил ва қоидалар (жумладан, иш ҳақининг энг кам миқдори, ягона таъриф ставкалари ва тариф разрядлари, нормал шароитдан четга чиқилган ҳолдаги меҳнат учун иш ҳақи тўлаш, бюджетдан таъминот олувчи муассаса ва ташкилот ходимлари мансаб маошлари ва тариф ставкали, кафолатли тўловлар бэриш ва унинг миқдорини ҳисоблаш тартиби, иш ҳақи тўлаш муддатлари, жойи,

⁸⁵ "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2002 й., N 3, 15-модда.

⁸⁶ "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 1992 й., N 4, 14-модда.

тартиби, иш ҳақидан ушлаб қолишни чеклашга қаратилган қоидалар, меҳнатга ҳақ тўлашда тэнг ҳуқуқлилиқни таъминлаш ва бошқалар) тасдиқланади.

Меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори, устама ва қўшимча тўловлар, мукофотлар, тариф тизимидаги разрядни танлаш ва қўллаш каби қатор масалалар иш берувчи томонидан, тегишли ҳолларда ходимлар вакиллик органи билан биргалиқда ҳал этилиши мумкин.

Иш ҳақи тизими. Тариф тизими ва унинг элементлари.

Мулкчилик шаклидан қатъий назар корхона ва ташкилотларда меҳнатга ҳақ тўлаш иш ҳақининг ишбай ёки вақтбай турларини жорий этиш орқали амалга оширилади.

Ишбай иш ҳақи ходим томонидан муайян вақт бирлиги давомида бажарилган иш, яратилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизмат бирлигига қараб ҳақ тўлашлиқни англатади.

Ишбай иш ҳақи оддий ишбай ва мукофотли ишбай бўлиши мумкин. Мукофотли ишбай иш ҳақи жорий қилинганида ходимга белгиланган нормадагидан ортиқча иш бажарганлиги учун мукофот тўлаш (бажарилган иш, яратилган маҳсулот бирлигига оширилган миқдорда (мукофот тариқасида ҳақ тўлаш) назарда тутилади ва бундай ишлар иш ҳақи тизимида назарда тутилган мукофот тўланадиган ишлар саналади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 26 декабрдаги 590-сонли “1993 йил 1 январдан бошлаб меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини жорий этиш тўғрисида”ги қарори билан иш ҳақининг рағбатлантирувчи ролини кучайтириш, турли тоифалардаги ходимлар меҳнатига меҳнатнинг мураккаблиги ва ходимларнинг малакасига боғлиқ ҳолда ҳақ тўлашнинг асосланган даражаларини белгилаш, бу даражаларни бундан буён сақлаб туриш воситасини вужудга келтириш мақсадида меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси тасдиқланди. Халқ хўжалигининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш тармоқларидаги ходимлар учун қўлланиш соҳасидан қатъий назар, меҳнатга ҳақ тўлашга ҳолисона ёндашишни таъминловчи турли тоифалардаги ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш даражаларини ягона услубий негизда табақалаштириш. Ягона тариф сеткасининг вазифаси қилиб белгиланди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси кейинчалик узлуксиз такомиллаштириб борилди⁸⁷.

Ягона тариф сеткаси турли тармоқларда, минтақаларда, ҳар қил мулкчилик шаклига таянувқчи корхона ва ташкилотлародаги бир қил малака талаб қилувчи ишлар, касбларни умуй тарзад баҳолаш, бир қил меҳнат ва малака учун бир қил иш ҳақи тўланишини таъминлашга хизмат қилади. Ягона тариф сеткасини қўллашда “1” разряд таянч нуқта қилиб олинганлиги ва қолган юқори разрядлар ушбу разрядга нисбатан олганда мураккаблиги ва кўп малака татлаб қилиши жиҳатдан юқорилаб бориши назарда тутилмоғи керак “1” разрядли иш ходимдан ҳеч бир махсус билим ва малака талаб қилмайдиган иш бўлиб, ходим иш ҳақининг базавий миқдори 1 разряд учун белгиланган ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги лозим. Айталиқ, учинчи разрядли ходимнинг ойлик иш ҳақи таянч миқдори энг кам ойлик иш ҳақининг уч баробари (2,998 коэффитсент қўллангани ҳолда) дан кам бўлиши мумкин емас.

Меҳнат кодексининг 155-моддасига кўра муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин емас.

Меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар, шунингдек раён коэффитсиентлари қўшилмайди.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қайси тартибда ўрнатилган бўлса, ўша тартибда, яъни, қонун ҳужжатларида белгиланган шартлар ваколатли давлат органи томонидан қабул қилинадиган тегишли қонун ҳужжати асосида, локал мэёрлар билан ўрнатилган шартлар еса иш берувчи ва ходимларнинг вакиллик органи томонидан ўзаро келишувга кўра ўзгартирилади.

⁸⁷ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 18 мартдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 103-сонли; 2006 йил 26 октябрдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 218 сонли; 2009 йил 21 июлдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 206-сонли Қарорлари.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг меҳнат шартномасида назарда тутилган якка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз қуйидаги ҳолларда ўзгартиришга ҳақли бўлади:

1) Технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

2) Қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Меҳнатга ҳақ тўлашга оид шартларнинг келажақда ўзгартирилиши ҳақида ходим камида икки ой олдин тилхат олингани ҳолда ёзма равишда огоҳлантирилиши лозим.

Янги шартлар асосида ишлашдан бош тортган ходим Меҳнат кодексининг 89 моддаси, 4-қисмига кўра ишдан бўшатилиши мумкин.

Иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъий назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашда тариф тизими ўз аҳамиятини сақлаб қолмоқда.



Tarif tizimi - mehnatga haq to'lash chog'ida ishning murakkabligi va mehnat sharoitlariga, xodimning malakasiga ko'ra tabaqalashgan holda yondoshishga qaratilgan, markazlashtirilgan tartibda qabul qilingan me'yoriy hujjatlar yig'indisidir.

Тариф тизимининг элементлари:

- қаторига тариф ставкаси,
- тариф сеткаси,
- тариф коэффитсентлари,
- тариф—малака маълумотномаси киритилади.

Тариф тизими элементлари воситасида турли меҳнатлар умумий мезон асосида баҳоланади. Шунинг қайд этиш керакки, ҳозирги пайтда тариф тизими асосида меҳнатга ҳақ тўлаш асосан давлат корхоналари ва давлат бюджетидан таъминланувчи ташкилотларда қўлланилади. Нодавлат мулкчилигига асосланувчи корхоналар еса меҳнатга ҳақ тўлаш масалаларини мустақил равишда ҳал қилишлари мумкин.

Одатда юқори разрядга егалик юқори малакали ходим эканликдан дарак беради (автотранспорт ҳайдовчилари, врачлар, давлат солиқ органларининг ходимлари ва бошқалардан ташқари).

Ишчи касблардаги ходимларга разрядлар иш берувчи томонидан ташкил етиладиган малака комиссиялари томонидан ходимни имтиҳон қилиш асосида берилади ва муайян разрядга ега эканлик шунга мос келувчи касбда бемалол ишлай олишликни, касбий талабларга жавоб бэришликни аниқлатади.

Давлат муассаса ва ташкилотларида вақти-вақти билан ўтказиб туриладиган аттестациялар ҳам ходим малакасини аниқлаш, унинг муайян разряд талабларига жавоб бэриш-бермаслигини текшириб кўриш мақсадида ўтказилади.

Вақтбай иш ҳақи тўлаш амалга ошириладиган жойларда ходим бажарган ишнинг натижаси емас, балки у амалда ўз хизмат вазифасини бажарган вақт ҳисобга олинади.

Давлат хизматчиларига асосан вақтбай иш ҳақи тизими асосида меҳнат ҳақи тўланади. Вақтбай иш ҳақи соатбай, кунбай ва ойлик бўлиши мумкин. Ойлик вақтбай иш ҳақи мансаб маошлари кўринишида мавжуд бўлади ҳамда оклад миқдори тегишли штат жадвалларида белгилаб қўйилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида амалга оширилаётган ислохотлар давомида давлат хизматчилари меҳнатига ҳақ тўлаш бир неча марта қайта кўриб чиқилди⁸⁸

Ходим ўзига боғлиқ бўлмаган ҳолда одатдагидан фарқ қилувчи меҳнат шароитида меҳнат қилганлигим учун мулкчилик

⁸⁸ Жумладан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 12 апрелдаги “Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, суд органлари ва нотариал идоралар ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тариф сеткасини жорий этиш тўғрисида”ги 147-сонли қарори;

Иқтисодиётдаги ноишлаб чиқариш тармоғидаги универсал касб мутахассислари ва хизматчилари меҳнатига ҳақ тўлашга доир разрядлар тўғрисидаги қарор. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2001 йил 14 апрелда 1027-сон билан рўйхатга олинган.

шаклидан қатъий назар ҳар қандай иш берувчи унга меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча ҳақни тўлаши, белгиланган ҳолларда еса унинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши керак бўлади ва булар ходим учун меҳнат қонунчилигида назарда тутилган иқтисодий кафолатлардан бўлиб саналади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида нормал шaroитдан четга чиқиб бажарилган иш сифатида қуйидагилар назарда тутилган:

- 1) Иш вақтидан ташқари ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар;
- 2) Тунги вақтдаги иш;
- 3) Яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақт;
- 4) Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишлаганлик;
- 5) Вақтинча йўқ ходимнинг шрнида ишлаганлик

Иш вақтидан ташқари ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар деганда, иш куни (сменаси) тамом бўлганидан кейинги вақтда бажарилган иш назарда тутилади ва иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса-иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Иш вақтидан ташқари ишларнинг муддати узлуксиз икки кунда тўрт соатдан (зарарли ва ноқулай меҳнат шароити мавжуд жойларда узлуксиз икки кунда икки соатдан), бир йил давомида еса жаъми бўлиб 120 соатдан ошмаслиги лозим.

Вояга етмаган ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш маън етилади.

Тунги вақтдаги иш. Соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш Меҳнат кодексининг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя етган ҳолда амалга оширилади.

Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади.

Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига (мансаб маошларига) қўшилмайди.

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади.

Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

Ходимнинг айби билан яроқсиз маҳсулот тайёрланиши ишлаб чиқариш технологияси ва талабларини бузилиши сифатида баҳоланиши ва бутунлай яроқсиз маҳсулот тайёрланган ҳолларда унга интизомий ва моддий жавобгарлик қўлланилишига асос бўлиши мумкин.

Ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинганида башарти, у бу ҳақда иш берувчини (бевосита раҳбарини) огоҳлантирган бўлса ва иш берувчи уни бекор туриб қолинган даврда бошқа иш билан таъминлаш чорасини кўрмаган бўлса унга ўртача иш ҳақи тўланади.

Ходимнинг айби билан бекор туриб қолиш меҳнат интизомини бузилиш ҳолларидан бўлиб, бунинг учун ходим интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишлаганлик. Ходим айти бир иш куни(сменаси) давомида бир неча касб (лавозим)да ишлаганлиги учун унга қўшимча иш ҳақи тўланади.

Меҳнат кодексининг 160-моддасига биноан бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кэнгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан

бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек ўриндошлик асосида иш бажарилганида (ходим ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажарганда), ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади.

Бунда ишбай иш ҳақи олувчи ходимларга бажарган ишининг миқдори ва сифатига кўра чекланмаган миқдорда ҳақ тўланади. Вақтбай ишловчи ходимларга еса қўшимча бажарган иши (егаллаган лавозими) учун белгиланган иш ҳақи (мансаб маоши)нинг 50 фоизгача бўлган қисми тўланиши мумкин.

Вақтинча йўқ ходимнинг иш ўрнида ишлаганлик (вақтинча бажарувчилик). Ходим вақтинча йўқ ходим лавозимида ишлашлик учун ўз вазифасидан вақтинча бошқа ишга ўтказилгани ҳолларда (ишлаб чиқариш зарурати туфайли) вақтинча егаллаб турган лавозимида назарда тутилган мансаб маошини (иш ҳақини) олади. Аммо, ўзининг аввалги лавозими (вазифаси) да иш ҳақи (мансаб маоши) вақтинча егаллаб турган лавозимидагидан кўп бўлган ҳолларда ўз иш жойидаги иш ҳақи тўланишини талаб қилишга ҳақли бўлади.

Таълим муассасаларида соатбай иш ҳақи тўлаш шarti билан ишловчи ходимлар меҳнатига Адлия вазирлиги томонидан 2013 йил 9 январ 2410-сон билан “Ўқув машғулотларини ўтказганлик учун меҳнатга соатбай ҳақ тўлаш МИҚДОРЛАРИ” рўйхатга олинган ва мазкур ҳужжатга кўра соатбай дарс ўтказганлик учун белгиланган ставкаларда иш ҳақи тўланади:

Соатбай ҳақ тўлаш миқдори (академик соатдан келиб чиққан ҳолда) таркибига меҳнат таътили ҳақи киритилмайди, яъни меҳнат таътили бэриш чоғида соатбай ўтилган дарс соатлари учун тўланган иш ҳақлар ҳисобга олинмайди.

ИШ ҲАҚИ ТЎЛАШ ТАРТИБИ ВА КАФОЛАТЛАРИ

Меҳнат қонунчилиги иш ҳақи тўлаш жойи, муддатлари ва тартибини қатъий белгилаб қўяр экан, ушбу йўл билан ходимлар ҳуқуқларини кафолатлайди ва иш ҳақига бўлган ҳуқуқлари реал амалга оширилиши учун зарур ҳуқуқий кафолатларни яратади.

Иш ҳақи тўлаш тартиблари ва муддатлари ҳамда иш ҳақидан ушлаб қолишни чеклашга оид қонун талаблари мулкчилик ва хўжалик шаклидан қатъий назар, барча корхона, муассаса ва ташкилотлар учун мажбурий бўлиб, бу талабларни бузилиши меҳнат қонун ҳужжатларини бузилиши сифатида баҳоланиб, айбдор мансабдор шахслар қонунда назарда тутилган жавобгарликка тортиладилар.

Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин.

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш кунини ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг аниқ муддатлари тегишли тижорат банк муассасалари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан келишилгани ҳолда корхона жамоа шартномасида кўзда титилади.

Иш ҳақи ходимга одатда пул шаклида тўланиши лозим. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартда қабул қилган “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чоратадбирлар тўғрисида”ги Қарорига кўра фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва манфаатларини таъминлаш, мулкчилик шаклларида қатъий назар корхоналар ва ташкилотлар ходимларига иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун хўжалик юритувчи субъектларнинг жавобгарлигини ошириш мақсадида 2002 йил 1 апрелдан бошлаб мулкчилик шаклларида қатъий назар корхоналар ва ташкилотларнинг иш ҳақини товарлар билан натура шаклида тўлаши таъқиқланди. Истисно тариқасда қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан этиштирилган ва қайта ишланган, ходимларнинг ёзма аризасига кўра шартномавий нархларда бериладиган қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари бундан мустасно эканлиги назарда тутилди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 29 сентябрдаги 445-сонли “Пластик карточкалар асосида ҳисоб-китоб

қилиш тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарорига кўра Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2009 йил 27 июлда 1986-сон билан “Тўлов терминаллари билан жиҳозлаш ва аҳоли билан пул ҳисоб-китобларини амалга оширишда уларни қўллаш тартиби тўғрисида НИЗОМ” рўйхатга олинган бўлиб⁸⁹, мазкур Низомга кўра ходим ва тижорат банки ўртасида ўзаро тузилган шартномага кўра иш ҳақи (унинг муайян қисми) банк пластик карточкаларига ўтказилиши ва нақд пулсиз шаклда ҳисоб-китобларни амалга ошириш учун фойдаланилиши мумкин. Низом банк пластик карточкалари орқали ҳисоб китобларни амалга ошириш тартибларни белгилайди. Банк пластик карточкаларига ходимга тегишли иш ҳақи ва бошқа даромадларни ўтказилиши ҳам иш ҳақини пул шаклида тўланишидан иборат бўлади.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақини бэриш муддатлари Меҳнат кодексининг 110-моддасида белгилаб қўйилган ва унга кўра :

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга - меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга,- у ҳисоб-китоб қилишни талаб етган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга, - огоҳлантиришига кўра у ишни ташлаб кэтишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга, - ишдан кетган кунининг ертасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шакшубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

⁸⁹ "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2009 йил, 30-31-сон, 351-модда.

Ходим вафот етган ҳолда у вафот етган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига, шунингдек меҳнатга қобилиятсизлиги туфайли вафот етган шахснинг қарамоғида бўлган шахсларга берилади.

Иш ҳақи, одатда, ходим ишлаётган жойда тўланади. Яъни иш объекти корхона идораси (кассаси) жойлашган ердан бошқа жойда бўлган ҳолларда иш берувчи иш ҳақини иш участкасида берилишини ташкил қилишга мажбурдир ва ходимлар ортиқча чиқимдор бўлмасликлари лозим.

Узоқ хизмат сафарида, малака оширишда бўлган ходимларнинг иш ҳақлари улар ишлаб турган ҳудудга иш берувчи томонидан ўз ҳисобидан жўнатиш харажатлари қоплангани ҳолда почта орқали жўнатилиши керак.

Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш меҳнат қонунчилигига кўра чекланган ва бу чеклов ходимнинг ва унинг оитла аъзоларининг моддий манфаатларини кафолатлашга, улар оғир моддий шароитга тушиб қолишларига йўл қўймасликка қаратилади.

Ходимнинг ёзма розилиги билан иш ҳақидан ушлаб қолиш чоғида чеклашлар қўлланилмайди.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъий назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик еҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисобкитобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш бэришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик еҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган авансининг ушлаб қоли-

нишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, - таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-моддасининг тўртинчи қисмида, 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 106-моддасининг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

б) Қонунда назарда тутилган интизомий тартибда қўлланилган жаримани ундириш учун.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган сумманинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг еллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Иш ҳақи тўлаш билан боғлиқ бўлган меҳнат низолари юзасидан уларни ҳал этиш ва чиқарилган қарорлар и жросини таъминлаш бўйича ўзига хос қоидалар белгиланган.

Иш берувчи ўзининг хоҳишига кўра ходим талаб қилаётган суммани тўлиқ қоплашга ҳақли ва бунда ҳеч қандай муддат назарда тутилмаган. Масалан, қонунда иш ҳақини ундириш юзасидан бир йиллик муддат белгилангани ҳолда иш берувчи ўзи лозим топса олинмасдан қолиб кетган ўтган бир неча йил учун ҳам иш ҳақидан қарздорликни қоплаши, муддатидан қатъий назар бир неча йил (ҳатто беш–олти йил) давомида фойдаланмаган таътил вақт учун компенсация тўлаши) Ва ҳоказо.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро етмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги пул ундиришга доир талабларини тўлиқ қондиради.

Ходимнинг пул ундириш билан боғлиқ қуйидаги талабларига бир йиллик даъво муддати қўлланилади, яъни, бундай талаблар ўтган бир йил учун қондирилиши мумкин:

а) Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги;

б) Бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги .

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Иш ҳақи билан боғлиқ талабларга даъво муддати қўллаш юзасидан қуйидаги тартиб белгиланган бўлиб, бузилган ҳуқуқни ҳимоя қилиш талаби даъво муддатининг ўтганлигидан қатъий назар судда кўриб чиқиш учун қабул қилинади.

Даъво муддати суд томонидан фақат низодаги тарафнинг суд қарор чиқаргунича берган аризасига мувофиқ қўлланади.

Қўлланиш тўғрисида низодаги тараф баён қилган даъво муддатининг ўтиши суднинг даъвони рад этиш ҳақида қарор чиқариши учун асос бўлади.

Иш ҳақи ундириш юзасидан суд ёки бошқа ваколатли орган чиқарган қарорнинг қайтарма ижросига фақат қуйидаги ҳоллардагина йўл қўйилиши мумкин:

1) Қарор чиқарилишига ходимнинг берган ёлғон кўрсатмаси асос бўлган бўлса;

2) Ходим сохта ҳужжатлар тақдим этиши, сохта гувоҳларни ишга жалб этиши туфайли ноқонуний қарор қабул қилинган бўлса.

Бошқа ҳар қандай ҳолларда ходимга ундириб берилган сумма ундан қайтариб олиниши мумкин эмас. (Суд қонунни нотўғри қўллаши, қонунчиликда ўзгариш юз бэриши ва бошқалар).

Иш берувчи томонидан ходимга ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи суммаси ундан қайта ундириб олиниши мумкин эмас.

Ҳисоб-китобда йўл қўйилган арифметик хато (суммани нотўғри ёзиб юборилиши, арифметик амалларини нотўғри бажарилиши) оқибатидаги ортиқча тўлаб юборилган иш ҳақи суммаси ходимдан бир йил давомида қайтариб олиниши мумкин.

Шунингдек, ходим нотўғри маълумотлар, сохта ҳужжатлар тақдим этиши орқали, яъни у ўз ҳуқуқларини суиистэмол қилиши оқибатида унга иш берувчи томонидан ортиқча тўлаб юборилган пул суммалари ҳам иш берувчи томонидан судга мурожаат қилиш йўли билан қайтариб ундириб олинишига йўл қўйилади, аммо, бунинг учун ходимнинг сохта маълумот ёки ҳужжат тақдим етгани факти унинг айбдорлигини тасдиқловчи суд айблов ҳукми ёки қарори билан ўз тасдиғини топган ва улар қонуний кучга кирган ҳамда ижро иши юритилган бўлиши керак.

Меҳнат муносабатларида бўлиш туфайли олинган даромадлардан солиқ тўлаш меҳнат муносабатларининг муҳим таркибий қисми бўлиб, ходимда ҳам, иш берувчида ҳам муайян мажбуриятларни, шунингдек, ҳуқуқларини юзага келтиради.


Иш берувчи билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган ва тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ ишларни бажараётган жисмоний шахсларга ҳисобланадиган ва тўланадиган барча тўловлар меҳнатга ҳақ тўлаш тарзидаги даромадлар деб этироф этилади.

Кафолатли ва компенсация тўловлари тушунчаси ва ходим ҳуқуқларини таъминлашда уларнинг аҳамияти

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ва унинг асосида қабул қилинган бошқа қонун ҳужжатлари халқаро стандартларга мос равишда ходимлар ҳуқуқларини улар ўзларига боғлиқ бўлмаган тарзда ўз хизмат вазифаларини бажара олмаганлари тақдирда, шунингдек, иш манфаатлари йўлида чиқимдор бўлганлари ҳолларда моддий манфаатлари таъминланишини кафолатлайди.

Ходимлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўз хизмат вазифаларини бажариш ўрнига иш берувчи томонидан, тегишли ҳолларда еса ваколатли давлат ёки жамоат органлари томонидан бошқа вазифаларни бажаришга жалб этилганлари тақдирда уларнинг вазифа(лавозим)лар ҳамда иш ҳақлари сақланиб қолиши қонун билан олдиндан кафолатланади.


Иш ҳақи ва вазифаси сақланиб қолиши ҳақидаги қонун талаблари барча турдаги иш берувчилар учун мажбурий кучга егадир.

 Kompensatsiya to'lovlari - xodim tomonidan o'z xizmat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq ravishda o'z hisobidan qilingan xarajatlarni ish beruvchi tomonidan to'liq qoplab berilishidir.

Компенсация тўловлари бэриш тартиб-қоидалари ва шартлари қонун билан белгилаб қўйилган бўлиб, бу қоидалар корхонанинг локал маэрий ҳужжатларида қонундагидан ходим учун афзал тарзда аниқлаштириб қўйилиши мумкин.

Меҳнат қонунчилигида ходим учун кафолатли ва компенсация тўловлари берилишини назарда тутилганлиги ходим ва унинг оила аэзолари моддий манфаатлари ҳимоя қилинишга, уларнинг турмуш даражаси пасайиб кэтишига йўл қўймасликка ҳамда ижтимоий меҳнат муносабатлари чоғида ижтимоий адолатни қарор топтиришга қаратилган инсонпарвар тадбирдан иборатдир.

Кафолатли тўловлар бэриш асослари ва тартиби

 Kafolatli to'lovlar - xodim o'z xizmat vazifalaridan boshqa ishlarni bajarishga qonun hujjatlariga muvofiq jalb etilganida uning o'rtacha ish haqini saqlanib qolishidan iboratdir.

Меҳнат кодекси ва тегишли қонун ҳужжатларига кўра ходимнинг ўз вазифасидан вақтинча озод етилиб, бошқа вазифаларни бажариши ва бу вақт учун унинг ўртасида иш ҳақи сақланиб қолиш асослари турлича бўлиб, улар қуйидагича таснифланиши мумкин :

- 1) Давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар;
- 2) Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар;
- 3) Жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар.

Кафолатли тўловларни бэриш асослари ва тартиби Меҳнат кодексига, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 133-сонли Қарори билан

тасдиқланган “Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бэриш ТАРТИБИ” билан белгилаб қўйилган.

Ушбу Тартибга мувофиқ ходимлар томонидан **давлат ёки жамият манфаатларига доир бажариладиган вазифалар деганда** улар томонидан сайлов ҳуқуқини амалга ошириш; депутатлик ва сенаторлик вазифаларини бажариш; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Инсон ҳуқуқлари бўйича вакили (омбудсман) ҳузуридаги Конституциявий ҳуқуқларга ва инсон эркинлигига риоя қилиш комиссияси фаолиятида қатнашиш; тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш; ҳарбий бурчни бажариш; суриштирув органларига, терговчи, прокурор ҳузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, ҳолислар тариқасида (чакирик бўйича) бориш; халқ маслаҳатчилари, жамоат айбловчилари ва жамоат ҳимоячилари, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари вакиллари сифатида суд мажлисларида, шунингдек, қонун билан назарда тутилган бошқа ҳолларда иштирок этиш кабилар назарда тутилади.

Улар давлат ёки жамият манфаатларига доир вазифаларга жалб етилганларида қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутилган муддатлар давомида иш жойлари (лавозимлари) ҳамда ўртача иш ҳақлари сақланиб қолади. Ушбу вазифаларни бажариш учун ходимларни жалб етилиши асослари, тартиби ва шартлари тегишли махсус қонунлар билан ҳам назарда тутилган. **Масалан**, Ўзбекистон Республикаси Жиноят протсессуал кодексининг 75-моддасига кўра жабрланувчи ёки унинг вакили, гувоҳ, эксперт, мутахассис, таржимон ёки ҳолис сифатида чақирилган шахснинг иш жойидаги ўртача ойлик маоши унинг суриштирувчи, терговчи, прокурор ва суд ҳузурига чақирилиши муносабати билан кетган ҳамма вақт учун сақланади. Бунда суриштирувчи шахс, терговчи, прокурор ёки суд томонидан берилган чақирув қоғози иш ҳақи сақланишига асос бўлади.

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар. Меҳнат кодексининг 166-моддасига биноан Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, ратсионализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарига бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартно-

маларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида статсионар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар берилади.

иш (малака ошириш, ратсионализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида статсионар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун ҳам юқоридаги кафолатлар берилади. Корхона жамоа шартномаси ёки иш берувчи ходимлар вакиллик органи билан келишиб қабул қилган бошқа локал ҳужжатларда иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш учун қонундагидан афзалроқ кафолатлар берилиши назарда тутиб қўйилиши мумкин.

Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йўлида қилинадиган ҳаракатлар жумласига авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш; инсон ҳаётини сақлаб қолиш; қуйиш учун қон топшириш ва бошқа ҳоллар киритилиши мумкин.

Тиббий текширувдан ўтадиган куни ва қуйиш учун қон топширадиган куни ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бэриши шарт.

Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг албатта ертасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва қуйиш учун қон топширадиган куни ишдан озод етилган давр учун, шунингдек дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш вақтида (қонун билан белгиланган ёки тегишли органнинг чақириқ қоғозида, хабарномасида кўрсатилган вақтда) иш берувчи ходимнинг иш жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда уни ишдан озод қилиши шарт.

Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек унинг жамият манфаатларига доир қилаётган ҳаракатлари вақтида ушбу вазифаларни бажариш учун қонун билан белгиланган вақтдаги ёки тегишли орган томонидан берилган маълумотномада кўрсатиб ўтилган муддатдаги лимитга мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилишлари вақтдаги уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш билан боғлиқ харажатлар:

- бюджетдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотлар томонидан амалга оширилганида - бюджет ҳисобидан хўжалик ҳисоби асосида ишловчи корхона ва ташкилотларда еса - ҳисобот давридаги амалда ҳисобланган кафолатли тўловлар миқдорида солиқ тўловлари суммасини камайтириш билан молиявий фаолиятни амалга оширувчи корхоналар ва ташкилотлар томонидан қопланади.

Кафолатли тўловлар бэриш чоғида ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133 – сонли қарори билан белгиланган.


Кафолатли тўловлар билан бир қаторда қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ходимларга кафолатли қўшимча тўловлар ҳам тўланади. Жумладан, Меҳнат кодексининг 243-моддасига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади. Бунда яъни, уларга қолган вақт учун қўшимча ҳақ тўланади. Масалан, 16 ёшга тўлмаган ўсмир ҳафтасига 24 соат меҳнат қилгани ҳолда 40 соатлик вақт учун иш ҳақи олади (унга 16 соат учун қўшимча кафолатли тўлов тўланади); 236-моддага кўра икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ

тўланади. 227-моддага кўра, икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар 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 ўтказилади; Меҳнат кодексининг 230-моддасига кўра ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдоридида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш кунли берилади. Кафолатли қўшимча иш ҳақи тўаланадиган бошқа ҳоллар ҳам Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилган.

Кафолатли қўшимча иш ҳақи тўлаш ҳақидаги қонун талаби ҳам барча турдаги корхона ва ташкилотлар учун мажбурий бўлиб саналади.

Компенсация тўловлари

 Kompensatsiya to'lovlari - xodim tomonidan korxonaga manfaatlarini yo'lida qilingan moddiy sarf-xarajatlarni ish beruvchi tomonidan qoplanishi .

Компенсация тўловларининг мақсади ходим ва унинг оила аъзолари моддий манфаатларини ҳимоя қилиш, ишлаб чиқаришда қатнашишлари оқибатида зиён кўришларига йўл қўймасликдан иборатдир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 170-моддасига биноан Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатлар қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

Меҳнат кодексига кўра иш берувчи томонидан қуйидаги харажатлар ходимга қоплаб берилиши керак :

- 1) Хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда харажатлар;
- 2) Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатлар;
- 3) Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатлар.

Хизмат сафари ва хизмат сафари билан боғлиқ бўлган харажатларни қопланиши масалалари Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2003 йил 29 августда 1268-сон билан рўйхатга олинган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқнома” билан тартибга солинади⁹⁰.

Ушбу йўриқномага кўра, хизмат сафари деб ходимни ташкилот, муассаса, бирлашма, корхона раҳбарини фармойиши бўйича, ўзининг доимий иш жойидан ташқарида хизмат топшириғини бажариш учун бошқа жойга, маълум бир муддатга юборилиши (бориб келиш) тушунилади.

Ташкилотни таркибига кирувчи филиаллар (шаҳобчалар), участкалар ва бошқа бўлинмалар бошқа ерда жойлашган ҳолларда доимий иш жойи бўлиб меҳнат шартномасида белгиланган ишлаб чиқариш бўлинмаси ҳисобланади.

Доимий иши йўлда ёки кўчиб юриш билан боғлиқ бўлган, ёхуд доимий ҳаракатланувчи тусга ега бўлган ишчиларни хизмат юзасидан бориб келишлари хизмат сафари ҳисобланмайди.

Ходимларни хизмат сафарларига юбориш ташкилот раҳбарининг буйруғи (фармойиши)га кўра амалга оширилади ва хизмат сафарига бориш ҳақидаги ушбу фармойиш ходим учун мажбурий саналади.

Айни пайтда Меҳнат кодексига кўра ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди.

Хизмат сафари муддати ташкилот раҳбари томонидан белгиланади ва ҳар бир ҳолат учун йўлдаги вақтни ҳисобга олмаган ҳолда 40 кундан кўп бўлмаслиги керак.

Ушбу хизмат сафарининг энг кўп муддати ходимларни тафтиш ва текширишларни ўтказиш учун хизмат сафарига юборишга ҳам тааллуқлидир.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун юбориладиган ходимлар, раҳбарлар ва мутахассисларни хизмат сафарлари муддати 12 ойдан кўп бўлиши мумкин эмас.

⁹⁰ "Ўзбекистон Республикаси Молиявий қонунлари тўплами", 2003 йил, 11-сон.

Хизмат сафари муддатини узайтиришга истисно тариқасида фақат хизмат сафарига юборган ташкилот раҳбарининг ёзма рухсатномасига асосан йўл қўйилади.

Хизмат сафарига юборилган жойда ҳақиқатда ўтказилган вақт хизмат сафари гувоҳномасида хизмат сафари жойига келган кундан хизмат сафари жойидан кетган кун жойига белги қўйиш орқали аниқланади.

Ташкилотларда хизмат сафарларига кетаётган шахслар ва ушбу ташкилотга хизмат сафарига келаётган шахслар махсус журналларда рўйхатга олинадилар. Ташкилотни раҳбари хизмат сафарларига юборилаётган, хизмат сафарига кетаётган шахсларни рўйхатга олиш журналини юритиш ва хизмат сафарлари гувоҳномасига белги қўйиш учун жавобгар бўлган шахсни буйруқ чиқариш йўли билан тасдиқлайди.

Хизмат сафарида бўлган ходимларга улар юборилган корхоналардаги иш вақти режими ва дам олиш вақтлари тааллуқли бўлади. Хизмат сафари вақтида фойдаланилмаган дам олиш кунлари, бошқа дам олиш кунлари хизмат сафҳақидан қайтганда тикланмайди.

Хизмат сафарига юборилган ходимни хизмат сафҳақида бўлган муддатида ва йўлда бўлган муддатда иш жойи (лавозими), ишбайлар учун ўртача иш ҳақи ёки мансаб маоши ёки ишчиларни бошқа тоифалари учун ставкалари сақланиб қолади

Ўриндошлик бўйича ишлаётган шахс хизмат сафарига юборилганда унинг ўртача иш ҳақи уни хизмат сафарига юборган ташкилотда сақланади. Агар хизмат сафарига бир вақтни ўзида ҳам асосий ҳам ўриндошлик иши бўйича хизмат сафарига юборилганда иш ҳақи ҳар иккала мансаб бўйича сақланади, хизмат сафарига ҳақ тўлаш бўйича харажатлар еса хизмат сафарига юборувчи ташкилотларни ўзаро келишувига биноан тақсимланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимларга қуйидаги харажатлар компенсация қилиниши лозим :

- а) Йўл харажатлари;
- б) Суткалик харажатлар;
- в) Турар жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;
- г) Иш берувчи (корхона раҳбари) розилиги билан қилинган бошқа харажатлар компенсация қилинади.

Йўл харажатлари. 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 худуддан 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.

Йўл ҳужжатлари йўқ бўлган тақдирда корхона раҳбарига ҳар бир аниқ ҳолат бўйича хизмат сафарига юборилган ходимни 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.

Хизмат сафарида ва йўлда бўлган вақт учун суткалик харажатлар. Суткалик харажатлар хизмат сафарига юборилган ходимларга жамоа шартномалари, жамоа келишувлари ва меҳнат шартномаларида кўзда тутилган миқдорларда, лекин қуйидаги миқдорлардан кам бўлмаган ҳолда белгиланади (Республика бўйича ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақиға нисбатан коеффитсиентларда):

Тошкент шаҳрида, шаҳар ва 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 даврида турар жойни ижарага олиш (меҳмонхонада яшаш) харажатларини қоплаш. Хизмат сафари жойидаги турар жойни ижарага олиш бўйича харажатлар хизмат сафарига юборилган ходимини 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 етилганда, турар жой хонасини ижарага олиш бўйича ҳақ тўлаш ушбу номер (хона) қийматининг 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 ходимга шунингдек истисно тариқасида, тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлганда, ташкилот раҳбарининг рухсати билан ҳаво, темир йўл, сув ва умумий фойдаланишдаги автомобил транспортида бағажни олиб ўтиш билан боғлиқ харажатлар қопланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимни ўзининг доимий иш жойига ҳар куни қайтиш имкониятига ега бўлса, у ҳолда суткалик харажатлар тўланмайди. Ходимни хизмат сафарига юборилган жойдан ўзининг доимий равишда яшайдиган жойига ҳар куни қайтиши мумкинми, йўқлиги хизмат сафарига юборган ташкилотни раҳбари томонидан масофанинг узоқлиги, транспорт алоқаси шароити, бажариладиган топшириқни туси, ишчи учун дам олиш шароитларини яратиш кабиларни ҳисобга олган ҳолда очилади.

Хизмат сафарига юборилган ишчини вақтинчалик меҳнат қобилятини йўқотиши, шунингдек соғлиғини ҳолати бўйича ўзининг доимий яшаш жойига қайтиш имкониятини йўқлиги белгиланган тартибда тасдиқланган бўлиши керак.

Вақтинчалик меҳнат қобилятини йўқотган давр учун хизмат сафарига юборилган ишчига умумий асосларда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланади. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик кунлари хизмат сафари муддатига қўшилмайди.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларни бажариш учун хизмат сафарига юборилган ходимлар, раҳбарлар ва мутахассисларга кўзда

тутилган мæёрлар бўйича икки ой мобайнида суткалик пул тўланади. Икки ойдан ортиқ муддатда хизмат сафарида бўлган вақт учун суткалик ўрнига иш ҳақи ёки мансаб маошига тариф ставкасини 50% миқдорида, лекин ҳар бир сутка учун белгиланган мæёрдан юқори бўлмаган устама ҳақ тўланиши мумкин..

Хизмат сафарига юбориладиган ходимга хизмат сафарига кæтишдан олдин кўзда тутилган миқдорларда суткалик, йўл харажатлари, турар жой хонасини ижарага олиш харажатлари чегарасида пул кўринишидаги аванс тўланади. Ходим хизмат сафҳақидан қайтган кундан этиборан уч кун мобайнида аванс (бўнак) ҳисоботини тақдим қилиши шарт.

Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарига юбориш масалалари Вазирлар Маҳкамасининг "Вазирликлар, идоралар ва бошқа Республика органлари ходимларининг чет ел хизмат сафарларига боришини тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида" 1999 йил 9 сентябрдаги 417-сон Қарори ҳамда унинг асосида қабул қилинган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 7 февралда 16-сон билан рўйхатга олинган "Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бæриш ТАРТИБИ" билан белгиланади.

Ходимни хизмат сафарига юбориш учун ташкилот раҳбари томонидан буйруқ чиқарилади ва сафар режа-топшириғи тасдиқланади.

Хизмат сафарига юбориладиган шахсга чет ел валютасида бўнак берилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарига хизмат сафарига юборилгандаги хизмат сафари харажатларига қуйидагилар киради:

- суткалик харажатлар;
- яшаш учун (турар жой ижараси бўйича) харажатлар;
- транспорт харажатлари (таксидан ташқари);
- вакиллик харажатлари;
- кўзда тутилмаган харажатлар;
- мазкур Тартибга мувофиқ қопланиши лозим бўлган хизмат сафарининг бошқа харажатлари.

Ўқувчилар, студентлар ва муддатли ҳарбий хизматчилар ўқишга юборилганда таклиф қилувчи томон уларни овқатланиш билан таъминлаши шароитида жўнатувчи томон суткалик мэёрнинг 15 фоизи миқдорида маблағ тўлайди.

Яшаш учун (турар жойни ижараси бўйича) харажатлар. Яшаш учун (турар жойни ижараси бўйича) харажатлар белгиланган энг юқори мэёрлар ва ташкилотларнинг раҳбарлари томонидан тасдиқланган кўшимча тўловлар билан, агарда улар раҳбар томонидан белгиланган бўлса, ушбу харажатларни тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланиши шарти билан чет ел валютасида тўланади.

Транспорт харажатлари. Транспорт харажатларини қоплаш учун маблағлар ҳақиқий харажатлар бўйича уларни тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланиши шарти билан тўланади.

Хизмат сафарига юборилаётган шахсларга хизмат сафари харажатларини чет ел валютасида қоплаш нормалари жаҳондаги ҳар бир мамлакатнинг ҳаёт текчириш даражаси этиборга олингани ҳолда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 6 мартда 932-1 сон билан рўйхатга олинган “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларининг хизмат сафарларида хорижий валютадаги хизмат сафари харажатлари МЭЁРЛАРИ” билан белгиланган⁹¹.

Бошқа жойдаги ишга (аввалдан шартлашиб олиб) қабул қилинганлиги муносабати билан ўша жойга (мавжуд маъмурий-худудий бўлиниш бўйича бошқа аҳоли пунктига) кўчиб боровчи ходимларга Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган миқдорда:

1. Ходимнинг ўзига ва оила аъзоларига йўл кира ҳақи (маъмурият тегишли транспорт воситаси берган ҳоллар бундан мустаснодир);
2. Мол-мулкни олиб кэтиш харажати;
3. Йўлда бўлган ҳар кун учун бериладиган суткалик ҳақ;
4. Йўлга отланган кун ва янги истиқомат жойига ўрнашиш даври учун (бу давр олти кундан ортиб кетмаслиги керак), шунингдек йўлга кетадиган вақт учун бериладиган иш ҳақи тўланади.

Мазкур ходимларга бериладиган бир йўла нафақа тарафларнинг келишуви билан тўланиши мумкин.

⁹¹ "Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъерий ҳужжатлари ахборотномаси", 2002 йил, 6-сон

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 4 апрелдаги 154-сонли “Бюджетдан маблағ билан таъминланадиган ташкилотларда хизмат енгил автотранспортдан фойдаланишни тартибга солиш тўғрисида” қарорига 3-илова шаклида “Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш Тартиби” тасдиқланган.

Мазкур Тартиб Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Нефт маҳсулотлари, суюлтирилган ва сиқилган газ сотиш тизимини тартибга солиш, улардан фойдаланиш ва автотранспорт воситаларининг ишлатилиши устидан назоратни кучайтириш тўғрисида” 1998 йил 31 декабрдаги 542-сон қарорининг 2-бандига мувофиқ ишлаб чиқилган ва ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация миқдори ва уни тўлаш тартибини белгилайди.

Иш берувчининг розилиги билан, шунингдек, у билан олдиндан келишилган ҳолда қилинган бошқа харажатлар ҳам иш берувчи томонидан ходимга қоплаб берилиши мумкин.

Мавзу бўйича масала:

1. Чилангар Р. 2014 йил январ ойи учун 85500 сўм иш ҳақи ёзилганидан норози бўлиб, 2013 йил декабр ойидан бошлаб энг кам ойлик иш ҳақи 96150 сўмдан кам бўлиши мумкин эмаслигини кўрсатган ҳолда фарқни тўлашни талаб қилди.

Иш берувчи бундай талабга этироз билдириб, Р. август ойида бор-йўғи 5 иш кунни ишлаганлиги, иш ҳақи унинг ишлаган вақтига мутаносиб тарзда тўланганлигини баён етди.

- Мехнатга ҳақ тўлаш тартиби бузилганми?

2. “Тараққиёт” ижара корхонаси раҳбариятининг 2013 йил 20 сентябрдаги буйругига кўра созлаш-ишга тушириш ходимларга ишбай ҳақ тўлаш тизими ўрнига вақтбай ҳақ тўлаш тизими жорий етилишини белгиланди.

Бундан норози бўлган муҳандис Т. иш ҳақи тизими ўзгартирилиши ҳақида иш берувчи ходимларни камида бир йил олдин огоҳлантириш лозимлиги, бундан ташқари фақат ходим рози бўлсагина иш ҳақи тўлаш шартлари ўзгартирилиши мумкинлигини изҳор қилди.

- Мехнатга ҳақ тўлаш шартларини ўзгартириш тартиби қандай?

3. “Компрессор” заводининг пайвандчиси С. 5 кун давомида терговда гумондор сифатида иштирок етганлиги хусусида чақирик. қоғозини тақдим етди.

Иш берувчи чақирик. қоғозида кўрсатилган кунлар учун иш ҳақи тўлашдан бош тортди ва С. беш кун давомида ишга чиқмаганлиги учун уни мехнат вазифаларини кўпол тарзда бажармаганликда айблаб, ишдан бўшатишга қарор қилди.

- С.нинг ишга чиқмаган кунлари учун ҳақ тўланиши лозимми?

- Иш берувчининг қарори тўғрими?

?

Nazorat savollari

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига кўра меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида меҳнатга ҳақ тўлашга оид яна қандай кафолатлар назарда тутилган? Меҳнат ҳақи шакли ва тизимларини тушунтиринг. Мулкчилик шаклидан қатъий назар корхоналарда назар меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш тартибини тушунтиринг.

2. Меҳнат ҳақи тизими деганда иш ҳақини муайян кўрсаткичлар бўйича ҳисоблаш тушунилади.

Меҳнат ҳақи тизими қандай тартибда ўрнатилади? Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг қандай турларини биласиз, уларнинг моҳиятини тушунтиринг? Меҳнат ҳақига раён коеффитсиентлари ва устамалар белгилаш тартибини тушунтиринг.

3. Рағбатлантириш тарзидаги тўловлар иш ҳақининг ўзгарувчан қисми бўлиб, унинг миқдори бевосита ишнинг натижасига, унинг сифатли бажарилишига ва бошқа кўрсаткичлар (меҳнат стажи, хом-ашё ва материални тежаш ва б.к.)га боғлиқ бўлади.

Меҳнат ҳақи тизимига киритилиши мумкин бўлган қўшимча тўловларни тушунтиринг. Рағбатлантириш тарзидаги тўловларнинг қандай турлари мавжуд? Рағбатлантириш тарзидаги тўловлар қандай тартибда белгиланади?

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда ҳақ тўлашни назарда тутди.

Нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда иш бажариш ҳолатларини санаб кўрсатинг. Уларнинг мазмунини очиб беринг. ЎЗР меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун қандай кафолатлар назарда тутилган?

5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига назарда тутилган ҳолларда меҳнат ҳақидан ушлаб қолишга йўл қўйилади.

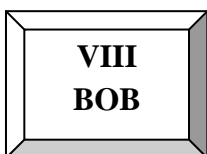
Иш берувчи қайси ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъий назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолиши мумкин? Ходим иш ҳақидан қандай миқдорда ушлаб қолинишига йўл қўйилади? Ходимнинг хоҳишига кўра иш ҳақидан ушлаб қолишнинг бошқа асосларини тушунтиринг.

6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари назарда тутилган.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби, жойи ва муддати. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари қандай тартибда белгиланади? Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатларини бузганлик учун иш берувчининг жавобгарлиги.

7. Компенсация тўловлари – ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ кўшимча ҳаражатлар, хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда ҳаражатларни қоплашни билдиради.

Компенсация тўловлари назарда тутилган ҳолатларни санаб кўрсатинг. Хизмат сафари даврида, кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда, бошқа жойдаги ишга кўчиб боришда қандай ҳаражатлар қоплаб берилади? Компенсация тўловлари бўйича қонун ҳужжатлари талабаларига риоя қилмаганлик учун иш берувчининг жавобгарлиги.



МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

“Меҳнат интизоми” деб номланган ушбу бобда меҳнат ҳуқуқига меҳнат интизоми институтининг тутган ўрни, меҳнат интизоми тушунчаси, корхонада меҳнат интизомини таъминлашнинг аҳамияти, локал акт сифатида ички меҳнат тартиби қоидалари, алоҳида тоифадаги шахслар интизомий жавобгарлигининг хос хусусиятлари, интизомий жазо турларини қўллаш, рағбатлантириш каби жиҳатлар ёритиб берилган.

КАЛИТ СЎЗЛАР

Меҳнат интизоми. Ички меҳнат тартиби қоидалари. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар. Интизомий ножўя ҳаракат. Айб. Интизомий жазо. Ҳайфсан. Жарима. Рағбатлантириш.

Меҳнат муносабатларининг ўзига хос хусусиятларидан бири – бу фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлардан фарқли равишда ички меҳнат тартиби қоидаларининг бўлиши ҳамда унга барча ходимларнинг қатъий риоя қилишидан иборатдир. Корхона, ташкилот ва муассасаларда ишлаб чиқаришнинг юқори кўрсаткичлари ва хизмат кўрсатиш сифатининг юқори бўлишининг

асосий омилларидан бири меҳнат интизоми бўлиб ҳисобланади. Шунингдек, меҳнат интизомига оғишмай риоя қилиш ходимларга рағбатлантириш турларини қўллаш учун ҳам асос бўлади.

Меҳнат интизомининг мазмуни ўзида ходимлар ва иш берувчиларнинг ўзаро мажбуриятларини виждонан ва аниқ бажаришга қаратилган ҳаракатларини ифодалайди. Шундай экан, интизомий жавобгарлик ва интизомий жазолар ҳақида гапиришдан олдин иш берувчилар ва ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари нималардан иборат эканлигини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Иш берувчининг мажбуриятлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади:

- ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш;
- қонун ҳужжатлари ва бошқа мەърий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шарт-шароитларини яратиш;
- ходимга у бажарган иш учун корхонада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳақ тўлаш.
- меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитини таъминлаш;
- қонунчиликка жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолатли ва бадал тўловлари тўланишини таъминлаш;
- меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан унга етказилган зарар учун ходимга ҳақ тўлаш;
- ходимларнинг ваколатли органлари ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокаралар олиб бориш;
- меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш.

Ходимнинг мажбуриятлари бўлиб еса қуйидагилар ҳисобланади:

- ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;
- меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

- меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;
- корхонанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;
- меҳнат жамоасининг аъзолари, корхона мижозлари ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан хушфел муносабатда бўлиш.

Ходимларнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши интизомий жазолар қўлланишига сабаб бўлади, интизомий жазо чоралари бошқа жазо турларидан ўзига хос белгилари билан ажралиб туради.

***Меҳнат интизومي тушунчаси ва уни таъминлаш усуллари.
Корхоналарда меҳнатни тартибга солишда ички меҳнат тартиби қоидаларининг аҳамияти***

Маълумки, меҳнат интизومي ишлаб чиқариш жараёнидаги обектив заруратдир. Меҳнат интизومي ҳуқуқий нормалар билан мустаҳкамлаб қўйилган ишлаб чиқариш иштирокчиларининг ўзаро муносабатларини белгиловчи тартиб бўлиб ҳисобланади.

Меҳнат интизومي биргаликдаги меҳнатнинг зарурати бўлиб, унинг иштирокчилари муайян тартибга бўйсунмаслиги мумкин емас.

Меҳнат интизومي ўрганиладиган турли фанларнинг предмети бўлиб ҳисобланади. Қонунчилик соҳасида меҳнат интизومي ҳуқуқий категория-туркум сифатида ўрганилади.

Меҳнат интизомининг ҳуқуқий категория - туркум сифатидаги қуйидаги жиҳатлари мавжуддир:

биринчидан, меҳнат ҳуқуқининг асосий тармоқ принципларидан бири бўлиб, унинг мазмуни намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида, шунингдек Меҳнат кодексининг 176 ва 177-моддаларида баён етилган.

Мазкур моддаларга биноан, ходим меҳнат интизомига қатъий риоя қилиши, ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва виждонан бажарилиши лозим. Меҳнат интизомини таъминлаш еса иш берувчининг вазифасидир.

Иккинчидан, меҳнат интизومي меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг элементи сифатида ҳам аён бўлади. Бу Меҳнат кодексининг 176-моддасида баён етилган асосий вазифаларидан бири бўлиб, ходим ҳамда иш берувчи ўртасида меҳнат шартномаси бузилганлиги сабабли ўрнатилган интизом талабларини ҳалол ҳамда виждонан бажариш мажбуриятидир. Бу барча ходимларнинг меҳнатга

оид ҳуқуқий муносабатлар юзасидан келиб чиқадиган умумий бурчи бўлиб, кейинчалик ҳар бир ходимнинг меҳнат функциясига доир вазифаси, унинг лавозими, бажараётган ишига қараб алоҳида-алоҳида қилиб аниқлаштирилади. Бу еса лавозимлар ҳақидаги низомлар, инструкциялар, малака маъмулотномаларида белгилаб қўйилгандир.

Учинчидан, меҳнат интизоми меҳнат ҳуқуқининг институти сифатида намоён бўлишидир. Бу еса корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларини, ходим ҳамда иш берувчининг бурчларини тартибга солувчи, шунингдек ҳалол меҳнат ва ишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш чоралари ҳамда меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларнинг интизомий жавобгарлигини белгиловчи ҳуқуқий нормалар тизимидан иборатдир.

Тўртинчидан, меҳнат интизоми ўз табиатига кўра, ходимнинг ҳақиқий ахлоқи кўринишида мавжуддир. Бу еса барчанинг ишлаб чиқаришда меҳнат интизомига қай даражада риоя қилаётганлигини билдиради. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, ишлаб чиқаришдаги меҳнат унумдорлиги меҳнат жараёнида барчанинг бевосита меҳнат интизомига риоя қилиш даражасида боғлиқдир.

Шунини ҳам еслатиб ўтиш лозимки, юридик адабиётларда, баъзан норматив ҳужжатларда меҳнат интизоми, ишлаб чиқариш интизоми, технология интизоми каби тушунчалар тез-тез учраб ва баъзан еса уларнинг ўзаро нисбати ҳам фарқланиб кўрсатилади.

Меҳнат ҳуқуқи соҳасидаги олимларнинг фикрича, меҳнат интизоми кэнг ва умумий тушунча бўлиб, у ўз ичига ишлаб чиқариш ва технология интизомларини ҳам қамраб олади. Бунинг исботи сифатида шунини айтиш мумкинки, ходимнинг технология интизомига риоя қилиш бурчи, шунингдек иш берувчининг меҳнат ва ишлаб чиқариш интизоми таъминлаб бэриш мажбурияти Меҳнат кодексининг ХИ Меҳнат интизоми бобида баён етилган. Юридик адабиётларда ҳам аввалдан бу ҳақда шу каби фикрлар мавжуддир.

Меҳнат интизомини таъминлаш усуллари Меҳнат кодексининг 179-моддасида баён етилган. Мазкур моддага мувофиқ, меҳнат шартномасини таъминлаш қуйидаги усуллар орқали таъминланади:

биринчидан, корхонада нормал тарзда ишлаш учун зарур ташкилий ва иқтисодий шароитлар яратиш бэриш;

иккинчидан, ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан;

учинчидан, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўлланиш орқали таъминланади.

Аввало шуни айтиш керакки, зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб қўйиш Меҳнат кодексининг 177-моддасида назарда тутилган ва иш берувчининг бурчлари билан боғлиқдир. Бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий шароитларни яратиб бэриш муҳим бўлиб, у ҳам иш берувчи, ҳам ходимлар учун катта аҳамиятга егадир. Бу ўринда, биринчи навбатда, корxonанинг иқтисодий ҳолати, нормал меҳнат қилиш учун тегишли шароитларнинг яратиб қўйилганлиги бевосита меҳнат унумдорлигининг ўсишига кўмаклашиш, пировард натижада иш берувчи ҳамда ходимларнинг манфаатларини қондириш воситасидир. Бу еса меҳнат унумдорлигининг ўсиши, иш сифатининг яхшиланишига, корхонадаги барча ходимларнинг моддий тушмуш даражасининг юксалишига кўмаклашади.

Ички меҳнат тартибини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 174-моддасига мувофиқ, корхоналарда меҳнат тартиби ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади. Бу қоидалар ишлаб чиқариш жараёнида қатнашувчиларнинг биргаликдаги меҳнатини тартибга солувчи асосий норматив ҳужжатдир. Амалдаги ички меҳнат тартиби қоидаларининг учта тури мавжуд бўлиб, булар корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг намунавий қоидаларидан иборатдир. Шуни ҳам еслатиб ўтиш лозимки, халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида (масалан, темир йўл транспорти, фуқаролик авиацияси ва бошқалар) айрим тоифа ходимлар учун интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар амал қилади. Ички меҳнат тартиби қоидаларининг асосий мақсади ходимларни меҳнатга онгли муносабатда бўлиш руҳида тарбиялаш, меҳнат интизомини янада мустаҳкамлаш, меҳнатни илмий асосда ташкил этиш, иш вақтидан оқилона фойдаланиш, дам олиш вақтидан оқилона фойдаланиш, юқори иш сифатига эришиш, меҳнат унумдорлиги ва ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишдан иборатдир.

Улар локал тарзидаги норматив ҳужжат бўлиб, мазкур қоидаларда таъкидланганидек, меҳнат шартномасини тузиш,

ўзгартириш ва бекор қилишни қонун-қоидага солиш, шунингдек иш берувчи билан ходим ўртасида иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, меҳнат интизоми ва бошқа меҳнатга оид муносабатлардан келиб чиқадиган масалаларни тартибга солиди. Ҳозирги кунда амал қилиб келаётган бундай норматив ҳужжат Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 4 майда Ўзбекистон Республикаси Қасаба уюшмалари Федератцияси Кэнгаши ҳамда Ўзбекистон Республикаси Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси билан келишиб тасдиқланган бўлиб, у идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар, корхоналар, муассаса ва ташкилотларнинг Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари¹ деб аталади. Мазкур қоидалар иш берувчилар ҳамда ходимлар учун риоя қилиниши мажбурий бўлган қоидаларни ўз ичига олади. Уларга риоя етмаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Намунавий қоидалар беш бўлимдан иборат:

1-бўлим: умумий қоидалар;

2-бўлим: меҳнат шартномаси (контракти)ни тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби;

3-бўлим: меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик;

4-тўртинчи бўлим: иш вақти ва дам олиш вақти;

5-бўлим: меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги ихтилофларни ҳал этиш.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари асосида вазирликлар ва идоралар тегишли марказий (Республика) қасаба уюшмалари қўмиталари билан келишиб халқ хўжалигининг муайян тармоғи хусусиятларига тадбиқан тармоқларнинг ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқадилар. Корхоналар, ташкилотлар, муассасалардаги ички меҳнат тартиби қоидалари ана шу Намунавий меҳнат тартиби қоидалари асосида иш шароитига тадбиқан ишлаб чиқилади ва у иш берувчи томонидан қасабалар уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб тасдиқланади.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг юридик аҳамияти нуқтаи назаридан қаралганда, тармоқларнинг ички меҳнат тартиби қоидалари ва маҳаллий ички меҳнат тартиби қоидаларининг

мазмуни мажбурий ва Намунавий қоидаларга бўлинади. Мажбурий қоидалар тармоқ ва маҳаллий ички меҳнат тартиби қоидаларига бирор ўзгартиш киритишни тақозо етмайди (масалан, меҳнат шартномаси тузиш, ўзгартириш ёки бекор қилишга оид қоидалар, меҳнат интизомини бузганлик учун жазо чоралари, жазо чорасининг қўлланиш ва олиб ташлаш тартиби бирдай қолаверади).

Интизомий жазо чоралари ва Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларидан ташқари, фақат интизомий жавобгарлик тўғрисидаги қонунлар, интизом тўғрисидаги устав ва низомлар асосидагина белгиланиш мумкин. Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг айрим қоидалари меҳнат ҳақидаги қонунларнинг махсус нормалари ва муайян халқ хўжалиги тармоғи ёки конкрет корхона, муассаса, ташкилотнинг ўзига хос меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда тўлдирилиши ва аниқроқ баён етилиши мумкин. Бундай қўшимча ва киритилган аниқликлар кўпроқ ходимлар ва иш берувчининг бурчлари, иш вақти ва ундан фойдаланиш, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, ишдаги муваффақиятлар учун рағбатлантириш тўғрисидаги бўлимларга киритилади. Муҳими шундаки, тармоқларнинг ички меҳнат тартиби қоидалари ва корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари Республиканинг Меҳнат кодекси ҳамда Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларига ва меҳнат ҳақидаги бошқа норматив ҳужжатларга хилоф бўлиши мумкин эмас.

Қонун талабига кўра, ходим ишга қабул қилинаётганида иш берувчи уни корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари билан таништирмоғи лозим. Ички меҳнат тартиби қоидалари интизом тўғрисидаги устав ва низомлардан ташқари корхона, муассаса, ташкилотдаги ички меҳнат тартиби қоидалари, хавфсизлик қоидалари, мансаблар ҳақидаги низом ва инструкциялар, иш берувчи ҳамда юқори турувчи органларнинг буйруқ ва фармойишлари билан ҳам тартибга солинади.

Ички меҳнат тартиби қоидалари корхонанинг ҳамма бўлимларида кўринарли жойга осиб қўйилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 175-моддасида кўрсатилишича, халқ хўжалигининг айрим тармоқларида баъзи тоифа ходимлар учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади. Интизом ҳақидаги уставлар халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида ва меҳнат интизомини бузиш оғир оқибатларга олиб келадиган айрим иш

турларидаги баъзи тоифа ходимларнинг меҳнат интизомларини таъминлашга қаратилган норматив ҳужжатдир. Интизом тўғрисидаги уставларда шундай бўлимлар мавжуд:

1. Умумий қоидалар(хусусан, ходимларнинг асосий бурчлари кўзда тутилади);

2. Рағбатлантириш;

3. Интизомий жазолар.

4. Интизом ҳақидаги уставлар халқ хўжалигининг тегишли тармоқларидаги барча ходимларга емас, балки асосий назарда тутилган тармоқдаги ишларни бажарувчиларга тааллуқлидир. Интизом ҳақидаги уставлар қўлланилмайдиган халқ хўжалигининг тегишли тармоқларининг ходимлари ички меҳнат тартиби қоидалари бўйича жавобгар бўладилар.

Халқ хўжалигининг ҳамма тармоқларидаги ходимларига қўлланиш мумкин бўлган рағбатлантириш ва жазо чоралари билан бир қаторда интизом ҳақидаги уставларда рағбатлантириш ва интизомий жазоларнинг бошқа турлари ҳам кўзда тутилиши мумкин.

Интизом ҳақидаги уставларда ҳар бир бошлиқнинг интизом ҳуқуқлари доираси батафсил белгиланган. Умумий қоидага кўра, ходимни ишга қабул қилиш ҳуқуқидан фойдаланувчи муайян бошлиқлар, шунингдек юқори турувчи бошлиқлар интизомий жазо чораларини қўллашлари мумкин. Бироқ баъзи жуда қаттиқ жазо чораси турларини фақат муайян рангдаги бошлиқ қўллаши мумкин. Айрим соҳаларда баъзи ходимлар тоифаси учун интизом тўғрисидаги низомлар қўлланилади. Масалан, прокуратура органлари ходимларини рағбатлантириш ва уларни интизомий жавогарликка тортиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан тасдиқланадиган “Прокуратура органлари ва муассасаларида хизматни ўташ тўғрисидаги низомда белгилаб қўйилади (Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги 2001 йил 29 августдаги қонунининг (янги таҳрирда) 48-моддаси).¹

Маълумки, прокуратура ходимларининг билимдонлиги, юксак ахлоқий фазилатлари ва онгли шахсий интизومي прокуратура зиммасига юкланган вазифаларнинг муваффақиятли ҳал этилишининг муҳим шарти ҳисобланади.

Улар ҳалол ва қонунларнинг бузилишига мурасасиз бўлишлари, ўз касб вазифаларини фуқаролик матонат билан адолатли

ва виждонан бажаришлари лозим. Прокуратура ходимлари Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларига қатъий риоя қилишлари, ишда ташаббускор бўлишлари, ишнинг сифат ва самарадорлигини оширишлари, ўз фаолиятлари орқали қонуннинг устуворлигини таъминлашга, фуқароларнинг ҳуқуқий онгини қонунларга хизмат руҳида шакллантиришга кўмаклашишлари лозим.

Прокуратура-тергов ходимлари томонидан содир етилган ҳар қандай қонунбазарлик ва хизмат интизомининг бузилиши прокуратура обрўсини туширади, давлат ва жамият манфаатларига зиён етказди.

Йқорида еслатилган ушбу Низом Ўзбекистон Республикасининг Прокуратураси прокурор-тергов хоимларининг, шунингдек прокуратуранинг ўқув, илмий ва бошқа муассасалари ходимларини мукофотлаш ва уларни интизомий жавобгарликка тортиш тартибини белгилайди.

Прокуратура ходимлари, шунингдек прокуратуранинг ўқув, илмий ва бошқа муассасаларининг ходимлари вазифаларини виждонан ва намунали бажарганликлари, ташаббускорлиги ва ишдаги изчиллиги учун рағбатлантириладилар.

Рағбатлантиришнинг қуйидаги турлари мавжуд:

1. ташаккурнома;
2. пул мукофоти;
3. совға;
4. қимматбаҳо совға;
5. даражали унвонини кўтариш;
6. “Ўзбекистон Республикаси Прокуратурасининг фахрий ходими” кўкрак нишони билан мукофотлаш.

Прокуратура органларининг ходимлар меҳнатдаги алоҳида хизматлари учун “Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган юрист” фахрий унвонига ва Ўзбекистон Республикасининг давлат мукофотларига тақдим етилишлари мумкин.

Рағбатлантириш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

- ташаккурнома элон қилиш, пул мукофоти, совға бэриш, Ўзбекистон Республикаси Бош Прокурори, Қорақалпоғистон Республикаси прокурори, вилоятлар ва Тошкент шаҳар прокурорлари, транспорт прокурорлари, ҳарбий прокурорлар ва уларга тэнглаштирилган прокурорлар томонидан амалга оширилади.

Қимматбаҳо совға билан мукофотлаш, даражали унвонини ошириш, “Ўзбекистон Республикаси Прокуратурасининг фахрий ходими” кўкрак нишони билан тақдирлаш, “Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган юрист” фахрий унвонига ҳамда бошқа давлат мукофотларига тавция этиш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори томондан амалга оширилади.

Туман, шаҳар прокурорлари, шунингдек ҳарбий прокурорлар, транспорт прокурорлари ва уларга тэнглаштирилган прокурорлар ишда алоҳида ўрнатилган кўрсатган прокуратура органларининг ходимларини рағбатлантириш ҳақидаги тақдимномани юқори турувчи прокурорга киритадилар.

Рағбатлантириш буйруқ орқали элон қилинади. Прокуратура органлари ходимларига, шунингдек прокуратуранинг ўқув, илмий ва бошқа муассасаларининг ходимларига нисбатан интизомий жазо ўз меҳнат вазифасини бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги ёхуд прокуратура ходими деган номга доғ туширадиган ножўя хатти-ҳаракат содир етганлиги учун қўлланилади.

Қуйидагилар интизомий жазо ҳисобланади:

1. хайфсан;
2. ўртача ойлик иш ҳақининг 30%идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима; ўртача ойлик иш ҳақининг 50%идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима;
3. меҳнат шартномасини бекор қилиш (МКнинг 100-моддаси 2-қисми 3,4-бандлари).

Махсус қонунларда ва интизом тўғрисидаги уставларда, шунингдек низомларда айрим тоифа ходимларининг ножўя ҳаракатлари учун юқорида кўрсатиб ўтилган умумий интизомий жазолардан ташқари қўшимча, қаттиқроқ жазо чоралари назарда тутилган бўлиши мумкин. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Божхона органларининг Интизомий уставида мансабдор шахсларга нисбатан танбеҳ, хайфсан, қаттиқ хайфсан, лавозимни пасайтириш каби интизомий жазолар назарда тутилган.

Маълумки, меҳнат интизومي давлат томонидан ўрнатилган меҳнат жараёнида барчанинг амал қилиши лозим бўлган умумий тартибдир. Шундан келиб чиққан ҳолда Меҳнат кодексига ходим ва иш берувчининг бурчлари аниқ белгилаб қўйилган.

Амалдаги қонунчиликка биноан ходим ўз меҳнат вазифаларини халол ва виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраши лозим.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом ҳақидаги (жамоа шартномалари, Йўриқномалар ва ҳ.к.)устав ва низомларда, корхонада локал актлар бўлмагани ҳолда меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

Қоидага кўра, ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари билан олдиндан таништирилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 177-моддасида таъкидланишича, иш берувчи ходимлар меҳнатини тўғри ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бэриши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг еҳтиёж ва талабларига этибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, жамоа шартномаларини тузиши лозим.

Иш берувчидан 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 емас.

Шуни ҳам айтиш жоизки, намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида ходим ва иш берувчининг бурчлари яна ҳам кэнгроқ баён етилган.

Интизомий жавобгарлик тушунчаси ва унинг бошқа жавобгарликлардан фарқлари. Интизомий жавобгарликка тортиш тартиби

Ўз меҳнат бурчларини қонунга номувофиқ равишда бажармаслик ёки лозим даражада бажармаганлиги учун айбдор бўлган ходимга таъсир кўрсатиш воситаси сифатида меҳнат

қонунчилиги учун айбдор бўлган ходимга таъсир кўрсатиш воситаси сифатида меҳнат қонунчилигида интизомий жавобгарлик белгиланган. Интизомий жавобгарликка тортиш учун ходим томонидан содир қилинган интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат асос бўлади.

Интизомга хилоф ножўя ҳаракат – ходимларнинг ўз меҳнат вазифларини жиноий жавобгарликка тортилишга сабаб бўлмайдиган даражада қонунга номувофиқ равишда ўз айби билан бажармаслик ёки нобоп бажаришидир. Ходимнинг номувофиқ хатти-ҳаракати, одатда, улар зиммасига меҳнат шартномаси ёки корхонадаги ички меҳнат тартибини белгиловчи норматив актлар (масалан, ички меҳнат тартиби қоидалари, техника хавфсизлиги қоидалари, мансаблар ҳақидаги инструкциялар, низомлар ва бошқалар) билан юкланган меҳнат вазифаларини бузишда ифодаланади. Интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат ходимнинг ўз айби билан, яъни қасддан ёки еҳтиётсизлик орқасида қилган ҳаракатидир (ҳаракатсизлигидир). Ходимга боғлиқ бўлмаган сабаблар билан (малакаси ёки меҳнат лаёқати етарли эмаслиги, тегишли иш шароити таъминланмаганлиги ва ҳ.к. сабаблар) меҳнат вазифасини бажармаслик ёки нобоп бажариш меҳнат интизомини бузиш деб қаралиши мумкин эмас. Интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат учун ходим, одатда, иш берувчи томонидан интизомий жавобгарликка тортилади. Интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат содир қилиш интизомий жазо бэришга ёки бошқа таъсир чораларини қўллашга сабаб бўлади, корхона, муассаса, ташкилотга моддий зарар етказилган бўлса, меҳнат ҳуқуқий нормалари бўйича моддий жавобгарликка тортилади. Шу билан бирга зарар етказилишига сабаб бўлган ҳаракати (ҳаракатсизлиги) учун ходим интизомий жазога тортилиши ёки тортилмаслигидан қатъий назар зарар ундирилади.

Қонунчиликда интизомий жавобгарликнинг икки тури мавжуд: умумий интизомий жавобгарлик ва махсус интизомий жавобгарлик. Умумий интизомий жавобгарлик ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланган. Махсус интизомий жавобгарлик интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар, алоҳида қоидалар, қонунлар билан белгиланган. Махсус интизомий жавобгарлик ўзи тадбиқ етиладиган шахсларнинг доираси ҳамда ихтиёрига интизомга чақирuvi ваколат берилган шахслар ва органларнинг умумий доираси, қўшимча жазо

чорасининг мавжудлиги, шунингдек берилган жазо устидан шикоят қилиш тартиби жиҳатидан умумий интизомий жавобгарликдан фарқ қилади.

Интизомий жавобгарликнинг ҳамма турларига қуйидаги белгилар хосдир:

- фақат қонунларда ва интизом уставларида, низомларда кўрсатилган жазоларни бэриш мумкин;
- меҳнат интизоми бузилган ҳар бир ҳол учун фақат битта интизомий жазо чораси қўланилади;
- жазо бэришда содир етилган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги, у содир етилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ атвори этиборга олиниши керак;
- интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат содир қилинганлиги маълум бўлгандан кейин қўлланилади.

Қуйидагилар асоссиз равишда интизомий жазо берилишига қарши ҳуқуқий кафолатлардир:

- меҳнат интизомини бузувчидан ёзма равишда баёнот талаб қилиниши;
- буйруқдан ходимни хабардор қилиш, бу ҳақда тилхат олиш;
- берилган жазо устидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқи;
- умумий интизомий жавобгарликка тортилганда меҳнат низолари комиссиясига, судга, махсус интизомий жавобгарликка тортилганда еса бўйсиниш тартибида юқори органларга шикоят қилиш мумкин.

Интизомий жавобгарлик ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, ходимларнинг аксарият кўпчилигига тадбиқ етилади. Махсус интизомий жавобгарлик белгиланган ходимлар тоифалари бундан мустаснодир. Умумий интизомий жавобгарликда меҳнат интизомини бузганлик учун жазо чоралари, уларнинг қўлланиш тартиби, улар устидан шикоят қилиш ва жазони олиб ташлаш тартиби Меҳнат кодексига (“Меҳнат интизоми” боби) ҳамда Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган. Интизомий жазо ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (орган) томонидан берилади.

Меҳнат кодексининг 181-моддасига мувофиқ иш берувчи меҳнат интизомини бузганлиги учун ходимга қуйидагилар интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1. хайфсан;

2. ўртача ойлик иш ҳақининг 30%идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ўртача ойлик иш ҳақининг 50%идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилган ҳолда иш берувчи томонида амалга оширилади;

3. меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модданинг 2-қисми 3,4-бандлари). Муҳими шундаки, қонунда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларининг қўлланиши қатъий тақиқланади.

Меҳнат кодексининг 182-моддасида белгиланган интизомий жазоларни қўлланиш тартибига кўра, интизомий жазолар қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади.

Интизомий жазо қўлланишидан олдин ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати бэришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Интизомий жазо қўлланилаётганда содир етилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир етилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади. Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир етилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда еса, содир етилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди. Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин емас. Агар ходим

шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра, жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли (МКнинг 183-моддаси). Интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат кодексининг 189-моддасига мувофиқ, интизомий жазо устидан якка меҳнат низолари кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир етилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир етилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бэриш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли. Махсус қонунларда ва интизом тўғрисидаги уставларда, шунингдек низомларда айрим тоифа ходимлар учун айрим ножўя ҳаракатлар учун юқорида кўрсатиб ўтилган умумий интизомий жазолардан ташқари қўшимча, қаттиқроқ жазолар назарда тутилган бўлиши мумкин. Интизомий жазолар мавжуд қоидаларга мувофиқ, ўша шахсни лавозимга тайинлаш ҳуқуқига ега бўлган шахслар ёки органлар томонидан ёхуд мазкур шахслар ва органларга нисбатан бўйсиниш тартибида юқори турувчи шахслар ва органлар томонидан берилади. Жазо бэриш масалалари бўйича меҳнат низолари бўйсиниш тартибида юқори органлар томонидан кўриб чиқилади. Жазо қонунсиз берилган деб топилган тақдирда, юқори турувчи орган жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради, бу буйруқ ходимга ва иш берувчига дарҳол юборилади.

Халқ хўжалигининг айрим тармоқлари (масалан, Темир йўл транспорти ходимларининг интизومي тўғрисидаги Низом) ходимларининг интизомий жавобгарлиги, интизом ҳақидаги уставлар билан тартибга солинади ва бу уставлар қўлланиладиган шахслар доираси аниқ белгиланганлиги, қаттиқроқ интизомий жазо чоралари қўлланилиши, чораларни меҳнат функциясининг мазмуни ва содир

етилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига қараб дифференцияланганлиги билан, турли мансабдор шахсларнинг интизомий жазо бэришга оид ваколоти белгилаб қўйилганлиги билан характерланади.

Судялар¹, прокуратура органларининг ходимлари алоҳида қонун ҳужжатларига мувофиқ интизомий жавобгарликка тортиладилар². Адвокатларнинг интизомий жавобгарлиги еса Адвокатура ҳақидаги қонунда белгиланган.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун интизомий жазо чораси сифатида меҳнат шартномасини бекор қилиш

Ходимнинг меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги учун меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 3-бандига мувофиқ, ходим томонидан меҳнат вазифаларини узрли сабабларсиз мунтазам равишда бажармаслик меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун асос бўлиб, унинг бир қанча шартлари мавжуддир. Қуйидаги ҳолларда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонуний ҳисобланади:

биринчидан, қонунда, ходим фақат меҳнат шартномаси ёки ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан ўз зиммасига юкланган вазифаларни узрли сабабларсиз бажармаган ёки нолайиқ даражада бажараётган бўлса;

иккинчидан, ходим узрли сабабларсиз, яъни ўзининг қонунга ҳилоф ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги туфайли меҳнат вазифаларини бажармаган бўлса;

учинчидан, меҳнат вазифалари мунтазам равишда бузилаётган бўлса;

тўртинчидан, ходимга нисбатан қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган бўлса ва ниҳоят, бу таъсир чоралари ижобий натижа бермаётган бўлиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги қарорида таъкидланганидек, меҳнат шартномасини

Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича бекор қилиш интизомий жазо чораси ҳисобланади.

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракатлари туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб ҳақидаги йўриқномалар, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техника қоидаларини бузиш ва хоказолар) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, янги меҳнат шартномаларида кўрсатилмаган ишни давом еттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилигига биноан ҳал қилинадиган (жумладан, иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга ўтказиши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, ҳомиладор аёллар ёки 14 ёшга тўлмаган фарзандлари (16 ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бор аёлларни тунги, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронни тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиш ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш деб ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўлланиши учун асос бўлмайди.

Ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидаги ҳолатлар аниқланиши лозим:

-меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлик айнан нимадан иборатлиги ва у Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин емаслиги;

-меҳнат шартномасини бекор қилишда содир қилинган ноҳўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимни аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган-олинмаганлиги;

-иш берувчи томонидан интизомий жазолар бэриш белгиланган муддатлар ва тартибга риоя қилинган-қилинмаганлиги аниқланиши зарур.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишини, жумладан Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўлланиш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя хатти-ҳаракатлар ҳақиқатан ҳам содир етилган, аммо содир етилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир етилган, ходимнинг олдинги ҳулқ-автори ва уни ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (Меҳнат кодексининг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган, деган хулосага келган тақдирда ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб топишга ҳақли.

Шуни ҳам таъкидлаш лозимки, ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши, унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилиши ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (мукофотдан маҳрум этиш, йиллик иш якунига кўра бериладиган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва бошқалар) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазоларнинг, жумладан, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда судлар иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини аниқлайди.

Интизомий жазо ваоситаси ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир етилган кундан бошлаб 6 ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича еса, содир етилган кундан бошлаб еса икки йил ўтгандан кейин жазо қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини ҳал этишда судларнинг этибори ходим томонидан меҳнат

вазифаларини ҳақиқатда ҳам мунтазам равишда бузганлик ҳолатини аниқлашга қаратилсин, деб таъкидланади мазкур қарорда.

Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка ёҳуд унинг нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан этиборан бир йил мобайнида ходим томонидан интизомга хилоф ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси ушбу асос бўйича бекор қилинаётганда фақат интизомий жазо чораларини қўллашнинг белгиланган муддатлари ва тартибига амал қилинганини аниқлаш билан чегараланиб қолмай, балки интизомий жазо чораларини қўллашда ҳам белгиланган муддат ва тартибларга риоя қилинган-қилинмагани, ходимнинг моддий жавобгарликка тортилиши ёки унга нисбатан бошқа таъсир чоралари (мукофотдан, узоқ йиллик хизмат учун тўланадиган устама ҳақлардан маҳрум этиш ва бошқалар) қўлланиши асосли бўлган-бўлмаганини аниқлаш ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Агар суд муҳокамаси давомида ходимга илгари жазо йиллик муддат ўтмасдан олдин қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 183-моддаси 2-қисми) олиб ташлангани аниқланса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига асосан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади.

Ножўя хатти-ҳаракати учун интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилганда ёҳуд таъсир чоралари қўлланилганига қарамай, ходим томонидан ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини бузиш давом еттирилаверса, ходимга нисбатан янги интизомий жазо қўллинишига, шунингдек меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига кўра бекор қилинишига ҳам йўл қўйилади.

Шуни алоҳида таъкидлаш зарурки, қонунда кўрсатилмаган жазолар қўлланилган бўлса, улар меҳнат шартномасини ушбу асосга биноан бекор қилишда этиборга олинмайди.

Ходимнинг меҳнат вазифаларига тааллуқли бўлмаган айрим ҳаракатлари меҳнат интизомини бузиш деб қаралмайди ва шунинг учун меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлмайди.

Шуни назарда тутиш лозимки, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат муносабатларини

бекор қилинишига интизомий жазолар қўллаш (Меҳнат кодексининг 182-моддаси) учун белгиланган муддатлар ўтгач йўл қўйилмайди.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 4-бандида кўрсатилган ва у ҳам ходимнинг меҳнат вазифаларини бузиш билан боғлиқ.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 4-бандида ходим томонидан интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат содир қилганлиги учун меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш назарда тутилган. Этиборли жойи шундаки, меҳнат шартномаси ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузган тақдирда бекор қилинади. Бунда ходимга нисбатан унинг илгариги ножўя хатти-ҳаракатлари учун интизомий ёки қонунда кўрсатилган бошқа таъсир чоралари қўлланилган ёки қўлланилмаганлигининг аҳамияти йўқ. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузиш тўла асос бўлади, деганда ходим томонидан қилинган интизомга хилоф равишда турли ножўя хатти-ҳаракатларни тушунилади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишлар, яъни ножўя хатти-ҳаракатларнинг рўйхати Меҳнат кодексининг 174-моддасида кўрсатилган тартибда белгилаб қўйилиши керак.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина қуйидаги ножўя хатти-ҳаракатлар:

-корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтерга нисбатан корхона мулкдори (ваколатли органи) билан улар ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

-интизом ҳақидаги низом ва уставлар тадбиқ етилувчи айрим тоифада ходимларга нисбатан интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

-бошқа барча ходимларга нисбатан корxonанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши кўпол тусга ега ёки ега емаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади.

Меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 4-бандига кўра бекор қилиш учун асос бўладиган ножўя хатти-ҳаракатларнинг намунавий рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 4 майда тасдиқланган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар, корхоналар, муассасалар, ташкилотларнинг намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида санаб кўрсатилган. Мазкур намунавий қоидалар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган.¹

Ходим томонидан меҳнат вазифаларини кўпол равишда бузганлик, башарти бундай ҳаракат Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган иш ҳақининг муайян ҳиссаси миқдорида моддий зарар етказилишига олиб келган бўлса:

меҳнат шартномасида сир тутилиши ҳақида келишилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан айбли ҳаракатлар содир қилиниши, агар бу ҳаракатлар иш берувчи учун ходимга нисбатан ишончни йўқотишга асос бўлса.

Шартномани бекор қилиш учун асос бўлиб ҳисобланадиган меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузиш каби ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати корхонанинг ўзига хос жиҳатлари этиборга олинган ҳолда мустақил равишда белгиланади.

Айрим тоифадаги ходимларни интизомий жавобгарликка тортишнинг ўзига хос хусуциятлари

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига интизомий жавобгарликка тортишнинг юқорида келтириб ўтилган умумий қоидаларидан ташқари ходимларнинг тоифаси ва жамиятдаги мақоми, улар меҳнат функцияларидан келиб чиқиб ўзига хос жиҳатлар назарда тутилиши мумкин. Мазкур тоифадаги ходимларни

интизомий жавобгарликка тортиш билан боғлиқ муносабатлар алоҳида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинишини кузатиш мумкин.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 181-моддасида ҳайфсан, жарима ва меҳнат шартномасини бекор қилиш туридаги интизомий жазолар назарда тутилган бўлиб, умумий қоидагига кўра мазкур жазолар барча ходимларга татбиқ этилади. Лекин Ўзбекистон Республикаси 237-моддасига кўра, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги (янги таҳрирдаги) Қонуни 24-моддаси 2-қисмига кўра ногиронлиги туфайли ногирон билан тузилган меҳнат шартномасини тиббий-ижтимоий экспертизанинг хулосасига кўра ногироннинг соғлиғи касб вазифаларини бажаришга монэлик қилган ёки ногироннинг ёхуд боша шахсларнинг соғлиғи ва меҳнат хавфсизлигига таҳдид қилган ҳолларни истисно қилганда, иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмаслиги белгиланган.

Юқоридаги ҳолатлардан кўринадики, ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, шунингдек ногиронларга интизомий жазо тариқасида меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Бошқача айтганда, ушбу тоифадаги ходимлар меҳнат интизомини бузган тақдирда иш берувчи уларга нисбатан ҳайфсан ёки жарима жазосини қўллашга ҳақли, холос.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексининг 246-моддасига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

Мазкур ҳар икки кафолатни айрим тоифадаги ёки ижтимоий имкониятлари чекланган ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган кафолат, давлатнинг алоҳида ғамхўрлиги деб ҳисоблаш мумкин.

Шунингдек, ходимларнинг вакиллик органи – касаба уюшмалари идораларига таркибига сайланган, корхонадаги касаба уюшмалари идораларининг раҳбарларига ҳам интизомий жавобгарлик билан боғлиқ кафолатлар мавжуд.

Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни 18-моддасига кўра қуйидагиларга интизомий жазо берилиши мумкин эмас:

- ишлаб чиқаришдаги ишидан озод қилинмаган ҳолда касаба уюшмалари идоралари таркибига сайланган ходимлар шу идоранинг розилиги олинмасдан туриб;

- корхона бўлинмаларидаги касаба уюшмалари идораларининг раҳбарлари – тегишли касаба уюшмаси идорасининг розилиги олинмасдан туриб;

- корхонадаги касаба уюшмаси идораларининг раҳбарлари, касаба уюшмаси ташкилотчилари – тегишли касаба уюшмаси бирлашмасининг розилиги олинмасдан туриб.

Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ҳолда касаба уюшмаси идоралари таркибига сайланган шахсларни иш берувчининг ташаббусига кўра ишдан бўшатишга ишдан бўшатишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, улар аъзо бўлган касаба уюшмаси идорасининг розилиги олингандан кейингина, корхонадаги касаба уюшмаси идораларининг раислари ва аъзоларини иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатишга еса, юқоридагилардан ташқари, фақат тегишли касаба уюшмаси бирлашмасининг розилиги олинганидан кейингина йўл қўйилади.

Касаба уюшмаси ташкилотчилари ва касаба уюшмаси гуруҳлари ташкилотчиларини иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатишга тегишли касаба уюшмаси бирлашмаси идорасининг розилиги олинган тақдирдагина йўл қўйилади.

Касаба уюшмалари сайлаб қўйиладиган идораларининг ишлаб чиқаришда ўзининг асосий ишидан озод қилинмаган аъзоларига жамоат шартномаси, битимида белгилаб йиладиган шартларга мувофиқ, жамоа манфаатлари йўлида жамоатчилик вазифаларини бажаришлари учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан бўш вақт берилади, шунингдек қисқа муддатли касаба уюшмаси ўқувига қатнаган вақтларида уларнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

Касаба уюшмаларининг сайлаб қўйиладиган идоралари аъзолари делегат сифатида касаба уюшмалари томонидан чақириладиган қурултойларда, конференцияларда, шунингдек, касаба уюшмаларининг Пленумлари ва раёсатлари ишида қатнашган вақтлари учун касаба уюшмалари маблағи ҳисобидан ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланиб, ишлаб чиқаришдаги ишларидан озод қилинадилар.

Корхоналарда меҳнатнинг ташкил етилиши учун масъул бўлган мансабдор шахслар – ходимлар томонидан меҳнат қонунчилиқ талаблари бузилгани тақдирда улар умумий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

Корхонанинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчилиқни бузганлик учун қонунда назарда тутилган ҳолларда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилиши белгиланиши мумкин.

Корхона раҳбари фуқаролик оборотида юридик шахс органи сифатида иштирок этиб, оддий ходимга қараганда корхонага ва иш берувчига нисбатан катта зарар етказиши мумкин. Бунинг натижасида меҳнат қонунчилиғи раҳбар ходимларнинг оширилган жавобгарлигини ўрнатган ва улар учун интизомий жавобгарлик ва юридик жавобгарликнинг бошқа турлари бўйича алоҳида хусуциятларни белгилаган. Корхонада ҳуқуқ-тартиботни сақлаш бўйича иш берувчининг мажбурияти унинг органи корхона раҳбари томонидан амалга оширилади. Шунини эътиборга олган ҳолда, раҳбарнинг интизомий жавобгарлиғи табиатини икки томонлилиғи тўғрисида айтиш мумкин, яъни корхона ходими ҳисобланувчи раҳбарнинг жавобгарлиғи ва юридик шахс органи сифатида чиқувчи ҳуқуқ-тартибот талабини бузган иш берувчи-раҳбарнинг жавобгарлиғи. Бу икки ёқламалилик интизомий жавобгарликни қўллаш мажбуриятига қонун чиқарувчининг муносабатида ҳам намоён бўлади.

Умумий қоидага кўра ходим томонидан интизомга хилоф ҳаракат содир етганида иш берувчи интизомий жазо бэришга ҳақли ҳисобланади ёки жазо бермаслиғи ҳам мумкин. Меҳнат кодексига мувофиқ ходимлар вакиллик органининг талабига кўра иш берувчи корхона раҳбарига қоидаларни бузиш факти тасдиқланган тақдирда ишдан бўшатишгача бўлган интизомий жазони бэришга мажбур.

Раҳбар ходимни жавобгарликка тортиш масаласида ўзига хос муаммолар мавжуд. Агар оддий ходим интизомга хилоф ҳаракат содир етса, иш берувчининг уни жавобгарликка тортиш еҳтимоли жуда юқори бўлади. Корхона раҳбари томонидан содир етилган ҳуқуқбузарлик еса иш берувчи томонидан аниқланмайди ва кўпинча жазосиз қолади. Шунинг учун иш берувчида корхона раҳбарини меҳнат интизомига риоя қилишини назорат қилишнинг самарали механизмини ишлаб чиқиш ва амалда жорий этиш еҳтиёжи мавжуд.



Ёдда тутинг!

Интизомий жазо чоралари фақат меҳнат шартномаси асосида ишлаётган ходимларга нисбатан қўлланилади;

- Интизомий жазо чоралари ходимларнинг ўз меҳнат мажбуриятларини, корхонада белгиланган ички меҳнат тартиби қоидаларини бузган ҳоллардагина қўлланилади;
- Ходим интизомга хилоф ҳаракат қилган бўлса ҳам интизомий жазо чорасини қўллаш-қўлламаслик масаласи иш берувчи томонидан ҳал қилинади;
- Интизомий жазо чоралари қўллашга фақат иш берувчиларгина ҳақли бўладилар;
- Интизомий жазо чоралари қўллаш тартиби ва муддатлари бошқа жазо чораларини қўллашдан фарқ қилади;
- Интизомий жазо олганлик муддатлари иш берувчи томонидан мустақил равишда ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра муддат ўтмасидан ҳам иш берувчи томонидан олиб ташланиши мумкин.

Мавзу бўйича масала:

1. Завод ходими Раҳимов прогул қилгани учун у билан меҳнат шартномаси бекор қилинди. Оқибатдан норози бўлган Раҳимов ишга тикланиш бўйича судга даъво аризасини берди. Суд мажлисида 12 сентябр куни Раҳимов бўлим бошлиғини огоҳлантирмасдан бир нча бор кўшни сеҳга ўртоқлари билан шахсий масала юзасидан гаплашгани боргани маълум бўлди. Ўша куни Раҳимов жами ҳисобда 5 соат ўз бўлимида ҳозир бўлмагани табелга қайд етилган ва бу прогул сифатида расмийлаштирилиб меҳнат шарномаси бекор бўлишига сабаб бўлган.

2. Йил давомида 3 та жарима азоси қўлланилган ходим Сувонов меҳнат шартномаси меҳнат вазифаларини мунтазам бузганлиги туфайли иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилинди. Ишга тиклаш тўғрисидаги даъво аризасига асосан ўтказилаётган суд мажлисида интизомий жазо чорасини қўллашдан олдин корхона маъмурияти Сувоновдан тушунтириш хати олмаганлиги маълум бўлди. Бундан ташқари 3-интизомий ножўя хатти-ҳаракати натижасида ҳайфсан олган Сувонов билан меҳнат шартномаси унга интизомий жазо қўлланилганидан бир ҳафта кейин бекор қилинди. Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг!

?

Nazorat savollari

- **Меҳнат интизоми деганда ходим ўз меҳнат функцияларини амалга ошириш жараёнидаги хулқ-атвори тартиби тушунилади.**

Меҳнат интизоми тушунчасини беринг. Корхонада меҳнат интизомини таъминлаш усуллари. Корхонада меҳнат учун рағбатлантириш чорасини таъминлаш тартиби

- **Корхонада меҳнат тартиби ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.**

Ички меҳнат тартиби қоидалари тушунчасини беринг. Корхонада ички меҳнат тартиби қоидаларини тасдиқлаш тартибини тушунтиринг. Ички меҳнат тартиби қоидаларининг мазмуни қандай бўлимлардан ташкил топади?

- **Рағбатлантириш чораси – маъмурият, меҳнат жамоаси ёки давлат томонидан ходимни турли шаклларда ижобий баҳоланиши.**

Рағбатлантиришининг қандай турларини биласиз? Корхонада рағбатлантириш тартиби қайси локал ҳужжатлар билан тартибга солинади? Қандай тўловлар рағбатлантириш таркибига кирмайди?

- **Ходим томонидан содир етилган ножўя хатти-ҳаракат уни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.**

Интизомий жавобгарлик тушунчаси ва турларини тушунтиринг. Содир етилган ножўя хатти-ҳаракат тушунчасини беринг. Ходимни интизомий жавобгарликка тортиш иш берувчининг ҳуқуқими ёки мажбуриятими? Тушунтириб беринг.

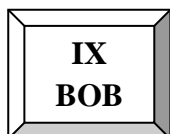
- **Интизомий жазони қўллашда содир етилган қилмишнинг оғирлиги ва у содир етилган вазият ҳисобга олиниши лозим.**

Ходимни интизомий жавобгарликка жалб қилиш шартларини тушунтиринг. Ходимни интизомий жавобгарликка тортиш иш берувчининг ҳуқуқими ёки мажбуриятими?

- **Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 181-моддасида назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.**

Интизомий жазо чораларини санаб кўрсатинг. Интизомий жазо чораларини қўллаш қандай тартибда амалга оширилади? Ходимни асоссиз интизомий жавобгарликка торганлигининг ҳуқуқий оқибати.

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ



Меҳнат муносабатларида моддий жавобгарлик тушунчаси ва унинг ўзига хос хусусиятлари

“Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги” деб номланган ушбу бобда меҳнат ҳуқуқида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги институтининг тутган ўрни, меҳнат муносабатларидаги моддий жавобгарлик тушунчаси, моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари, ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлигининг асосий тамойиллари ва уларнинг мазмуни, ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги, ходимнинг моддий жавобгарлиги тушунчаси ва унинг ўзига хос хусусиятлари каби жиҳатлар ёритиб берилган.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислоҳотлар аввало инсон ҳуқуқ ва манфаатларини устувор даражада ҳимоя қилишга қаратилган бўлиб, бугунги кунга келиб фуқаролик ҳуқуқи, меҳнат ҳуқуқи, суғурта ҳуқуқи, ижтимоий таъминот ҳуқуқи каби ҳуқуқ соҳаларида етказилган зарарни тўлиқ ва ўз вақтида қоплашга қаратилган бир қатор илғор қоидалар ўрнатилди.

Меҳнат қонунчилигига кўра ходим ва иш берувчи ўзаро ҳуқуқлар ва мажбуриятлар билан боғланган. Бундай мажбуриятлар орасида ходимнинг иш берувчи мулкӣ манфаатларига риоя этиши, унинг мол-мулкни авайлаб асраши, зиён етказмаслиги кераклиги муҳим ўрин тутди. Айни пайтда ходим мулкӣ ҳуқуқларни таъминлаши, унинг соғлиғи ва ҳаётига зиён этишининг олдини олиши лозим бўлади.

Амалдаги меҳнат қонунчилигига мувофиқ, меҳнат



КАЛИТ СЎЗЛАР

Зарар. Меҳнатда майибланиш. Касб касаллиги. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги. Ходимнинг пул ундиришига доир талабларини қондириш. Айб. Ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат. Чекланган моддий жавобгарлик. Тўлиқ моддий жавобгарлик. Тижорат сирини ошкор этиш

шартномасининг бир тарафи(иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказилган зарарни меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланган қоидаларга асосан қоплаши лозим. Етказилган зарарни бундай тарзда қоплаш мажбурияти меҳнат ҳуқуқи бўйича моддий жавобгарлик деб аталади⁹².

⁹²Иноятов А.А.Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи.-Т.:Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002.-Б.263.

Моддий жавобгарлик тушунчаси ва асослари меҳнат шартномасининг муҳим қисми бўлиб, томонларнинг бир-бирлари олдидаги жавобгарликлари ҳисобланади.

Меҳнат муносабатларида меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар учун жавобгарлик масаласи муҳим аҳамият касб етган. Чунки етказилган зарарларни қоплаш бузилган ҳуқуқларнинг тикланиши ва ҳуқуқбузарнинг мулкӣ жавобгарлиги билан боғлиқ бўлиб, бу ҳолат амалиётда фуқаролик ва меҳнат ҳуқуқида моддий жавобгарлик асосида турлича талқин етилади.

Меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқи фанларида меҳнат соҳасида иш берувчи моддий жавобгарлигининг ҳуқуқӣ табиати бўйича мунозаралар ҳозирга қадар давом етиб келмоқда. Бу каби муаммоларнинг долзарблиги ҳозирги шароитда хўжалик юритишнинг турли хил шакли ва мулк шаклларининг хилма-хиллиги шароитида меҳнат ҳуқуқининг ҳаракатланиш соҳасини аниқлаш билан боғлиқдир.

Ушбу муаммони иш берувчининг моддий жавобгарлиги тўғрисидаги қонунчилиқни ривожланиш тарихи ва ўтган ҳамда ҳозирги замон ҳуқуқ соҳасидаги олимларнинг қарашларини ўрганиш жараёнида моддий жавобгарлик масаласига ўзига хос ёндашувлар бўлганлигини кўриш мумкин.

Жумладан, 1971 йилда собиқ иттифоқда Меҳнат қонунлари кодекси (МҚК)нинг қабул қилиниши билан унинг меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат низоларига бағишланган бобларида иш берувчининг моддий жавобгарлиги тўғрисида дастлабки нормаларназарда тутилган. МҚКнинг 159-моддасида қайд қилинишича, ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан соғлиғига шикаст ва зарар етказилганда, ходим меҳнат қобилиятини тўлиқ ёки қисман йўқотганда унга етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Этиборли жиҳати шундаки, ходимнинг соғлиғига шикаст етказиш ва вафот этиши муносабати билан корхона, ташкилот, муассасаларнинг моддий жавобгарлиги масаласи иттифоқдош республикаларнинг Фуқаролик кодекси, шунингдек фуқаролик қонунчилигига тааллуқли махсус қонуности ҳужжатлари билан тартибга солинган. Демак, ушбу жавобгарлик тури ҳам меҳнат ҳуқуқи, ҳам фуқаролик ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинган.

Шуни алоҳида қайд қилиш лозимки, совет давридаги меҳнат қонунчилиги моддий жавобгарлиги вужудга келиш шартларини ҳам аниқ кўрсатиб бермаган.

Совет даврида меҳнат ҳуқуқи фанида моддий жавобгарликнинг таҳлили ҳар доим ишчи ва хизматчиларнинг моддий жавобгарлигини фуқаролик ҳуқуқи бўйича мулкӣ жавобгарликдан ажратиш, чегаралаш мезонлари билан бошланган. Бундай ўзига ҳос хусусиятлар(яъни чегаралаш мезонлари) сифатида зарар етказган субъектлар, моддий жавобгарликнинг асоси ва миқдори, зарарни қоплаш тартиби назарда тутилган.

Меҳнат ҳуқуқи бўйича эришилган кўп йиллик ижобий тажрибани ҳисобга олган ҳолда меҳнат ҳуқуқи нормалари бўйича иш берувчи ва ходимлар моддий жавобгарлигини умумий ва алоҳида ҳуқуқий тартибга солиниши шаклланди.

Иш берувчи ва ходим меҳнат қонунчилигида назарда тутилган қоидалар бўйича моддий жавобгар бўлади, фақат улар бири-бири билан меҳнат муносабатлари орқали боғланган бўлиши лозим. Агар тарафлар ўртасидаги муносабатлар фуқаролик-ҳуқуқий характерда бўлса, яъни улар фуқаролик (пудрат, хизмат кўрсатиш ва б.қ.) шартномалари орқали боғланган бўлса тарафларнинг моддий жавобгарликка тортиш тартиби, шартлари ва асослари фуқаролик қонунчилиги нормалари билан белгиланади.

Аммо Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси билан Фуқаролик кодексидаги моддалар тузилиши ва мазмуни жиҳатидан бир-бирига тўла мувофиқ келади, дейиш қийин. Бундай вазиятларда,

яъни ҳар икки кодекс нормаларини амалиётга тўғри татбиқ этишда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1986 йил 5 сентябрдаги 13-сонли қарори алоҳида ўрин тутди⁹³.

Меҳнат муносабатлари билан боғлиқ фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарлик тушунчасини аниқлашда бу турдаги жавобгарликнинг меҳнат ҳуқуқидаги моддий жавобгарликдан фарқ қилувчи жиҳатларини ажратиш олиш лозим. Ҳуқуқий адабиётларда мазкур турдаги жавобгарлик қуйидаги белгилари билан фарқланиши кўрсатиб ўтилган:

- моддий жавобгарлик фақатгина иш берувчи билан меҳнат муносабатларига киришган ходимларга нисбатан қўлланилади. Агар ходим унга муайян ишни бажаришни топширган шахс билан меҳнат муносабатларига киришмаган ва фуқаровий-ҳуқуқий шартнома (пудрат ёки хизмат кўрсатиш) бўйича ишлаётган бўлса, фуқаролик қонунчилигида кўзда тутилган жавобгарлик чоралари қўлланилади;

- фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарликнинг мазмуни ва ҳажми шартнома билан (қонун билан ҳам белгиланади – таъкид муаллифники) белгиланса, меҳнат ҳуқуқида етказилган зарарни қоплаш қонунчиликда қатъий белгиланган бўлади;

- ходимнинг моддий жавобгарлиги фақатгина унинг айби мавжуд бўлганда вужудга келади. Фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарлик еса айбсиз ҳам вужудга келиши мумкин;

- меҳнат ҳуқуқида фақатгина етказилган ҳақиқий зарар ундирилса, фуқаролик ҳуқуқида етказилган зарар таркибига бой берилган фойда ҳам киритилади;

- бир неча ходимлар томонидан етказилган зарар ҳар бир ходимнинг айбини ҳисобга олган ҳолда тўланади (Меҳнат кодексининг 203-моддаси), фуқаролик ҳуқуқида еса бу ҳолатда ҳиссали емас, солидар жавобгарлик вужудга келади;

⁹³Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. –Т: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002 й. 287-бет.

- ходимнинг моддий жавобгарлиги зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охирги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса истисно этилади, фуқаролик ҳуқуқида еса энгиб бўлмас куч (форс-мажор), охирги зарурат ёки зарурий мудофаа ҳолатида етказилган зарар тўланмаслиги белгиланган бўлиб, нормал хўжалик таваккалчилиги жавобгарликни истисно етмайди;

- меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқида етказилган зарарни қоплаш тартиби турли хил бўлиб, ходим жавобгарликка суд тартибида ҳам ва қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ҳолларда иш берувчи томонидан ҳам тортилиши мумкин. Фуқаролик ҳуқуқида еса, етказилган зарар фақат суд тартибида ундирилади ва бунинг учун 3 йиллик даъво муддати амал қилади.

Шундай қилиб, моддий жавобгарлик ва фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарлик ўртасидаги фарқли жиҳатлар хусусидаги фикрларга қўшимча равишда қуйидагиларни кўрсатиб ўтиш мумкин:

- моддий жавобгарлик фақатгина ходим ва иш берувчи ўртасидаги шартномавий муносабатлар (меҳнат шартномаси, ишончнома, махсус шартнома)дан келиб чиқса, фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарлик шартномавий ва шартномадан ташқари (зарар етказиш, асоссиз бойлик орттириш) муносабатлардан келиб чиқади ва улар моддий жавобгарликдаги каби ўзаро узвийликка ега бўлмайди;

- фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарликнинг асосий мақсади бузилган ҳуқуқни тиклаш ва ҳуқуқбузарга қўшимча мулкий мажбурият юклаш билан боғлиқ бўлса, моддий жавобгарликнинг мақсади фақатгина бузилган ҳуқуқни қисман ёки тўлиқ тиклашга қаратилади ва ҳуқуқбузарга қўшимча мулкий мажбурият юкламайди (масалан, ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлигида);

- моддий жавобгарлик миқдорига нисбатан етказилган зарарнинг миқдори ва ҳажмидан қатъий назар муайян чегара белгиланиши мумкин. Масалан, ЎзР Меҳнат кодексининг 201-моддасига мувофиқ, агар МКда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказган зарари учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида

моддий жавобгар бўлади. Фуқаролик ҳуқуқида еса деликт мажбуриятларида чекланган жавобгарлик қўлланилмайди (чекланган жавобгарлик шартномавий муносабатларда қўлланилиши мумкин).

Моддий жавобгарлик тўғрисидаги қонунчилик талабларининг тўлиқ бажарилишига эришилиши ходим ва иш берувчи манфаатларига тўла мос келади.

Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари

Мамлакатимизда бозор иқтисодиёти муносабатларига ўтиш шароитида ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида, хусусан меҳнат соҳасида фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишда давлат органлари, жамоат ташкилотлари, мансабдор шахсларнинг, шунингдек, барча фуқароларнинг ўзига юклатилган мажбуриятларни ҳалол ва виждонан бажаришларида юридик жавобгарлик масаласи муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, юридик жавобгарлик жамият ва унинг турли бўғинларида, хусусан, меҳнат соҳасида ҳуқуқ тартиботни таъминлашнинг зарурий шартларидан меҳнат соҳасида юридик жавобгарликнинг вужудга келишида ҳуқуқбузарлик асос бўлиб ҳисобланади. Бироқ меҳнат ҳуқуқий жавобгарликнинг турлари бўлган интизомий ва моддий жавобгарликнинг вужудга келишида ҳуқуқзарликнинг ягона асос бўлиб ҳисобланишида бир-бирига қарама-қарши фикрлар шаклланган.

Умумий қоидага кўра етказилган зарар учун жавобгарликни белгилашда муайян асослар мавжуд бўлиши талаб қилинади. Бундай асослар юридик жавобгарликни белгилашнинг муҳим жиҳатлари ҳисобланади ва уларнинг мавжуд бўлмаслиги юридик жавобгарликни истисно етилишига олиб келади.

Айни пайтда меҳнат муносабатлари соҳасида юридик жавобгарликка тортиш чоғида моддий жавобгарликни қўллаш асослари ва шартлар мавжудлигининг аниқланиши ҳамда фақат шу асос ва шартлар мавжуд бўлганидагина жавобгарлик юз бэриши

тамойилига оғишмасдан амал қилиниши нафақат жабрланган шахс ҳуқуқларини, балки иш берувчининг қонуний манфаатларини ҳам самарали муҳофаза қилинишига, ижтимоий адолат таъминлари бузилмаслигига олиб келади.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларда иш берувчининг моддий жавобгарликка тортилиши учун муайян юридик таркиб бўлиши талаб этилади. Юридик фактлар мажмуидан иборат бўлган юридик таркиб муайян элементларни ўз ичига қамраб олади, улар ўзаро қўшилгани ҳолда моддий жавобгарлик юзага келиш шартларини ташкил қилади ҳамда ушбу таркиб зарурий элементлардан бирортасининг мавжуд бўлмаслиги одатда меҳнат ҳуқуқий моддий жавобгарликни истисно этади.

Бундай элементлардан бўлиб: айб; ҳуқуққа зид хатти-ҳаракат; реал, яъни одатдаги эквивалентларда ўлчаб аниқлаш мумкин бўлган моддий зарар; зарар етказувчи хатти-ҳаракати билан юз берган зарарли мулкӣ оқибат ўртасидаги сабабий боғланиши саналади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сонли “Ишчи ва хизматчиларнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар юзасидан моддий жавобгарлигини белгиловчи қонунларнинг республика судлари томонидан қўлланилиши ҳақида”ги Қарорининг 15-бандига мувофиқ, ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат деганда ходим томонидан қонунда, ҳукумат қарорларида, ички меҳнат тартиботи қоидаларида, қўлланмаларда, шунингдек, маъмуриятнинг буйруқ ва фармойишлари, меҳнат жамоаси кэнгашининг қарорларида белгиланган хизмат мажбуриятларини бажармаслик ёки етарли даражада бажармаслик тушунилади.

Меҳнат ҳуқуқида моддий жавобгарликнинг асоси ҳисобланган фуқаролик ҳуқуқбузарлик таркибини зарар, ҳуқуққа хилоф хатти-

ҳаракат, сабабий боғланиш ва зарар етказувчининг айби ташкил қилади⁹⁴.

Меҳнат қилиш билан боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар давомида бу муносабат иштирокчилари томонидан ҳуқуққа ҳилоф бўлган хатти-ҳаракатларга йўл қўйилиши туфайли муайян ҳолларда меҳнат шартномасининг муҳим шартлари билан бевосита боғлиқ бўлмаган тарздаги зарар етказилиши билан боғлиқ бўлган мажбуриятларни юзага келтиради ва бундай муносабатларда кўпинча ходим жабрланган шахс сифатида, иш берувчи еса зарар етказган шахс сифатида намоён бўлади.

Шу ўринда таъкидлаш лозимки, баъзи мутахассислар моддий жавобгарликнинг асоси сифатида ҳуқуқбузарликни этироф этишади⁹⁵. Бироқ бунда муайян хатти-ҳаракатни ҳуқуқбузарлик сифатида квалификация қилиш учун қонун ҳужжатларида белгиланган жавобгарлик шартлари мавжуд бўлиши лозим. Жавобгарлик асоси еса уни татбиқ этиш имкони мавжудлигини англатади, лекин бунда ҳам қонун ҳужжатларида белгиланган шартлар бўлиши керак. Шу муносабат билан моддий жавобгарлик асоси бу ҳуқуқбузарлик емас, зарарнинг мавжудлиги ҳисобланади. Муайян фактнинг ҳуқуқбузарлик эканлигини белгиловчи шартлар жавобгарлик татбиқ етилаётганда аниқланиши лозим⁹⁶.

Умумий қоидага кўра моддий жавобгарлик зарар етказувчининг айби мавжуд бўлганда вужудга келади. Фақат қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ҳоллардагина айбсиз жавобгарлик вужудга келиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқида фуқаролик ҳуқуқидаги каби моддий жавобгарлик учун айбдорлик презумпцияси амал қилади. Бу

⁹⁴ Смирнов В.Т., Собчак А.А. Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве. – Ленинград: ЛГУ, 1983. – С. 30-31.

⁹⁵ Малеин Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность. – М.: Юрид. лит., 1985. – С. 130-133.; Раҳмонкулов Ҳ. Мажбурият ҳуқуқи. – Тошкент: ТДЮИ, 2005. – 176 б.; Эгамбердиева Н.Ҳ. Фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарлик асослари ва шакллари. Юрид. фан. номз. дис. ...автореф. – Тошкент: 2006. – Б. 13.

⁹⁶ Эгамбердиева Н. Фуқаролик ҳуқуқий жавобгарлик шартлари // Қонун ҳимоясида. – Тошкент, 2000. – №5-б. – Б.17.

презумпция жиноят протсессадаги айбсизлик презумпциясининг акси бўлиб, бунда зарар етказувчи – ҳуқуқбузар ўзининг айбсиз эканлигини исботламагунича айбдор деб топилади ва исботлаш бурчи ҳар доим унинг ўзига юклатилади. Жабрланувчи еса ўзининг ҳақ эканлигини исботлаши талаб етилмайди.

Айб – ғайриҳуқуқий хатти-ҳаракат содир етган шахснинг ўз қилмишига руҳий муносабатидан иборат. Айбли хатти-ҳаракат содир етганликда фақат ҳуқуқ ва муомала лаёқатига ега шахсгина айбланиши мумкин. Корхона ва ташкилотларнинг ҳуқуқ ва муомала лаёқатлари фуқаролик ва тадбиркорликка оид қонун ҳужжатлари, уларнинг ўз устав (низом)лари ва бошқа қонун ҳужжатларига биноан белгиланади.

Профессор И.Б.Зокировнинг фикрича, айб деганда шахснинг мажбуриятини бажаришга талаб қилинган тарзда муносабатда бўлмаганлиги, қонун ва ахлоқ талабларига мувофиқ риоя қилмаганлиги тушунилади⁹⁷.

Академик Ҳ.Р.Раҳмонқуловнинг таъкидлашича, ҳар қандай ҳолатда ҳам айб жавобгарликнинг субъектив шакли сифатида тавсифланади. Айб ҳуқуқбузарнинг қонун ёки шартнома орқали ўз зиммасига қўйилган мажбуриятларга бўлган муносабатини ифода этади⁹⁸.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида иш берувчининг моддий жавобгарлиги юзасидан айбсиз ҳолда ҳам жавобгар бўлиши мумкинлиги назарда тутилган. Масалан, иш берувчи юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарар учун моддий жавобгар қилинади.

Ушбу ҳолат Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми 18-сонли қарорининг 16-бандида ҳам кўрсатиб ўтилган, унга кўра фаолияти ошиқча хавф манбаи билан боғлиқ бўлган иш берувчи зарар этишига энгиб бўлмас кучлар ёки жабрланувчининг қасддан содир

⁹⁷ Зокиров И.Б. Фуқаролик ҳуқуқи. I қисм. – Тошкент: ТДЮИ, 2006. – Б. 334.

⁹⁸ Раҳмонқулов Ҳ. Мажбурият ҳуқуқи. – Тошкент: ТДЮИ, 2005. – Б. 186.

етган хатти-ҳаракати сабаб бўлганини исботлаб бера олмаса зарарни қоплашга мажбурдир, деб кўрсатилган⁹⁹.

Бунга амалий мисол сифатида 2011 йил март ойининг 30 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Шайхонтоҳур туманлараро судида ишга тиклаш, мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи ва маънавий зарарни ундириш ҳақидаги даъво аризаси бўйича кўзғатилган 1-324/11-сонли фуқаролик иши бўйича иш берувчи даъвогар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини исботлаб бера олмади, деб ҳисоблаб даъвогарни даъво талаблари қисман қаноатлантирилганлиги ҳолатини келтириш мумкин.¹⁰⁰

Таъкидлаш лозимки, меҳнат ҳуқуқида айбнинг қасд ва еҳтиётсизлик шаклида бўлиши катта аҳамиятга ега эмас. Меҳнат ҳуқуқида энг муҳими етказилган зарар айбнинг қайси шаклида бўлишидан қатъий назар қопланиши лозимлигидир. Шунингдек, иш берувчи томонидан ходимга етказилган зарар учун жавобгарлигини белгилашда ҳам ходим айбининг қасд ва еҳтиётсизлик шаклидалиги аҳамиятга ега бўлмайди. Аммо зарар ҳажмини, моддий жавобгарлик турини белгилашда айбнинг шакли муҳим аҳамиятга ега. Чунки қасддан зарар етказиш тўлиқ моддий жавобгарликни келтириб чиқарса, еҳтиётсизликдан зарар етказиш ходим учун қонунда махсус кўрсатиб кўйилган ҳолдан ташқари чекланган (қисман) моддий жавобгарлик юз бэришига сабаб бўлади.

Шу билан бирга, меҳнат ҳуқуқида қўлланиладиган зарар тушунчаси мазмуни ўзига хос хусуциятларга ҳам егадир. Жумладан, ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлик даражасини аниқлаш вақтида олинмай қолган фойда (даромад) зарар таркибига киритилмайди. Иш берувчи еса ўз ходимига зарар етказганида бевосита зарардан ташқари олинмай қолган даромадни ҳам,

⁹⁹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги қарорлари. Т., 2004.,24-б.

¹⁰⁰ Фуқаролик ишлари бўйича Шайхонтоҳур туманлараро суди архив материалларидан. 1-324/11-сонли фуқаролик иши. 2011 йил.

шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа товон пулларини ҳам тўлаб бэриши керак¹⁰¹.

Меҳнат кодексининг 187-моддасида меҳнат ҳуқуқий муносабатларда қўлланиладиган иш берувчи томонидан етказиладиган зарар тушунчаси тарифланган бўлиб, унга кўра, ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум етилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот етган тақдирда еса – унинг оила аъзоларига етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлайди.

Айни пайтда жабрланувчи руҳий ва жисмоний азобларни бошидан кечирган ва маънавий зарарни ундиришни сўраган барча ҳолларда реал вазиятдан келиб чиқиб талаб қондирилиши лозимлиги назарда тутилган. Лекин амалиётда маънавий зарарни қоплаш масаласида айрим муаммолар мавжуд, яъни суд иш ҳолатларидан келиб чиқиб маънавий зарар миқдорини қисман қоплаб беради.

Мисол учун, фуқаролик ишлари буйича Тошкент шаҳар Шайхонтохур туманлараро судига мурожаат қилган даъвогар иш берувчи асосиз равишда уни ишдан бўшатиб уни қийин ҳолатда қолдирганлиги ва руҳий тушкунликка тушиб қолганлигини билдириб, иш берувчидан 500.000 сўм миқдорида маънавий зарар ундиришни сўрагани ҳолда, суд Фуқаролик кодексининг 1022-моддасининг 2-қисмига кўра, маънавий зарарни қоплаш миқдори жабрланувчига етказилган жисмоний ва маънавий азобларнинг хусусиятига, шунингдек айб товон тўлашга асос бўлган ҳолларда зарар етказувчининг айби даражасига қараб суд томонидан аниқланиши, зарарни қоплаш миқдорини аниқлашда оқилоналик ва адолатлилик талаблари этиборга олиниши лозимлиги ҳақидаги қонун талабидан келиб чиқиб, ходим ноқонуний равишда ишдан бўшатганлиги учун даъвогар руҳан езилган, шу сабабли суд даъвогарнинг маънавий зарар

¹⁰¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. – Тошкент.: ТДЮИ, 2008. 620-б.

ундириш ҳақидаги даъвосини қисман каноатлантиририб, унинг фойдасига 100.000 сум маънавий зарар ундиришни лозим деб топган¹⁰².

Зарар етказиш шароитидан келиб чиқиб зарарни ҳуқуққа хилоф ҳаракатлар натижасида етказилган (қонун тўғридан тўғри қандайдир манфаатга зарар етказишни тақиқлайди), қонуний ҳаракатлар орқали етказилган зарар (агар зарар жавобгарликни истисно қиладиган ҳолатларда етказилган бўлса) ва зарар етказувчининг ўз ҳуқуқларини суиистэмол қилиш натижасида етказилган зарарларга бўлинади.

Сабабий боғланиш – иш берувчининг ходимга нисбатан ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари натижасида зарар етказилганлиги, албатта ҳаракат ва унинг оқибатларидаги узвийлик асосида аниқланади.

Юз берган зарар айбли ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат ўртасидаги сабабий боғланиш “сабаб-оқибат” фалсафий тамойили амалга оширилишдан иборат. Бунда моддий жавобгарлик юклаш учун зарарли оқибат айнан тахмин қилинаётган шахс хатти-ҳаракатлари билан боғлиқлиги ва унинг натижаси эканлиги аниқланиши ҳамда исботланиши лозим. Ҳаракат билан оқибат ўртасида сабабий боғланишнинг мавжуд емаслиги моддий жавобгарликни истисно қилади¹⁰³.

Ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлигининг асосий тамойиллари ва уларнинг мазмуни

Бозор муносабатлари даврида корхоналар иқтисодий тараққиётининг муҳим шартларидан бўлиб мавжуд моддий ва молиявий ресурслардан самарали ва оқилона фойдаланиш саналади. Корхона ва ташкилотларда ишлаётган ходимлар моддий манфаатдорликлари ҳамда фаровонликлари юксалиши ҳам кўп

¹⁰² Фуқаролик ишлари бўйича Шайхонтохур туманлараро суди архив материалларидан. 1-324/11-сонли фуқаролик иши. 2011 йил.

¹⁰³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. – Тошкент.: ТДЮИ, 2008. 623-б.

жихатдан улар ишлаётган корхона даромадларига, унинг мол-мулкидан унумли ва тежамли фойдаланиш даражасига боғлиқдир.

Ходим ва иш берувчи зиммаларига юкланган ўзаро моддий жавобгарлик ҳақидаги ҳуқуқий мажбуриятлар меҳнат муносабатлари барқарорлигини ва унинг иштирокчилари манфаатларини таъминлашнинг муҳим воситаларидан саналади.

Ходимнинг иш берувчи мол мулкига зиён етказмаслик, уни авайлаб сақлаш, моддий зарар етказилгани холда бу зарар ўрнини қоплаш мажбурияти Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 176-моддасида назарда тутилган. Ушбу моддага кўра, ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкини авайлаб асраши шарт.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида катъий назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”нинг 1.5-бандига кўра Ходимнинг мажбуриятлари жумласига қуйилганлар кирди:

- ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;
- меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;
- меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;
- корxonанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;
- меҳнат жамоасининг аъзолари, корхона миждозлари ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан хушфел муносабатда бўлиш.

Меҳнат шартномаси ва корxonанинг бошқа локал маърий ҳужжатларига кўра моддий бойликларни сақланишини таъминлашга қаратилган бошқа мажбуриятлар ҳам ходимлар зиммасига юкланиши мумкин.

Айни пайтда Меҳнат кодексининг 177-моддасига мувофиқ иш берувчи ходимлар меҳнاتини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг еҳтиёж ва талабларига этибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Ходимлар сихат-саломатлиги ва бошқа мулкый манфаатларига амал қилиш, бу манфаатларга зарар этишига йўл қўймаслик ҳам иш берувчининг муҳим вазифаларидан саналади.

Ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлиги ҳақидаги қонунлар меҳнат шартномаси тарафлари моддий жавобгарлигини асосий қоидаларини назарда тутди ва бунда ходимнинг ҳуқуқлари иш берувчига нисбатан устун даражада ҳимоя қилиниши тамойили назарда тутилади. Шунингдек, Меҳнат кодексининг 211-моддасига биноан барча корxonаларда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши керак. Бундай шароитларни яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига киради.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги” қонунининг 4-моддасига кўра корxonанинг ишлаб чиқариш фаолияти натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устувор эканлиги назарда тутилган. Шу сабабли ходим ҳаёти ва соғлиғига зарар етказилгани учун иш берувчининг моддий жавобгар бўлиши кўзда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан давлат рўйхатига олинган Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий

назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари 39- бандига кўра иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини қўллашдан қатъий назар, ходим, бундан ташқари, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

Амалдаги меҳнат қонунчилиги ходимлар томонидан иш берувчига моддий зарар етказилган тақдирда зарарни аниқлаш, ҳисоблаш ва уни ундириш шартлари, тамойиллари ва тартибларини, шунингдек, бундай ҳолларда ходимларга бериладиган кафолатлар даражасини назарда тутати.

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарни қонунда ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 185-моддасига кўра иш берувчининг ходим олдидаги моддий жавобгарлиги қонунда назарда тутилганидан кам бўлиши мумкин эмаслиги назарда тутилгани ҳолда ходим иш берувчи олдида қонунда назарда тутилганидан кўп моддий жавобгарликка тортилишига йўл қўйилмаслиги белгилаб қўйилган.

Бунда меҳнат қонунчилиги ходим моддий имкониятлари иш берувчининг имкониятларидан ҳар доим кам эканлиги, зарар ходим томонидан меҳнат вазифаларини бажариши, яъни иш берувчи манфаати йўлида ҳаракат қилиши оқибатида келиб чиқиши, шунингдек, ходим ва унинг оила аъзолари ижтимолий ҳимояси таъминланиши кераклигини назарда тутати..

Ходим моддий жавобгарлигининг умумий шартлари меҳнат қонунчилиги билан белгиланган бўлиб, бу шартларга амал қилиниши ходимларни ноқонуний моддий жавобгарликка тортилишларининг олдини олишга, меҳнат муносабатлари чоғида улар моддий

ҳуқуқлари кафолатланиши ва ижтимоий адолат тамойиллари бузилмаслигига қаратилади.

Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи қонун ҳужжатлари ҳар бир ходимнинг адолатли меҳнат шароитларида ишлаш, ҳаёти ва соғлиғи муҳофаза қилинишини таъминлаш, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатишдан ҳимоялаш каби муҳим вазифаларни бажаради. Ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғдирувчи ҳар қандай ҳолатлар ва уларни содир бўлишига сабаб бўлган корхона, ташкилот, муассасалар ва уларнинг раҳбарлари меҳнат қонунчилигига мувофиқ жавобгарликка тортиладилар.

Одатда моддий зарар ходим томонидан, шунингдек иш берувчи томонидан етказилади. Шу боис зарар ким томонидан етказилганлигига қараб иш берувчи етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги ҳамда ишлаб чиқаришда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги учун, шунингдек ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум етганлиги (ғайриқонуний равишда ишдан бўшатганлик) учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги каби жавобгарликлар деб фарқланади.

Бу ҳар икки турдаги жавобгарлик юридик жавобгарликнинг бир тури бўлиб, улар қопланиши лозим бўлган зарарнинг миқдорлари, ундириш тартиблари жиҳатидан бир-биридан фарқ қилади. Айни вақтда бу жавобгарликлар билан боғлиқ муносабатлар бошқа-бошқа турли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади. Аммо бундай жавобгарликнинг шартлари ҳар икки турдаги, яъни ходимнинг ҳам, иш берувчининг ҳам моддий жавобгарлиги учун бир хилдир.

Иш берувчи ва ходим гарчи меҳнат шартномаси билан боғланган бўлса-да, моддий жавобгарлигининг умумий белгилари ва шартлари уларнинг бир-биридан фарқи ва мустақиллигини инкор қилмайди. Гап шундаки, ушбу шартноманинг тарафлари ўзининг иқтисодий ва бошқа имкониятларига қараб тэнг емасдир. Иш берувчи ходимга нисбатан ҳокимият ташкилий ваколатларига ега. Мазкур фактлар меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги моддий жавобгарликнинг фарқларини вужудга келтиради.

Меҳнат қонунчилигининг амалдаги нормаларини таҳлил қилиш асосида шундай хулоса қилиш мумкинки, меҳнат соҳасида иш берувчининг моддий жавобгарлиги моҳиятига кўра ўзига ҳос хусусиятларга ега.

Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги юридик жавобгарликнинг бошқа турларига (интизомий, фуқаролик, маъмурий ёки жиноий) тортилганидан қатъий назар келиб чиқиши қонунчиликда белгилаб қўйилган. Иш берувчининг моддий жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 187-197-моддаларида ўз аксини топган бўлиб, ушбу моддаларда иш берувчи моддий жавобгарлигининг миқдори, асослари ва шартлари белгилаб қўйилган.

Иш берувчи ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгарлиги объектлари қаторига Меҳнат кодексининг 187-моддасига мувофиқ қуйидагилар киради:

– меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходимнинг соғлигига зарар етказилиши туфайли йўқотилган иш ҳақи ва кўрилган бошқа зарарлар;

– ходим меҳнат бурчларини бажариши туфайли вафот етганида унинг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз оила аъзолари ўз даромадларидан маҳрум бўлишлари туфайли кўрган зарар;

– ходимни ишлаш имкониятидан ғайриқонуний маҳрум қилиш (ноқонуний ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш ёки ишдан четлатиш) натижасида мажбурий прогул вақти туфайли кўрилган зарар;

– ходимнинг мол-мулкига иш берувчи томонидан ғайриқонуний зиён етказилиши туфайли (ходим мулкининг нобуд бўлиши, йўқолиши, камайиши, шикастланиши) етказилган зарар;

– ходимга иш берувчи томонидан етказилган маънавий (жисмоний ёки руҳий азоб чекиш) зарар.

Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш билан боғлиқ муносабатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексидан ташқари бошқа қонун ҳужжатлари билан ҳам тартибга солинади.

Жумладан, меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходим соғлигига шикаст етказиши, майиб бўлиши, касб касаллигига учраши туфайли унга етказилган зарар ўрнини қоплаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”да¹ белгилаб қўйилган шартларда ва тартибларда амалга оширилади.

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

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

¹Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарорлари тўплами, 1994 йил, 2-сон, 7-модда.

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

Ходимнинг соғлигига шикаст этиши муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори Меҳнат кодексида белгиланган тартибда аниқланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 190-моддасида айтилишича: «Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлиги даражасига мувофиқ белгиланган ҳар ойлик тўловдан, соғлигига шикаст этиши билан боғлиқ қўшимча харажатларини компенсациясидан, шунингдек белгиланган ҳолларда еса, бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЕК) томонидан аниқланади.

Ходим соғлигига зарар этишида унинг ўзи томонидан ҳам қўпол еҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки кўпайишига сабаб бўлса (яъни тарафларни аралаш жавобгарлиги юз берган бўлса), у ҳолда иш берувчидан ходим фойдасига ундириладиган зарар ходим айби даражасига мутаносиб равишда камайтирилиши мумкин.

Ходимнинг соғлигига шикаст етганида ёки у вафот етганида (меҳнат фаолияти билан боғлиқ равишда) бир йўла бериладиган нафақа миқдори иш берувчи билан ходимлар вакиллик органи (касаба уюшмаси) ўртасидаги ўзаро келишувга кўра белгиланади, аммо бу нафақанинг миқдори ходим соғлигига шикаст етганида унинг йиллик иш ҳақидан, ходим меҳнатда майибланиш оқибатида вафот етганида унинг қарамоғида бўлган шахсларга тўланадиган бир йўла бериладиган нафақа миқдори еса марҳумнинг олти йиллик ўртача иш ҳақи ҳажмидан кам бўлиши мумкин емас.

Маълумки, меҳнат муносабатларида иш берувчи моддий жавобгарлиги вужудга келишининг сабабларидан бири – бу ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум этиш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 188-моддасида иш берувчининг ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этиш ҳоллари санаб ўтилган. Уларга қуйидагилар киради:

1. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш;
2. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш;
3. Ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш;
4. Ишдан ғайриқонуний равишда четлаштириш;
5. МНК ёки суднинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини бажаришни рад этиш ёки ўз вақтида ижро етмаслик;
6. Меҳнатдафтарчасини бэришни кечиктириш;
7. Ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатиш.

Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиш тизимида амалиётда энг кўп учрайдиган ва низолашиладиган ҳолат меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ва ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш ҳисобланади.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш амалиётда кэнг учрайдиган қонун бузилишлардан бўлиб, бунинг натижасида ходим ҳам моддий, ҳам маънавий зарар кўради. Шунинг учун суд амалиётида аксарият ҳолларда ходим ўз даъво аризаларида бир нечта даъво талабларини қўяди. Хусусан ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризасида ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарларни ундириш талаби қўйилиши амалиётда кўп учрайди.

Жумладан, Тошкент шаҳар Мирзо Улуғбек туманлараро фуқаролик ишлари бўйича судида ишга тиклаш мажбурий бекор юрган кунлар учун иш ҳақи, ишга тиклаш, моддий ва маънавий зарар ундириш ҳақидаги даъво аризаси кўрилиб, суд Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи

қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги 1998 йил 17 апрелдаги №12-сонли қарорини 46-бандида «Меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ҳолларда ходим аввалги ишига тикланиши шар, ходимни ишга тиклашда унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига юкланади»деб «Мажбурий прогул учун сўзсиз ҳақ тўлаш, маънавий зарарни қоплаш, маънавий зарар миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатларига баҳо берган ҳолда аниқланиб, у ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас» деб кўрсатилганига асосланиб даъвогарни даъвосини қисман қаноатлантирган.

Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиш тизимида амалиётда энг кўп учрайдигани ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш ҳисобланади. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини конституциявий кафолатлашга қаратилган энг таъсирчан чоралардан бўлиб ҳисобланади. Бу кафолат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 78-моддасида ҳам ўз ифодасини топган бўлиб, унда ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш тақиқланганлиги белгилаб қўйилган.

Ишга қабул қилишдан ғайриқонуний бош тортиш ҳам меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш, ишлаб ҳақ олиш имконидан ноқонуний маҳрум қилиш бўлиб саналади. Масалан меҳнат органи томонидан ишга юборилган шахсни ишга қабул қилишдан асоссиз бош тортиш шахс мажбуран бекор юрган вақт учун иш ҳақи ундирилишига асос бўлиши мумкин¹⁰⁴.

Иш берувчининг ўзи ишга таклиф қилган шахсларни асоссиз ишга қабул қилишдан бош тортишига йўл қўйилмайди ва бундай ҳаракати ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳисобланади (масалан, корхона муайян касбга ега шахслар, мутахассислар қабул қилиниши ҳақида тегишли матбуотда элон бергани ҳолда бошқа

¹⁰⁴ Иноятлов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. - Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. 245 бет.

жойда яшовчи фуқаронинг ишга таклиф етилгани уни ишга қабул қилишдан бош тортиш мумкин емас).

Меҳнат бозорида рақобатлаша олмайдиган ва ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар учун ажратилган (квоталанган) минимал иш жойларига Бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан йўлланган шахсларни бўш иш жойлари бўла туриб турли важлар билан ишга қабул қилишдан бўйин товлаши қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси ҳам иш берувчи, ҳам ходим учун мажбурий юридик кучга ега бўлади. Меҳнат шартномасининг шартлари фақат тарафларнинг ёзма келишувига кўра ўзгартирилиши мумкин. Шунинг учун умумий қоида бўйича ходим ўзининг меҳнат функциялариги мувофиқ келадиган ишни бажаради, иш берувчи бир томонлама ундан меҳнат шартномасида кўрсатилмаган ишларни бажаришни талаб қилишга ҳақли емас¹⁰⁵.

Бошқа ишга ўтказиш меҳнат шартномасини ўзгартириш шаклларида бири ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 92-моддасида бошқа ишга ўтказишнинг умумий тушунчаси баён етилган бўлиб, унга кўра бошқа ишга ўтказиш деганда, ходимга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширилиши тушунилади. Демак бундай ҳолларда ходимнинг меҳнат вазифаси ўзгартирилади. Умумий қоидага кўра, бошқа ишга ўтказиш меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида амалга оширилади. Лекин қонунчиликда бу қоидадан истиснолар мавжуд. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 95-моддасида таъкидланганидек, иш берувчи ходимнинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати мавжуд бўлган, шунингдек корхона бекор туриб қолинган ҳолларда, фақат вақтинча бошқа ишга ўтказиши мумкин.

¹⁰⁵Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарҳлар. – Тошкент: ТДЮИ, 2008. 365-бет.

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг ўзида ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш тушунчасига махсус таъриф берилмаган. Фақат Меҳнат кодексининг “Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ва ходимни бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги низолар юзасидан қарор қабул қилиш” деб номланувчи 271-моддаси 1-қисмида “Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак” деб қайд етилган

Иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этиш ҳолларидан яна бири меҳнат дафтарчасини бэриш кечиктирилганлигидир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 108-моддасида меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бэриш мажбуриятини иш берувчининг зиммасига юклатилган. Унга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бэриши шарт. Бевосита ушбу мажбуриятни бажарилмаслиги ходимни бошқа ишга кириш учун тўсқинлик қилиши мумкин. Бунинг натижасида ходимга бекор юрган (бошқа ишга кира олмай) вақти учун иш берувчи моддий жавобгарликка тортилиши керак.

Ишдан бўшатирилган ходимнинг меҳнат дафтарчаси берилишини кечиктириш деганда иш берувчининг айби билан охириги иш кунида расмийлаштирилган ҳолдаги меҳнат дафтарчасини берилмаслиги тушунилади ва шу туфайли ходим бекор юрган (бошқа ишга кира олмаган) вақти учун иш ҳақи тўланади.

Шунингдек, ишламаётган ходим ишдан бўшатирилганида унинг ишдан бўшатирилганлиги ҳақида белгиланган муддатда ёзма хабарнома

жўнатилмаслиги ҳам меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаслик ҳисобланиб, иш берувчининг моддий жавобгарлигига олиб келади¹⁰⁶.

Мазкур ҳолат судда тегишли далиллар билан тасдиқланган тақдирда суд меҳнат дафтарчасини бэриш кечиктирилган ёки ўз муддатида берилмаган давр учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақини ходимга бэриш ҳақида ҳал қилув қарори чиқариши мумкин.

Жумладан, Фуқаролик ишлари буйича Чирчиқ туманлараро суди нисбатан ишга тиклаш ва ишламай юрган вақтига ҳақ тўлаш ҳақидаги даъво аризаси бўйича 1438/2003-сонли фуқаролик ишини кўриб, суд жавобгар – иш берувчи мутахассислари меҳнат дафтарчасини ходимга топшириш чораларини кўрмаганлиги, меҳнат дафтарчасини олиб кэтиш ҳақида хабар бермаганлиги, иш судда кўрилишига қадар меҳнат дафтарчаси иш берувчида сақланаётганлигини асос қилиб, ходимга меҳнат дафтарчаси ва буйрук нусхаси белгиланган тартибда ва муддатларда иш берувчининг айби билан топширилмаган деб ҳисоблаб, ЎзР Меҳнат кодексининг 112, 275-моддалари талабларига асосланиб, меҳнат шартномасини ноқонуний равишда бекор қилганлиги ҳамда меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлиги оқибатида даъвогарга мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш лозимлиги ҳақида ҳал қилув қарори қабул қилган¹⁰⁷.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси миллий қонунчилик амалиётида биринчи марта меҳнат муносабатлари чоғида ходимнинг мол-мулки билан боғлиқ манфаатлари ҳимояланишини назарда тутди.

Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар деганда меҳнат вазифаларини бажарилиши чоғида унинг кийим-кечаги, шахсий буюмлари, асбоб-ускуна, транспорт воситалари ҳамда бошқа бойликларининг йўқотилиши, нобуд бўлиши, шикастланиши, яроқсиз ҳолга келиб қолиши ва бошқалар назарда тутилади (масалан: корхонада юз берган ёнғин туфайли гардеробга топширилган

¹⁰⁶ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. – Тошкент.: ТДЮИ, 2008. 626-б.

¹⁰⁷ Фуқаролик ишлари бўйича Чирчиқ туманлараро суди архив материалларидан. 143-8/2003-сонли фуқаролик иши. 2011 йил.

кийимларни нобуд бўлиши, ишни бажариш чоғида ходимнинг ўзига тегишли приборни ишдан чиқариш ва х.к.)¹⁰⁸.

Ходимнинг мулкига зарар етказилган вазиятда Меҳнат кодексининг 196-моддасига мувофиқ меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларини лозим даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмлари ёки бошқа мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура ҳолида қопламоғи лозим. Зарарни натура ҳолида қоплашнинг иложи бўлмаган тақдирда ёки ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг қиймати шу жойда амалда бўлган баҳо бўйича тўла ҳажмда қопланади.

Агар ходим меҳнат мажбуриятларини бажараётганида унинг мулкига зарар етказилса (масалан, шахсий автомобилидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан фойдаланаётган пайтда) ёки иш берувчи ходим мулкнинг бутлиги сақланишини таъминламаса (масалан, махсус кийимларда ишловчи ходимларга меҳнат мажбуриятларини бажариш даврида шахсий кийимларни сақлаш учун шкафлар билан таъминламаса), иш берувчи айбдор ҳисобланади.

Меҳнат кодекси ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарни натурал ҳолда (яъни, йўқолган буюмнинг ўрнига айнан ана шундай буюм бэриши, бузилган асбобни таъмирлаб бэриш, йўқолган ёки нобуд бўлган буюм ўрнига қиймати бўйича унга тэнг бўлган бошқа буюм бэриш) қоплашликни устувор вазифа сифатида белгилайди.

Ходимнинг моддий жавобгарлиги тушунчаси ва уни ўзига хос хусуциятлари

Ҳуқуқшунос олим А.А.Иноятовнинг таъкидлашича, ходимларнинг моддий жавобгарлиги тушунчаси, уларнинг қонунга номувофиқ ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида ўзлари меҳнат қилаётган корхона, муассаса ва ташкилотга етказилган зарарни

¹⁰⁸ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. – Тошкент.: ТДЮИ, 2008. 000-б.

меҳнат қонунларида белгиланган миқдор ва тартибда қоплаш мажбуриятдан иборат эканини англатади¹⁰⁹.

Шунингдек, муаллиф мазкур мавзуга оид фикрларини давом еттирар экан, “муҳими, ходим ўзи меҳнат муносабатларида бўлган корхона, муассаса, ташкилотга моддий зарар етказган тақдирда меҳнат қонунларига асосан жавобгар бўлади. Бундай моддий жавобгарликни белгилашда қуйидаги мақсадлар назарда тутилади:

1)ходимнинг мулкка еҳтиёткорона муносабатда бўлишини таъминлаш;

2)иш ҳақини сақлаш кафолатларини кучайтириш;

3)меҳнат интизомини мустаҳкамлаш;

4)ижтимоий жиҳатдан йўналтирилган бозор муносабатларининг ривожланиши шароитида корхоналарнинг манфаатлари ҳамда меҳнаткашларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаш”¹¹⁰.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 198-моддаси ходимнинг иш берувчи мулкига ва бошқа мулкый манфаатларига зарар етказганлиги учун моддий жавобгарликнинг умумий қоидаларини назарда тутди. Бунда ходимнинг иш берувчи олдида моддий жавобгар бўлишининг юридик асоси бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси (барча мулк шаклларининг тэнг ҳуқуқлилиги ва ҳуқуқий жиҳатдан баб-баравар муҳофаза етилишининг кафолатланишини белгиловчи 53-моддаси) ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (иш берувчи мол-мулкни авайлаб асраши кераклиги ҳиқидаги мажбуриятини назарда тутувчи 176-моддаси), шунингдек, бошқа қонун ҳужжатлари саналади.

Амалдаги қонунчиликка биноан моддий жавобгарлик – иш берувчига етказилган мулкый зарарни қонун ҳужжатларига мувофиқ

¹⁰⁹Иноятов А.А.Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи.-Т.: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002. -Б.266.

¹¹⁰Ўша манба. -Б.266.

қопланишини назарда тутувчи жавобгарлик ва бунда ходим иш берувчига етказилган бевосита зарарни қоплаши лозим.

Ходим томонидан иш берувчига етказилган бевосита зарар деганда қуйидагилар тушунилади:

а) иш берувчининг ўз мол-мулки, ўзгалардан ижарага вақтинча фойдаланиш учун, сақлаш учун олган асосий ва оборот маблағлари, кўчар ва кўчмас мулклар, бинолари, иншоотлари, ускуналари, транспорт воситалари, хом ашёси, тайёр маҳсулоти, пул ёки бошқа қимматли қоғозлари ҳамда бошқа бойликларининг йўқолиши, нобуд бўлиши, яроқсиз ҳолга келиши;

б) иш берувчи мол-мулкига зиён этиши натижасида унинг таъмир талаб бўлиб қолиши ва уни яроқли ҳолга келтириш учун қўшимча моддий-молиявий харажатлар қилиш заруратининг юзага келиши;

в) ўзга шахсларга зарарни қоплаб бэриш, буюмни ўз ҳисобидан таъмирлаб бэриш мажбурияти пайдо бўлиши;

г) жарима, тарзидаги пул тўловларини давлат бюджетига ўзга корхона ва ташкилотларга тўлаш мажбурияти пайдо бўлиши кабилар.

Ходим фақат бевосита зарарнигина тўлайди ва олинмасдан қолган фойда (даромад) ундан ундирилишига йўл қўйилмайди.

Ходим ўз хатти-ҳаракатлари туфайли юз берган бевосита зарардан ташқари зарар етказилиши оқибатида вужудга келган қўшимча харажатларни ҳам тўлаши лозим. Бундай қўшимча харажатлар қаторига иш берувчи учинчи шахсларга тўлаган жарима ёки бошқа тўловлари киритилиши мумкин (масалан: корхонанинг транспорт воситасида ўзга шахс соғлиғига зарар етказилганида бевосита зарар (иш ҳақи)дан ташқари даволаниши билан боғлиқ бўлган харажатларни ҳам қопланиши).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 201-моддасига кўра агар ушбу Кодексида бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади.

Ходим ўзининг айби билан корхона ёки ташкилотга етказилган моддий зарарни интизомий, маъмурий ёки жамоат жавобгарлигига тортилганидан қатъий назар тўлаши лозим. Шу билан биргаликда Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги “Ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги қонунда назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак” (МКнинг 185-моддаси 2-қисми).

Ушбу қоида корхонага зарар етказган ходимга қоида тариқасида чекланган моддий жавобгарлик юклаш мумкинлигини назарда тутати.

Чекланган моддий жавобгарлик деганда ходим айбли равишда корхонага етказган моддий зарарни қонунда белгилаб қўйилган энг кўпидан ортиқ бўлмаган даражада қоплаш мажбурияти тушунилади.

Меҳнат кодекси ходим моддий жавобгарлигининг икки хил кўринишини белгилайди.

Етказилган зарар миқдоридаги, аммо ходим ўртача бир ойлик иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаган моддий жавобгарлик у ўз хизмат вазифаларини бажариши чоғида еҳтиётсизлик натижасида зарар етказган барча ҳолларда, башарти қонун ҳужжатларида моддий жавобгарликнинг бошқача ҳажми кўрсатилмаган бўлса, қўлланиладиган универсал моддий жавобгарлик саналади.

Чекланган моддий жавобгарликнинг иккинчи тури махсус хусуциятга ега бўлиб, фақат корхона ва ташкилотларнинг (ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш, ишдан бўшатиш ваколатига ега бўлган) раҳбарларига нисбатан қўлланилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 274-моддасига кўра, суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга

оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ва бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатларида еҳтиётсизликдан зарар етказган ходимга тўлиқ (зарарнинг тўла қийматида) моддий жавобгарлик юкланадиган ҳоллар назарда тутилиши (масалан: моддий жавобгар шахслар, маст ҳолда ва бошқа ҳолатларда зарар етказиш) мумкин.

Корхонага зарар етказган ходимни чекланган моддий жавобгар қилишда унинг ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаш тартиби МКнинг 169-моддасида белгиланган.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириши учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорининг 6-иловасидаги “Ўртача иш ҳақини ҳисоблаш тартиби” 5-бандига кўра етказилган зарарни қоплашда ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календар ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

Амалдаги қонунчиликка кўра, махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик (уларни йўқолишига, нормадан ортиқ камайишига, нобуд бўлишига, талон-тарож қилинишига, сифатининг бузилишига сабаб бўлганик) учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш мумкин.

Моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартнома фақат корхона билан меҳнат шартномаси тузган ва ишга қабул қилинган ходим билан (ишга қабул қилиш чоғида ёхуд кейинчалик) тузилиши мумкин. Корхона ходими билан товар-моддий ва бошқа бойликлар юзасидан тузиладиган шартномалар ҳамда улар амал қилиши давомида зарар етказилишига оид муносабатлар, меҳнат муносабатлари бўлмасдан, фуқаролик ҳуқуқий муносабат саналади ва

шу туфайли улар фуқаролик қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун тўлиқ моддий жавобгарлик юкланиши мумкинлиги МКнинг 202-моддаси 1-қисми 2-бандида назарда тутилган.

Бир галлик ҳужжат вазифасини турли-туман ҳужжатлар, жумладан ишончнома, йўл варақалари, товар-транспорт, юк хатлари ва бошқа ашёларни ходимга топшириш ҳақидаги ишончномани расмийлаштириш, бориш, ишончнома берилган шахс томонидан ўз ваколатларини амалга киритиш тартиби ҳамда ўзига топширилган бойликлар учун ишончнома берилган ходим моддий жавобгарликнинг чегаралари Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги томонидан тасдиқланган ҳамда Адлия Вазирлигида 2003 йил 27 майда 1245-рақами билан давлат рўйхатига олинган “Товар-моддий бойликларни ишончнома асосида бэриш ва ишончномага кўра бэриш, топшириш тартиби тўғрисидаги низомда” белгилаб қўйилган. Ишончнома берилган ходим унинг асосида ўз жавобгарлигига қабул қилиб олган товар-моддий бойликларига қасдан зарар етказганида ҳам, шунингдек, еҳтиётсизлик билан зарар этишига йўл қўйилганида ҳам тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Ходимга товар-моддий бойликлар топширилиши пайтидаги бир галлик ҳужжат вазифасини йўл варақалари, товар-транспорт юк хатлари, бажариши мумкин. Уларни тайёрлаш, ҳисобга олиш, тўлдириб бэриш ва қайта ишлаш бўйича йўриқнома Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлиги томонидан 2004 йил 2 июнда 1382-сон билан рўйхатга олинган¹¹¹.

Ходим томонидан корхонага қасдан (тўғри ёки егри қасд) зарар етказилиши унга тўлиқ моддий жавобгарлик юкланишига асос

¹¹¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2004 й., № 26, 312-модда.

бўлади. Ходимнинг қасддан зарар етказганлиги тегишли факт ҳамда далиллар асосида иш берувчи томонидан исботланмоғи лозим.

Корхонага тегишли ускуналар, ишлаб чиқариш воситалари ва бошқа ашёлардан ишдан ташқари пайтда (дам олиш куни, ишдан кейинги пайтда) ўз мақсадалари йўлида фойдаланиш (масалан: корхонага тегишли транспорт воситасидан ишдан кейин шахсий еҳтиёжлари йўлида фойдаланиш), буюм ёки ўзга мулкдан белгиланган мақсадидан бошқа мақсадда фойдаланиш, корхона буюм ва воситаларини тегишли руҳсатсиз бегона шахсларга фойдаланиш учун бэриш, корхона мол-мулкининг нобуд бўлишига қасддан йўл қўйиш (олдини олиш мумкин бўлгани ҳолда зарар юз бэришини бефарқ ҳолда кузатиб туриш) каби ҳолатлар ҳам ходим томонидан қасддан (тўғри ёки егри қасддан) зарар етказилганлигини англатади ва унга тўлиқ моддий жавобгарлик юкланишига асос бўлади.

Корхона мулкига қасддан зарар етказган ходимнинг маъмурий жавобгарликка тортилиши ва унга жарима жазоси қўлланилиши, унга нисбатан интизомий тарзда жарима солиниши (МКнинг 181-моддаси 2-банди), уни мукофотдан маҳрум етилиши каби ҳолатлар ходимдан зарарни ундириб олишига тўсқинлик қилмайди.

Ходим томонидан корхона мол-мулки ва ўзга мулккий манфаатларига маст ҳолда зарар етказилиши зарар етказилишидаги унинг айби шаклидан (еҳтиётсизлик ёки қасд) қатъий назар унга тўлиқ ҳамда моддий жавобгарлик юклатилишига олиб келади.

Гиёҳванд модда истэмол қилган ва сархуш ҳолда бўлган ходим ҳам ана шу аҳволда корхонага етказган моддий зарарни тўлиқ қоплайди.

Маст ҳолдаги ходим ва хушёр ходим томонидан еҳтиётсизлик туфайли биргаликда зарар етказилганида маст ҳолда бўлмаган ходим чекланган моддий жавобгарликка тортилади.

Жиноят содир этиш (қасддан ёки еҳтиётсизликдан) туфайли ходим томонидан корхонага етказилган зарар ундан тўлиқ ундириб олинади.

Бунда ходимнинг корхонага моддий зарар етказилишига олиб келган жиноий хулқ-атвори суднинг унга нисбатан чиқарган ва қонуний кучга кирган айблов ҳукми билан тасдиқланган бўлмоғи лозим. Айблов ҳукмида ходимга тайинланган жиноий жазо тури, оғирлигининг ёки озод қилинганлигининг уни тўлиқ моддий жавобгарликка тортилишида аҳамияти йўқ ва бундай ҳолатлар тўлиқ моддий жавобгарликка тўсқинлик қилмайди.

Амалиётда амнистия акти чиқарилиши туфайли суриштирув ёки дастлабки тергов жараёнида (жиноятчи иши судга оширилмасдан туриб) жиноятчи ишини ҳаракатдан ётқизиш ва шахсни жиноий жавобгарликдан озод қилиш чоғида ходим етказган зарарни ундирилиши билан боғлиқ муаммо юзага келди ва бундай ҳолда МКнинг 202-моддаси, 5-бандини қўллаш мумкин ёки мумкин эмаслиги мавҳум бўлиб қолди.

Бундай вазиятда масала қандай ҳал қилинади?

Бу ҳолатда ходимни жиноят содир етганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар қилиш мумкин эмас. Чунки 202-модданинг 5-банди бундай тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш асоси сифатида фақат суднинг қонуний кучга кирган айблов ҳукминигина асос қилиб кўрсатган ва ушбу асос бўлмасдан туриб ходимни 202-моддаси, 5-бандига кўра тўлиқ моддий жавобгарликка тортиш қонунни асоссиз тарзда кэнгайтириб шарҳлаш ва қўллаш саналади.

Бундай ҳолда масала меҳнат қонунчилигининг умумий қоидаларига кўра (яъни қасддан содир етилган жиноятлар бўйича тўлиқ, еҳтиётсизликдан содир етилган жиноятлар бўйича еса, бошқа асос бўлмаса, чекланган) моддий жавобгарлик юклатмоғи керак.

Бундан ташқари, ходим корхона, ташкилотнинг тижорат сириларни ошкор етганлиги туфайли етказилган зарарни иш берувчига қоплаши лозим бўлиб, тижорат сирини ошкор этиш билан боғлиқ ходимнинг моддий жавобгарлигини белгилашда Ўзбекистон Республикасининг “Тижорат сирини тўғрисида”ги қонуни муҳим аҳамиятга ега.

Агар ходим тижорат сирини меҳнат шартномаси амалда бўлган даврда ошкор етса, у ҳолда иш берувчига етказилган зарарни қоплашга мажбур (Қонуннинг 6-моддаси 2-қисми 7-банди). Бошқача айтганда, бу Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси ва Меҳнат кодексига ҳақиқий зарар сифатида тушунилади, яъни тижорат сирининг егаси ўзининг бузилган ҳуқуқларини тиклаш учун қилган ёки қилиши лозим бўлган ҳаражатлар, тижорат сирининг егасининг мулкӣ зарарлари ёки йўқотишларини қоплаши назарда тутилади.

Амалдаги қонунчилик бўйича меҳнат муносабатлари билан боғлиқ ҳолда тижорат сирини ошкор қилганлик учун ходимнинг интизомий ва моддий жавобгарлиги белгиланган.

Меҳнат қонунчилигининг амалдаги моддий жавобгарликка оид нормаларнинг ходимга нисбатан қўлланиши тижорат сирини ошкор етганлик учун фуқаролик ҳуқуқи доирасида мулкӣ жавобгарликни қўллашни истисно етилишини билдиради.

Тижорат сирини режимини бузган ходимдан зарарни ундиришдан ташқари, унинг хатти-ҳаракатларида жиноят аломатлари бўлмаса, унга нисбатан интизомий жазо: ҳайфсан, жарима ёки меҳнат шартномасини бекор қилишни қўллаш мумкин.

Бугунги кунда меҳнат вазифаларини бажариш жараёнида тижорат сирини ошкор қилганлик учун ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласида ўзига хос мураккаб суд амалиёти мавжуд.

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги №12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида” Қарорининг 35-бандига кўра корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат

шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир етилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирининг ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир етилиши ва б.) кўрсатилган бўлиши мумкин.

Бинобарин, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил етувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса, бекор етилиши мумкин. Агар иш берувчи ходимни тижорат сирини ташкил етувчи маълумотлар рўйхати билан таништирмаган, ўрнатилган тижорат сирини режими ҳақида хабардор қилмаган бўлса, у ҳолда иш берувчи муайян маълумот тижорат сирини ташкил етувчи ахборот эканлигини ходим билган ёки билиши лозим эканлигини бошқа далиллар (масалан, ҳужжатда кўйилган “тижорат сирини” грифининг мавжудлиги) орқали исботлаши лозим.

Мавзу юзасидан масалалар

№1.

3-разрядли чилангар Сайрамов ишда юқори малакали ходим йўқлиги сабабли сех бошлиғидан техник детал тайёрлаш тўғрисида топшириқ олди. Бу иш мураккаблиги жиҳатидан 5-разряд малакали ходимга тўри келарди. Сайрамов мазкур топшириқ бажариш учун етарли малакага ега емаслигини билдириб техник детални тайёрлашдан бош тортди. Лекин сех бошлиғи у шу ишни удалай олса Сайрамовнинг разрядини ошириши мумкинлигини айтди. Натижада Сайрамов техник детал тайёрлади ва у тайёрлаган маҳсулот яроқсиз деб топилиб, еказилган зарар миқдори 300 000 сўм етиб белгиланди. Иш берувчи судга мурожаат қилиб, етказилган зарарни Сайрамовдан тўлиқ миқдорда ундириб берилишини талаб қилди.

Суд қандай қарор қабул қилиши лозим?

№2.

“Наврўз” МЧЖга қарашли савдо дўконида солиқ идораси томонидан ўтказилган текширувда дўкон сотувчиси Алиева пластик карточкали харидорга терминал йўқлигини айтиб у билан нақд пул орқали савдо-сотикни амалга оширган маълум бўлди. Шу сабабли солиқ органлари қонунчилик бузилганлиги туфайли жарима белгилади. Жаримани тўлаган раҳбар ходим Алиевадан унинг айби натижасида тўлаган тўловни ундириш бўйича судга мурожаат қилди.

Суд мажлисидаа сотувчи Алиева терминал бўла туриб уни ишлатмаганини тан олди. Бироқ бунинг сабаби сифатида ўзининг яқинда ишга қабул қилинганлигини, унга ишга қабул қилиш олдидан терминални ишлатиш бўйича йўл-йўриқ берилмаганини айтди ҳамда тўловни иш берувчига тўлашдан бош тортди, буни моддий зарар деб топмасликни суддан сўради.

Мазкур вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг! Юзага келган ҳолат ходимнинг иш берувчига етказган зарари деб ҳисобланадими?

?

Nazorat savollari

• **Моддий жавобгарлик юридик жавобгарликнинг тури сифатида муайян мажбурий шартлар мавжуд бўлгандагина вужудга келади. Мазкур шартларни санаб кўрсатинг ва уларнинг мазмунини тушунтиринг. Моддий жавобгарликни мулкий жавобгарликдан фарқини кўрсатинг. Меҳнат ҳуқуқи бўйича моддий жавобгарлик турларини санаб кўрсатинг.**

• **Ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум етилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот етган тақдирда еса, — унинг оила аъзоларига етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) иш берувчи, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, тўлиқ ҳажмда тўлайди.**

Мазкур гуруҳларнинг мазмунини очиб беринг. “Маънавий зарар” тушунчаси ва мазмунини тушунтиринг.

• **Иш берувчи меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум етилганлиги натижасида ходимга етказилган зарарни қоплашга мажбур.**

Иш берувчининг мазкур мажбуриятини юз бэриши шартларини тушунтиринг. Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблашга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатни кўрсатинг. Ходим қайси ҳолларда меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум етилган деб ҳисобланади?

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

Ходим соғлиғига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлигини вужудга келиш шартлари. “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса” ва “касб касаллиги” тушунчалари. Етказилган зарар миқдорини аниқлаш тартибини тушунтиринг.

• Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст этиши сабабли вафот етган ҳолларда, иш берувчи зарарни тўлаш шартлигини назарда тутди.

Иш берувчи қоплаши лозим бўлган мазкур зарарни олишга ҳақли бўлган шахслар доирасини аниқланг. “Меҳнатга қобилиятсизлик” ва “қарамоқда бўлганлик” тушунчаларини очиб беринг.

• Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида боқувчининг вафот етганлиги муносабати билан иш берувчи томонидан зарар тўланишини белгиланган.

Мазкур ҳолатда етказилган зарар миқдорини аниқлаш ва уни қоплаш қандай тартибда амалга оширилади? Бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори.

• Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар тушунчасини беринг. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно етувчи ҳолатларни кўрсатинг. Зарарни ихтиёрий қоплаш тартибини тушунтиринг.

• Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлигининг турларидан бири бу – чекланган моддий жавобгарликдир.

Ходимнинг чекланган моддий жавобгарлигини тушунтиринг. Чекланган моддий жавобгарликнинг тўлиқ моддий жавобгарликдан фарқи.

МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

Меҳнатни муҳофаза қилишга бағишланган ушбу бобда меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси, унинг ҳуқуқий табиати, ходимнинг хавфсизлик ва гигиена талабларига мос келувчи меҳнат шaroитларига бўлган ҳуқуқи, Меҳнатни муҳофаза қилишни ме`ёрий та`минлаш ва меҳнат хавфсизлиги бўйича талаблар, тиббий кўрик ва унинг меҳнатни муҳофаза қилишни та`минлашдаги ўрни, меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатларига риоя қилиниши устидан назорат ва таҳлил, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиш тартиби, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик каби масалали мавзулар ёритиб берилган.



KALIT SO'ZLAR: xavfsizlik va gigiyena talablari, mehnat sharoitlari, texnik standartlar, mehnatni muhofaza qilish talablari, shaxsiy himoya vositalari, baxtsiz hodisa, tibbiy ko`rik, mehnat sharoiti noqulay ishlar, texnika xavfsizligi, ishlab chiqarish sanitariyasi, davolash-profilaktika oziq-ovqati, kasb kasalligi, Tibbiy mehnat ekspert komissiyasi (TMEK)

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддаси ҳар бир фуқаронинг адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ҳуқуқини кафолатлайди. Бунда “адолатли меҳнат шaroити” тушунчаси энг аввало ходим ҳаёти ва саломатлиги учун хавф-хатарсиз ва соғ`лом меҳнат шaroитларини, ишлаб чиқариш жараёнида қатнашувчи ҳар бир шахснинг касб касаллигига чалиниши хавф-хатари олди олинишини назарда тутди.

Ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар ҳаёти ва саломат-лигини муҳофаза қилиш фаолияти – яъни меҳнат муҳофазасининг ҳуқуқий асослари Конституциядан ташқари, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида (ХИИИ-боб, 211-223-модда-лар), Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонуни¹¹², бошқа қонун ва қонун ости меъёрий ҳужжатларда белгиланган.

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонунчилик тизими корхона ва ташкилотлардаги ходимлар вакиллик органлари билан биргаликда қабул қилинадиган локал норматив-ҳуқуқий ҳужжат-лар сифатида белгиланиб ҳамда такомиллаштириб борилади. Жумладан, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кэнгаши томонидан 2015 йил учун жамоа шартномалари тузиш юзасидан Тавсиялар¹¹³ да корхона ва ташкилотлар меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларида етибор бэришлари лозим бўлган масалалар, ушбу масала корхоналардаги ижтимоий шерикчиликнинг асосий йўналиши ҳамда таркибий қисми эканлиги қайд етилган.

Меҳнат ҳуқуқида меҳнат муҳофазаси атамаси кэнг ва тор маъноларда ишлатилади. Кэнг маънода: ишга қабул қилишдан асоссиз бош тортишни тақиқловчи, ходимларни ишдан бўшатиш ва бошқа ишга ўтказишни чекловчи, иш вақти чегараларини белгиловчи ҳамда бошқа кўплаб қулай меҳнат шароитлари яратилишига қаратилган йўналишлар киради.

Тор маънода: ходимлар учун хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитлари яратиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясини таъминлаш тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонунининг 2-моддаси кўра, **меҳнатни муҳофаза қилиш** – бу тегишли қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат жараёнидаги хавфсизлиги, сиҳат-саломатлиги ва иш қобилияти сақланишини таъминлашга қаратилган

¹¹² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. №8. –Т.: “Адолат”, 1993 йил.

¹¹³ 2011 йил учун жамоа шартномалари тузиш бўйича Тавсиялар. “Ишонч” газетаси. 2011 йил январь.

ижтимоий-иқтисодий, ташкилий-техникавий, санита-рия-гигиена ва даволаш-профилактика тадбирлари ҳамда восита-лари тизимидан иборат.

Меҳнат муҳофазасига оид қонунлар мулкчилик шаклидан қат`и назар, барча корхона ва ташкилотларга, кооперативлар, деҳқон-фермер хўжаликларида ёлланиб ишлаётган ёки а`зо бўлган ҳолда меҳнат қилаётган барча фуқароларга, ишлаб чиқариш амалиёти даврида корхоналарга жалб етилган ўқувчилар ва талабаларга, корхонадаги ишларга жалб етилган ҳарбий хизматчиларга, муқобил хизматни ўтаётган шахсларга, шунингдек давлат ва жамият манфаатларини кўзлаб амалга ошириладиган бошқа ишларга жалб етилган барча фуқаролар меҳнатини муҳофазалашга нисбатан тадбиқ етилади.

Меҳнат кодексининг 212-моддасига кўра, «Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек ма`муриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши, олинган шахсий воситалардан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғ`лигига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки у билан бог`лик ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадири, устаси, участка бошлиг`и ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт».

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга қат`ий амал қилиш ходимнинг бурчи бўлиб, унга риоя етмаслик интизомий жавобгарликка ва интизомий жазо қўлланишига сабаб бўлади. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя етилишини текшириб бориш ва зарур шарт-шароитлари билан та`минлаш иш берувчининг мажбуриятлари сирасига киради.

Меҳнатни муҳофаза қилиш мақсадлари учун давлат маблағ`лари ажратилади ҳамда улардан тўлиқ ва мақсадга мувофиқ фойдаланилиши давлат ҳамда жамоатчилик йўли билан назорат қилинади. Корхона томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш учун ажратилган маблағ`лардан тўлиқ ёки мақсадга мувофиқ фойдаланмаслик давлат ва молия интизомини кўпол равишда бузиш деб баҳоланади.

Корхоналарда ходимлар иш берувчилар ҳисобидан бахтсиз ҳодисалардан ва касб касалликларига чалинишдан мажбурий суг`урта қилиб қўйилади. Меҳнат муҳофазасига оид умумий ва махсус қоидалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, “Меҳнат муҳофазаси тўғ`рисида”ги Қонунда, «Аҳоли соғ`лигини сақлаш тўғ`рисида»ги, “Санитария назорати тўғ`рисида”ги, “Табиатни муҳофаза қилиш тўғ`рисида”ги ва бошқа Қонунларда, улар асосида ишлаб чиқилган ме`ёрий ҳужжатларда белгилаб қўйилган.

Ходимларнинг айрим тоифаларига мансуб бўлган шахсларнинг (аёллар, ўсмирлар ва бошқалар) меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари уларга доир бўлган махсус қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Ходимнинг хавфсизлик ва гигиена талабларига мос келувчи меҳнат шароитларига бўлган ҳуқуқи

Ҳар бир шахснинг адолатли, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шароитларида ишлашга оид конституциявий ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 211-моддасида назарда тутилган кафолатлар орқали таъминланади. Умуман, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ходимнинг ҳуқуқлари қуйидагилардан иборат:

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мувофиқ иш жойи;

амалдаги қонунларга мувофиқ ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий суг`урта қилиш;

иш жойида ҳаёт ва соғ`лиққа бевосита хавф солиши мумкин бўлган ҳар қандай ҳолат ҳамда ишлаб чиқаришнинг зарарли ва (ёки) хавфли омилларидан ҳимоя қилишга оид тадбирлар тўғ`рисида иш берувчи, давлат органлари ва жамоат ташкилот-ларидан ишончли маълумотлар олиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мувофиқ якка ва жамоавий ҳимоя воситаларини иш берувчи ҳисобидан таъминлаш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бузилганлиги оқибатида иш жойини тугатиш вақтида иш берувчи ҳисобидан касбий тайёргарликдан ўтиш;

иш жойида меҳнатнинг хавфсиз шартларини таъминлаш ва ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари бўйича текшириш масалаларини кўриб чиқишда шахсан ёки ўз вакиллари орқали иштирок этиш;

тиббий тавсияга кўра иш жойи (лавозими) ва ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда навбатдан ташқари тиббий кўрик (текширув)дан ўтиш;

ходим оғир ишларда, зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларида банд бўлган ҳолларда қонунда, жамоа шартномаси ва келишувларида, меҳнат шартномасида белгиланган тартибда компенсация олиш.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ходимнинг хавфсиз ва санитария-гигиена талабларига мос бўлган меҳнат шароитларини жуда кенг доирада назарда тутди.

Кўрсатилган имкониятлардан бири – хавфсиз иш жойига ега бўлиш, аёллар ва ёшлар меҳнатининг табақалашганлиги бўйича талаблар – тиббий асосларга ҳамда шу тоифадаги ходимлар учун ҳукумат томонидан тасдиқланган улар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган ишларга йўл қўймасликдан иборат.

Ходим учун меҳнатни муҳофаза қилиш ҳуқуқи кафолатланган. Мазкур меҳнатнинг асосий кафолати – бу ишлаб чиқаришда меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини режавий ва тўхтовсиз яхшилаб боришдир.

Давлат ходимларга меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос меҳнат шароитларига бўлган ҳуқуқларини ҳимоялашни кафолатлайди. Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитлари меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келиши лозим.

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлигига хавф солувчи ҳолатлар юзага келиб қолганлиги тўғрисида иш берувчи-га дарҳол хабар қилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириб бориш ва назорат қилиш билан шугулланувчи давлат назорат органлари ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда иш берувчи бу ҳолатларни бартараф этиш чораларини кўради.

Агар об'ектив сабабларга кўра ходимни бошқа ишга ўтказиш имконияти бўлмаса, иш берувчи ходимни ҳаёти ва соғлигига хавф

солувчи ҳолатларнинг олдини олгунга қадар Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш ва бошқа қонун ҳужжатлари асосида бекор туриб қолинганлиги учун ҳақ тўлаши лозим.

Ходим белгиланган ме`ёрларга кўра якка ва жамоа ҳимоя воситалари билан та`минланмаган тақдирда иш берувчи ундан меҳнат вазифаларини бажаришни талаб қилишга ҳақли емас ва бекор туриб қолинганлиги сабабли ҳақ тўлашга мажбурдир.

Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бузилиши оқибатида ходим меҳнат шартномасида назарда тутилмаган унинг ҳаёти ва соғ`лиг`ига зарар етказиши мумкин бўлган ог`ир ишларни, зарарли ва (ёки) хавфли ишларни бажаришдан бош тортиши уни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлмайди.

Ходим меҳнат вазифаларини бажариш вақтида ҳаёти ва соғ`лиг`и учун етказилган зарар амалдаги қонунчиликка мувофиқ қопланади.

Давлат меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатларини бузишдан огоҳлантириш ва уни бартараф этиш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бажарилишини та`мин-лаш учун давлат назоратини амалга оширади, белгиланган талаблар бузилиши учун иш берувчи ва мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини белгилайди.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг кафолати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 211-моддаси билан чекланмайди.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ходим ҳуқуқининг кафолати бўлиб меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини ташкил этиш, дастлабки ва жорий назоратни амалга ошириш, ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини, иш берувчининг еса хавфсиз меҳнат шароитларини та`минлаш бўйича мажбуриятларини бажариши ҳам ҳисобланади. Жумладан ходим қуйидагиларга мажбур:

қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўриқнома ва қоидаларда белгиланган меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя қилиш;

якка ва жамоавий ҳимоя воситаларини тўғ'ри қўллаш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид ишларни хавфсиз усуллари ва қоидаларини ўрганиш, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларда биринчи ёрдам кўрсатиш, меҳнатни муҳофаза қилиш йўриқномаси билан танишиш;

ишлаб чиқаришда юз берган, ходимлар ҳаёти ва соғ'лиг'ига хавф солувчи ҳар қандай ҳодисалар ёки ўзининг соғ'лиг'и ёмонлашуви, шу билан бирга касб касалликларидан далолат берувчи белгилар пайдо бўлганлиги ҳақида ўзининг бевосита раҳбари ёки юқори турувчи раҳбарга хабар бэриш;

дастлабки (ишга кириш вақтида) ва вақти-вақти билан (меҳнат фаолияти давомида) тиббий кўрикдан (текширувдан) ўтиш.

Корхонада хавфсиз меҳнат шароитларини та`минлаш бўйича мажбурият иш берувчига юклатилади. Иш берувчи қуйидагиларни та`минлашга мажбур:

бино, иншоот ва ускуналардан фойдаланишда, ишлаб чиқаришда материал ва хом-ашёлардан фойдаланишда, техноло-гик жараёнларни амалга оширишда ходимлар хавфсизлиги;

ходимлар учун якка ва жамоавий ҳимоя воситаларини қўллаш;

ҳар бир иш жойида меҳнат муҳофазаси талабларини амалга ошириш;

амалдаги қонунларга асосан ходимларнинг иш ва дам олиш тартиби;

иш берувчи зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларида ҳамда юқори ҳарорат шароитларида ёки ифлосланиш билан боғ`лиқ ишларда ишловчи ходимларни ўз маблағ`лари ҳисобидан махсус кийим, махсус поябзал ва якка ҳимоянишнинг бошқа воситалари билан та`минлаш;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ишларни хавфсиз усуллари ва қоидаларини, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса-ларда биринчи ёрдам кўрсатишни ўргатиш, меҳнат муҳофазаси бўйича йўл-йўриқлар бэриш, меҳнатни муҳофаза қилиш талаб-ларига оид билимларини текшириб бориш;

белгиланган тартибда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитилмаган ва йўл-йўриқлар берилмаган, меҳнатни муҳофаза қилишга оид билимлари синовдан ўтмаган ходимларни ишга қўймаслик;

иш жойида меҳнат шароитлари ҳолатини ҳамда ходимлар томонидан якка ва жамоавий ҳимоя воситаларини тўг`ри қўлланиши устидан назоратни амалга ошириш;

корхонада иш ўринларини меҳнат муҳофазаси бўйича аттестациядан ўтказиш;

Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш қонунлари ва қонун ости ҳужжатларида белгиланган тартибда ходимларни дастлабки ва даврий тиббий кўрикдан ўтказишни, ходимларни илтимосига кўра тиббий хулосага мувофиқ иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда навбатдан ташқари тиббий кўрик (текширувдан) ўтказишни ташкил қилиш (бунда ходим чиқимдор бўлмайди);

мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ҳамда тиббий хулоса моне`лик қилган ҳолларда ходимларни меҳнат мажбуриятларини бажаришга йўл қўймаслик;

иш жойида меҳнатни муҳофаза қилишга оид шароитлар, соғ`лиққа зарар етказиш хавфи ва яқка ҳимоя воситалари ҳақида ходимларга ма`лумот бэриш;

авария ҳодисаларининг олдини олиш, бундай ҳолатларда ходимларнинг ҳаёти ва соғ`лиг`ини сақлаш, жабрланганларга дастлабки ёрдамни кўрсатиш;

Меҳнат кодекси ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини текшириш ва ҳисобини юритиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари асосида ходимларга санитария-маиший ва даволаш-профилактика тадбирларини амал-га ошириш;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича давлат бошқарув идоралари, меҳнат қонунчилиги ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиниши бўйича давлат назорати органлари мансабдор шахсларини, жамоатчилик назорати вакиллик органларини меҳнатни муҳофаза қилиш шароитларини текшириш, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини текшириш мақсадида борганда уларга белгиланган тартибда рухсат бэриш;

ходимларни ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий ижтимоий суг`урта қилиш;

ходимларни меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари билан таништириш;

касаба уюшмалари ёки бошқа ваколатли органлар билан келишган ҳолда ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўриқномалар ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш;

корхонанинг фаолиятининг ўзига хос жиҳатларига тааллуқли меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига оид норматив- ҳуқуқий ҳужжатларнинг тўлиқ мавжудлигини таъминлаш.

Вазирлик, идора ва ташкилотлар Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кэнгаши билан келишиб ўзлари тасдиқлайдиган низомга мувофиқ меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини мувофиқлаштириб борадилар.

Ходимлар сони 50 нафар ва ундан ошадиган корхоналарда махсус тайёргарликка ега шахслар орасидан меҳнатни муҳофаза қилиш хизматлари тузилади (лавозимлар жорий этилади), 50 ва ундан зиёд транспорт воситаларига ега бўлган корхоналарда еса бундан ташқари йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматлари тузилади (лавозимлар жорий этилади). Ходимлар сони ва транспорт воситалари миқдори камроқ корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини бажариш раҳбарлардан бири-нинг зиммасига юкланади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматлари касаба уюшмаси билан келишилган низомлар асосида ишлайди ва ўз мақомига кўра корхонанинг асосий хизматларига тэнглаштирилади ҳамда унинг раҳбарига бўйсунди.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизматларининг мутахассислари барча ходимлар меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва меъорларига риоя этишларини назорат қилиш, тармоқ бўлинмалари раҳбарларига аниқланган нуқсонларни бартараф этиш ҳақида бажарилиши шарт бўлган кўрсатмалар бэриш, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунларни бузаётган шахсларни жавобгарликка тортиш ҳақида корхоналарнинг раҳбарларига тақдимномалар киритиш ҳуқуқига егадирлар.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматларининг мутахассислари уларнинг хизмат вазифаларига тааллуқли бўлмаган ишларни бажаришга жалб этилиши мумкин емас.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматлари корхона фаолияти тўхтатилган тақдирдагина тугатилади.

Республикадаги Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида корхоналарнинг меҳнатни муҳофаза қилиш хизматларида ишлаш учун мутахассислар тайёрлашни таъминлайдилар.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртлари халқ хўжалиги турли тармоқларидаги ишлаб чиқариш хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда талаба ва ўқувчилар меҳнатни муҳофаза қилиш курсини албатта ўтишларини ташкил этишлари керак.

Вазирлик, идора ва ташкилотлар меҳнатни муҳофаза қилиш тизимида ишлаш учун мутахассисларнинг қайта ихтисослашуви-ни таъминлайдилар.

Меҳнатни муҳофаза қилишни молиявий таъминлаш давлат томонидан, шунингдек мулк шаклидан қатъи назар, жамоат бирлашмалари, корхоналарнинг ихтиёрий бадаллари ҳисобига амалга оширилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш учун тегишли бюджетлардан алоҳида қайд билан ажратиладиган бюджет маблағлари (республика ва маҳаллий) бошқарув ҳамда назорат идораларини сақлаш, илмий-тадқиқот ишларини молиявий таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилишга оид давлатнинг аниқ мақсадга қаратилган дастурларини бажариш учун фойдаланилади.

Тиббий кўрик ва унинг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлашдаги ўрни

Юқорида қайд етилганидек, меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлаш, ходимлар ҳаёти ва соғлигини сақлаш, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларининг олдини олишда тиббий кўрик муҳим аҳамиятга эга.

Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўриқдан ўтказиш билан боғ`лиқ масалалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғ`рисида» ва «Фуқаролар соғ`лиг`и-ни сақлаш тўғ`рисида»ги қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Соғ`лиқни сақлаш вазирлигининг 06.06.2000 йилдаги 300-сонли буйруғ`и билан тасдиқланган «Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўриқларни ўтказишга доир Йўриқнома» ва бошқа қонун ости норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Ходимлар саломатлигини сақлаш, касб касалликлари ва захарланишларнинг олдини олишда, шунингдек, уларни камайтиришда, ишга қабул қилишдан олдин ўтказиладиган тиббий кўриқ ҳамда ишлаб чиқаришда зарарли, нохуш меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларни даврий кўриқдан ўтказиб туриш муҳим аҳамият касб етади.

Сўнгги вақтларда соғ`лиқни сақлаш тизимини ислоҳ қилиш ва тиббий кадрлар тайёрлаш бўйича катта ишлар амалга оширилди, меҳнат ва яшаш шароитларини яхшилаш, атроф муҳитни муҳо-фаза қилиш борасида мажмуавий дастурлар амалга оширилиб, юқумли касаллик, умумий хасталиклар ҳамда касб касалликларни ташхислаш, даволаш ва профилактика қилишнинг энг янги усул-лари ишлаб чиқилмоқда ва ҳаётга татбиқ етилмоқда.

Бироқ, қўлга киритилган катта ютуқларга қарамай, бозор муносабатларига ўтиш шароитларида, кичик корхоналар сони кўпайиб бораётган бир пайтда қишлоқ хўжалиги ва саноатда машг`ул бўлган ходимларга хизмат кўрсатаётган соғ`лиқни сақлаш ходимларига қўйилаётган талаблар пасайгани йўқ. Бу айниқса, ходимларни ишга киришдан олдин дастлабки ва даврий тиббий кўриқлардан ўтказиш тизимини такомиллаштириш муаммосига тааллуқлидир, уларнинг қай даражада сифатли ўтказилиши, умумий

ва касб касалликларида профилактика чора-тадбирлари-ни мақсадга мувофиқ йўналтирилган даражасига бог`лиқ бўлади.

Ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўриқдан ўтказишдан мақсад – ходимларнинг уларга топшириладиган ишга мувофиқ-лиги (яроқлилиги)ни аниқлаш, бахтсиз ҳодисалар, умумий ва аҳоли саломатлигини муҳофаза қилиш, юқумли ва паразитар хасталикларнинг тарқалишига йўл қўймасликдир.

Даврий тиббий кўриқлар ўтказилиши касбга алоқадор зарарли омиллар ва нохуш меҳнат шароитларида ишловчилар саломатлигини мунтазам кузатиб боришни, касб касалликлари-нинг илк белгиларини ўз вақтида аниқлаш ва уларни муҳофаза қилиш ҳамда зарарли шароитларда ишни давом еттиришга халақит берадиган умумий хасталикларни аниқлаш, шунингдек, бахтсиз ҳодисаларга йўл қўймаслик ва ишлаш хавфсизлигини та`минлаш, аҳоли соғ`лиг`ини муҳофаза қилиш, юқумли ва паразитар касалликлар тарқалишининг олдини олишга қаратил-ган тадбирлар тизимидир.

Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўриқлар тиббий-санитария қисмлари (идораларга қараш-ли поликлиникалар) томонидан ўтказилади, улар бўлмаган тақдирда ҳудудий даволаш-муҳофаза муассасалари томонидан уюштирилади. Бу муассасалар фаолият кўрсатган жойларда тегишли корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоа хўжалик-лари (кейинчалик корхона деб аталади) бўлади.

Даврий тиббий кўриқлар ёки текширувлар ходимларнинг статсионарда ётган даврида, амбулатория-поликлиника муассаса-сида (бўлинмада) ҳам ўтказилиши мумкин, бунда ходимга ўтказилган текширув ёки тиббий ёрдам сўраган даврдаги кўчирма нусхаси топширилади.

Ўзбекистон Республикаси касаба уюшмалари Федератцияси Кэнгаши (кейинги ўринларда - КУФК) билан келишилган ҳолда

Ўзбекистон Республикаси Соғ`лиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлаган рўйхатда кўзда тутилган зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан ишга янгидан кирадиган шахслар, шу жумладан умумий овқатланиш корхоналарининг ходимлари дастлабки тиббий кўриқдан ўтадилар.

Ходимлар муайян зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари мавжуд бўлган ишларга биринчи марта қабул қилинганларида дастлабки тиббий кўриқлардан ўтказилади.

Ихтисослик бўйича худди шундай ишга ўтиш, ишлаш шароитлари зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари худди шундай бўлганда иш фаолияти узлуксиз ҳисобланади. Бу ҳолларда даврий тиббий кўриқлар белгиланган муддатларда ўтказилади. Улар тиббий ҳужжатлар бўйича (амбулатория беморнинг тиббий варақаси) расмийлаштирилади.

Зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан ишловчи ходимлар, шунингдек умумий овқатланиш, озиқ-овқат саноати, маиший хизмат кўрсатиш корхоналари ходимлари, илгари дастлабки тиббий кўриқлардан ўтганлар даврий тиббий кўриқдан ўтишлари лозим.

Дастлабки ва даврий тиббий кўриқларни врач-мутахассислар ўтказадилар, бунда лаборатория ва функционал текширувлар, Ўзбекистон КУФК билан келишилган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Соғ`лиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлаган рўйхатлар бўйича ўтказилади.

Дастлабки ва даврий тиббий кўриқлар меҳнат жамоаси қарори билан белгиланган вақтда ўтказилади; тиббий-санитария қисми (поликлиника)нинг иш режаси ишловчилар учун қулай вақтда тиббий ёрдам қулай бўлишини та`минлаш учун корхонанинг ишлаш тартибини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

Санитария-эпидемиология муассасалари, корхоналар, Давлат автонazorати ва даволаш-муҳофаза муассасалари ходимларини муддатидан олдин экспертиза тартибда тиббий кўриққа юбориш-лари мумкин. Йўлланмада муддатидан олдин тиббий кўриқ ўтказилиши сабаби кўрсатилиши керак.

Ма`мурият дастлабки тиббий кўриқларга юборилган шахс-ларни йўлланма бланкалари билан та`минлаш масаласини ҳал этади. Текширилувчи паспорт ёки унинг ўрнини босувчи бошқа ҳужжат ва ҳарбий билетни тақдим этади.

Касб-ҳунар коллежи, касблар бўйича тайёрлаш курслари ма`мурияти ана шу билим юртлирини тамомлаганларидан кейин ходим ўз иши бўйича зарарли ва нохуш меҳнат шароитларига дуч келса, уни ўқитишдан олдин дастлабки тиббий кўриқдан ўтиш учун юбориши керак.

Корхона ма`мурияти тиббий кўриқларни ўтказиш тўғ`рисида буйруқ чиқаради, ходимларнинг ана шу кўриқ ва текширувларга ўз вақтида ва уюшган ҳолда келишларини та`минлайди ва бунга жавоб беради, даврий тиббий кўриқлардан ўтиш муддатларига риоя қилинишини назорат қилади. Ма`мурият дастлабки ва даврий тиббий кўриқлардан ўтмаган шахсларнинг ишлашига рухсат бергани, шунингдек, тиббий кўрсатмаларга биноан ишга қўйгани учун жавоб беради.

Дастлабки ва даврий кўриқларни ўтказаетган даволаш-муҳофаза муассасасининг бош врачлари муассаса бўйича буйруққа биноан кўриқларни ўтказиш учун комиссия тузади, уни ўтказиш вақтини белгилайди, тиббий кўриқларни ўтказиш учун ажратил-ган врачларни тайёрлаш бўйича (шунингдек бу врачларни малака ошириш курсларига юбориш йўли билан) чора тадбирлар бажарилишини та`минлайди, барча лаборатория (материал тўп-лаш, текширув натижаларини олиш) ва функционал текширувлар ўтказилишини

бошқа даволаш-муҳофаза муассасалари (диспан-сер ва б.к.)дан зарур ахборот олишни ташкил этади.

Худудий врачлик участкасининг врач терапевти ёки тсех врачлик пункти участкасининг врач-терапевти дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказувчи асосий шахс ҳисобланади; дастлабки тиббий кўрикларда врач-мутахассислар (невропатолог, офталмолог, отоларинголог, дерматовенеролог, жарроҳ)нинг иштирок этиши врач-терапевт томонидан белгиланади. Тиббий кўрсатмалар бўйича бошқа врач-мутахассисларни тиббий кўрик-ларга жалб этиш масаласи ҳам врач-терапевт томонидан белгиланади. Кўрик ўтказаетган даволаш-муҳофаза муассасаси таркибида врач-мутахассислар этишмаганда ёки улар бўлмаганда улар юқори соғ`ликни сақлаш идорасининг кўрсатмасига биноан бошқа муассасалардан жалб қилинади ёки зарур текширувлар бошқа соғ`ликни сақлаш муассасаларида ўтказилади.

Дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказишда касб фаолияти та`рифи, тегишли касб (мутахассислик) ва ишлаш шароитлари билан танишиш лозим. Кўрик ўтказаетган врачлар ишлаб чиқариш шароитларининг ўзига хос хусуциятларини ва ишловчиларда рўй бэриши еҳтимоли бўлган касб касаллигини билишлари зарур.

Дастлабки тиббий кўрикларда қатнашаётган врачлар ишга яроқлилиқ (монет`ликлар бўлмаслиги) ҳақидаги масалани ҳал этишда Республика касаба уюшмалари Федератцияси Кэнгаши билан келишилган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Соғ`ликни сақлаш вазирлиги тасдиқлаган рўйхатларга мувофиқ кўрсатилган тиббий монет`ликларга амал қилишади.

Даврий тиббий кўриклар ўтказишда ходимнинг ишга яроқли-лиги масаласи ҳар бир алоҳида ҳолда шахсий тарзда, тананинг функционал аҳволи, патологик жараён характери ва ифодалан-гани, ёши, касбга тайёрлангани, иш стажи, меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда ҳал қилинади.

Тиббий текширувнинг барча маълумотлари беморнинг амбулатория тиббий картаси (025/ш-87) шаклларига ёзиб қўйи-лади. Дастлабки тиббий кўрик маълумотлари 025/ш-87 шаклнинг қўшиб бериладиган бланкасига яроқлилик ҳақида ўз хулосасини беради. 025/ш-87 шаклнинг алоҳида бошланг`ич вараг`ига ишчи-нинг касб анамнези (корхона, тсех, участка, касби, зарарли модда-лар ва нохуш ишлаш омиллари) ҳам ёзиб қўйилади. Бу маълумот-лар даврий тиббий кўриклардан ўтаётганда ойдинлаштирилади. Кейинчалик меҳнат фаолияти ўзгарганда ўша вараққа қўшимча-лар киритилади. Бемор ишдан бўшаганида ёки бошқа корхонага ўтганида амбулатория картаси дастлабки ва даврий тиббий кўрик маълумотлари билан янги иш жойи бўйича даволаш-муҳофаза муассасасига юборилади.

Дастлабки ва даврий тиббий кўриқдан ўтаётган ҳар бир шахс текширилгандан кейин унинг касбга яроқлилиги ёки яроқли емаслиги ҳақида хулоса чиқарилади, тиббий текширув ўтказувчи врачлар қуйидаги даволаш-соғ`ломлаштириш чора-тадбирларини режалаштиради:

а`зо ва тизимларда озгина ўзгариш топилган (келиб чиқишда касб омили асосий ўрин тутган) шахсларни топилган патологик жараён табиатига қараб тегишли мутахассисларнинг динамик кузатувида бўлиши;

шифохонада ва санаторий-курортларда даволанишга, парҳез овқатлар тайинланишига, дам олиш уйлари ва санаторий-профилакторийларга юбориш (аниқланган касаллик характериға қараб);

саломатлигининг аҳволи бўйича монe`ликлар кўрсатилган касб омилларини бартараф етган ҳолда вақтинча бошқа ишга ўтказиш, шунда Врачлик консултатция комиссияси (ВКК) беморни ҳисобга олган ҳолда тавция етиладиган иш характерини белгилаб бeриш;

олдинги шароитларда ишни давом еттиришга моне`лиги бўлган бошдан кечирилган касалликлардан сўнг асоратлар қолганида енгиллаштирилган шароитлардаги ишга ўтказиш;

иш қобилиятини доим йўқотганликни аниқлаш, ишга қобилиятнинг қанча фоизларда йўқотганликни аниқлаш учун тиббий меҳнат экспертиза комиссиясига (ТМЕК) юбориш;

касбга яроқлилик, саломатлигига қараб вақтинча ёки доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги тиббий хулоса ма`мурият томондан бажарилиши шарт деб ҳисобланади.

Тиббий кўрик ўтказилаётганда касб касалликлари аломат-лари аниқлангудек бўлса, ходимлар ташхис ва касалликнинг касбга алоқадорлигини ойдинлаштириш мақсадида махсус текширувга белгиланган тартибда санитария-гигиена ва касб касалликлари илмий тадқиқот институти ва ИИ-ТошДавТИ клиникаларига юборилади.

Санитария-эпидемиология станцияси даволаш-муҳофаза муассасасининг талабномасига биноан текширилувчи ишлаш шароитларининг санитария-гигиеник тавсифномасини ёки йўриқ-номага мувофиқ ахборот ма`лумотномасини тузади, уни санитария-эпидемиология станциясининг бош врачлари имзолайди ва касб касаллиги қўйиладиган яқунловчи ташхис (касалликнинг касбга алоқадорлиги)ни аниқлаш учун тиббий ҳужжатлар билан санитария, гигиена ва касб касалликлари илмий тадқиқот институти ва ИИ-ТошДавТИ клиникаларига юборилади.

Касб касаллиги клиникасида текширув даври ичида текширилувчига касаллик варақаси берилмасдан, балки унга амалдаги жорий қонунчиликка биноан иш ҳақи сақланиб қолинади.

Касб касалликлари аниқланган барча шахслар, шунингдек а`зо ва тизимларида озгина ўзгаришлар топилган (келиб чиқиши-да касб омили асосий ўрин тутган) шахслар аниқланган патологик жараён

табиатига қараб диспансер кузатувида тегишли мутахассислар (терапевт, невропатолог, дерматовенеролог, юқум-ли касалликлар шифокори ва б.қ.) назорати остида бўлиши лозим. Иш фаолияти тугаганидан кейин касалликларга мубтало бўлган ходимларда тиббий санитария қисми (поликлиника)да илгари ишлаган жойи бўйича тўла ҳажмда тиббий ёрдам ҳуқуқи сақланиб қолади.

Касалликнинг касбга алоқадорлигини аниқлашнинг ўта мураккаб эксперт масалалари, шунингдек тортишув ҳоллари (дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказилганда пайдо бўлган ва даволаш-муҳофаза муассасасида ҳамда касб патологияси клиникасида ҳал бўлмаганда) Ўзбекистон Республикаси Соғ`ликни сақлаш вазирлиги санитария, гигиена ва касб касаллик-лари илмий текшириш институти ва 2-ТошДавТИ клиникаси қошидаги врачлик-консультатив комиссияси томонидан белги-ланган тартибда кўриб чиқилади.

Ходим, агар у ўзининг саломатлиги ёмонлашиши меҳнат шароити билан боғ`лиқ деб ҳисобласа, навбатдан ташқари тиббий кўрик ўтказилишини талаб қилиш ҳуқуқига ега. Тиббий кўрик-ларни ўтказиш пайтида ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланади.

3.2. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиш

Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғ`рисидаги қонунчилик ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ва касб касалликларининг олдини олишга қаратилган меҳнат шароитларини яхшилашни, ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар юз берган тақдирда еса унинг сабабларини аниқлаш ва бартараф этиш ҳамда жабрланувчиларга етказилган зарарни қоплашни назарда тутади. Мазкур вазифа ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олишга оид нормалар орқали та`минланади.

Бахтсиз ҳодисани текшириш – бу, аввало ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса юз бэришига олиб келган сабабларни аниқлаш, бахтсиз ҳодисани ҳисобга олиш – ҳар бир ҳодисанинг ҳаққоний ҳужжатларда кайд етилишини билдиради.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш меҳнат-ни муҳофаза қилиш соҳасида давлат сиёсатининг асосий йўналишларидан бири ҳисобланади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғ`рисида”ги ва Ўзбекистон Республикаси “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса-лар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суг`урта-си тўғ`рисида”ги қонунлари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сон қарори билан тасдиқланган Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текши-риш ва ҳисобга олиш тўғ`рисидаги Низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сон қарори билан тасдиқланган Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан бог`лиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш Қоидалари ва бошқа қонуности норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган.

Бундан ташқари, Мусатқил Давлатлар Ҳамдўстлиги давлатлари томонидан 1994 йил 9 декабрда Меҳнат муҳофазаси соҳасидаги ҳамкорлик тўғ`рисидаги Келишув тасдиқланган бўлиб, Ўзбекистон Республикаси бу келишувни 1995 йил 10 мартда ратификация қилган. Мазкур актда меҳнат муҳофазаси борасида МДХ давлатлари ҳамкорлиги назарда тутилган бўлиб, келишув-нинг 2-модда 1-қисм 6-бандида бевосита ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни

текшириш ва ҳисобга олиш меҳнат муҳо-фазасини та`минлашдаги йўналишлардан бири сифатида е`тироф етилади.¹¹⁴

Амалдаги қонунчиликка кўра, бахтсиз ҳодисалар қуйидаги ҳолларда текширилади ва ҳисобга олинади:

корхона ҳудудида ва унинг ташқарисида меҳнат вазифасини бажараётганда (шунингдек, хизмат сафарларида) юз берган жароҳатланиш, заҳарланиш, куйиш, чўкиш, электр токи ва яшин уриши, ўта иссиқ ёки ўта совуқ ҳарорат та`сири, портлаш, фалокат, иморатлар, иншоотлар ва конструкциялар бузилиши натижасида ҳамда судралиб юрувчилар, ҳайвонлар ва ҳашаротлар томонидан шикастланишлар, шунингдек, табиий офатлар (ер қимирлашлар, ўпирилишлар, сув тошқини, тўфон ва бошқалар) натижасида саломатликнинг бошқа хил зарарланишлари;

иш берувчи топшириқ бермаган бўлса ҳам, лекин корхона манфаатларини кўзлаб қандайдир ишни амалга ошираётганда;

автомобил, темир йўл, ҳаво йўллари, дэнгиз ва дарё транспортида, электр транспортида йўл ҳаракати ходисаси натижасида;

корхона транспортида ёки шартнома (буюртма)га мувофиқ ўзга ташкилот транспортида ишга кетаётган ёки ишдан қайтаёт-ганда;

иш вақтида шахсий транспортда, уни хизматга оид сафар-ларда ишлатиш ҳуқуқи берилганлик ҳақида иш берувчи фармо-йиши бор бўлганда;

меҳнат фаолияти хизмат кўрсатиш об`ектлари орасида юриш билан бог`лиқ иш вақтида жамоат транспортида ёки пиёда кетаётганда;

¹¹⁴ Охрана труда и социальное страхование. 1995. №4. С.43.

шанбалик (якшанбалик) ўтказилаётганида, қаерда ўтказилишидан қатъи назар, корхоналарга ҳомийлик ёрдами кўрсатилаётганда;

иш вақтида меҳнат вазифасини бажараётганда бошқа шахс томонидан тан жароҳати етказилганда;

сменали дам олишда бўлган ходим билан транспорт воситаси вахтадаги шаҳарча ҳудудида ёки ёлланган хона (ҳудуд)даги (кузатиб борувчи, сменали ҳайдовчи, дэнгиз ва дарё кемалари ходимлари, шунингдек, вахта ва експедитция усулида ишлаётганлар ва бошқалар).

Гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодиса тўғрисида иш берувчи дарҳол қуйидагиларга хабар бэриши керак: давлат меҳнат техник инспекторига, юқори турувчи хўжалик органига, Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига, вилоят (Тошкент шаҳар) меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармасига, бахтсиз ҳодиса юз берган жойдаги ҳудудий ички ишлар органига, бахтсиз ҳодисага учраган ходимни юборган ташкилотга, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига, Ўзбекистон Республикаси "Саноатгеоконтехназорат" давлат инспекциясининг маҳаллий органи ва "Ўздавенергоназорат" инспекциясининг ҳудудий органига, агар бахтсиз ҳодиса назорати остидаги корхона (объект)да юз берган бўлса, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий сугурта қилиш шартномаси бўйича сугурталовчининг вакилига.

Ишлаб чиқаришдаги меҳнат хавфсизлигига бевосита жавоб берувчи раҳбар бахтсиз ҳодисани текширишда иштирок етмайди.

Иш берувчи томонидан вақтинча бошқа ташкилотга ишга ўтказилган ёки ўриндошлик бўйича ишлаётган ходим билан бахтсиз

ҳодиса юз берса, у шу ташкилот томонидан текширилади ва ҳисобга олинади.

Корхонадаги меҳнатга жалб қилиниб, ишни унинг ма`мурий-техник ходими бошчилигида бажараётган ахлоқ тузатиш-меҳнат муассасаси (АТММ)да, даволаш-меҳнат ва тарбия-меҳнат профилакториялари (ДМП ва ТМП)да сақланаётган шахслар билан бахтсиз ҳодиса юз берса, у АТММ, ДМП ва ТМП вакили иштирокида иш берувчи томонидан текширилади. Бахтсиз ҳодиса корхона томонидан ҳисобга олинади.

Гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати ог`ир бахтсиз ҳодисани Қорақалпоғ`истон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига, вилоят (Тошкент шаҳар) меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаси буйруғ`ига асосан қуйидаги таркибдаги комиссия махсус текширади:

раис - Қорақалпоғ`истон Республикаси, вилоят (Тошкент шаҳар) (бош) давлат меҳнат техника назоратчиси ёки Ўзбекистон Республикаси "Саноатгеоконттехназорат" давлат инспекцияси назорати остидаги корхона (об`ект) вакили ёхуд "Ўздавенергоназарат" инспекцияси вакили ва а`золар - юқори турувчи хўжалик органи вакили, иш берувчи, ИИ-бўлимнинг 7, 10, 11, 12 ва 13-кичик бандларида кўзда тутилган ҳолларда жабрланувчининг асосий иш жойи касаба уюшмаси ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органи.

"Саноатгеоконттехназорат" ёки "Ўздавенергоназарат" инспекциялари назорати остидаги корхона (об`ект)ларда юз берган гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати ог`ир бахтсиз ҳодисани тегишли Давлат меҳнат техник инспектори билан келишилган ҳолда "Саноатгеоконттехназорат" ёки "Ўздавенергоназарат" инспекцияларининг республика ёки маҳаллий органлари буйруғ`и асосида тузилган комиссия, юқори турувчи хўжалик органи вакили

иштирокида текширади. Комиссия раиси қилиб шу орган вакили тайинланади. Комиссия таркибига (бош) давлат меҳнат техник инспектори киради.

Икки-тўрт кишининг ўлими билан тугаган бахтсиз ҳодиса-ларни махсус текшириш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги буйруғига асосан қуйидаги таркибдаги комиссия томонидан олиб борилади: раис - Ўзбекистон Республикаси (бош) давлат меҳнат техник назорат-чиси; а`золар - юқори турувчи хўжалик органи раҳбарларидан бири, иш берувчи, касаба уюшмаси қўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органи раиси.

"Саноатгеоконтехназорат" ёки "Ўздавенергоназорат" инспекциялари назорати остида бўлган корхона (об`ект)даги шунга ўхшаш бахтсиз ҳодиса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат техника назорати билан келишилган ҳолда "Саноатгеоконтехназорат" ёки "Ўздавенергоназорат" инспекция-лари буйруғи асосида тузилган комиссия томонидан юқори турувчи хўжалик органи раҳбари иштирокида текширилади. Комиссия раиси қилиб, "Саноатгеоконтехназорат" ёки "Ўздавенергоназорат" инспекциялари раҳбарларидан бири тайин-ланади. Ўзбекистон Республикаси (бош) давлат меҳнат техник назоратчиси комиссия таркибига киради.

Беш ва ундан зиёд киши ўлган бахтсиз ҳодисалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори асосида тузилган комиссия томонидан текширилади.

Комиссия а`золари жабрланувчилар ёки уларнинг оила а`золари билан учрашувлар ташкил етадилар, зарур бўлса тегишли органларга таклифлар киритадилар ёки ижтимоий тусда-ги ёрдам масалаларини жойида ҳал қиладилар, жабрланувчига ёки ўлганнинг оила а`золарига уларнинг ҳуқуқларини тушун-тирадилар.

Гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодиса ҳисобланмайдиган ҳолатлар комиссия томонидан 3 кунлик муддатда текширилади.

Гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодисалар еса комиссия томонидан 15 кунлик муддатда текширилади.

Жабрланувчи ёки гувоҳлар иш вақти давомида иш берувчига хабар бермаганлиги ёки иш қобиляти дарҳол йўқолмаганлиги тўғрисидаги бахтсиз ҳодисалар жабрланувчи ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахсинг аризасига, шунингдек, (бош) давлат меҳнат техника назоратчисининг талабига биноан ариза берилган ёки кўрсатма олинган кундан бошлаб бир ой муддат ичида текширилади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса натижасида ходимнинг меҳнат қобиляти камида бир кунга йўқотилса ёки тиббий ҳулосага мувофиқ энгилроқ бошқа ишга ўтиши зарур бўлса далолатнома билан расмийлаштирилади.

Иш берувчи текшириш тугаганидан сўнг 3 суткадан кечиктирмай жабрланувчига ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахсга давлат тилида ёки бошқа мақбул тилда расмийлаштирилган бахтсиз ҳодиса тўғрисидаги далолатномани бэриши керак.

Ишлаб чиқаришдаги гуруҳий бахтсиз ҳодисалар бўйича ҳар бир жабрланувчига алоҳида далолатнома тузилади.

Сугурталанган ходимлар билан ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар юз берганда далолатнома қўшимча нусхада тузилади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар юзасидан тузилган далолатномада бахтсиз ҳодисанинг юз бэриш ҳолатлари ва сабаблари, шунингдек, меҳнат муҳофазаси хавфсизлик талаблари-нинг бузилишига йўл қўйган шахслар кўрсатилиши лозим. Ҳодиса тафсилотларини аниқлаш жараёнида жабрланувчи ўз хатти-ҳаракатлари билан зарарнинг келиб чиқиши ёки унинг миқдорини

кўпайишига олиб келганлиги аниқланса, бахтсиз ҳодисани текширувчи комиссия далолатномада суг`урталанган-нинг айби даражасини фоизларда кўрсатади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса юзасидан тузилган далолатнома комиссия а`золари томонидан имзоланиб, иш берувчи томонидан имзо ва муҳр билан тасдиқланади ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиш дафтари-да қайд этилади.

Иш берувчи бахтсиз ҳодисага оид далолатнома тасдиқлан-гандан сўнг уч кунлик муддатда бир нусхани жабрланувчига, агар жабрланувчи вафот етган бўлса, далолатнома нусхасини қариндошлари ёки марҳумнинг бошқа ишончли вакиллари (уларнинг талабига биноан)га бэриши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати раҳбари (муҳандиси, мутахассиси)га текшириш материаллари билан юборилган далолатнома 45 йил давомида сақланиши лозим. Бошқа жойларга юборилган далолатномалар ва унинг нусхалари еҳтиёж йўқол-гунча сақланади.

Гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати ог`ир бахтсиз ҳодиса юзасидан махсус текшириш комиссияси 15 кун мобайнида бахтсиз ҳодисани текшириб чиқади, корхона (бўлинма, тсех)даги меҳнатни муҳофаза қилиш аҳволини, агар зарур бўлса, тармоқнинг бошқа корхоналарида ҳам текширишни ташкил этади, махсус текшириш далолатномасини тузади ҳамда бошқа ҳужжатларни расмийлаштиради. Сўнг текшириш комиссияси (бош) давлат меҳнат техник назоратчиси ("Саноатгеоконтехназорат" ёки "Ўздавенергоназорат" инспекция-лари назоратчиси) текшириш материалларини: гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати ог`ир бахтсиз ҳодиса юз берган жойдаги ички ишлар органига юборади; махсус текширишнинг барча материаллари нусхаларини вилоят

(Тошкент шаҳар) меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармасига, Қорақалпоғ`истон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига, шунингдек, тегишли вазирлик, корхонага ва унинг юқори турувчи хўжалик органига, жабрланган ходимни юборган ташкилотга юборади.

Махсус текшириш материаллари нусхалари "Саноатгеоконтехназорат" ёки "Ўздавенергоназорот" инспекциясига, агар бахтсиз ҳодиса назорати остидаги корхона (об`ект)да юз берган бўлса юборилади.

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатларига риоя етилишини текширишда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 5 январдаги 1-сон қарори билан "Аҳолини иш билан та`минлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғ`рисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотларга молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғ`рисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартиби тўғ`рисидаги Низом муҳим ўрин тутди.

Низомнинг 3-бандида меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғ`лиг`и ва (ёки) ҳаётига хавф соладиган ташкилотлар фаолиятини ва ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишни тўхтатиб қўйиш тартиби назарда тутилган.

Унга кўра, меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғ`лиг`и ёки ҳаётига хавф соладиган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмалари) фаолияти ёки ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш улар меҳнат хавфсизлиги талабларига мувофиқлаштирилгунга қадар тўхтатиб қўйилади.

Агар текшириш давомида меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғ`лиг`и ёки ҳаётига хавф соладиган ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишнинг ишлаб чиқариш омиллари ва (ёки) ҳолатлари аниқланса, кўрсатиб ўтилган ҳолатлар инспектор томонидан текшириш далолатнома-сида акс еттирилади.

Текшириш далолатномаси асосида, белгиланган тартибда инспектор томонидан ташкилот содир этиши керак бўлган тадбирлар ва хатти-ҳаракатлар кўрсатилган ҳолда ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмаларининг) фаолиятини ва ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишни 10 кундан ортиқ бўлмаган муддат-га тўхтатиб туриш тўғ`рисида қарор чиқарилади.

Ташкилот қарорнинг ижроси тўғ`рисида қарорда кўрсатилган муддатларда инспекторни ёзма равишда хабардор қилиши шарт.

Қарорнинг ижро етилиши назорат тартибида текшириш натижалари бўйича далолатнома билан тасдиқланади ёхуд қонун бузилиши бартараф етилиши бошқа ҳужжатлар билан тасдиқ-ланади, улар текшириш далолатномасига қўшиб қўйилади.

Қонун бузилиши бартараф етилгандан сўнг инспектор бир кун муддатда ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмаларининг) фаолиятини ва ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишни қайта бошлашга ёзма рухсат беради.

Ташкилот томонидан қарор бажарилмаган ёки, агар қарорда кўрсатилган муддатда қонун бузилиши бартараф етилганлиги тўғ`рисида ахборот тақдим етилмаган ёки назорат тартибидаги текширишлар қонун бузилиши бартараф етилмаганлиги ёки назорат тартибидаги текширишда қонун бузилиши бартараф етилмаганлиги аниқланган тақдирда меҳнат ва аҳолини ижти-мой муҳофаза қилиш органи меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғ`лиг`и ёки ҳаётига хавф соладиган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмалари) фаолиятини ва ишлаб чиқариш воситаларидан

фойдаланишни улар меҳнат хавфсизлиги талабларига мувофиқлаштирилгунга қадар тўхтатиб туриш тўғрисидаги даво ариза билан хўжалик судига мурожаат қилади.

Мавзуга доир масала:

1. Корхонада экспедитор лавозимида ишлайдиган Мирзаевага буюртмага асосан тайёр бўлган ускунани бошқа вилоятдан олиб келиш боʻйича топшириқ берилди. Мирзаева оʻзининг 5 ёшга тоʻлган боласи борлиги туфайли уни хизмат сафарига юборишни бекор қилишни соʻради. Иш берувчи Мирзаевадан оʻз вазифасини бажаришни ёки оʻз хоҳишига коʻра ариза ёзишни соʻради.
2. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонунчиликнинг бажарилиши устидан прокуратура ва давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси биргаликда оʻтказган комплекс текширувига коʻра корхонада ишлаб чиқариш билан боғлиқ анчагина бахтсиз ҳодисалар расмийлаштирилганлиги аниқланди. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг коʻп содир боʻлишига қуйидаги ҳолатлар сабаб боʻлганлиги аниқланди: корхонада алоҳида тоифадаги ходимлар хавфсизлик қоидаларига оʻқитилмаган, ишлаб чиқариш ускуналари билан боғлиқ хавфсизлик чора-тадбирлари коʻрилмаган, ишга қабул қилишда ва меҳнат фаолияти давомида ходимлар танишиши учун инструктаж ишлаб чиқилмаган. Корхона маъмурияти бу камчиликлар юзасидан оʻз муносабатини билдирар экан, корхонага махсус касба ишлаган тажрибали ходимлар ишга қабул қилинганлиги туфайли зарурат боʻлмаганлигини айтди.
3. Транспорт корхонаси ходими Самиев билан боғлиқ ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисани ҳисобга олишда меҳнатни муҳофаза қилиш боʻйича мутахассис, иш берувчи вакили ва касаба уюшмаси вакиллари оʻртасида тушунмовчилик юзага келди. Касаба уюшмаси вакили ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисани текшириш хулосалари боʻйича далолатномани имзолашдан бош тортиб бу вазиятни коʻриб чиқиш учун давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясига мурожаат қилди.

?

Nazorat savollari

1. Барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган боʻлиши керак. Бундай шароитларни яратиб бэриш иш берувчининг мажбуриятига кирди.

Хавфсизлик ва гигиена талаблари ҳамда уларнинг меҳнат жараёнидаги аҳамийтани тушунтиринг. Мазкур шароитларни яратиб бэришда иш берувчи қандай мажбуриятларни бажариши лозимлигини айтинг. Меҳнатни муҳофаза

қилишнинг ҳолати устидан назорат қилиш ва текшириш жараёнларини изоҳланг!

2. Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнг`ин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида ёл-ёриқлар бэриш ҳамда ходимларнинг меҳнатну муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси иш берувчи зиммасига юклатилади.

Меҳнат қонунчилигида корхонада ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш бо`йича қандай чора-тадбирлар амалга оширилиши назарда тутилган? Қандай ишларда банд бўлган ходимларни сут, даволаш-профилактика озик-овқати, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан та`минланишини изоҳланг!

3. Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғ`лиг`ига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келиб қолганлиги тўғ`рисида иш берувчига дарҳол хабар қилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириб бориш ва назорат қилиш билан шуг`улланувчи органлар ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда иш берувчи бу ҳолатларни бартараф этиш чораларини кўради.

Ходимнинг ўз ҳаёти ёки соғ`лиг`ига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқини тушунтиринг. Соғ`лиг`и ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг та`сиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш тартиби қандай? Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг о`зига хослигини изоҳланг.

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига назарда тутилган ҳолларда иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғ`ида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт.

Тиббий кўрикдан ўтказиш мақсадини тушунтиринг. Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимлар доирасини аниқланг. Тиббий кўрикдан ўтиши бўйича қонунчиликда қандай кафолатлар назарда тутилган? Тиббий кўрикдан ўтишдан бош торганликнинг ҳуқуқий оқибатини тушунтиринг.

МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

Меҳнат низоларига бағишланган ушбу бобда меҳнат низолари тушунчаси ва таснифи, якка меҳнат низолари ва уни кўриб чиқувчи органлар, меҳнат низоларини МНК (Меҳнат низолари комиссияси)да кўриб чиқиш, меҳнат низоларини судларда кўришнинг ўзига хос хусусиятлари, бевосита туман (шаҳар) судларида кўриладиган меҳнат низолари,жамоага доир меҳнат низолари мавзулари ёритиб берилган.



KALIT SO'ZLAR: Mehnat nizolari. Yakka mehnat nizolari.

Jamoalarga doir mehnat nizolari. Mehnat nizolari komissiyasi. Mehnat nizolari komissiyasining tarkibi. Mehnat nizolari komissiyasida ish ko'rish tartibi. Mehnat nizolarini sudda ko'rish. Mehnat nizolarini taalluqliligi va sudlovliligi. Mehnat nizolari yuzasidan murojaat qilish muddatlari. Faqat sudlarda ko'riladigan mehnat nizolari. Mehnat nizolari yuzasidan chiqarilgan qarorlarni darhol ijro qilish. Xodimni mulkiy talablarini qondirish muddatlari.Sud qarorlarining qaytarma ijrosiga yo'l qo'yilmasligi. Bo'ysunish tartibida ko'riladigan mehnat nizolari.

Меҳнат низолари тушунчаси ва уларнинг таснифи

Меҳнат қонунчилигининг муҳим вазифаларидан бири-меҳнат муносабатларида иштирок етувчи субектлар ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини самарали ҳимоя қилиш, бу муносабатлар чоғида ижтимоий адолатни қарор топтиришдан иборат.



Mehnat munosabatlari davomida xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasida vujudga keladigan va maxsus organlar tomonidan ko'rib hal etilishi lozim bo'lgan kelishmovchiliklarga mehnat nizolari deb ataladi.

Меҳнат низолари ва уларни кўриб ҳал етилиши билан боғлиқ бўлган муносабатлар бевосита меҳнат муносабатлари бўлмасдан, балки ходим ва иш берувчи ўртасида ҳуқуқий алоқа ўрнатилиши натижасида ҳосил бўладиган ҳосила муносабатлардан саналади.

Меҳнат низолари юз бэриши ўзига ҳос ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий – ишлаб чиқариш билан боғлиқ сабабларга, қонунчиликда мавжуд бўлган камчилик ҳамда бўшлиқларга боғлиқ бўлади.

Айни пайтда, ходим ва иш берувчи вакили бўлган мансабдор шахслар ҳуқуқий онги ва ҳуқуқий билимлари етарли даражада емаслиги, улар томонидан ўз меҳнат ҳуқуқларини суистэмол қилиниши ҳолатлари ҳам меҳнат низолари вужудга келишида муҳим ўрин тутиши мумкин.

Ходимлар ва иш берувчи вакиллари бўлган мансабдор шахслар ҳуқуқий маданияти ва савиясининг етарли шаклланмаганлиги оқибатида меҳнат низолари юзасидан тегишли бўлмаган давлат ва жамоат органларига мурожаат етилишига (ҳатто Президент девонига, Вазирлар Маҳкамасига, Олий Мажлисга ва бошқа идораларга), ушбу органлар вақтини олиниши ҳамда уларнинг ўзларига юклатилган функциялар нормал бажарилишига ҳалал берилишига сабаб бўлмоқда

Бундай ҳолатнинг сабаблари сифатида жойларда ҳуқуқий тарғибот ва ташвиқот ишларининг қониқарсиз ва самарасиз эканлиги, юридик хизмат органлари фаолиятида учраб турган камчилик ва нуқсонлар (ушбу хизматнинг малакали мутахассис кадрлар билан етарли таъминланмаганлиги, улар фаолиятининг сустлиги, ходимлар билан ишлашнинг яхши йўлга қўйилмагани ва ҳоказолар)дан иборат экани равшандир.

Қорхона ва ташкилотларда меҳнат низоларининг кўпайиши ва ходимларнинг турли давлат ва жамоат органларига бу масалаларда ёрдам сўраб мурожаат қилишлари у ерларда ходимлар вакиллик органлари ишидаги, айниқса касаба уюшмалари кўмитасидаги кундалик ишларнинг қониқарсиз аҳволда экани, касаба уюшмалари ўзларига қонун билан юклатилган вазифаларини бажарилишига лоқайдлик билан қараётганлари, айрим ҳолларда улар ходимлар ҳуқуқларини муҳофаза қилиш ўрнига тамоилсизлик кўрсатиб, иш берувчи манфаатлари йўлидагина хизмат қила бошлаганлари оқибати сифатида қаралмоғи лозим. Ушбу нуқтаи назардан олганда касаба уюшмалари фаолияти мамлакат миқёсида жиддий ўрганилишга ва улар иш самарадорлигини ошириш учун зарур чоралар кўрилиши лозим, деб ўйлаймиз.

Меҳнат низолари меҳнат шароитларни белгилаш, уларни ўзгартириш ёки бекор қилиш туфайли, қонунларни қўллаш, уларни тушунтириш-шарҳлаш натижасида, локал маърий ҳужжатлар ва меҳнат шартномаси шартларини талқин қилиниши билан боғлиқ тарзда пайдо бўлиши мумкин.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги зиддият одатда меҳнат шартномаси тарафлари ўзаро келишуви ёхуд ходимлар вакиллик органи воситачилигида тинч йўл билан (низони кўрувчи махсус органларга мурожаат қилмасдан) ҳал етилади ва бундай ҳолда меҳнат низоси ҳақида сўз юритилмайди. Низолашаётган томонлар ўзаро келишув ва ён бэришлар йўли билан низони ҳал ета олмасалар, у ҳолда келишмовчилик меҳнат низосига айланади ва махсус юрисдикциясиз ҳал этиш мумкин бўлмаган ихтилофга айланади.

Ходим ёки иш берувчининг низони ҳал етилишини сўраб ваколатли органга мурожаат қилиши меҳнат низоси юз берганини кўрсатувчи муҳим белги саналади.

Меҳнат низолари ўз хусусиятига, предметига ва бошқа белгиларига кўра таснифланиши мумкин ва уларни қуйидаги турларга бўлиш мумкин:

1) Якка ва жамоаларга доир меҳнат низолари;

2) Мулкӣ ҳуқуқларга оид ва шахсий номулкӣ ҳуқуқларга тааллуқли меҳнат низолари;

3) Даъво тартибидаги ва даъвосиз (ариза асосидаги) меҳнат низолари;

4) Меҳнат шартномаси тузишдан аввалги босқичда юз берувчи, якка меҳнат шартнома муносабатлари давом этаётгандаги ва меҳнат муносабатлари барҳам топганидан сўнг юз берувчи меҳнат низолари;

5) Меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларни ҳимоя қилишга қаратилган, бузилган ҳуқуқларни қайта тиклашни назарда

тутувчи, ҳуқуқларни тан олиш билан боғлиқ меҳнат низолари;

б) Ходимлар билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат низолари ва ходимлар вакиллик органи билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат низолари ва бошқалар

Меҳнат низоларнинг таснифланиши уларнинг ҳар қайсисига хос жиҳатларни аниқлашга ва меҳнат қонунчилигида уларнинг ҳар бир тури учун назарда тутилган махсус қоидаларни ҳисобга олишга имкон беради.

Меҳнат низоларининг тааллуқлилиги ва судловлилиги. Меҳнат низолари юзасидан мурожаат қилишнинг умумий қоидалари

Меҳнат кодексининг 8-моддасига кўра, ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади.

Меҳнат низолари ўзларининг хусусиятларига кўра турли органлар томонидан кўриб ҳал этилиши белгилаб қўйилган ва бунда уларнинг қайси орган томонидан кўриб чиқилишини тез ва тўғри белгиланиши вақтни ва маблағни тежалишига, низони ўз вақтида кўрилиб, қонунийликни қарор топишига хизмат қилади.

Меҳнат кодексига мувофиқ меҳнат низолари қуйидаги органлар томонидан кўриб ҳал этилиши мумкин:

Бевосита судлар томонидан;

Тегишли меҳнат низолари юқори турувчи органлар томонидан бўйсунуш тартибида;

Корхона ва ташкилотларда ташкил этиладиган меҳнат низолари комиссиялари томонидан;

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари башарти ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўлланиш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танлашига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади. Меҳнат кодексининг 280-моддаси).

Меҳнат низолари юзасидан ариза билан мурожаат қилиш ҳуқуқи низони кўрувчи орган турига қараб турлича ҳал етилган. Масалан, меҳнат низолари комиссиясига ва бўйсунит тартибда юқори турувчи органга ариза билан мурожаат қилиш ҳуқуқи фақат ходимларгагина берилган бўлиб, бошқа шахсларга бундай ҳуқуқ берилмаган. Аммо, улар меҳнат низолари комиссияси қарори устидан белгиланган тартибда судга шикоят бэришга ҳақли саналадилар.

Низо ҳал етилишини сўраб судга мурожаат қилиш ҳуқуқ, аксинча, кэнг доирадаги субъектларга берилган бўлиб, бундан мақсад ходим ёки иш берувчининг бузилган меҳнат ҳуқуқлари максимал даражада ҳимоя етилишини таъминланишидан иборатдир.

Меҳнат кодексининг 268-моддасига кўра судга мурожаат қилиш ҳуқуқига қуйидагилар егадирлар:

- 1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;
- 2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;
- 3) иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;
- 4) прокурор.

Ходимнинг меҳнат низоси юзасидан мурожаат қилиш ҳуқуқи ҳақида юқорида сўз юритилди (Меҳнат кодексининг 8-моддасига кўра). Айти пайтда

Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик протсессуал кодексининг 38-моддаси, 3-қисига биноан меҳнат билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатлардан ва олинган иш ҳақини ёки бошқа даромадни тасарруф этиш билан боғлиқ битимлардан келиб чиқадиган ишлар бўйича вояга етмаганлар судда ўз ҳуқуқлари ва қонун билан кўриқланадиган манфаатларини шахсан ҳимоя қилиш ҳуқуқига егадирлар. Бундай ишларда вояга етмаганларга ёрдам бэриш учун уларнинг ота-оналарини, уларни фарзандликка олганлар ёки ҳомийларни жалб қилиш масаласини суд ҳал етади.

Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятнинг кафолатлари тўғрисида”ги қонуни 8-моддасига кўра: касаба уюшмалари ўз аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя етадилар, аҳолини иш билан таъминлаш давлат сиёсати ишлаб чиқилишида қатнашадилар. Корхоналарда ишдан холи этиб олинадиган шахсларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилишнинг қонунлар асосида жамоа шартномасида белгилаб қўйиладиган чораларини таклиф етадилар.

Маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идорасининг ташаббуси билан иш жойларининг қисқартирилиши ёки иш шароитининг ёмонлашувига олиб келадиган корхонани ва ундаги таркибий бўлинмаларни тугатиш, ишлаб чиқаришни тўлиқ ёки қисман тўхтатиб қўйиш тегишли касаба уюшмалари камида уч ой олдин хабардор қилиб қўйилган ва улар билан меҳнаткашларнинг ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига риоя этиш юзасидан музокара ўтказилган тақдирдагина амалга оширилиши мумкин.

Касаба уюшмалари аҳолини иш билан таъминлашнинг аҳволини ва бу соҳадаги қонунларга риоя этилишини назорат қилиб боради.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига, башарти бу ҳақда жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ тегишли касаба уюшма кўмитаси билан олдиндан келишилган тақдирдагина йўл қўйилади.

Мазкур қонуннинг 11-моддасига кўра: касаба уюшмалари иш берувчи, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этишларини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этишни талаб қилишга ҳақлидир. Маъмурият меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунлар бузилишини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари тўғрисида бир ой муддат ичида касаба уюшмасига хабар қилиши шарт.

Касаба уюшмалари меҳнаткашларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво ариза билан судга мурожаат қилишга ҳақлидир. Шу мақсадда касаба уюшмалари ҳуқуқий ёрдам хизматлари ва бошқа зарур идораларга ега бўлиши мумкин.

Давлат меҳнат ҳуқуқий инспекциялари ваколат ва вазифалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонун ҳужжатларига риоя этилишини назорат қилиш фаолиятини такомиллаштириш юзасидан ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисидаги Низом”га кўра белгилаб берилган¹¹⁵.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг таркибий бўлинмаси, жойлардаги давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциялари еса Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясининг қуйи бўлинмалари ҳисобланадилар.

Инспекция ва унинг жойлардаги бўлинмалари вазирликлар, идоралар, ҳокимликлар, шунингдек қайси идорага қарашлилиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъий назар, барча корпорациялар, консернлар, уюшмалар, корхоналар, ташкилотлар, муассасалар ва мулкдорлар томонидан меҳнат ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунларга қандай риоя қилинаётганлиги устидан давлат назоратини амалга оширадилар.

¹¹⁵ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010., 8-сон, 61-модда.

Давлат меҳнат инспекторлари лавозимида олий юридик маълумотга ва мазкур мутахассислик бўйича камида уч йил иш тажрибасига ега бўлган шахслар ишлаши мумкин.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясининг (инспекторларининг) асосий вазифалари қаторига қуйидагилар киради:

Идоравий бўйсунушидан, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъий назар, барча корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, вазирликлар, ҳокимликлар, консернлар, уюшмаларда маъмурият, мулкдор томонидан меҳнат қонунлари ва "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунига қандай риоя қилинаётганлиги устидан давлат назоратини амалга ошириш;

Меҳнат қонунлари ва "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунини бузишларни маъмурият томонидан бартараф этиш ҳақидаги давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ёзма кўрсатмаларининг ҳуқуқий воситалар билан бажарилишини таъминлаш;

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг таркибий бўлинмаларига меҳнат қонунлари ва "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси қонунининг бажарилишини назорат қилиш ва ҳуқуқий ёрдам кўрсатишда кўмаклашиш;

Меҳнат қонунлари ва "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни бўйича аҳоли ўртасида ахборот-тушунтириш ишларини олиб бориш.

Меҳнат қонунлари ва "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунини бажариш бўйича вазирликлар, идоралар, уюшмалар, консернлар, корхоналар ва муассасаларнинг иш тажрибасини ўрганиш, уларга амалий ва услубий ёрдам кўрсатиш.

Давлат ҳуқуқ инспектори қуйидаги ҳуқуқларга егадир:

Меҳнат ҳақидаги қонунларга ҳамда "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонунга риоя қилинишини, шунингдек маъмурият томонидан жамоа шартномаси шартлари, меҳнат битимларининг бажарилишини ва уларнинг амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқлигини назорат қилиш мақсадида вазирликлар, давлат кўмиталари, идоралар, уюшмалар, консернлар,

бирлашмалар, корхоналар, муассасалар, ташкилотларни белгиланган тартибда текшириш.

Текшириш жараёнида пайдо бўладиган масалалар юзасидан мулкдорлар ва мансабдор шахслардан тегишли маълумотлар, ҳужжатлар ва тушунтиришлар олиш.

Назорат қилиш мақсадидаги барча ҳужжатлар ва бошқа маълумотлар билан танишиш.

Мулкдорлардан ва бошқа мансабдор шахслардан Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳақидаги ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунлар бузилишлари аниқланган ҳолларда уларни бартараф этишни талаб қилиш.

Меҳнат ҳақидаги ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунларнинг йўл қўйилган бузилишларини бартараф этиш учун ваколатли мансабдор шахслар бажаришлари мажбурий бўлган ёзма кўрсатмалар бэриш. Меҳнат ҳақидаги ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунларнинг бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахсларга амалдаги қонунларда белгиланган миқдорда жарима солиш .

Меҳнат ҳақидаги ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунларнинг қўпол равишда бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахсларга нисбатан чора кўриш учун корхоналар ва ташкилотларнинг юқори органларига ёки ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига тақдимномалар киритиш.

Вазирликлар, давлат қўмиталари, идоралар, корпоратциялар, консернлар, уюшмалар, бирлашмалар, корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг меҳнат ҳақидаги ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунларга зид бўлган буйруқлари ва бошқа мæерий актларининг амал қилишини тўхтатиб қўйиш, зарур бўлган ҳолларда еса белгиланган тартибда уларни бекор қилиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига таклифлар киритиш.

Туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш марказларининг давлат ҳуқуқ инспекторлари юқори турувчи меҳнат ҳуқуқ инспекторлари топшириқларининг ўз вақтида ва сифатли бажарилишини таъминлайдилар.

Туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш марказларининг давлат ҳуқуқ инспекторлари меҳнат ҳақидаги ва аҳолини иш билан таъмин-

лаш тўғрисидаги қонунларни қўллаш ва уларни такомиллаштириш юзасидан таклифлар киритадилар, шунингдек йилнинг ҳар чорагида юқори турувчи меҳнат инспекциясига қилинган ишлар тўғрисида ҳисобот тақдим этадилар.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторининг ёзма кўрсатмасини олган мансабдор шахс унинг кўрсатилган муддатда бажарилганлиги ҳақида инспекторни хабардор қилиши шарт.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторларининг ёзма кўрсатмалари устидан ёзма кўрсатма берилган кундан бошлаб 10 кун муддат ичида юқори турувчи давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси (инспектори)га ёки халқ судига шикоят қилиниши мумкин.

Шикоят қилинган ёзма кўрсатмалар юзасидан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси (инспектори)нинг хулосалари қатъий ҳисобланади ва бажарилиши мажбурийдир. Хулосалар бўйича шикоятлар суд тартибида кўриб чиқилади.

Иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича судга мурожаат қилишим умкин. Бунда иш берувчи номидан корхона раҳбари ёки ваколат берилган бошқа мансабдор шахс мурожаат қилиши мумкин. Уларнинг протсессуал ҳуқуқ ва муомала лаёқати бошқа шахсларники билан тэнгдир.

Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги “Прокуратура тўғрисида”ги қонуни 1-моддасига кўра Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назоратни амалга оширадилар.

Ўзбекистон Республикаси прокуратура органларининг асосий вазифалари қонун устуворлигини таъминлаш, қонунийликни мустаҳкамлаш, фуқароларнинг ҳуқуқ ҳамда эркинликларини ҳимоя қилиш, ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш ва профилактика қилишдан иборат эканлиги белгиланган.

Мазкур қонунга кўра фуқаронинг суд тартибида ҳимоя қилинадиган ҳуқуқ ва эркинликлари бузилса, лекин фуқаро соғлиғига, ёши ёки бошқа сабабларга кўра судда ўз ҳуқуқ ва

эркинликларини шахсан ҳимоя қилиш имкониятига ега бўлмаса, даъвони прокурор тақдим этади ва судда қувватлайди.

Прокурорнинг суд тартибида ҳимоя қилинадиган ҳуқуқ ва эркинликлари юзасидан судга мурожаат қилиш тартиби фуқаролик протсессуал қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Меҳнат муносабатларидан келиб чиқувчи даъво талабларига нисбатан фуқаролик қонунчилигидан фарқ қилувчи ўзига хос даъво муддатлари белгилаб қўйилганлиги кўрсатиб ўтилмоғи лозим. Меҳнат ҳуқуқлари бузилишидан келиб чиқувчи талабларга нисбатан ўзига хос даъво муддатларининг белгиланишига ҳуқуқларнинг ўзига хослиги ҳамда қисқа муддатлар ичида ҳимояланиши лозимлиги, иш бйича далил саналувчи ахборотларнинг тез йўқолиб кэтиши ёки ўзгаришга учраши мумкинлиги ва бошқа ҳолатлар ҳисобга олинган.

Меҳнат кодексининг 270-моддасига кўра судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

-ишга тиклаш низолари бўйича - ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

-ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича - зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

-бошқа меҳнат низолари бўйича - ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди. Шунингдек, фуқаролик қонунчилигининг умумий талабларига кўра ходимга етказилган маънавий зарар учун (шахсий номулкий ҳуқуқлари бузилиши, шаъни ва қадр-қимматига зиён етказилиши) товон тўлатиш ҳақидаги даъво талабларига нисбатан ҳам даъво муддати қўлланилмайди .

Даъво муддати ўтишининг бошланиши, тўхтатиб турилиши, узилиб қолиши, узрли сабаб билан ўтиб кетган даъво муддатини

қайта тиклаш ва ҳуқуқларни ҳимоя етилишига оид фуқаролик қонунчилигида назарда тутилган норма ва қоидалар меҳнат низоларига ҳам татбиқ қилинади.

Меҳнат низоларининг судловлиги фуқаролик протсессуал қонунчилигига кўра аниқланади.

Яшаш жойи номаълум бўлган жавобгарга нисбатан даъволар унинг мол-мулки турган жойда ёки унинг сўнгги яшаган жойида қўзғатилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасида яшаш жойига ега бўлмаган жавобгарга нисбатан даъволар Ўзбекистон Республикасида унинг мол-мулки турган жойда ёки маълум бўлган сўнгги яшаш жойида қўзғатилиши мумкин.

Меҳнат низоси юзасидан судга мурожаат қилганда ходимлар суд харажатларини тўлашдан озод етиладилар. Суд харажатлари давлат божи ва ишни кўриш билан боғлиқ чиқимлардан иборатдир.

Аризалар жавобгар доимий яшаб турган ёки доимий машғул бўлган жойдаги судга берилади. Ташкилотларга нисбатан ариза уларнинг органлари жойлашган ҳудуддаги судга берилади.

Меҳнатга оид низолар одатда фуқаролик ишлари бўйича туманлараро, туман (шаҳар) судларида кўрилади. Қонунда бевосита кўрсатиб қўйилган ҳолларда ишлар юқори турувчи (Фуқаролик ишлари бўйича вилоят суди, Ўзбекистон Республикаси Олий судининг фуқаролик ишлари бўйича ҳайъати) томонидан ҳам биринчи инстанцияда кўриб чиқилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссияси ва унда низоларни кўриб ҳал етилиши

Меҳнат кодексида назарда тутилган меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссиясида кўриш орқали ҳал этиш механизми айнан иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўртасидаги ўзаро ижтимоий шерикчиликка асосланади ҳамда юзага келган ихтилофни бевосита корхонанинг ўзида, вақт ва маблағ тежалгани ҳолда тез ҳал этиш имконини беради.

Жамоа шартномасида, шунингдек жамоа шартномаси тузилмаган ҳолларда иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссияларини тузиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низоларини бевосита корхона ёки ташкилотнинг ўзида иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўзаро келишиуви йўли билан ҳал етувчи орган бўлиб, низолашаётган тарафларни қонун асосида ўзаро муроасага келтириш орқали зиддиятни бартараф қилишга интилади.

Меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тэнг сондаги вакиллардан иборат таркибда тузилади.

Комиссияга касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили еса, корхона раҳбарининг буйруғи билан тасдиқланадилар.

Меҳнат низолари комиссининг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг келишувига биноан белгиланади.

Кўп ҳолларда Меҳнат низолари комиссияси тўғрисидаги Низом жамоа шартномасига илова қилинади ва ушбу низомда унинг ваколатлари, низони кўриб ҳал этиш тартиби ва бошқа масалалар белгилаб қўйилади.

Меҳнат низолари комиссияси якка меҳнат низоларини кўриб ҳал қилиши мумкин. Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнат низолари комиссияда кўриб чиқилиши мумкин емас ва бундай ҳолларда низо ваколатли орган (мансабдор шахс) томонидан бўйсунтириш тартибида кўрилади.

Меҳнат низолари комиссиясида иш юритиш ходимнинг ёзма аризасига асосланади.

Ходимнинг низо кўзғаш ҳақидаги аризаси Меҳнат низолари комиссияси томонидан (масъул қилинган шахс томонидан) қабул қилиниб, белгиланган тартибда ҳисобга олинади. Низо кўриладиган жой ва вақт ҳақида ходимга ёзма хабар берилади.

Низо ариза берилган кундан этиборан ўн кун муддат ичида ходимнинг иштирокида кўриб чиқилиши шарт. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу еса

ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига ега.

Меҳнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига ега.

Мажлисда комиссиянинг иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи вакилларидан иборат тэнг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Меҳнат низолари комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлиснинг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин емас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлиснинг раиси ва котиби тайинланади, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг мажлисида баённома юритилади.

Меҳнат низолари комиссияси иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қарор қабул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. У мажбурий кучга ега бўлиб, тасдиқланиши ёки қандайдир махсус орган томонидан рўйхатга олинishi талаб этилмайди.

Қарор қабул қилинган кундан этиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига қарорнинг нусхаси топширилади.

Қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида комиссиясининг қарори иш берувчи томонидан бажарилиши керак. Қарор ушбу муддат ичида бажарилмаса меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига ега бўлган гувоҳнома берилади.

Меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор устидан туман (шаҳар) судига шикоят билан муружаат етилса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низоси кўрилиб, ходимнинг фойдасига қарор чиқарилганилиги ҳақидаги гувоҳнома берилган вақтидан бошлаб узоғи билан уч ой давомида мажбурий ижро қилиш учун ижрочиларга топширилиши лозим.

Белгиланган уч ойлик муддат ходим томонидан узрли сабабларсиз ўтказиб юборилганида гувоҳнома ўз кучини йўқотади. Аммо, ушбу муддат узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги қонунининг 5-моддасига кўра¹¹⁶ Меҳнат низолари комиссиясининг қарорлари мажбурий ижро этилиши лозим бўлган суд ҳужжатлари ва бошқа органларнинг ҳужжатлари жумласига киритилган. Мазкур қонунунинг 7-моддасида еса меҳнат низолари комиссиялари ўз қарорлари асосида берадиган гувоҳномалар ижро ҳужжатлари сирасига кириши кўрсатиб қўйилган.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан ҳамда олинган иш ҳақини ёки бошқа даромадни тасарруф этиш билан боғлиқ битимлардан келиб чиқадиган ишлар бўйича суд ҳужжатлари ва бошқа органларнинг ҳужжатлари асосида берилган ижро ҳужжатлари ижро этилаётганда вояга етмаганлар қонунда назарда тутилган ҳолларда ижро иши юритишда мустақил равишда ўз ҳуқуқларини амалга оширишлари ва мажбуриятларни бажаришлари мумкин.

Суд ижрочиси ижро ҳужжатини суд ёки бошқа органдан ёхуд ундирувчидан (агар ижро ҳужжатини ижрога топшириш муддати

¹¹⁶ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 9-10-сон, 169-модда

ўтмаган ва мазкур ҳужжат ушбу Қонуннинг 8-моддасида назарда тутилган талабларга мувофиқ бўлса) ижро учун қабул қилиб олиши ва ижро иши юритишни қўзғатиши шарт.

Меҳнат низоларни фуқаролик ишлари бўйича судларда кўриб ҳал этилиши

Фуқаролар ҳуқуқ ва эркинликларини муҳофаза қилишнинг жаҳонда кэнг этироф қилинган асосий шакли бўлиб уларни бетараф ва ҳолис судлар томонидан амалга оширилиши саналади.

Меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган низолар юзасидан ходим ёки иш берувчи, шунингдек, ваколат берилган ўзга шахслар фуқаролик протсессуал қонунчилик талабларига амал қилганлари ҳолда судга мурожаат қилишлари мумкин.

Бунда ходим ва иш берувчи меҳнат низолари комиссиясида ҳал этилмаган ёки ҳал этилган бўлса-да, аммо ўзи учун қаноатлантирарли бўлмаган қарорлар устидан шикоят бэриш тарзида ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилмаган ҳолда бевосита судга даъво аризаси билан мурожаат қилиши мумкин.

Судга меҳнат низолари ҳал этилишини сўраб мурожаат қилинганида қонун ҳужжатларида назарда тутилган муддатлар ўтказиб юборилмаган бўлиши (Меҳнат кодексининг 270-моддаси) лозим, Улар узрли сабабсиз ўтказиб юборилганлиги суд томонидан даъвони рад этилишига сабаб бўлиши мумкин.

Судга даъво аризаси ваколатли шахс томонидан тақдим этилган бўлиши керак (Меҳнат кодексининг 268-моддаси).

Меҳнат кодекси кўпчилик меҳнат низоларни комиссия томонидан кўриб ҳал этилишига йўл қўйгани ҳолда айрим мураккаб, махсус юридик маълумот ва малака талаб қилиши мумкин бўлган низоларни бевосита судлар томонидангина ҳал этилиши мумкинлиги тартибини белгилайди. Яъни, бундай тоифадаги ишларни меҳнат низолари комиссияси кўришга ва ҳал этишга ҳақли емасдир.

Меҳнат кодексининг 269-моддасига кўра қуйидаги низолар бевосита туманлар аро фуқаролик судлари ёки юқори турувчи фуқаролик суд органлари томонидан кўриб чиқилиши ва ҳал этилиши мумкин :

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

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

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

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

5) улар ушбу Кодекс 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад етилганлиги ҳақида бўлса;

б) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал етилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

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

Меҳнат низолари юзасидан судга мурожаат қилинганида тааллуқлилиқ ва судловлилиқ қоидаларига амал қилиниши талаб этилади.

Ишларнинг тааллуқлилиги Фуқаролик протсессуал кодексга кўра белгиланган бўлиб, даъво одатда жавобгар томон доимий яшайдиган (юримдик шахс жойлашган) ҳудуддаги туманлараро фуқаролик судида кўрилиши лозим.

Жавобгарнинг амалдаги яшаш жойи номаълум бўлган тақдирда, жавобгарнинг охириги яшаш жойидаги алоқа ташкилоти, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органи ёхуд охириги иш жойидаги иш берувчи (маъмуриятнинг мансабдор шахси) чақирув қоғозининг иккинчи нусхасига чақирув қоғози олинганлиги ва чақирилувчининг қаердалиги маълум эмаслиги сабабли уни

топширишнинг имкони бўлмаганлиги ҳақида ёзиб юборган маълумот судга келиб тушгач, суд ишни кўришга киришади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарорида кўрсатилишича “Ишга тиклаш ҳақидаги низо бўйича ариза ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой муддат ичида бевосита судга берилади.

Судья даъво қилиш муддати ўтказиб юборилган деган асос билан даъво аризани қабул қилмасликка ҳақли эмас. Суд даъво муддати узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган деб топса, бу муддатни тиклайди. Агар суд ишдаги ҳужжатларни ҳар томонлама текшириб, судга мурожаат қилиш муддати узрсиз сабабларга кўра ўтказиб юборилганлигини аниқласа, даъвони рад этади”¹¹⁷.

Фуқаролик протсессуал кодекснинг 8-моддаси ҳамда Фуқаролик кодексининг 153-моддасининг 2-қисми мазмунига кўра, фуқаролик суд ишларини юритиш тарафларнинг тортишуви ва тэнг ҳуқуқлилиги асосида амалга оширилиши туфайли даъвогарнинг судга мурожаат этиш муддатини ўтказиб юборганлиги масаласи суд томонидан фақат низодаги тарафнинг берган аризасига мувофиқ қўлланилади.

Ходимлар меҳнат низолари бўйича судга мурожаат қилганларида давлат божи ва бошқа суд харажатларини тўлашдан озод қилинадилар.

Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодекси 337-моддасига кўра судларда давлат божи ундирилади.

Меҳнат низоси юзасидан судга тақдим етиладиган даъво аризаси фуқаролик протсессуал қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларга мос бўлиши керак.

Судда фуқаролик ишлари ёзма шаклда ариза бэриш йўли билан кўзғатилади.

Аризада қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

- 1) ариза берилётган суднинг номи;

¹¹⁷ Қонун номи билан. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Ахборотномаси. 1998., № 2.

2) даъвогарнинг номи (фамилияси, исми ва отасининг исми) ва яшаш жойи, агар даъвогар ташкилот бўлса, унинг қаерда жойлашганлиги, шунингдек агар ариза вакил томонидан берилаётган бўлса, вакилнинг номи (фамилияси, исми ва отасининг исми) ва манзили;

3) жавобгарнинг номи (фамилияси, исми ва отасининг исми), яшаш жойи ёки агар жавобгар ташкилот бўлса, унинг қаерда жойлашганлиги;

4) даъвогарнинг талаби;

5) агар даъвони баҳолаш лозим бўлса, унинг баҳоси;

6) даъвогар ўзининг талабларига асос қилиб кўрсатаётган ҳолатлар ва бу ҳолатларни тасдиқлайдиган далиллар;

7) аризага илова қилинган ҳужжатларнинг рўйхати.

Меҳнат низоси иштирок етувчи шахсларни албатта хабардор қилган ҳолда суднинг очиқ мажлисида кўрилади.

Ёпиқ суд мажлиси қонунда назарда тутилган ҳолларда ишда иштирок етувчи шахсларнинг талаби билан ёки суднинг ташаббуси билан ўтказилади.

Суд мажлисида даъвогар, жавобгар, учинчи шахслар иштирок этадилар ва уларнинг протсессуал мавқеи Фуқаролик протсессуал кодексга кўра белгиланади.

Суд корхона раҳбари ва бошқа мансабдор шахсларни суд мажлисида қатнашишлари мажбурий эканлигини белгилашга ҳақлидир.

Суд ишни мазмунан кўриб ҳал этади ва ҳал қилув қарори чиқаради.

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганлигининг қонунийлиги ёки қонуний емаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганда, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганлигининг асослилигига баҳо бериб ўтади.

Ғайриқонуний равишда судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши

лозим, бунинг имконияти бўлмаганда еса (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун монелик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга аввалги ишига (лавозимига) тэнг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айна бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва қадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айна бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва қадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.

Ҳал қилув қарори устидан қонунга кўра ваколат берилган шахслар (даъвогар, жавобгар, учинчи шахслар ва бошқалар) белгиланган тартибда ва муддат ичида апелляция шикояти бэриши мумкин.

Меҳнат низоси юзасидан чиқарилган ҳал қилув қарори одатда у қонуний кучга кирганидан сўнг Фуқаролик протсессуал кодекси ҳамда “Суд органлари ва бошқа органлар қарорларини ижро қилиш тартиби тўғрисидаги қонун талабларига кўра ижро қилинади. Бироқ, Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро еттиришни сўраб судга мурожаат қилан бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

-меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

-меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро етмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

-фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим етган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ҳолларда ходим аввалги ишига тикланиши шарт.

Низоларни кўришда меҳнат шартномаси бекор қилинишининг ёки бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бэриш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

Ходимни ишга тиклашда унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти ҳам иш берувчига юкланади.

Ходимга етказилган зарарни қоплашда зарар суммаси қуйидагилардан ташкил топади:

- мажбурий прогул вақти учун сўзсиз ҳақ тўлаш;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларни (мутахассислар маслаҳати, ишни юргизиш харажатлари, йўлқира ва бошқаларни) қоплаш;
- маънавий зарарни қоплаш. Маънавий зарар миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатларига баҳо берган ҳолда аниқланиб, у ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига (мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи, маънавий зарар, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга кўчириш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлардан ташқари) уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган қўшимча компенсация ундириб бериши мумкин.

Ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш масаласини ҳал этишда қайси ҳолатларда ва иш берувчининг қайси ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) оқибатида унга зарар етказилганлиги, иш берувчи айбининг даражаси, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказишда қонун очиқ-ойдин бузилган-бузилмаганлигини аниқлаши, ходимнинг қандай маънавий ва жисмоний азоблар чекканини белгилаши, бу зарарларни у қанча суммада ёки бошқача моддий шаклда қоплашини баҳоламоғи ва муайян низони ҳал қилиш учун муҳим бўлган бошқа ҳолатларни ойдинлаштирмоғи лозим. Маънавий ва жисмоний азоблар даражаси етказилган маънавий зиённинг ҳақиқий ҳолати жабрланувчининг шахсий хусуциятлари, етказилган азобларнинг оғирлигини тасдиқловчи аниқ ҳолатларга қараб аниқланади.

Иш берувчига ҳар қандай меҳнат ҳуқуқининг бузилиши оқибатида (қонунга хилоф равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш йўли билан маънавий ва жисмоний зарар етказиш, асоссиз интизомий чора қўллаш, тегишли тиббий тавсиялар асосида бошқа ишга ўтказишни рад қилиш, меҳнат шартномаси бекор қилинган, иш берувчи ходимнинг меҳнат дафтарида беришмаслиги ёки ўз вақтида бермаганлиги ва бошқалар натижасида) ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини юклаши мумкин.

Иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зарар миқдори ходимни қаноатлантирилган моддий зарар, шунингдек мажбуран бўш юрган вақти учун бериладиган ҳақ миқдорига боғлиқ ҳолда қопланиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонуний деб топилган ҳолларда, ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва меҳнат муносабатларини бекор қилиш санасини меҳнат дафтарчаси берилган кунга кўчириш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилиши кераклигига судларнинг этибори қаратилсин.

Агарда, ходимнинг меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасининг бекор қилиниш асоси (сабаби) кўрсатилган бўлиб, у ходимнинг ишга жойлашишига тўсқинлик қилаётган бўлса, меҳнат шартномаси ноқонуний бекор қилинганда худди мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш сингари ходимни мажбурий прогул вақти учун унга ҳақ тўлаш лозим бўлади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга бериладиган тўловлар юзасидан бўлган низоларни кўришда қуйидагиларни аниқлаш талаб қилинади:

- белгиланган муддатларда ходимга тегишли иш ҳақи берилганми;
- меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланмаган асосий ва қўшимча таътиллари учун пуллик компенсация тўланганми;
- меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган ишдан бўшатиш нафақаси берилганми;
- ходим билан меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда унга моддий ёрдам бэриш учун қўшимча кафолатлар берилганми

Ходимнинг меҳнат шартномаси бекор қилиниши билан уни қонунларда ўрнатилганидан юқори пул тўловлари (масалан, ишдан бўшатиш нафақасини ойлик ўртача иш ҳақидан ортиқ тўлаш) ёки қонунларда кўрсатилмаган қўшимча пул тўловлари тўғрисидаги талаблари, агар бу тўловлар берилиши жамоа келишуви, жамоа шартномаларида (корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида) ҳамда ходим билан тузилган меҳнат шартномасида кўзда тутилган бўлса, у қаноатлантирилиши лозим.

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхонанинг тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасининг бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхона тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда еса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбуран бўш юрган вақт (прогул) учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбурияти юклатилади.

Бундай мажбурият агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган, шунингдек ишга тиклаш ҳақидаги ҳал қилув қарорининг ижросини мансабдор шахс кечиктирган бўлса, юклатилади.

Меҳнат шартномасини қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш деб баҳолаш учун қуйидаги ҳолатлардан лоақал биттаси мажуд бўлиши лозим:

- қонунда мажбуд бўлмаган асослар билан бекор қилиш;
- Касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилиги олинмиши жамоа келишуви ёки шартномасида назарда тутилгани ҳолда иш берувчи ташаббусига кўра ана шундай розилик олинмасдан бекор қилинган бўлса;
- иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан, ходимларнинг вакиллик органига сайланган (асосий ишдан озод қилинмаган ҳолда) ходимлар ҳамда муддати тугагач янги муддатга сайланмаган ходимларни икки йил давомида маҳаллий меҳнат органлари (Бандликка кўмаклашиш марказлари)нинг олдиндан розилигини олмасдан ишдан бўшатиш;
- иш берувчига олдиндан маълум бўлгани ҳолда ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёлни ишдан бўшатиш;
- корхонанинг бутунлай тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда

бўлган вақти давомида иш берувчи ташаббусига кўра ишдан бўшатиш;

- ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмаган бўлсада, синов натижаси қониқарсиз деган асос билан ишдан бўшатиш;

- корхонада ички меҳнат қоидалари мавжуд бўлмаган ёхуд унда меҳнат вазифаларини бир марта қўпол бузилиш ҳоллари назарда тутилмаган бўлсада ходимни меҳнат вазифаларни бир марта қўпол бузганлиги учун ишдан бўшатиш;

- ходимнинг ташаббуси бўйича унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда;

- номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан бекор қилинса;

- иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда бекор қилинса.

Ходимни бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб баҳоланиши учун қуйидагилар мавжуд бўлиши лозим:

- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказишдан ташқари ҳолларда, ходимнинг розилигисиз;

- ходимнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш, агар иш берувчига бу ҳақда олдиндан маълум бўлса;

- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;

- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, бошқа ишга ўтказиш агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик

органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

- жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

- иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни кўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Корхона ва ташкилотларда якка меҳнат низолари билан бир қаторда жамоаларга доир, яъни, иш берувчи ва меҳнат жамоаси ўртасида меҳнат шартларини белгилаш ёки ўзгартиришга доир келишмовчиликлар юз бериши мумкин.

Меҳнат кодексининг 281-моддасига кўра жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари) - бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Мавзуга доир масала:

1. "Карвон" хусусий корхонасининг технологи К. 20 декабр куни ишга ярим соат кеч келди. Шу сабабли унга ўртача ойлик иш ҳақининг 50% миқдорига интизомий жазо чораси сифатидаги жарима солинди.

К. бундан норози бўлиб судга мурожаат қилди ва ўз аризасида метро станциясида шахсий ҳужжати текширилганлиги, ёнида ҳужжати бўлмаганлиги сабабли шахсини аниқлагунларича 40 минут милитция таянч пунктида турганлигини, иш берувчи еса унинг бу важини инобатга олмаганлигини кўрсатди.

Фуқаролик ишлари бўйича туманлараро суднинг судяси унинг даъво аризасини қабул қилишни рад етди ва бундай низолар даставвал бевосита корхонанинг ўзидаги меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқиши шарт эканлигини уқтирди.

- Меҳнат низоларини кўриш тартиби қандай?

2. Корхонада лавозим қисқариши туфайли ишдан бўшатишган ходим О. ишга тиклашни сўраб судга мурожаат қилди. У ўз аризасида олдиндан огоҳлантирилмаганлигини, унинг ўрнига бошқа ходим ишга қабул қилинганлигини кўрсатди.

Судда унинг даъво аризасини қабул қилиш рад етилди, бу ҳақдаги ажримда ишдан бўшатишганлик ҳақида буйруқ чиқарилганидан буён саккиз ой ўтиб кетганлиги, ваҳоланки,

ишга тиклаш ҳақидаги ариза билан буйруқ. чиқарилган кундан бошлаб уч ой ичида судга мурожаат қилиш мумкинлиги кўрсатилди.

- Ишга тиклаш ҳақидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддати қанча?

3. Ходимни ишга тиклаш ва мажбурий иш қолдириш вақти учун уч ойлик ўртача иш ҳақини ундириб бэриш тўғрисидаги биринчи босқич судининг ҳал қилув қарори кассатция босқичи суди томонидан бекор қилинди ҳамда ушбу низо юзасидан олдин судда иш кўрилганлиги, ҳал қилув қарори чиқарилганлиги ва унда даъво талаблари рад етилганлигини, бу ҳал қилув қарори ҳеч ким томонидан бекор қилинмаганини суд ажримда кўрсатди. Шу асосда ходимга 3 ойлик иш ҳақи миқдорида тўланган маблағни қайтарилиши ҳақида қарор қилинди.

- Ходимга тўланган маблағлар юзасидан суд қарорларининг қайта ижро қилиниш тартиби қандай?

- Суд қарорлари қай тарзда ижро етилади?

?

Nazorat savollari

1. Якка меҳнат низолари меҳнат низолари комиссия ва туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

Меҳнат низолари тушунчасини беринг, уларни таснифини беринг.

МНК тузиш тартиби қандай?

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

2. Айрим меҳнат низолари бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади.

Уларни санаб ўтинг!

Меҳнатга доир қайси ишларга оид суд қарорлари дарҳол ижро етилади?

Қайси ҳолатларда мансабдор шахс томонидан иш берувчига зарар етказилгани тақдирда суд етказилган зарарни қоплаш мажбуриятини мансабдор шахсга юклайди.?

3. Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир талабларини тўлиқ қондиради.

Мазкур ҳолатларни сананг!

Пул ундиришга доир талабларни қондириш учун судга мурожаат қилиш муддатлари ҳақида тушунча беринг!

ТАВҶИЯ ҚИЛИНАДИГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ

И. ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ПРЕЗИДЕНТИ
И.А. КАРИМОВ АСАРЛАРИ

1. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида. Асарлар тўплами 3 – жилд. - Т.: Ўзбекистон, 1996. 269-б.
2. Каримов И.А. Инсон, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари ҳамда манфаатлари – энг олий қадрият. Т., Ўзбекистон, 2005й. 47-б.
3. Каримов И.А. Мамлакатимиз тараққиёти ва халқимизнинг ҳаёт даражасини юксалтириш – барча демократик янгиланиш ва иқтисодий ислоҳотларимизнинг пировард мақсади. Т., Ўзбекистон, 2007 й., 5-б.
4. Каримов И.А. Ватанимизнинг босқичма-босқич ва барқарор ривожланишини таъминлаш – бизнинг олий мақсадимиз. Т.17. – Тошкент: Ўзбекистон, 2009.– 280 б.
5. Каримов И.А. Жаҳон инқирозининг оқибатларини энгиш, мамлакатимизни модернизатция қилиш ва тараққий топган давлатлар даражасига кўтарилиш сари. Т. 18. – Ўзбекистон, 2010. 280 б.
6. Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизатция қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза, 2010 йил 27 январ. // Асосий вазифамиз – ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлиги янада юксалтиришдир. – Тошкент: Ўзбекистон, 2010.
7. Каримов И.А. Асосий вазифамиз – ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. 2009 йилнинг асосий яқунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маъруза, 2010 йил 29 январ. // Асосий вазифамиз – ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлиги янада юксалтиришдир. – Тошкент: Ўзбекистон, 2010.
8. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш кон-

сепцияси. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисида қилинган маъруза. «Халқ сўзи». 2010 йил 12 ноябр

III. ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING НОРМАТИВ – ҲУҚУҚИЙ ҲУЖЖАТЛАРИ

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т., Ўзбекистон. 2014 й.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.- Т.- Адолат. 2014
3. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси., Т, Адолат, 2010.
4. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик-протсессуал кодекси. Т., 2011 й.
5. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий-жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. Т., “Адолат”, 2013.
6. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодекси. Т., “Адолат”, 20.
7. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Кэнгаш Ахборотномаси 1992 й. 9-сон, 344-модда .
8. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Кэнгаш Ахборотномаси 1993 й. 5-сон, 225-модда .
9. Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 9-сон, 128-модда .
10. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни. збекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 97-модда.
11. Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизларга бериладиган қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1999 й. 5-сон, 112-модда.

12. Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик фаолияти эркинлиги кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2000 й. 5-6-сон, 140-модда

13. Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий корхоналар тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ахборотномаси. 2004, № 1-2, 8-модда.

14. “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида” Ўзбекистон Республикасининг 11.07.2008 й. ЎРҚ-162-сонли Қонуни билан қабул қилинган // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2008 й. 7-сон, 353-модда.

15. “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг 10.09.2008 й. ЎРҚ-174-сонли Қонуни билан қабул қилинган // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2008 й. 9-сон, 480-модда. “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг 16.04.2009 й. ЎРҚ-210-сонли Қонуни билан қабул қилинган // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2009 й. 4-сон, 137-модда.

16. “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг 16.04.2009 й. ЎРҚ-210-сонли Қонуни билан қабул қилинган // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2009 й. 4-сон, 137-модда.

17. Конвенсии МОТ. Женева, 1991й. Т.1-2.

18. БМТнинг “Ижтимоий-иқтисодий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пакт”и. Т., Адолат, 1992.

19. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларини тасдиқлаш тўғрисида”ги қарори. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами, 1997 й., Н 3, 11-модда.

20. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Йирик sanoat корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги

ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооператцияни кэнгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги 2006 йил 5 январдаги Фармони. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2006 йил, 1-сон, 1-модда.

21. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш ҳақида" 2011 йил 7 апрелдаги 107-сон қарори.

22. Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 5 январдаги 1-сон қарори билан тасдиқланган Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартиби тўғрисида Низом. "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2011 йил, 1-2-сон, 4-модда.

23. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 20 августдаги 181-сонли қарори билан тасдиқланган “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификатори. "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2010 йил, 34-сон, 291-модда.

АСОСИЙ АДАБИЁТЛАР

ЎҚУВ ҚЎЛЛАНМАЛАР ЎҚУВ-УСЛУБИЙ ҚЎЛЛАНМА ҚЎШИМЧА АДАБИЁТЛАР

WEB – ресурслар

1.