

O`ZBEKISTON RESPUBLIKASI ADLIYA VAZIRLIGI

TOSHKENT DAVLAT YURIDIK INSTITUTI

MUSTAQILLIKNING 15 YILLIGIGA BAG`ISHLANADI

Y. TURSUNOV, M. USMANOVA

MEHNAT HUQUQI

**O`zbekiston Respublikasi oliy va o`rta maxsus ta`lim vazirligi
tomonidan yuridik instituti va fakul`tetlarning talabalari uchun
darslik sifatida tavsiya qilingan**

Toshkent-2006

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi darslik va o'quv qo'llanmalarini chop etish bo'yicha muvofiqlashtiruvchi kengashi tomonidan 2001-yil noyabrdagi 11-sonli bayonnoma bilan oliy o'quv yurtlari talabalari uchun darslik sifatida tavsiya qilingan.

Y. Tursunov, M.A. Usmanova. Mehnat huquqi.
Darslik. –T.: TDYI nashriyoti. 2006. -238 bet.

Sarlavhada: O'zbekiston Respublikasi adliya
vazirligi; Toshkent davlat yuridik instituti.

Ushbu darslik yuridik institutlari va fakul'tetlari talablariga "Mehnat huquqi" fanidan ta'lim berish bo'yicha o'quv dasturiga muvofiq ravishda tayyorlangan.

Darslik fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishi, kafolatlanishi, muhofaza qilinishi, tadbirkorlik sub'yektlari va boshqa ish beruvchilar tomonidan xodimlarni ishga yollash, ishdan bo'shatish masalalariga, mehnat bozori va aholini ish bilan ta'minlashning huquqiy jihatlariga, mehnat munosabatlari chog'ida qonuniylik hamda ijtimoiy adolatni ta'minlanishiga bag'ishlangan.

Darslikdan shuningdek, boshqa yo'nalishlarda ta'lim olayotgan Oliy o'quv yurtlari talabalari, kasb-hunar kollejlari o'quvchilari amaliyotchi mutaxassislar va mehnat qonunchiligi masalalari bilan qiziquvchi boshqa keng kitobxonlar foydalanishlari mumkin.

Taqrizchilar: TDYI y.f.d., prof. Zokirov I.B.
O'zMU y.f.n., dots. Jonboqiev B.J.

© Tursunov Y., Usmanova M.A.

© Toshkent davlat yuridik instituti, 2006-yil.

KIRISH

Mamlakatimizda amalga oshrib kelinayotgan islohotlar, jamiyatni tobora demokratlashib va erkinlashib borayotganligi tufayli inson huquqlari, erkinliklarini yanada to'liqroq kafolatlash, bu huquq va erkinliklarining real huquqiy muhofazasini ta'minlash muhim ijtimoiy vazifaga aylanib bormoqda. Islohotlar amalga oshirilgan ekan, uning bosh maqsadi islohotlarning o'zi bo'lmasdan, ular tufayli inson va fuqaro moddiy-turmush sharoitlarini yaxshilashni, huquqiy mavqei yanada mustahkamlanishi, shaxs sifatida baxtli yashashi, jamiyatning to'laqonli a'zosi sifatida faoliyat yuritishi uchun zarur shart-sharoitlarni vujudga keltirilishi sanaladi.

O'zbekiston o'z siyosiy va davlat mustaqilligini qo'lga kiritganidan keyin xalqaro huquqiy namunalar asosida dunyoviy, demokratik tamoyillariga tayanuvchi zamonaviy davlat va jamiyat barpo etish maqsadini e'lon qildi. Bunday jamiyatda shaxs, fuqaro manfaatlarini davlat va jamiyat manfaatlaridan ustun bo'lishi e'tirof etiladi.

O'zbekiston Respublikasining Prezidenti I.A. Karimovning o'zining O'zbekiston Konstitutsiyasining 13 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi nutqida ta'kidlab o'tganidek: «Bugun Konstitutsiya to'g'risida, uning ma'no-mazmuni va ustivor tamoyillari haqida gapirar ekansiz, asosiy qonunimizda birinchi navbatda shaxs manfaatining davlat manfaatidan ustun etib belgilangani, inson, uning huquq va erkinliklari hamda manfaatlarini eng oliy qadriyat sifatida muhrlab qo'yilgani yana bir marta ta'kidlab o'tish o'rinli, deb bilaman.

Aynan anashu qat'iy talabni nafaqat qonunlarimiz va huquqiy me'yorlarimizda belgilab berishi, balki bu ustivor prinsipni hayotimizga tadbiq qilish o'ta muhim ahamiyatga egadir.

Ma'lumki, erkin mehnat qilish, ish joyi va turini, kasb-korini tanlash huquqi insonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri sifatida xalqaro huquqiy hujjatlarda ham, O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va boshqa qonunlarda ham to'la e'tirof etilgan, huquqiy jihatdan kafolatlangan va himoyalangan. Shu tufayli mehnat qilish huquqi va bu huquqni ro'yobga chiqarilishi masalalari har qanday dunyoviy va demokratik mamlakat milliy huquq tizimining inson huquqlariga oid blokida yetakchi o'rinda turadi.

O'zbekiston Respublikasi ham Birlashgan Millatlar Tashkilotining a'zosi va uning inson huquqlari bo'yicha xalqaro standartlar sifatida tan olingan eng muhim huquqiy hujjatlari sanaluvchi "Inson huquqlari umum-

jahon Deklaratsiyasi”, “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlari to`g`risidagi xalqaro pakti”, “Fuqarolik va siyosiy huquqlar to`g`risidagi xalqaro pakti”, va uning fakultativ protokolini ratifikatsiya qilgan davlat sifatida o`z milliy mehnat qonunchiligida xalqaro norma va qoidalarni to`liq aks etdirishga harakat qilmoqda.

Inson huquqlari, ularni real ta`minlash va himoyalash mamlakatimiz ijtimoiy siyosatining ustivor yo`nalishi ekanligi e`lon qilingan bugungi kunda fuqarolarning mehnat qilish huquqlari, ularni amalga oshirilishi uchun zarur huquqiy shart-sharoitlar yaratish bilan bog`liq bo`lgan masalalar dolzarblik kasb etmoqda.

Bozor munosabatlarining uzluksiz chuqurlashib va takomillashib borayotganligi, bozorning mustaqil sektori sifatida mamlakatimizda mehnat bozorini shakllanayotganligi, ishchi kuchining tobora ko`proq tovar sifatidagi xususiyatlari namoyon bo`layotganligi ham mehnatga, mehnat huquqlariga yangicha yondashuvlarni taqozo etmoqda. Bugungi kunda jamiyatni har qanday mehnat emas, balki yuqori malakali, sifatli, mahsuldor mehnat va uning real natijalari ko`proq qiziqirdi. Shu sababli sobiq ittifoq davlati zamonlardagi “Nima qilib bo`lsada hamma ish bilan ta`minlanishi va qancha bo`lsada ularga ish haqi to`lanishi kerak” degan shior, ishning natijalari axamiyatsiz bo`lgan yondashuv bugungi kunga aslo to`g`ri kelmaydi.

Bozor munosabatlari bozorida, shu jumladan mehnat bozorida ham sog`lom raqobat bo`lishini, bunday raqobatda yuqori malakali, intizomli, yuksak ish natijalariga erishaoladigan xodimlar ustun mavqeida bo`lishini taqozo qiladi. Mehnat munosabatlari huquqiy tartibga solinar ekan va mehnat qilish huquqlari kafolatlanar ekan, ushbu holatlar e`tiborga olinishi lozim bo`ladi.

Mehnat qilish huquqlarini kafolatlash chog`ida shuningdek, islohotlar jarayoni natijasida davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish amalga oshirilganligi, mamlakatda ko`p ukladli iqtisodiyot barpo etilganligi va bugungi kunda nodavlat sektori mamlakat ishlab chiqarishning salmoqli qismini tashkil etilishi, mamlakat yalpi ichki mahsuloti hajmida ham ushbu sektor yetakchi ekanligi, iqtisodiy faol aholining juda katta qismi nodavlat ishlab chiqarish sektorida band ekanligi ham hisobga olinish lozim. Chunki bozor tamoyillari xususiy mulkdorga nisbatan davlat tazyiqi va zo`rligini istisno qiladi. Shu sababli, ular mehnat bozorida

¹ Har ikkala xalqro pakt BMT tomonidan 1966 yil 19 dekabrda qabul qilingan. O`zbekiston Respublikasi ularni 1995 yil 30 avgustda ratifikatsiya qilgan.

qatnashib, ish kuchini o`z ishlab chiqarishiga jalb etish chog`ida eng ko`p foyda olishni ko`zlaganlari holda harakat qilishga haqlidir.

Ayni paytida mulkchilik shaklidan qat`i nazar barcha korxonalarda xodimlarning qonunlarda nazarda tutilgan minimal huquqlari ta`min etilishi shart.

Ijtimoiy siyosatning eng muhim yo`nalishi sifatida aholini ish bilan ta`minlash va bandlik sohasida davlat siyosati bozor munosabatlari talab hamda tamoyillarini hisobga olgan holda ish yuritishni nazarda tutadi.

Bunda bozor munosabatlari bilan birga O`zbekistondagi mavjud demografik vaziyat, milliy mentalitet va boshqa omillar ham hisobga olib borilmoqda. Xususiy sektor tomonidan qo`shimcha ish o`rinlari yaratilishi har tomonlama rag`batlantirilayotganligi, davlat ish bilan bandlik dasturlari ishlab chiqilib, amalga oshirilayotganligi, kasanachilikni qo`llab-quvvatlanayotganligi va boshqalar davlat ish bilan bandlik siyosatning muhim jihatlaridan bo`lib sanaladi.

Bo`lg`usi yurist mutaxassis kadrlar “Mehnat huquqi” fanini o`rganar ekanlar, mehnat qilish huquqi asosiy inson huquqlaridan biri ekanligi va uning kafolatlari haqida, mehnat qilish huquqlarini ta`minlash va himoyalash sohasida davlatimiz yuritayotgan huquqiy siyosat mazmun-mohiyati haqida aniq tasavvurga ega bo`lishlari, mehnat qonunchiligini chuqur o`rganishlari, hayotda tatbiq qilish ko`nikmalarini hosil qilishlari, faol fuqarolik pozitsiyasini egallay bilishlari muhimdir.

Mazkur darslik muallif tomonidan 2002- yilda “Moliya” nashriyotida nashr etilgan “Mehnat huquqi” darsligining qayta ishlangan va to`ldirilgan variantlari. Darslik haqida o`z xolis fikr-mulohazalarini bildirgan o`quvchilarga samimiy minatdorchiilik bildiramiz.

UMUMIY QISM

I BOB. MEHNAT HUQUQINING TUSHUNCHASI, PREDMETI, METODI VA TIZIMLARI

1 §. Mehnat huquqining tushunchasi va predmeti

Mehnat huquqi O'zbekiston Respublikasi milliy huquq tizimida o'ziga xos o'rin tutadigan huquq sohalaridan biri sifatida huquq tizimining mustaqil tarmog'ini tashkil etadi hamda ijtimoiy munosabatlarning bir xil guruhini tartibga soladi.

Milliy huquqning bir tarmog'i boshqa huquq tarmoqlaridan o'zining tartibga soladigan ijtimoiy munosabatlari turlari bilan farq qiladi va bunda huquqiy tartibga solish predmeti asosiy mezon bo'lib xizmat qiladi. "Mehnat huquqi" atamasi tushunchasi bu huquq sohasi fuqarolarning mehnat qilish huquqlari, ularni amalga oshirilishi, mehnat bozori, unda ish beruvchilarning qatnashuvi, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi huquqiy aloqalar bilan bevosita bog'liq bo'lgan huquq sohasi ekanligi anglatadi.

Mehnat huquqi huquq tarmog'i sifatida bozor munosabatlari sharoitida xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlarga davlatning huquqiy yo'l bilan ta'sir o'tkazish, ushbu munosabat ishtirokchilari xatti-harakatlarini huquq normalari yordamida tartibga solishga qaratilgandir.

Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarni davlat tomonidan huquqiy tartibga solishdan ko'zlangan asosiy maqsad-fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini kafolatlash va ro'yobga chiqarilishi uchun huquqiy shart-sharoit yaratish orqali ta'minlash, shu asosda davlat va jamiyat taraqqiyoti, inson farovonligiga erishishdan iborat.

Bozor munosabatlariga o'tilishi bilan mehnat qonunchiligida ham jiddiy o'zgarishlar yuz beradi va huquqiy tartibga solish chog'ida mulkchilik sohasida yakka xokimligi, davlat asosiy ish beruvchi, fuqarolar esa xodimlardan iborat degan eski qarashlarga barham beriladi, xilma-xil mulkchilik shaklga tayanuvchi korxonalar va tashkilotlarda xodimlar hamda ish beruvchilarning o'zaro tengligi, mehnat qilishning ixtiyoriy, erkinligi tamoyillari joriy etiladi.

Tashqi dunyo predmetlariga ta'sir qilish orqali uni o'zgartirish. zarur sifat ko'rsatkichlari berish tarzidagi faoliyat sifatida inson hayotining asosini tashkil qiladi va uning ehtiyojlarini qondirishning bosh manbaidir. Insonning juda ko'p sohalarda amalga oshiriladigan ijtimoiy faoliyati

mehnat faoliyatidan iborat. Ammo ularning bari mehnat huquqining predmeti bo`lib hisoblanavermaydi.

↳ Bundan tashqari, mehnat huquqiy texnologik jarayonlarni emas, balki birgalikda mehnat qilish chog`ida insonlar o`rtasida, xodimlar bilan ish beruvchi o`rtasida vujudga keladigan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi, bu munosabat qatnashchilari huquqlari, majburiyatlari, javobgarliklarini belgilab qo`yish yo`li bilan ularning xatti-harakatlarini huquqiy me`yorlaydi. Shunga ko`ra ijtimoiy kooperatsiyalanmagan holdagi mehnat bilan shug`ullanuvchi va boshqalar mehnati mehnat huquqining predmeti bo`lib hisoblanmaydi.

Shuningdek, muayyan mulkdorlarning o`zaro shirkat tashkil qilish, birlashish asosidagi mehnati (muayyan jamiyatga a`zolik, uning faoliyatida o`z mehnati bilan qatnashish) ham mehnat huquqining predmeti doirasiga kirmaydi.

Davlat xizmatchilarinig muayyan toifalari (harbiy xizmatchilari va boshqa ayrim toifaga mansub davlat xizmatlari) mehnati ham ma`muriy-huquqiy aktlar bilan tartibga solinadi va bu sohadiga ijtimoiy munosabatlar ham mehnat huquqi predmeti jumlasiga taalluqli emasligi belgilab qo`yilgan.

★ Shunday qilib, mehnat huquqining predmeti deganda fuqarolarning va ish beruvchilarning (tadbirkorlik sub`ektlarining) mehnat bozorida qatnashishlari orqali yollanish-ishga yollashga asoslangan, mehnat qonunchiligi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar nazarda tutiladi.

Mehnat huquqi bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar orasida mehnat munosabatlari, ya`ni ishlab chiqarish, xizmat ko`rsatish, boshqaruv jarayonidagi mehnat kooperatsiyasi asosida tashkil qilingan mehnatga oid ijtimoiy munosabatlar etakchi o`rinni egallaydi.

Mehnat munosabatlari har qanday jamiyatda ob`yektiv xususiyatga ega va insonlarning tabiyatga tevarak-atrof predmetlariga irodaviy, maqsadli, ongli ta`sir etish tufayli yuzaga keluvchi ijtimoiy voqeilik sifatida huquqiy tartibga solinishi zarur. Chunki mehnat munosabati noma`lum ko`pchilik o`rtasida vujudga keladigan ijtimoiy aloqalar sifatida o`zaro muvofiqlashtirishni, rollar va vazifalar aniq taqsimlangan, ularni bajarilishi davlat majburlovchi kuchi bilan ta`minlangan, qonun normalari bilan ishonchli himoyalangan bo`lishi talab etiladi.

Turli huquq tarmoqlari ijtimoiy munosabatlarini tartibga solishda o`z oldiga qo`yilgan maqsad hamda vazifalarga mos ravishda turli vositalari hamda usullaridan foydalaniladi. Bunda ommaviy (publichniy) huquq

sohalarida davlat majburlov vosita hamda usullari, imperativ normalar keng qo'llanilsa, xususiy huquqiy fanlarda huquqiy munosabat ishtirokchilari erki, xohishi bilan belgilanadigan qoidalar, shartnoma hamda kelishuvlaridan foydalaniladi.

Mehnat huquqi ommaviy (publichniy) huquqiy xususiyatga ham (eng muhim mehnat huquqlari va kafolatlarini davlat tomonidan qonun xujjatlarida mustahkamlab qo'yilganligi hamda ish beruvchining majburiyati sifatida belgilanganligi, huquqiy javobgarlik nazarda tutilganligi va boshqalar), xususiy huquqiy jihatlari ham bo'lgan huquq tarmog'i sifatida ommaviy-huquqiy usullaridan ham, xususiy huquqiy vositalaridan ham foydalanadi.

✓ Mehnat huquqining usuli, bu-mehnatga oid munosabatlarni huquq normalari orqali tartibga solish chog'ida qo'llaniladigan chora va vositalar majmuidan iboratdir.

Mehnat huquqning usuli mehnat munosabatlarini tartibga solishning quyidagi vositalarni nazarda tutadi:

↳ Birinchi usul. Mehnatga oid munosabatlarni tartibga solishda markazlashgan hamda lokal vositalarini birga qo'llash.

Markazlashtirilgan vositalardan foydalanish davlat huquqiy (omniy huquqiy) usul bo'lib, unga ko'ra davlat turli qonun hamda boshqa qonun xujjatlarini qabul qilish yo'li bilan ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga soladi, bozor munosabatlarini tartibga soladi, bozor munosabatlari sharoitida fuqarolarning erkin mehnat qilish, kasb tanlash, xavfsiz va adolatli mehnat sharoitlarida ishlash, kamsitishlardan xoli bo'lish huquqlarini ta'minlaydi, ish beruvchilarning o'zboshimchaliklaridan xodimlarni himoya qiladi va ayni paytda tadbirkorlik sub'yekti bo'lgan ish beruvchilarni ham ayrim xodimlar tomonidan.

Sodir etilishi mumkin bo'lgan suiste'mollardan, g'ayriqonuniy tajovuzlardan muhofaza qiladi.

Xodimlar huquq hamda kafolatlarining eng quyi darajasi markazlashtirilgan tartibda belgilab qo'yiladi.

Markazlashtirilgan tartibda (davlat yo'li bilan) o'rnatilgan normativ-huquqiy qoidalari ayrim tarmoq, korxonalar xususiyatlari e'tiborga olinib aniqlashtirilish vazifasi lokal normativ xujjatlar yordamida amalga oshiriladi.

Lokal normativ xujjatlar, bu-korxonalar tashkilotning bevosita o'zida ish beruvchi tomonidan (xodimlar vakillik organi bilan kelishib) qabul qilinadigan xujjatlardan iborat bo'lib (jamoalar shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, nizom va yo'riqnomalar), ular mehnatga oid qonun xujjat-

lariga zid kelmasligi, xodim mehnat huquqiy ahvolini qonunlardagidan yomonlashtirib yubormasligi, kamsitishni nazarda tutmasligi lozim.

Xodimlarning qonundagidan afzal mehnat huquqlari hamda qo`shimcha kafolatlari aynan lokal normativ xujjatlar bilan mustahkamlanadi.

Mehnat munosabatlarni lokal tartibga solish odatda shartnomaviy yo`l bilan (ish beruvchi va xodimlar vakillik organi birgalikda, kelishib qabul qiladigan xujjatlar orqali) amalga oshiriladi.

Mehnat munosabatlarini markazlashtirilgan va lokal usullarda tartibga solishning mohiyati O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4-moddasida belgilab qo`yilgan.

✓ Ikkinchi usul. Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishning yaxlitligi va tabaqalanganligi.

Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning yaxlitligi davlat tomonidan markazlashtirilgan usulda qabul qilinadigan qonun xujjatlarida barcha mulkchilik shakllaridagi, barcha tarmoqlardagi, barcha mintaqalardagi korxonalar va tashkilotlar uchun bir xil, umumiy normalarni qo`llanilishida, xodimlar mehnat huquqlari va sharoitlariga oid bir xil ko`rsatkichlarni nazarda tutilishida aks etadi.

Mehnat munosabatlarini tartibga solishning yaxlitligi mamlakatimizda xodimlarga mehnat munosabatlari chog`ida ta`minlab berilishi lozim bo`lgan umumiy darajani nazarda tutadi.

Yaxlit holda huquqiy tartibga solish usuliga tayanilgani holda uni tabaqalab (ayrim tarmoq, mintaqa, korxonalar guruhi, xodimlarning u yoki bu toifasi va boshqalar) tartibga solish amalga oshirilmoqda.

Mehnat munosabatlarini tabaqalangan holda tartibga solish, usuli ob`yektiv hamda sub`yektiv omillarga tayanishini nazarda tutadi. Bunday omillar jumlasiga;

1. Ishlab chiqarish xususiyati (masalan, sanoat korxonasi yoki qurilishi korxonasi);

2. Xodimlarning fizologik o`ziga xosliklari (masalan ayollar mehnati, o`smirlar mehnati, nogironlar mehnati va xakozo);

3. Korxonaning joylashgan hududi (iqlim yoki tab`iiy og`ir noqulay sharoitlar) xususiyatlari;

4. Kasb yoki vazifalarning o`ziga xos xususiyati (masalan, ishchilar va xakozo);

5. Korxonalar mulkchilik shakli (masalan, aksiyadorlik korxonasi yoki xususiy korxonalar) kabilar kiradi.

Uchinchi usul. Mehnat munosabati ishtirokchilarining teng huquqliligi va korxonada joriy qilingan ichki mehnat tartibi qoidalariga rioya

qilishlari. Mehnat bozorida o`zaro teng ichki sub`yektini: bir tomondan mehnat qilish salohiyatiga ega fuqaroning jarayonida yollanma mehnatni qo`llashga muhtoj ish beruvchining uchrashishi natijasida mehnat munosabatlari yuzaga keladi.

Ijtimoiy sherikchilik munosabatlarida ham ish beruvchi va xodimlar vakillik organi o`zaro teng huquqlidir.

To`rtinchi usul. Mehnat munosabatlarining shartnomaviylikka asoslanishi va unda o`zaro munosabatlarining eng muhim shartlarini belgilab qo`yilishi. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvi ham mehnat munosabatlarining shartnomaviy xususiyatlarini aks ettiradi.

Beshinchi usul. Mehnat huquqlarini himoya qilish, buzilgan huquqlarni tiklashning o`ziga xosligi (masalan, Mehnat nizolari komissiyasi orqali, sudda o`ziga xos muddat va tartiblarda va xokazo).

Shunday qilib, mehnat huquqlari usullari bu sohadagi munosabatlarning o`zaro tenglik, ixtiyoriylik, shartnomaviylik mehnat munosabatlarini tartibga solinishida xodimlar (o`z vakillik organi orqali) qatnashuvi, markazlashgan hamda lokal vositalar qo`llanilishi kabilar bilan diqqatga sazovordir.

2 §. Mehnat huquqining tizimlari

O`zbekiston Respublikasida milliy huquq tizimi ijtimoiy munosabatlarning o`zaro bir xil guruhlarini tartibga soluvchi alohida huquq sohalardan iborat. Bugungi kunda O`zbekiston Respublikasida ellikka yaqin huquq sohalari mavjudligi qayd etilmoqda.

Mehnat huquqi-huquq sohasi hamda qonunchilik tarmog`i sifatida ichki elementlarning o`zaro bog`liqligi va yaxlitligi bilan diqqatga sazovordir. Huquq sohasi tizimi ushbu huquq sohasiga taalluqli huquq normalarni muayyan tartibda joylashtirilishidan iboratdir. Bunday tizimlashgan huquq institutlari, ya`ni sohaga nisbatan xususiyoq belgiga ega normalarni birlashtiruvchi guruhdan iborat. Masalan, mehnat shartnomasi, dam olish vaqti, mehnatga ega to`lash va boshqalar huquq institutlaridir.

Ayni paytda huquq institutlari o`z mazmun-mohiyatiga ko`ra umumiy va maxsus qism'arga bo`linadi. Umumiy qismida mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi umumiy (universal) normalar birlashgan. Maxsus qismi esa konkret mehnat munosabatlarining u yoki bu turini (masalan, ish vaqti mehnat intizomi, mehnat muhofazasi va boshqalar) tartibga soladi.

O`zbekiston Respublikasi mehnat huquqi tizimi quyidagilarni o`z ichiga oladi.

- a) mehnat huquqining prinsiplari;
- b) Mehnat huquqining manbalari;
- v) ijtimoiy sherikchilik;
- g) Ishga joylashtirish va mehnat bozori;
- d) Mehnat shartnomasi;
- e) ish vaqti;
- j) dam olish vaqti;
- z) Mehnat haq to`lash;
- i) kafolatli va kompensatsiya to`lovlari;
- k) mehnat intizomi;
- l) mehnat muhofazasi;
- m) moddiy javobgarlik;
- n) ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo`shimcha kafolatlar;
- o) mehnat inzolari;
- p) ayrim toifa xodimlar mehnat munosabatlarini tartibga solishning xususiyatlari;
- r) mehnat qonunchiligiga amal qilishni tekshirish va nazorat qilish.

Mehnat huquqi fani tizimidan mehnat qonunchiligi tarmog`i tizimi farq qiladi va qonunchilik normalarining muayyan tartibda joylashtirilishini anglatadi. Ular o`rtasida umumiylik va o`xshashliklar mavjud.

II BOB. MEHNAT HUQUQINING TAMOYILLARI

1 §. O'zbekiston Respublikasida mehnat huquqi tamoyillari tushunchasi va ularning ahamiyati

Huquq prinsiplari muayyan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish paytida huquq normalari bilan bu normalar tadbiiq etiladigan munosabatlarni yuzaga keltiruvchi tashqi omillar o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikni o'zida aks ettiradi. Huquq prinsiplari o'z-o'zidan paydo bo'lmastan, ijtimoiy munosabat qatnashchilari bo'lgan yuridik va jismoniy shaxslar o'rtasidagi o'zaro aloqalarni ifodalaydi.

Huquq prinsiplari huquqiy ongdan ham, huquq normasidan ham farq qiladi. Huquqiy ong, bu – ijtimoiy voqeilik haqidagi tasavvurlardan huquqiy vaziyatga o'z saviyasi darajasida baho berilishidan iborat. Huquq normasi shaxslar uchun qat'iy xulq-atvor qoidalarini belgilaydi, muayyan xatti-harakat qilishga ruxsat beradi yoki uni ta'qiqlaydi. Huquq prinsiplarida esa bunday qoidalar nazarda tutilmaydi va u qonunchilikdagi muayyan g'oyalarni belgilaydi, umumiy qoidalarni nazarda tutadi. Huquq prinsiplari muayyan munosabatlarni tartibga solish chog'idagi asosiy qoidalar, etakchi g'oyalar, ichki yaxlitlikni o'zida mustahkamlaydi. Qonunchilikda mavjud bo'lgan kamchiliklar ba'zan huquq prinsiplari vositasida bartaraf qilinadi¹

Mehnat huquqining prinsiplari xalqaro huquqiy hujjatlarda, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida, Mehnat Kodeksi va boshqa qonunlarda mustahkamlangan bo'lib, insonparvar va demokratik g'oyalarga tayanadi.

Mehnat huquqining prinsiplari amal qilish doirasi va qaroviga ko'ra quyidagi guruhlarga ajratilishi mumkin:

1) barcha huquq sohaloriga taalluqli bo'lgan umumhuquqiy prinsiplar (qonuniylik, insonparvarlik, demokratizm va boshqalar)

2) huquq tarmoqlariaro prinsiplar (masalan, mehnat qilishning erkinligi, mehnatni muhofaza qilish va boshqalar)

3) mehnat huquqining tarmoq prinsiplari – ular barcha huquq institutlari uchun umumiy xususiyatga ega bo'ladi (masalan, mehnat shartnomasi tuzishning erkinligi, mehnat munosabatlarida kamsitishga yo'l qo'ymasligi va boshqalar)

¹ O'zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. –T.: Adolat. 2004.

4) mehnat huquqining ichki (muayyan huquq institutiga xos boʻlgan) prinsiplari (masalan, ijtimoiy sherikchilik, aholini ish bilan taʼminlash, mehnatga yarasha haq toʻlash va hokazolar)

~~Xullas,~~ mehnat huquqining prinsiplari aholini ish bilan taʼminlash mehnatni ijtimoiy jihatdan tashkil etish va tartibga solish yuzasidan amalga oshiriladigan huquqiy siyosatning etakchi gʻoyalari va asosiy qoidalarini oʻzida mustahkamlaydi.

2 §. Mehnat huquqi fani tamoyillarining umumiy tavsifi

Mehnat qilish huquqi – insonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri sifatida xalqaro huquqiy normalarda, xususan, “Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi”. “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar toʻgʻrisidagi Pakt” Xalqaro Mehnat tashkilotlarining Konvensiyalari, boshqa hujjatlarda mustahkamlangan.

Mehnat qilish huquqi – insonning Oʻzbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi bilan kafolatlangan asosiy huquq hamda erkinliklaridan biri hamdir. Yuqoridagi xalqaro hamda milliy qonunlarda insonning mehnat qilish sohasidagi huquqlarining toʻla roʻyobga chiqarilishini taʼminlash, kafolatlash hamda turli huquqbuzarliklardan himoya qilishga qaratilgan huquqiy usul hamda vositalar nazarda tutilgan. Ularning mazmun-mohiyati mehnat huquqiga taalluqli prinsiplarda oʻz ifodasini topgan.

Mehnat qilish huquqiga oid boʻlgan asosiy prinsiplar eng avvalo ijtimoiy-iqtisodiy huquqlar sohasidagi universal xalqaro huquqiy hujjat sanalishi BMTning 1966-yil 19-dekabrda “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar toʻgʻrisidagi xalqaro Paktda” belgilab qoʻyilgan boʻlib, ular jumlasiga mehnat munosabatlarida kamsitishga yoʻl qoʻyilmasligi, barcha insonlarga jinsi, millati, eʼtodi va boshqa farqlaridan qatʼi nazar teng mehnat qilish huquqini taʼminlanishi, sogʻlom va adolatli mehnat sharoitida mehnat qilish, dam olish, mehnat muhofazasi, mehnatga yarasha haq olish kabilar kiradi.

Xalqaro paktda belgilangan ushbu prinsiplarning aksari qismi u ratifikatsiya qilingandan avval ham Oʻzbekistonning milliy mehnat qonunchiligida mavjud edi. Biroq, ularni amalda taʼminlanishi yuzasidan muayyan muammolar mavjud va bu muammolar nisbatan unga boʻlgan talabning pastligi, ish joylarini etishmasligi, ishlayotgan shaxslar turmush darajasini xalqaro koʻrsatkichlar darajasida taʼminlanmayotganligi kabi qator obʼektiv holatlar bilan bogʻliqdir.

Mehnat huquqining umumhuquqiy va tarmoqlararo prinsiplari O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida, Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarda belgilab qo`yilgan.

O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida mehnat huquqining quyidagi prinsiplari belgilangan:

1. Erkin mehnat qilish kafolatlanadi. Ya`ni har bir shaxs o`zining jismoniy, intellektual, kasbiy salohiyatiga nisbatan mulkdor bo`lib, undan o`zi xohlagnicha foydalanishi, erkin kasb, mashg`ulot turi, ish joyini tanlashi mumkin.

2. Majburiy mehnatga, ya`ni o`zi xohlamagan mashg`ulot yoki kasb bilan shug`ullanishga har qanday shaklda (jazo qo`llash tahdidi bilan, huquqlarini cheklash yoki boshqa shaklda jismoniy yoki ruhiy tazyiq o`tkazish yo`li) majburlash qat`iyan taqiqlanadi. Bunday mashg`ulotning qo`llanilishi aybdor shaxsning huquqiy javobgarlikka tortilishiga olib keladi.

3. Har bir yollanib ishlovchi shaxs xavfsizlik va sanitariya-gigiena talablariga javob beradigan sharoitda mehnat qilishga, mehnatining miqdori va sifatiga ko`ra teng ish haqi olishga, ishsizlikdan himoyalanihga haqlidir.

4. Mehnat sohasidagi huquqlari yakka tarbida va jamo bo`lib himoya qilishga bo`lgan huquq e`tirof qilinadi hamda amalda ta`minlanadi.

5. Yollanib ishlovchi har bir shaxsning dam olish huquqi kafolatlanadi (O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 38-moddasi).

Xalqaro huquqiy normalar va O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi asosida O`zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksida quyidagi prinsiplar belgilab qo`yilgan:

a) erkin mehnat qilish (kasb, mashg`ulot turi, ish joyini tanlashning erkinligi);

b) mehnat munosabatlarida kamsitish va majburiy mehnatga yo`l qo`yilmasligi;

v) ishsizlikdan himoyalash va ish topishda ko`maklashish;

g) har bir xodimga adolatli mehnat sharoitida ishlash huquqining kafolatlanishi;

d) xodimlarga bir xil huquqiy imkoniyatlar yaratilishi;

e) har bir xodimga turmush kechirishi uchun yetarli, adolatli ish haqi olish huquqini ta`minlanishi;

j) xodimlarga ham, ish beruvchilarga ham o`z haq-huquqlarini himoya qilish maqsadida birlashish, uyushmalar tuzish huquqining kafolatlanishi;

3) xodimlarga bevosita va o'z vakillik organlari orqali korxonani boshqarishda ishtirok etish huquqi ning berilganligi;

4) mehnat munosabatlarini davlat yo'li bilan va shartnomalar orqali tartibga solish usullarini o'zaro qo'shib olib borilishi;

k) ijtimoiy sherikchilikning kafolatlanishi;

l) xodimga yoki ish beruvchiga etkazilgan moddiy zarar o'rnini qoplanishining kafolatlanishi;

m) xodim va ish beruvchi huquqlarini ta'minlash maqsadida davlat nazoratini amalga oshirilishi;

n) har bir shaxsga uning huquqlari davlat tomonidan himoya etilishining kafolatlanishi;

o) mehnat shartnomasi tomonlarining o'z shartnoma majburiyatlariga qat'iy amal qilishlari lozimli i;

p) xodimlar vakillik organlari huquqlari va vakolatlarining tan olinishi, ta'minlanishi;

r) xodimlar sog'lig'i va hayotining majburiy sug'urtalanishi va boshqalar.

Mehnat huquqi prinsiplari turli huquq institutlarida, Mehnat Kodeksi-ning ayrim normalarida o'z aksini topgan. Xodimlarning huquqlarini ular ishga qabul qilinish cho'g'idan boshlab to mehnat munosabatlari barham topguniga qadar bo'lgan davr mobaynida himoyalashga qaratilgan turli prinsiplar nazarda tutilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 6-moddasida "Barcha fuqarolar mehnat huquqlariga ega bo'lish va ulardan foydalanishda teng imkoniyatlarga egadirlar" deb belgilangan bo'lib, ushbu norma hech bir shaxs huquqlarining mehnat munosabatlari sohasida asossiz cheklanishiga yoki asossiz imtiyoz berilishiga yo'l qo'yilmasligida ko'zga tashlanadi. Bu talabning bajarilmasligi mehnat sohasidagi kamsitishni anglatadi. Ammo, mehnatning muayyan turiga xos talablar, yuqoriroq jismoniy himoyaga muhtoj aholi tabaqalari (nogironlar, ayollar, o'smirlar va boshqalar) uchun alohida g'amxo'rlik bilan bog'liq farqlashlar kamsitish hisoblanmaydi.

Mehnat sohasidagi kamsitish vakolatli davlat organlariga, shu jumladan, sudga murojaat qilish, moddiy va ma'naviy zarar o'rnini qoplanishini talab qilish huquqini beradi.

Mehnat Kodeksining 7-moddasiga ko'ra: "Majburiy mehnat, ni biron bir jazo qo'llash bilan tahdid qilish orqali (shu jumladan, mehnat intizomini saqlash vositai sifatida) ish bajarishga majburlash taqiqlanadi" Bu onstitutsiyaviy qoida bo'lib, tegishli xalqaro huquqiy hujjatlar talablariga asoslanadi..

Mehnat huquqining boshqa prinsiplari ham Mehnat Kodeksida, mehnatga oid boshqa qonunlar va qonun hujjatlarida o`zining to`liq ifodasini topgan.

Mehnat huquqlari prinsiplariga qat`iy amal qilinishi xodimlar haq-huquqlari kafolatlanishi hamda ishonchli himoya qilinishining asosiy shartlaridan bo`lib sanaladi.

III BOB. MEHNAT HUQUQINING MANBALARI

1 §. Mehnat huquqi manbalari tushunchasi, turlari va ularning ahamiyati

Mehnat huquqining manbai deganda, davlat hokimiyati va boshqaruv organlari, xodimlar va ish beruvchilar vakillik organlari tomonidan o`z vakolatlari doirasida xodimlarning mehnat sharoitlarini tartibga solish, o`zaro mehnat munosabatlarini boshqarish yuzasidan qabul qilinadigan huquq normalarining ifodalanish shakli nazarda tutiladi.¶

Mehnat huquqi manbalari qonunlar va qonun asosida qabul qilinadigan boshqa huquqiy hujjatlardan iborat bo`lishi mumkin. Qonunlar o`z navbatida Konstitutsiya va amaldagi qonunlardan iborat bo`lishi mumkin. Mehnat huquqining bosh manbai O`zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi bo`lib, unda har qanday fuqarolarning barcha ijtimoiy-iqtisodiy hamda boshqa huquqlari, jumladan eng asosiy tabiiy huquqlaridan hisoblanuvchi erkin mehnat qilish, dam olish, mehnatga yarasha ish haqi olish, adolatli va qulay ish sharoitlarida mehnat qilish, mehnat huquqlari amalga oshirilishining kafolatlanishi, samarali tarzda himoya qilinishi nazarda tutilgan (O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining Muqaddimasi, 13, 14, 15, 18, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48 va boshqa moddalari).

O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mamlakatimizning Asosiy Qonuni sifatida mehnat qonunchiligining shakllanishi va rivojlanishi uchun tabiiy yuridik negiz sifatida xizmat qiladi. Har qanday qonun, qonun hujjatlari yoki boshqa harakatlar O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qoidalariga zid bo`lishi mumkin emas.

O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 15-moddasida Konstitutsiyaning so`zsiz ustivor ekanligi aytilgan. Unda inson huquqlari va erkinliklari eng oliy qadriyat ekanligi, barcha davlat organlari, ularning mansabdor shaxslari o`z kundalik faoliyatlarida unga so`zsiz amal qilishlari shart ekanligi, inson huquqlariga oid xalqaro huquqiy hujjatlar (ayniqsa, «Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi», «Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to`g`risida»gi Xalqaro Pakt va boshqalar) O`zbekiston Respublikasining huquq tizimi tarkibiga kirishligi qayd etilgan.

Konstitutsiya oliy yuridik kuchga ega bo`lgan akt sifatida mehnat huquqi manbalari shakllantirilishi va rivojlantirilishida huquqiy zamin bo`lib xizmat qiladi.

1 Mehnat huquqi manbalari hisoblanadigan qonunlar orasida O`zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan 1995-yil 21-dekabrda qabul qilingan va 1996-yil 1-apreldan amalga kiritilgan O`zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi etakchi o`rin tutadi. Mazkur Kodeks tarkibiy tuzilishiga ko`ra Umumiy va maxsus qism, 16 bob, 294-moddadan iborat. Unda mamlakatimizda yuzaga keladigan barcha asosiy mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgan tartib-qoidalar, qonun normalari jamlangan.1

Mehnati Kodeksi yangi, bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy mehnat munosabatlarini xalqaro standartlarga muvofiq tarzda huquqiy tartibga solish vazifasini bajaradi. Mehnat huquqi bilan aloqador va ushbu huquq manbai hisoblanishi mumkin bo`lgan qonunlar qatoriga «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»¹, «Xo`jalik jamiyatlari va shirkatlari to`g`risida»², «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to`g`risida»³, «Mehnati muhofazasi»⁴, «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to`g`risida»gi Qonunlar va boshqalar kiritilishi mumkin.

O`zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari mehnat huquqi manbalaridan hisoblanib, mehnat munosabatlarining eng muhimlari ana shu hujjatlar bilan tartibga solinadi va huquqiy hujjatlarning ushbu shakli yuz bergan jiddiy o`zgarishlarni ifodalaydi. O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005-yil 16-sentyabrdagi «2005-yil 1-oktyabrdan boshlab ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to`g`risida»gi, 1996-yil 10-dekabrda «Bolali oilalarni davlat yo`li bilan ijtimoiy qo`llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish to`g`risida»gi va boshqa ko`plab Farmonlari shular jumlasidandir.

Mehnati huquqining eng muhim masalalari bo`yicha O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qabul qilgan qaror va farmoyishlar alohida o`rin tutadi. 1997-yil 11-martda «Amaldagi qonunlarni Mehnati Kodeksi talablariga muvofiq lashtirish to`g`risida»gi, 2001-yil 24-avgustda «Yuridik shaxs tashkil etmagan holda tadbirkorlik qilayotgan jismoniy shaxslar ish stajini hisoblash va pensiya jamg`armasiga badallar ajratish tartibini tasdiqlash to`g`risida»gi va boshqa qarorlar shular jumlasiga kiradi.

Boshqa idoraviy hujjatlar ham mehnati huquqining manbai sanaladi. Bular orasida O`zbekiston Respublikasi Mehnati va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Moliya vazirligi, Sog`liqni saqlash vazirligi va

¹ O`zbekiston Respublikasi yangi qonunlari. 19-son. T. Adolat, 1998.

² Yuqoridagi manba. 6-son. –T. Adolat, 1993.

³ Yuqoridagi manba. 8-son. –T.: Adolat, 1994.

⁴ Yuqoridagi manba. 23-son. T.: Adolat, 2001.

1 uay.

boshqa boshqaruv tashkilotlari chiqaradigan me`yoriy hujjatlarning salmog`i katta. Masalan, O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlangan «Xotin-qizlar mehnati qo`llanilishi ta`qiqlagan mehnat sharoiti noqulay bo`lgan ishlar ro`yxati», «Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to`g`risidagi Yo`riqnomasi», «Ichki mehnat tartibi ning Namunaviy qoidalari» va boshqalar shular jumlasidandir.

Vazirliklar va idoralar tomonidan chiqariladigan me`yoriy xarakterga ega bo`lgan, boshqa fuqarolar va yuridik shaxslar uchun huquq va majburiyatlarni yuzaga keltiruvchi me`yoriy hujjatlar belgilangan tartibda Adliya vazirligida huquqiy ekspertizadan o`tkazilib, davlat ro`yxatidan o`tkazilganidan keyingina yuridik kuchga kiradi.

O`zbekiston Respublikasining mahalliy hokimiyat organlari to`g`risidagi qonuniga muvofiq tuman, shahar, viloyat (Toshkent shahar) hokimliklari tomonidan o`z vakolatlari doirasida qabul qilingan qarorlar ushbu hududlardagi barcha shaxslar uchun majburiy kuchga ega va mazkur mahalliy hokimiyat organlari mehnatni tashkil etish, muayyan sharoitlar belgilash va boshqa masalalarga oid mehnat huquqining manbai sanaluvchi me`yoriy hujjatlar chiqarishlari mumkin (masalan, korxonalar ish rejimini belgilash va h.k.).

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4-moddasi, 2-qismida ta`kidlanganidek, «qonunlardagiga nisbatan qo`shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo`sinidagi hujjatlar (jamoalar kelishuvlari, jamoalar shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o`rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi bilan belgilanishi mumkin», ya`ni xodimlar uchun mehnat huquqlari va kafolatlari kamida qonunlarda belgilangan darajada bo`lishi lozim va bu huquqlar hajmi jamoalar shartnomalari, jamoalar kelishuvlari, boshqa lokal hujjatlar mehnat huquqining o`ziga xos va mustaqil manbai hisoblanadi. Korxonalarda qabul qilinadigan jamoalar shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari, mansab yo`riqnomalari va boshqalar lokal normativ hujjatlarning tipik ko`rinishlaridandir.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 10-moddasiga ko`ra, «Agar O`zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida yoki Xalqaro Mehnat Tashkilotining O`zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyasida xodimlar uchun mehnat to`g`risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo`lsa, xalqaro shartnoma yoki konvensiyaning qoidalari qo`llaniladi». Ya`ni

O'zbekiston ishtirok etgan ikki tomonlama xalqaro shartnomalar ham mehnat huquqining mustaqil manbalaridan sanaladi.

Mehnat munosabatlari qonunlar yoki boshqa qonun kuchiga ega hujjatlar bilan tartibga solinmagan hollarda odatdagi muomala tamoyillari, urf bo'lgan qoidalar asosida masalalar hal etilishiga ham yo'l qo'yiladi. Ammo bu urf-odat tamoyillari qonunchilikka zid bo'lmasligi, kamsitish, huquqlarni cheklashga olib kelmasligi shart.

Evropa va Amerika qit'asidagi ayrim davlatlardan farqli o'laroq, mamlakatimizda sud amaliyoti (sud presedenti) mehnat huquqining manbai hisoblanmaydi. Ammo O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarorlari qonunlarni to'g'ri tushunish, amalga to'g'ri qo'llash, sud xatoliklarining oldini olish, qonunchilikni mustahkamlashda juda katta ahamiyatga ega bo'ladi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishga oid qonunlarni qo'llanilish amaliyoti to'g'risida»¹gi qarori shular jumlasidan sanaladi.

2 §. Mehnat huquqi manbalari sanaluvchi normativ hujjatlarni vaqt, hudud hamda shaxslarga nisbatan amal qilishi

Har qanday normativ-huquqiy hujjatlar to'g'ri qo'llanilishi, ijtimoiy munosabatlarni samarali tartibga solishi, huquqlarni himoya qilish yuzasidan belgilangan vazifalarni to'liq bajarishi uchun, eng avvalo, ularning amal qilish doirasini yaxshi tushunib etmoq, har bir huquqiy hujjat qaerda qo'llanishi, qachon qo'llanishi va kimlarga nisbatan qo'llanishi lozimligini aniq-ravshan tasavvur etmoq, belgilab olmoq shart.

Qonunlar va boshqa qonun hujjatlari vaqt davomida, hudud doirasida va shaxslar orasida amal qiladi. Odatda, qabul qilingan normativ huquqiy hujjatlar kuchga kiritilgan paytidan boshlab, to bekor qilinguniga qadar O'zbekistonning barcha hududlarida, barcha yuridik va jismoniy shaxslarga nisbatan amal qiladi. Biroq, huquqiy-normativ hujjatlarning bevosita o'zida yoki boshqa maxsus huquqiy aktlarda ularning vaqt, hudud va shaxslar orasida amal qilishining alohida qoidalari belgilab qo'yilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi e'lon qilingan sanadan, ya'ni 1992-yil 8 dekabrda boshlab O'zbekistonning barcha hududida, barcha yuridik va jismoniy shaxslarga nisbatan amal qila boshladi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining qarorlari to'plami. 2-jild. T. 1999.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining vaqt, hudud va shaxslar orasida amal qilishga oid qoidalar O`zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining «O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksini amalga kiritish tartibi to`g`risida»gi qarorida belgilanishicha: «O`zbekiston Respublikasi-ning Mehnat Kodeksi Kodeks amalga kiritilganidan keyin, ya`ni 1996-yil 1-apreldan e`tiboran yuzaga kelgan mehnatga oid munosabatlarga nisbatan qo`llaniladi».

Normativ-huquqiy hujjatlar vaqt doirasida yuridik kuchga kirgan paytdan boshlab, to bekor qilingunicha yoki uning o`rniga boshqa ana shunday qonun hujjati qabul qilinguniga qadar amalda bo`ladi. Qonunlar va qonun hujjatlarining hudud bo`ylab amal qilishi muayyan ma`muriy-hududiy chegaralar bilan chegaralangan. Umumiy qoidaga ko`ra davlat qonunchilik, boshqaruv va mahalliy davlat hokimiyati organi qabul qilgan huquqiy aktlar O`zbekistonning butun hududida, tegishli mahalliy davlat hokimiyati yurisdiksiyasi chegaralarida amal qiladi. Ammo, normativ-huquqiy hujjatning o`zida yoki uni amalga kiritish tartiblarini belgilovchi boshqa huquqiy aktda uning tor hududlarda, muayyan tarmoqda amal qilishligi ko`rsatib qo`yilishi mumkin.

Qonun va qonun osti me`yoriy hujjatlarini shaxslar o`rtasida amal qilishi xususida ham ular respublikaning barcha jismoniy va yuridik shaxslariga nisbatan tatbiq etilishini, maxsus belgilab qo`yilgan hollarda faqat jismoniy shaxslarga (masalan, ishga joylashish huquqini beruvchi normalar) nisbatan qo`llanishi mumkinligini qayd etish lozim. Shuningdek, mehnat huquqining ayrim normalari xodimlarning ayrim toifalariga (masalan, homilador va uch yoshga to`lmagan bolasi bo`lgan ayollar, o`smirlar, nogironlar va h.k.lar) qaratilishi mumkin. Bunday holda bu normalar faqat ushbu shaxslar o`rtasidagina amal qiladi.

O`zbekiston Respublikasining «Normativ-huquqiy hujjatlar to`g`risida»gi Qonuni bilan normativ huquqiy hujjatlar tushunchasi, ularga qo`yiladigan talablar, ularning vaqt, hudud va shaxslar o`rtasida amal qilishi xususiyatlari, ularga sharh berilishi tartiblari belgilab qo`yilgan. Ushbu qonunda davlat organlari qabul qiladigan normativ huquqiy hujjatlar tegishli vakolatli organlar tomonidan hisobga olib borilishi, muntazam nashr etilishi ko`rsatilgan.

O`zbekiston Respublikasi vazirliklari, Davlat qo`mitalari va idoralari tomonidan qabul qilinadigan me`yoriy hujjatlarni qabul qilish hamda amalga kiritishning maxsus tartibi belgilab qo`yilgan. Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 9-oktyabrdagi 469-sonli «Vazirliklar, Davlat qo`mitalari va idoralar me`yoriy hujjatlarining

qonuniyligini ta'minlash choralari to'g'risida»gi qaroriga muvofiq ushbu organlar tomonidan qabul qilingan me'yoriy aktlar O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida huquqiy ekspertizadan o'tkazilib, davlat ro'yxatiga olingan kundan boshlab o'n kun o'tgach kuchga kiritilishi belgilanadi. Ana shunday ekspertizadan o'tkazilmagan va davlat ro'yxatiga olinmagan normativ-idoraviy hujjatlar yuridik kuchga kirmasligi va ularda jismoniy hamda yuridik shaxslar uchun majburiyatlar kelib chiqmasligi, ular asosida huquqiy javobgarlik qo'llash mumkin emasligi qat'iy belgilab qo'yilgan.

Korxonalarining bevosita o'zida qabul qilinadigan yoki mintaqa, tarmoq doirasida ishlab chiqiladigan lokal normativ huquqiy hujjatlarning vaqt, hudud va shaxslar o'rtasida amal qilishi ham davlat organlari normativ hujjatlari qo'llanilishiga o'xshash bo'lsada, ammo ular muayyan korxonada hududida qo'llanishga mo'ljallanganligi, uning vaqt doirasida amal qilishi ushbu korxonada ish beruvchisi va xodimlar vakillik organlari o'zaro kelishib belgilaydigan muddatlar bilan cheklanishi, ushbu lokal normativ-huquqiy aktlar ushbu korxonadagi barcha xodimlarga, korxonaning ish beruvchisiga tarqalishi bilan ulardan farq qiladi.

Bilimingizni tekshirib ko'ring

- 1. Mehnat huquqiga oid qanday qonunlarni bilasiz?.*
- 2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi haqida so'zlab bering.*
- 3. Mehnat haqidagi qonun hujjatlarining vaqt, hudud va shaxslar o'rtasida amal qilish qoidalarini bilasizmi?*
- 4. Mehnat huquqiga oid xalqaro huquqiy hujjatlarni bilasizmi?*

IV BOB. MEHNAT HUQUQINING SUB`EKTLLARI

1 §. Mehnat huquqi sub`yektlari tushunchasi, turlari va ularning huquqiy maqomi

¶ Huquqshunoslik fanlari nazariyasiga ko`ra, huquq sub`yektlari deganda amaldagi qonunchilikka muvofiq sub`yektiv huquqlar va majburiyatlarga ega bo`lganlari holda ijtimoiy mehnat munosabatlarida ishtirok etadigan shaxslar (yuridik va jismoniy shaxslar) nazarda tutiladi. ¶

Bozor iqtisodiyoti munosabatlariga o`tish sharoitida mehnat huquqida mehnat bozorida bevosita qatnashuvchi shaxslar sub`yektligi xosdir. Bunday sub`yektlar qatoriga fuqarolar (ishga yollanuvchi xodimlar), yuridik shaxslar (ish beruvchi korxonalar va tashkilotlar), ushbu ikki tomonlarning vakillari, tegishli hollarda esa davlat organlari (ishga joylashtirish organlari timsolida) kiritilishlari mumkin. Ushbu sub`yektlarning har biri maxsus huquqiy statusga ega bo`lib, bu hol ularning aniq belgilangan huquqiy munosabatlarda qatnashishlariga imkon tug`diradi.

¶ Mehnat huquqi sub`yektlarining huquqiy statusi ularning mehnat munosabatlaridagi yuridik mavqeiini belgilaydi. Mehnat huquqi sub`yekti bo`la olishlik statusi quyidagi elementlar bo`lishi lozimligini taqozo qiladi:

- 1) mehnat huquqiy-muomala layoqati;
- 2) Qonun bilan belgilangan huquq va majburiyatlarga egalik;
- 3) ushbu huquqlarning kafolatlanganligi;
- 4) majburiyatlar lozim darajada bajarilmasligi uchun javobgar bo`la olishlik. ¶

Mehnat-huquqiy muomala layoqati. Muayyan shart-sharoitlar mavjud bo`lganida (muayyan yoshga yetish, xo`jalik yoki mulkiy mustaqillikka ega ekanlik) mehnatga oid munosabat ishtirokchisi bo`lish imkonini beradi. Bundan tashqari, mehnat huquqi sub`yekti bo`la olishlik mehnat munosabati davomida sub`yektiv huquqlar va majburiyatlar olib bilish imkonini mavjudligini ham anglatadi. ¶

¶ **Sub`yektiv huquq va majburiyatlar** asosan qonunlardan kelib chiqib, mehnat huquqi sub`yekti statusi negizini tashkil etadi, bu huquqiy holat Konstitutsiya, Mehnat Kodeksi, boshqa qonunlar bilan mustahkamlab qo`yilgan. ¶

¶ **Mehnat huquqi sub`yektlari huquqlari va majburiyatlarining kafolatlanganligi.** Ular huquqiy statuslarni mustahkamlashga, mehnat-huquqiy munosabatlarni barqaror bo`lishiga imkon beradi. ¶

↑ **Mehnat-huquqiy munosabat ishtirokchilarining javobgarligi** shaxs yuridik statusini belgilashda katta ahamiyatga ega. Mehnat-huquqiy muomala layoqati mazmunining muhim elementi – javobgarlik bo`lib, muomalaga layoqatsiz shaxsga javobgarlik yuklash mumkin emas. Mehnat huquqiy status sub`yektlar mehnat huquqiy-muomala layoqati hajmi, mazmuni turli sub`yektlarda turlicha ekanligi bilan ajralib turadi. Bundan shunday xulosa chiqishi mumkinki, sub`yektlar guruhining har birida ayrim guruhlar o`ziga xos statusga ega bo`lishi mumkin. ↓

Masalan, mehnat huquqi sub`yekti sifatida fuqarolar tadbirkorlar (ish beruvchi fuqarolar) va yollanib ishlovchi fuqarolarga, yollanib ishlovchilar esa o`z navbatida ishchilar, injner-texnik xodimlar, rahbarlar, yosh bolali ayollar kabi o`z huquqiy statusiga ko`ra alohida mavqeiga ega bo`lgan toifalarga bo`linishi mumkin. Mehnat jamoalari ham mehnatga oid munosabat sub`yekti sifatida korxonalar mehnat jamoasi, sex, bo`lim, filial mehnat jamoasi kabi huquqiy statusi har xil bo`lgan turlarga bo`linadi.

Mehnat huquqiy status umumiy va maxsus turlarga bo`linadi. Har bir toifaga mansub sub`yektlar statusi maxsus statusni tashkil qiladi.

2 §.Xodimlar mehnat huquqi sub`yekti sifatida

↑ Fuqarolar mehnat huquqi sub`yektlarining eng ko`p sonli va keng tarqalgan sub`yektlaridan sanaladi. Chunki ular o`z jismoniy va aqliy salohiyatlarini, ijodiy imkoniyatlarini faqat mehnat qilish tufayli yuzaga chiqaradilar. Mehnat qonunchiligi mehnat huquqi sub`yektlari bo`ladigan fuqarolarning ikki toifasini nazarda tutadi:

a) yollanib ishlovchilar (xodimlar); b) tadbirkorlar (ish beruvchilar) va ularning huquqiy statusi o`zaro farq qilinadi. ↓

Mehnat huquqi sub`yekti sifatida barcha fuqarolar amalda mehnat qilish qobiliyatiga ega bo`lishi lozim. Bu qobiliyat shaxsning jismoniy va aqliy imkoniyatlari doirasini o`z ichiga oluvchi omillar yig`indisi bilan belgilanadi hamda jismoniy yoki aqliy mehnat qilish jarayonida yuzaga chiqadi. Bu imkoniyatlar yuzaga chiqishi uchun fuqaro muayyan yoshga etishi, o`z xatti-harakati uchun javob bera oladigan holatda bo`lishi lozim. Mehnat qilishning dastlabki layoqatlari juda erta – bola 4 yoshga kirgani-dayoq yuzaga kela boshlaydi, biroq mehnat qonunchiligi shaxsda mehnat qila bilish kobiliyati amalda paydo bo`lgan paytdan emas, balki mehnat huquq sub`yekti bo`la olishligi momentidan boshlab mehnat huquqi sub`yekti deb tan oladi.

↑ Mehnat huquqiy sub'yektlilik amaldagi mehnat qonunchilik qoidalariga ko'ra odatda shaxsning 16 yoshga to'lishi bilan tan olinadi. Mehnat Kodeksining 77-moddasiga ko'ra ishga qabul qilish 16 yoshdan amalga oshirilishi ko'zda tutilgan. Ota-onalardan biri yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma roziligi bilan 15 yoshga to'lgan shaxslar ham, umumta'lim, o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'quvchilari bo'sh paytlarida hayoti va sog'ligi uchun xavf tug'dirmaydigan ishlarga ota-onasidan biri yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxs yozma roziligi bilan ishga qabul qilinishlari mumkin. ↓

Yoshlar salomatligi, hayoti va ma'naviyatini himoyalash maqsadida ayrim ishlarga qabul qilish paytida shaxsning 18 yoshga etgan bo'lishi talab qilinadi. Bunday kasb va vazifalarda mehnat huquqi sub'yekti bo'la olish yoshi odatdagidan boshqacha belgilangan. Yollanma mehnat sohasidagi ishga qabul qilish yoshi imperativ xususiyatga ega bo'lib, unga rioya qilmaslik qonunbuzarlik sifatida baholanadi.

Mehnat huquqi sub'yekti bo'la olish yosh mezonidan tashqari irodaviy mezonga ham ega. Sud tomonidan muomalaga layoqatsiz deb topilgan fuqaro mehnat huquqi sub'yekti bo'la olmaydi. Muomala layoqati cheklangan shaxslar davlat xizmatiga olinmaydi. Aqliy layoqatlari jiddiy izdan chiqqanligi sababli bu toifadagi shaxslar o'z faoliyatlarini nazorat qila olishmaydi, o'z harakatlariga javob berolmaydi.

Fuqaro mehnat huquqiy layoqati mazmuni yuqoridagilardan tashqari uning salomatligi ahvoliga, malakasiga, bilimiga, ayrim hollarda jinsiga va boshqa holatlarga bog'liq bo'ladi. Mehnat huquqiy layoqati chegaralari, imkoniyatlar chegarasi davlat tomonidan, ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida har bir fuqaro o'z jismoniy, akliy, ishchanlik imkoniyatlaridan erkin foydalanishi mumkinligi, ish turi, joyini erkin tanlashga haqli ekanligi belgilab qo'yilgan. Fuqaro mehnat huquqiy layoqatini cheklanishiga faqat qonunlarda maxsus nazarda tutilgan hollardagina yo'l qo'yiladi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat Kodeksining 45-moddasida¹ sodir etilgan jinoyat uchun fuqaro muayyan huquqlardan, ya'ni ma'lum kasb, lavozimlarda ishlashiga sud belgilagan muddat davomida yo'l qo'yilmasligi tarzidagi jinoiy jazo nazarda tutilgan. Fuqaro mehnat huquqlari doimiy va butunlay cheklanishi mumkin emas hamda doim vaqtinchalik, cheklangan doirada bo'ladi.

¹ O'zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. -T.: Adolat, 2004.

Mehnat munosabatlari ishtirokchisi bo'lgan xodimning mehnat huquqi sub'yekti sifatidagi huquq-muomala layoqati mazmuni mehnat qonunchiligi bilan bir qatorda boshqa huquq sohaslariga taalluqli normalarida ham ko'zda tutilgan. Xodimning mehnat huquqiy maqomi fuqaroning yuridik maqomining tarkibiy qismi bo'lib, xodimning yuridik maqomi orqali yanada to'laroq namoyon bo'la boradi.

Xodimlarning mehnat huquqiy maqomi barcha shaxslar uchun, ularning millati, irqi va boshqa farqlaridan qat'i nazar ayni bir xildir. Mehnat qilish sohasidagi konstitusiyaviy huquqlarning kafolatlanishi, bu huquqlarni aniq amalga oshirilishi uchun shart-sharoitlar yaratilishi fuqarolar mehnat huquqiy maqomining tarkibiy qismi hisoblanadi.

Chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslarning O'zbekiston hududida mehnat huquqiy munosabat sub'yekti bo'la olishlari uchun eng muhim shartlardan biri – ularning O'zbekistonda mehnat faoliyati bilan shug'ullana olishlari uchun belgilangan tartibda ruxsat (lisenziya) olgan bo'lishlari lozimligidir.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunning 13-moddasida chet el fuqarolarining O'zbekiston Respublikasidagi mehnat faoliyati qonun hujjatlarida belgilangan tartibda amalga oshirilishi mumkinligi ko'rsatilgan. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1995 yil 19 oktabrdagi 408-sonli qarori bilan tasdiqlangan «O'zbekiston Respublikasida xorijiy ishchi kuchlarini jalb qilish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risidagi Nizom»¹ ham xuddi shu masalaga qaratilgan. Fuqaroligi yo'q shaxslar belgilangan tartibda O'zbekiston hududida doimiy yashash uchun guvohnoma olganlaridan keyin mehnat faoliyati bilan shug'ullanishlari mumkin.

Tegishli ruxsatnoma (lisenziya)ga ega bo'lmagan shaxslarni O'zbekistonda mehnat faoliyati bilan shug'ullanishlari taqiqlanadi, bunday hollar aniqlangan taqdirda chet el fuqarosi O'zbekistondan chiqarib yuboriladi. Bunday shaxslarning lisenziyasiz ishga qabul qilgan mansabdor shaxslar tegishli huquqiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

Fuqarolar (jismoniy shaxslar) mehnat huquqi sub'yekti sifatida muayyan majburiyatlarni bajarishlari lozimligi ularning mehnat-huquqiy maqomining eng muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu majburiyatlar mehnat shartnomasi va boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutiladi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1996-yil 20-noyabrda 285-tartib raqami bilan ro'yxatga olingan yo'riqnomaga qaralsin.

3 §. Ish beruvchilar (korxonalar va tashkilotlar) mehnat huquqi sub'yekti sifatida

↙ Mehnat munosabatlarining ikkinchi tomoni – ish beruvchilar bo'lib, ular yuridik shaxslardan iborat bo'lishi mumkin. Qoidaga ko'ra ko'p hollarda ish beruvchi sifatida yuridik shaxs maqomiga ega bo'lgan korxonalar, tashkilotlar, muassasalar, davlatning tegishli organlari ishtirok etadi. Ular mehnat huquqining sub'yekti bo'la olishlari uchun zarur hajmda huquq-muomala layoqatiga ega bo'lishlari lozim va ushbu mehnat huquqiy muomala layoqati mazmuni, ya'ni ularning har birining mehnat huquqi sub'yekti sifatidagi yuridik statusi turlicha bo'lib, qaysi mulkchilik shakliga asoslanishiga, xo'jalik yuritish shakliga, oldiga qo'yilgan ustav maqsadlariga ko'ra o'zaro farq qiladi. ↘

Tadbirkorlik bilan shug'ullanish maqsadini ko'zlovchi kichik, xususiy, o'rta va boshqa korxonalar o'z ustavlarida belgilangan maqsadlarini amalga oshirish yuzasidan mehnat huquqiy muomala layoqatiga ega bo'ladilar. Xodimlarni ishga yollash, ularni ish bilan ta'minlash, mehnatni tashkil qilish, ish haqi to'lash, mehnatni muhofaza qilish bilan bog'liq huquqlar va majburiyatlarni qo'lga kiritadilar.

↙ Ish beruvchi korxonalar deganda qonunda belgilangan tartibda tashkil topgan (ro'yxatga olingan) mehnat bozorida ish taklif qiluvchi sifatida qatnasha oladigan sub'yekt tushuniladi. Tijorat tashkilot bo'lgan barcha yuridik shaxslar o'z ustav maqsadlariga mos keluvchi sohada ish beruvchi sifatida mehnat bozorida ishtirok etishi mumkin. ↘

↙ Amaldagi qonunchilikka ko'ra ish beruvchi korxonaning mehnat huquqi sub'yekti bo'la olish imkoniyati uning rasman tashkil etilishi bilan yuzaga keladi (vakolatli davlat organida ro'yxatga olinishi bilan bog'laydi).¹ Bunda ikki mezon mavjud bo'lishligi e'tiborga olinmogi lozim. Ular:

- 1) operativ;
- 2) mulkiy mezonlar. ↘

↙ Operativ kriteriyaga ko'ra korxonalar kadrlar tanlash – joylashtirish bilan shug'ullana bilishi, mehnatni tashkil etishi, sifatli va samarali ishlashlik uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish lozim. ↘

↙ Mulkiy kriteriyaga ko'ra ish beruvchi – korxonalar xodimlar mehnatiga haq to'lash, bajarilgan ish uchun hisob-kitob qila bilishlik layoqatiga ega ekanligi nazarda tutiladi (ustav va boshqa fondlarga, ish haqi fondlariga

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 44-moddasi. T., 2003.

ega ekanligi). Korxonani boshqarishning eng muhim masalalari qonun bilan va korxonaning ustavi bilan huquqiy tartibga solinadi.

Korxonaning tugatilishi bilan (bankrotlik, ixtiyoriylik va boshqa asoslar) va korxonalarining yagona davlat reestridan chiqarilishi bilan korxonaning mehnat huquqi sub'yekti ekanligi ham barham topadi. Tugatilayotgan korxonada mehnat qilayotgan xodimlar uchun qonunda muayyan kafolatlar nazarda tutilgan.

O'zbekistonda amalda bo'lgan qonunchilikka muvofiq yuridik shaxsni tashkil etmagan holda yakka tartibda tadbirkorlik faoliyati yuritayotgan shaxslar yollanma mehnatdan foydalanishlari mumkin emas ya'ni ular mehnat huquqining sub'yekti bo'la olishmaydi. O'zbekiston Respublikasining «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi (2000-yil 25-may) Qonunining 6-moddasiga ko'ra yakka tadbirkor yoki tadbirkorlar guruhi tomonidan ishlar ularning o'z shaxsiy mehnati asosida, ya'ni yollanma mehnatdan foydalanmagan holda amalga oshirilishi lozim.

Fuqarolar tadbirkorlikdan boshqa maqsadlar – maishiy ehtiyojlarni qondirish uchun (oila bog'boni, shofyori, bola tarbiyachisi va boshqalar) boshqa fuqarolarni ishga yollashga haqli bo'lib, bunday paytda ayrim fuqaro mehnat huquqining ish beruvchi sifatidagi sub'yekti bo'lib qatnashadi va bunda muayyan huquq-majburiyatlarga ega bo'ladi, bu huquq va majburiyatlar mehnat qonunchiligiga asoslanadi.

4 §. Kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va mehnat jamoalari mehnat huquqi sub'yekti sifatida

Ish beruvchilarning vakilligi. Mehnat munosabatlarida xodim va ish beruvchi bevosita munosabatlariga ham, bilvosita munosabatlarga ham kirishishlari mumkin. Ana shunday bilvosita munosabat ularning vakillari, vakillik organlari orqali amalga oshiriladi. {

Mehnat huquqining sub'yektlari tomonidan o'z sub'yektiv huquqlari va majburiyatlarini o'zlari vakolat bergan maxsus shaxslar yoki organlar orqali amalga oshirilishi mehnat munosabatlarida vakillik deb yuritiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 21-moddasida mehnatga oid munosabatlarda xodimlarning manfaatlarini ifoda etishda vakil bo'lish va bu manfaatlarini himoya qilishni korxonadagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo'yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar amalga oshirishi mumkinligi aytilgan.

O'zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida»gi Qonunining 1-moddasida

aytilganidek: «Kasaba uyushmasi ko`ngilli jamoat tashkiloti bo`lib, ham ishlab chiqarish, ham noishlab chiqarish sohalaridagi faoliyat turiga qarab, o`z a`zolarining mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini hamda manfaatlarini himoya qilish uchun mushtarak manfaatlar bilan bog`langan mehnatkashlarni birlashtiradi».

Kasaba uyushmalarining korxonalarda xodimlar nomidan vakillik qilishi, ularning huquqlari va manfaatlarini himoya qilish usullari hamda shakllari yuqorida tilga olingan qonun, Mehnat Kodeksi va boshqa qonun hujjatlarida belgilab qo`yiladi. Kasaba uyushmalarining mehnat huquqiy munosabat sub`yekti sifatidagi yuridik maqomini belgilashda ular qandaydir davlat yoki jamoat organlaridan mustaqil, o`z faoliyatini faqat xodimlar manfaatiga mos ravishda amalga oshiradigan organlar ekanligi muhim ahamiyatga ega.

Korxonalarda kasaba uyushmalari tuzish, ularning doimiy ish olib boruvchi organlarini tashkil etish (saylash), bu organlarning vakolatlar doirasini belgilash ushbu korxonada mehnat qilayotgan xodimlar jamoasi tomonidan bevosita amalga oshiriladi.

Kasaba uyushmalarining xodimlar vakillik organi sifatidagi faoliyatining shakllari xilma-xil bo`lib, ular qonunlarda belgilab qo`yilgan. Bunday shakllar jumlasiga quyidagilarni kiritish mumkin:

1) mehnat va ijtimoiy himoyalash masalalariga oid qonunlar ishlab chiqilishida ishtirok etish, shu sohada qonunlar va boshqa me`yoriy hujjatlar qabul qilinishi takliflarini bildirish;

2) xodimlar mehnat huquqlarini ish beruvchilar, davlat organlari oldida, shu jumladan sud yo`li bilan himoya qilish;

3) ish beruvchilar, ularning vakolatli organlari, davlat bilan xodimlar mehnat sharoitlarini belgilash, o`zgartirish masalalari yuzasidan muzokaralar olib borish;

4) mehnat va kasaba uyushmalari to`g`risidagi qonunlarga ish beruvchilar, ularning vakillik organlari tomonidan rioya etilishi ustidan nazoratni amalga oshirish;

5) qonunda belgilangan hollarda mehnat sharoitini belgilash yoki o`zgartirishga oid mehnat nizolarini ko`rib, hal etish;

6) jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalari shartlarining to`liq bajarilishini kuzatib borish.

Kasaba uyushmalarining xodimlar vakillik organi sifatidagi huquqlari har tamonlama kafolatlanadi.

Kasaba uyushmalariga birlashish huquqi O`zbekiston Respublikasi Konstitusiyasida (34-modda), Kasaba uyushmalari to`g`risidagi Qonunda,

Mehnat Kodeksida va boshqa qonun hujjatlarida belgilab qo`yilgan. Kasaba uyushmalari mehnat huquqining maxsus sub`yektlaridan bo`lib, ularning yuridik statusi yuqorida eslatilgan Kasaba uyushmalari to`g`risidagi Qonunda, Mehnat Kodeksida mustahkamlangan.

Bozor munosabatlari rivojlanib, kengayib borayotgan sharoitda kasaba uyushmalarining bosh funksiyasi – mehnatkashlarni himoya qilishdan iborat. Ish beruvchilar xodimlar vakillik organlarining korxonada faoliyat yuritishlari uchun zarur sharoitlarni yaratib berishi, ular faoliyatiga to`sqinlik qilmasligi, qonuniy talablarini so`zsiz bajarishlari shart.

Mehnat qonunlari xodimlar vakillik organlari faoliyatida asosiy mehnat vazifasidan ozod etilgani holda yoki kundalik mehnat burchlarini bajarishdan ozod etilmagan tarzda ish olib boruvchi xodimlar uchun qo`shimcha huquqiy kafolatlar berilgan. O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 25-moddasida aytilishicha: «Xodimlarning vakillik organlari a`zolariga o`zlarning vakillik faoliyatlarini amalga oshirishlari munosabati bilan ish beruvchi tomonidan biron bir shakldagi ta`qib qilinishdan himoya etish kafolatlanadi.

Vakillik organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishdan ozod etilmagan xodimlarga intizomiy jazo berishga, ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmay turib yo`l qo`yilmaydi». Vakillik organlariga saylangan xodimlarning ushbu organlardagi vakolat muddati tamom bo`lganidan keyin ikki yil davomida ish beruvchi tashabbusi bilan mahalliy mehnat organlarining oldindan roziligi olinmasdan turib, ishdan bo`shatilishlari mumkin emas.

Vakillik organiga saylangan xodim vakolat muddati tamom bo`lganidan keyin ish beruvchi unga avvalgi lavozimini berishi, buning iloji bo`lmasa, o`sha lavozimga teng keluvchi boshqa vazifa berishi shart. Bunday kafolatlar haqida, shuningdek Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatlarining kafolatlari to`g`risidagi Qonunning 17-20-moddalarida ham belgilab qo`yilgan.

Mehnat huquqining sub`yekti sifatida mehnat jamoasi, bu – mehnat shartnomasi tuzilishi asosida korxonada mehnat faoliyatida o`z mehnati bilan ishtirok etayotgan xodimlar birlashmasidan iborat. Mehnat jamoasining mehnat huquqi sub`yekti sifatidagi vakolatlari doirasi, faoliyat olib borish shakllari va uslublari qonunlar bilan, birinchi navbatda «Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlar huquqlarini himoya qilish to`g`risida»gi (116-modda), Mehnat Kodeksida (19, 21, 46 va boshqa moddalar), boshqa bir qator qonunlarda ko`zda tutilgan bo`lib, korxonada hayotida ularning ham

muayyan rol o'ynashi belgilab qo'yilgan. Mehnat jamoasining mehnat munosabatlarida ishtirok etishning asosiy shakli mehnat jamoalari a'zolari umumiy majlisi (konferensiyasi)ni o'tkazilishidir.

Xodimlar bilan bir qatorda ish beruvchilar ham mehnat huquqiy munosabatlarda o'z vakillik organlari orqali ishtirok etishlari mumkin. Mehnat Kodeksining 28-moddasida aytilganidek: «Ish beruvchilar uyushmalarga, assosiatsiyalarga va boshqa jamoat birlashmalariga birlashishga haqlidir». Ish beruvchilarning vakillik organlarining mehnat huquqiy munosabatlardagi maqomi ushbu jamoat birlashmalarini ta'sis etishga oid hujjatlarda, ularning Ustavlari (Nizomlari)da belgilab qo'yiladi. Hozirgi paytda xalq xo'jaligi tarmoqlari, iqtisodiyot sohasiga oid korxonalarni birlashtiruvchi ko'plab assosiatsiyalar, korporatsiyalar, uyushmalar va hokazolar faoliyat ko'rsatib kelmoqdalar. (Masalan: Yengil sanoat assosiatsiyasi, «O'zbeksavdo» korporatsiyasi, Dehqon (fermer) xo'jaliklari ittifoqi va boshqalar).

O'zbekiston Respublikasining «Tovar ishlab chiqaruvchilar va tadbirkorlar palatalari to'g'risida»gi Qonuni qabul qilinishi bilan kichik, o'rta va xususiy tadbirkorlik sub'yektlari nomidan davlat hokimiyati va boshqaruv organlari, jamoat birlashmalari, xalqaro aloqalar sohasida vakillik qilish muammolari muayyan darajada hal etildi. Ushbu Qonunning 3-moddasida palataning maqsadlari va vazifalari bayon etilgan bo'lib, kichik, o'rta va xususiy tadbirkorlik sub'yektlari manfaatlarini ifodalash, ular nomidan vakillik qilish uning asosiy vazifalaridan ekanligi ko'rsatib qo'yilgan.

Ish beruvchilarning vakillik organlari xodimlar, ularning vakillik organlari, davlat va jamoat organlari bilan ish beruvchilar nomidan muzokaralar olib boradi. Bunda ish beruvchilar huquqlari va manfaatlarini himoya qiladi. Ish beruvchining vakillik organi zimmasiga yuklatilgan asosiy vazifalar Mehnat Kodeksining 28-moddasida ham bayon etilgan.

Bilimingizni tekshirib ko'ring.

1. *Mehnat huquqining sub'yektlari kimlar?*
2. *Ishga qabul qilish yoshi haqida so'zlab bering?*
3. *Xodimlar vakillik organlari nima?*
4. *«Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida»gi Qonun haqida so'zlab bering.*
5. *Ish beruvchilarning vakilligi haqida nimalarni bilasiz?*

1 §. Mehnatga oid huquqiy munosabatlar va ularning turlari

Ma'lumki, moddiy va ma'naviy boyliklar yaratilish jarayonida ijtimoiy aloqalar – munosabatlar yuzaga keladi hamda bu munosabat ishtirokchilarining bir-birlariga nisbatan sodir etadigan xatti-harakatlari muayyan qoidalar doirasida bo'lishi, ijtimoiy tartibga solinishi lozim. Mehnat munosabatlari qoidalari axloqiy, urf-odat, jamoat tashkilotlarining korporativ normalari bilan tartibga solinadi. Ammo mehnat jarayonidagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishning eng ta'sirchan, eng samarali shakli – mehnatga oid huquq normalari bilan tartibga solinishidir. Huquq normalari ta'sirida mehnatga oid ijtimoiy munosabatlar mehnatga oid huquqiy munosabatlarga aylanadi.

Mehnat sohasidagi huquqiy munosabatlarning huquqiy bo'lmagan (ma'naviy-ahloqiy, urf-odat qoidalariga asoslanuvchi) munosabatlardan farqli tomoni shundan iboratki, mehnat huquqiy munosabatlari davlatning qonunchilik, majburiy qoidalar o'rnatish, davlat majburlovini qo'llash faoliyati bilan bog'liq bo'ladi. Mehnatga oid huquqiy munosabatlarda uch tomonlama (xodim – ish beruvchi – davlat) aloqalar mavjud bo'ladi va shu tufayli xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi sub'ektiv huquq va majburiyatlar har birining davlat bilan huquqiy aloqalariga tayanadi. Bunday aloqalarning mavjudligi mehnat huquqiy munosabat ishtirokchilariga o'zaro muayyan harakatlarni bajarish huquqinigina berib qolmasdan, balki ma'lum xulq-atvor qoidalariga amal qilish, o'z huquq va majburiyatlarini davlatning kuch ishlatish – majburlash qudratiga tayangan holda amalga oshirish kafolatini beradi.

Mehnat sohasidagi huquqiy munosabatlar ijtimoiy munosabatlarga mehnat qonun hujjatlari bilan ta'sir ko'rsatish natijasi ekanligi hisobga olinadigan bo'lsa, bu munosabat ishtirokchisi har doim davlat ekanligi, uning erki-irodasi muntazam mavjud bo'lib turishi, anglanmog'i lozim. Shu bilan birga mehnatga oid huquqiy munosabatlarning yuzaga kelishi va mavjud bo'lishi uning tomonlari bo'lgan xodim va ish beruvchining erki-xohishi bilan belgilanadi.

Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarning huquq normalari bilan tartibga solinishi mehnat huquqiy munosabat tizimini yuzaga keltiradi. Hozirgi paytda mehnatga oid huquqiy munosabatlar tizimiga quyidagilar kiradi:

- 1) mehnat qilish bilan bog'liq huquqiy munosabatlar;

2) ish beruvchi va kasaba uyushmasi o`rtasidagi tashkiliy-boshqaruv munosabatlari;

3) ishga joylashtirishga oid huquqiy munosabatlar;

4) kasbiy tayyorlash va malaka oshirish bilan bog`liq huquqiy munosabatlar;

5) mehnat muhofazasi va mehnat qonunlariga rioya qilishni nazorat qilish sohasidagi huquqiy munosabatlar;

6) mehnat nizolarni hal etishga oid huquqiy munosabatlar. /

Yuqorida barcha huquqiy munosabatlar tirik mehnatni qo`llash (fuqarolik huquqidagi buyumlashgan, mehnat natijalaridan iborat bo`lgan mehnatdan farq qilib) bilan bog`liqligi tufayli yagona tabiatdagi huquqiy munosabatlar tizimini tashkil etadi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar orasida mehnat munosabatlari etakehi va biriktiruvchi ahamiyatga ega bo`ladi. Mehnat qilishga qaratilgan huquqiy munosabatlar tufayligina boshqa mehnatga oid munosabatlar yuzaga kelishi mumkin. Mehnat huquqiy munosabatlar bo`lmasa, uni tashkiliy-boshqaruv bilan, ishga joylashtirish bilan, malaka oshirish, kasbga o`rgatish bilan bog`liq huquqiy munosabatlarning bo`lishi mumkin emas. Boshqacha qilib aytganda, mehnat huquqiy munosabatlar yuz bermasa, mehnatga oid barcha boshqa munosabatlar o`z mazmuni va ahamiyatini yo`qotadi.

↷ / Mehnat huquqiy munosabat bilan bog`liq bo`lgan barcha boshqa huquqiy munosabatlarni uch guruhga bo`lish mumkin:

1) mehnat huquqiy munosabat yuz berishi oldidan vujudga keluvchi huquqiy munosabatlar (ishga joylashtirish, kasb o`rgatish, saylov yoki tanlovda qatnashish va boshqalar);

2) mehnat huquqiy munosabatlar bilan birga yuz beruvchi va yonma-yon amalga oshuvchi huquqiy munosabatlar (mehnatni muhofaza qilish, mehnat qonunlari ustidan nazorat qilish bilan bog`liq munosabatlar);

3) mehnat huquqiy munosabatlaridan kelib chiquvchi (mehnat shartnomasini bekor bo`lishi natijasida xodimlarni moddiy ta`minlash, ishga qayta tiklashga qaratilgan mehnat nizolarini ko`rib chiqish bilan bog`liq bo`lgan munosabatlar). /

Mehnatni qo`llash sohasiga oid barcha huquqiy munosabatlarning umumiy xususiyati – moddiy va ma`naviy boyliklar bunyod etish jarayonidagi ijtimoiy munosabatlarning yuridik ifodalanish shakli ekanligida hamda davlat va mehnat munosabatlari tomonlari erki-irodasi ifodalani-

shida, mehnat huquqi normalari hamda tomonlari ro'yobga chiqishida o'z aksini topadi.

Ijtimoiy mehnat munosabatlarini davlat yo'li bilan, normativ-huquqiy aktlar vositasida tartibga solinishi mehnat bozorini shakllantirilishi, rivojlantirilishi, mehnat munosabatlariga bozor qoidalarini kengroq joriy etish, mehnatni tashkil etish va boshqarish jarayonlarida chuqur iqtisodiy, huquqiy islohotlarni amalga oshirish imkonini beradi, bu islohotlarga tashkiliy va izchillik tusini beradi.

Islohotlar jarayonining natijasi sifatida mehnatni davlat yo'li bilan tartibga solish faoliyatini tobora takomillashtirilib borilayotganligi e'tiborga sazovordir. Ma'lumki, mamlakatimiz miqyosida mehnatni boshqarish va bu sohadagi davlat siyosatining ro'yobga chiqarilishida maxsus vakolatga ega bo'lgan davlat boshqaruv organlarining ahamiyati yuksakdir.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2001-yil 13-fevraldagi PF-7810-sonli «O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligini tashkil etish to'g'risida»gi Farmoni hamda Vazirlar Mahkamasining 2001-yil 13-fevraldagi 75-sonli «Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi faoliyatini tashkil etish to'g'risida»gi qarori bilan Mehnat vazirligi va aholini ijtimoiy ta'minlash vazirligi tugatilib, ular negizida O'zbekiston Respublikasining Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tashkil etildi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001-yil 6-apreldagi 162-sonli qarori bilan «O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi to'g'risida Nizom» tasdiqlandi.¹

Ushbu Nizomning 2-bandiga ko'ra: «O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi mehnat, aholini ish bilan ta'minlash, ijtimoiy muhofaza qilish va aholini ijtimoiy ta'minoti sohasida davlat boshqaruvining markaziy organi hisoblanadi. Uning o'z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlari vazirliklar, idoralar, joylardagi hokimiyat va boshqaruv organlari, xo'jalik birlashmalari, korxonalar va muassasalar, shuningdek fuqarolar tomonidan bajarilishi majburiy hisoblanadi».

Vazirlik to'g'risidagi Nizomning 8-bandida uning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar belgilab qo'yilgan:

Xalqning moddiy farovonligi barqaror o'sishini ta'minlashga qaratilgan yagona ijtimoiy siyosatni shakllantirish va amalga oshirish, iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish sharoitida aholining ijtimoiy muhofazasini kuchaytirish;

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasining Qonun hujjatlari to'plami, 2001 y. 7-son, 36-modda.

Demografik rivojlanish prognozlarini ishlab chiqish va ularning amalga oshirilishini nazorat qilish, mehnat bozorini shakllantirishga doir faol siyosat yuritish va mehnatga yaroqli aholini, ayniqsa yoshlarni ish bilan ta'minlash, mehnat resurslari balanslari asosida ish o'rinlari barpo etish va kadrlar tayyorlashning maqsadli dasturlarini ishlab chiqish;

Mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnatni muhofaza qilish va normallashtirishning shartlari, tashkil etish tizimlarini takomillashtirish yuzasidan bozor sharoitlariga muvofiq chora-tadbirlarni ishlab chiqish kabilar va boshqalar.

Ushbu vazifalar bilan bog'liq ravishda unga muayyan funksiyalar ham yuklatilgan. Nizomning 9.3-bandiga muvofiq vazirlikning asosiy funksiyalaridan biri bo'lib mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnatni tashkil etish, uning shart-sharoitlari va muhofaza qilishni takomillashtirishdan iborat.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001-yil 13-fevraldagi 75-sonli qarori bilan vazirlikning tashkiliy tuzilmasi tasdiqlangan.

Qoraqalpog'iston Respublikasi hududida mehnatni boshqarish faoliyati Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, uning tuman (shahar)lardagi bo'limlari tomonidan amalga oshiriladi.

Viloyatlarda va Toshkent shahrida mehnat va ijtimoiy muhofaza masalalari bilan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmasi va uning tizimiga kiruvchi organlar shug'ullanadilar.

Tuman (shahar)larda vazirlik tasarrufida bo'lgan mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish bo'limlari, ijtimoiy ta'minot bo'limlari faoliyat olib boradilar. Ularning faoliyatlari vakolatli organ tomonidan tasdiqlangan Nizomlarga muvofiq tartibga solinadi.

2 §. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bevosita mehnat huquqiy munosabatlar

Mehnat huquqiy munosabatlar mehnatga oid huquqiy munosabatlar orasida asosiy o'rin tutishi yuqorida aytib o'tildi.

() |Mehnat huquqiy munosabat – ijtimoiy-mehnat munosabatlarining yuridik ifodasi bo'lib, mehnat bozorida xodim (muayyan kasb, malaka, lavozimga oid ishni ichki mehnat tartibiga amal qilgan holda bajaruvchi tomon) hamda ish beruvchi (xodimni ish bilan ta'minlovchi, mehnat sharoitlarini yaratib beruvchi, xodim mehnatiga haq to'lovchi tomon) o'rtasida yuzaga keluvchi ijtimoiy huquqiy munosabatlardan iborat. †

Mehnat qonunlarida nazarda tutib qo'yilgan sub'yektiv huquqlar va unga mos keluvchi sub'yektiv majburiyatlar mehnat huquqiy munosabat tomonlari o'rtasidagi munosabatlarni huquqiy tartibga solish imkonini beradi.

Mehnat huquqiy munosabatlarning o'ziga xos xususiyatlaridan bo'lib quyidagilar sanaladi:

a) fuqaroni muayyan korxonaga mehnat jamoasi tarkibiga qo'shib olinishi va shu tufayli uning muayyan korxonaga xodimi maqomini olishligi;

b) xodim muayyan kasb, malaka, lavozimga oid ishni bajarishi – bu munosabat ob'yekti ekanligi;

v) tomonlar xatti-harakati ichki mehnat tartibi qoidalari bilan tartibga solinishligi, bu xususiyatlar mehnat huquqiy munosabatlarni boshqa huquq sohasiga oid munosabatlardan (fuqarolik) farqlash imkonini beradi.

Mehnat huquqiy munosabatlarning o'ziga xos xususiyatlaridan bo'lib ularning:

a) shaxsiy xarakterdaligi;

b) ular haq to'lashga asoslanganligi;

v) davomli ekanligida ko'zga tashlanadi.

Mehnat huquqiy munosabatlarning shaxsiy ekanligi, eng avvalo, mehnatga oid huquqlardan foydalanish bevosita xodim – yakka shaxs erkiga bog'liqligi, majburiyatlarni qabul qilishlik ham faqat xodimnigina xohishiga bog'liqligida, shuningdek ishga qabul qilish, har bir xodimni boshqasi bilan almashtirish, faqat ish beruvchi xohishi bilan hal etilishida ko'zga tashlanadi. Mehnat munosabatlarida jamoa sub'yektlar (mehnat jamoasi, kasaba uyushmasi qo'mitasi) qatnashishligi mehnat munosabatlari shaxsiy xususiyatini inkor etmaydi va har doim mehnat munosabati ikki tomonlamaligicha qolaveradi.

Mehnat huquqiy munosabatlarning haq to'lashga asoslanganligi xususiyati uning taraflari huquq va majburiyatlari mehnat haqi to'lashga qaratilgan bo'lib, bu norma mehnat huquqiy munosabatlarning muhim tarkibiy elementi hisoblanadi, bu haqda mehnat shartnomasi tuzish paytida kelishib olinadi. Iqtisodiy tomondan olganda mehnat huquqiy munosabatlarning haq to'lash asosiga qurilganligi, ish haqi to'lanishi, uning miqdori yollanma xodimni mulkdor, ish beruvchi tomonidan ekspluatatsiya qilinish darajasini aks ettiradi.

Mehnat huquqiy munosabatlarning davomiyligi, muayyan ish hajmining bajarib bo'linishi bilan barham topmasligidir. Xodim ma'lum hajmdagi ishni bajarishi uchun emas, balki muayyan vazifa, kasb, lavozimga oid mehnat funksiyalarini uzoq vaqt davomida bajarish maqsadida

ishga kiradi, qabul qilinadi. Xodimning ishda bo'lmashligi, malaka oshirish uchun ta'tilga ketganligi u bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlari barham topishini anglatmaydi va mehnat munosabatlari davom etaveradi.

Mehnat huquqiy munosabatlarning mazmuni.

Mehnat huquqiy munosabatlar mehnat qonunlari va mehnat munosabatlari kabi ikki sotsial voqelikning mahsuli sanaladi. Mehnat huquqiy munosabatlarining o'rnatilishi bir tomondan xodimning, ikkinchi tomondan ish beruvchining mehnat jarayonidagi amaliy faoliyatlarini tartibga solishdan iboratdir. Bu amaliy faoliyat mehnat shartnomasini tuzish, mehnat sharoitlarini ta'minlash va hokazolardan iborat bo'lib, mehnat munosabatlari mazmunining moddiy tomonini tashkil etadi.

Mehnat munosabatlari ishtirokchilarining huquq va majburiyatlari, sub'yektiv huquqiy holat mehnat munosabatlarining irodaviy mazmunidan iboratdir.

Xodimning huquqlari va majburiyatlari, ish beruvchining huquq hamda majburiyatlari mehnat huquqiy munosabatlar mazmunining eng muhim tarkibiy qismi, zarur elementidir.

Mehnat huquqiy munosabatlar bilan bog'liq ravishda yuz beradigan mehnatga oid huquqiy munosabatlarning bir necha turlari mavjud bo'lib, ularni alohida-alohida ko'rib chiqamiz.

Mehnatga oid tashkiliy-boshqaruv munosabatlari.

Mehnat huquqi bilan tartibga solinadigan munosabatlardan biri – korxonada mehnat jamoasi, kasaba uyushmalari qo'mitalari, ish beruvchi vakillik organlari ishtirok etadigan tashkiliy-boshqaruv munosabatlari mehnat huquqida muhim o'rin tutadi. Bunday tashkiliy-boshqaruv munosabatlari kasaba uyushmalari bilan davlat organlari o'rtasidagi aloqalarni ham o'z ichiga oladi. Bu aloqalar turli darajadagi kasaba uyushmalari organlari bilan turli davlat organlari orasidagi aloqalarni qamrab oladi.

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida ish beruvchilar va kasaba uyushmalari, ish beruvchilar hamda korxonada mehnat jamoasi mehnat sharoitlarini belgilash va o'zgartirishga oid boshqaruv munosabatlari muhim o'rin tutadi. Bu huquqiy munosabatlar mehnat huquqi normalarining ijtimoiy munosabatlarini tartibga solishidagi samaradorligini oshirishga qaratilgandir.

Korxonada ish beruvchisi – mehnat jamoasi, korxonada ish beruvchisi – kasaba uyushmasi tarzidagi turli sub'yektiv munosabatlar shaklidagi tashkiliy-boshqaruv munosabatlari yoki bevosita ishlab chiqarish demokratiya-

sini ifodalaydi. Shu bilan birga boshqaruv munosabatlarida korxonada ish beruvchisi ustuvor mavqega e`ga bo`ladi.

Tashkiliy boshqaruv munosabatlarda korxonada ish beruvchisi zimmasiga muayyan majburiyatlar yuklatiladi. Bunday munosabatlarda mehnat jamoasi va kasaba uyushmalari qo`mitalarining ishtirok etish shakllari turlicha bo`lib, qonun hujjatlarida mustahkamlab qo`yilgan.

Tashkiliy boshqaruv munosabatlari odatda ishlab chiqarishni tashkil etish, boshqarish, lokal hujjatlar qabul qilish yuzasidan qarorlar qabul qilish, mehnat qonunlarini qo`llash zarurati tufayli yuzaga keladi. Bunday qarorlarni qabul qilish tashabbusi odatda ish beruvchidan, ba`zan esa kasaba uyushmasi qo`mitasidan ham chiqishi mumkin.

Tashkiliy boshqaruv sohasidagi huquqiy munosabatlarni barham topishiga olib keladigan yuridik faktlar jumlasiga ushbu masalaga oid avval amal qilib kelgan akt (qaror)ni bekor qilinishi yoki boshqa ana shunday qaror qabul qilinishi kabilar kiradi.

Ishga joylashtirishga oid huquqiy munosabatlar.

O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida nazarda tutilgan fuqarolarning mehnat qilish huquqiga ega ekanliklari fuqaro huquqiy statusining muhim elementlaridan biri bo`lib, bu huquqni amalga oshirilishi umumiy hamda maxsus yuridik kafolatlar vositasida ta`minlanadi. Aholini ishga joylashtirish davlat tuzilmalari orqali amalga oshiriladigan ish bilan ta`minlash faoliyati ana shunday yuridik kafolatlardan biri bo`lib hisoblanadi.

Mamlakatimizda ishga joylashtirish faoliyati bilan shug`ullanuvchi davlat organlari sifatida O`zbekiston Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning viloyatlar, tuman (shahar)lardagi mahalliy mehnat bo`limlari faoliyat yuritadilar. Ushbu munosabat mazmuni huquq va majburiyatlarnigina emas, mehnat organi tomonidan fuqaroni ish bilan ta`minlashga qaratilgan aniq harakatlar qilinishini, ish topib berish imkoni bo`lmaganda esa uni o`qitish – yangi kasbga o`rgatish, moddiy jihatdan qo`llab-quvvatlashni ham o`z ichiga oladi.

Ishga joylashtirishga oid bo`lgan huquqiy munosabatlar fuqaro o`ziga ish izlay boshlashi munosabati bilan yuzaga keladi va o`zaro bog`liq, ammo nisbatan mustaqil bo`lgan quyidagi huquqiy munosabatlarni qamrab oladi:

a) ishga joylashtirish organi bilan ish so`rab murojaat qilgan fuqaro o`rtasidagi munosabatlar;

b) ishga joylashtirish organlari bilan ish kuchiga muhtoj bo`lgan korxonada – tashkilotlar o`rtasidagi munosabatlar;

v) ishga yuborilgan fuqaro bilan korxonada – tashkilot o`rtasidagi munosabatlar.

Fuqaro bilan ishga joylashtirish organlari o`rtasidagi huquqiy munosabatlar paydo bo`lishi yagona yuridik faktga – fuqaroning ish so`rab murojaat qilishiga asoslanadi. Ishga joylashtirish organi murojaat qilgan fuqaroni ro`yxatga olishi, maqbul keladigan ishni topishida amaliy yordam ko`rsatishi lozim bo`ladi. Hozirgi paytda ishga joylashtirish organlari bilan korxonada, tashkilotlar o`rtasidagi huquqiy munosabatlar etarli darajada tartibga solingan bo`lib, uning asosiy maqsadi qo`nimsizlikni kamaytirish, mehnat resurslaridan to`la va oqilona foydalanishga ko`maklashishdan iborat.

Amaldagi qonunchilikka muvofiq ishga joylashtirish organlari ish beruvchilarga nisbatan ma`muriy-huquqiy vakolatlarga ega bo`lmagan holda odatda, vositachilik vazifasini bajaradilar. Fuqaroni ishga yuborish haqida ishga joylashtirish akti ikki tomonlama huquqiy xususiyatga ega bo`lib, birinchidan tavsiyaviy xarakterga ega bo`lsa, ikkinchidan majburiy kuchga ega bo`ladi.

Ishga yuborilgan fuqaro bilan korxonada, tashkilot o`rtasida ishga qabul qilish yuzasidan paydo bo`ladigan huquqiy munosabatlar ishga joylashtirishga oid mehnat huquqiy munosabatlarning yakunlovchi bosqichi hisoblanadi. Fuqaroning ishga qabul qilinishi yoki yuborilgan korxonada ishlashdan bosh tortishi bilan ishga joylashtirishga oid munosabatning barham topishiga sabab bo`ladi.

Ishlab chiqarishning bevosita o`zida kadrlarni tayyorlash ga oid huquqiy munosabatlar.

Korxonani rivojlantirish, zamonaviy texnika va texnologiyalarni joriy etish zarurati tufayli korxonada mulkdori, ish beruvchisi xodimlarining kasbiy tayyorgarligiga muntazam ravishda e`tibor berishi lozim bo`ladi. Xodimlarni kasbiy tayyorlash jarayonida shogirdlik, malaka oshirish, ta`limga rahbarlikni amalga oshirish bilan bog`liq bo`lgan uch turdagi huquqiy munosabatlar yuz beradi.

Shogirdlikka oid munosabatlar fuqaro va ish beruvchi o`rtasida tuziladigan shartnoma asosida yuz berib, unga ko`ra ish beruvchi fuqaroning yangi kasbni egallashi uchun yakka, brigada yoki maxsus kurslarda ta`lim olishini tashkil etadi, ta`lim tamom bo`lgach esa tegishli kasb bo`yicha ish bilan ta`minlaydi. Fuqaro esa o`zi uchun yangi kasbni egallash, ta`lim muddati tamom bo`lgach esa ushbu korxonada ishlash majburiyatini oladi. Shogirdlik shartnomasi o`z mehnat faoliyatini

endigina boshlagan shaxslar bilan ham, mehnat faoliyati bilan shug'ullanib kelgan shaxslar bilan ham tuzilishi mumkin.

Shogirdlik shartnomasi bilan mehnat shartnomasi o'rtasida o'xshash tomonlar ko'p bo'lib, har ikkisi ham korxonada mehnat jamoasi doirasida, ichki mehnat tartibiga amal qilgan holda yuz beradi. Biroq, shogirdlik munosabati ta'lim olish, kasb o'rganish bilan bog'liq bo'lsa, mehnat shartnomasi aniq mehnat vazifalarini bajarish, iqtisodiy natijaga erishish zarurligi bilan bog'liq bo'ladi. Odatda, shogirdlik munosabati mehnat munosabatlari vujudga kelishidan oldin yuz beradi.

Kadrlarni tayyorlash malaka oshirish orqali ham amalga oshirilishi, shu bilan bog'liq mehnat huquqiy munosabatlar yuz berishi mumkin. Malaka oshirishga oid huquqiy munosabatlar bilan shogirdlik munosabatlari o'rtasida o'xshashlik bilan bir qatorda farqlar ham mavjud. Malaka oshirish munosabatlari amal qilib turgan mehnat shartnomasi doirasida amalga oshiriladi.

Shogirdlarga rahbarlik qilish bilan bog'liq munosabatlar malakali xodim bilan ish beruvchi o'rtasida tuziladi va unga ko'ra malakali xodim shogirdlarni kasbga o'rgatish majburiyatini oladi, shu bilan bog'liq qo'shimcha huquqlarga ega bo'ladi.

Mehnat muhofazasi va mehnat qonunlariga amal qilinishi ustidan nazorat qilinishi bilan bog'liq huquqiy munosabatlar.

Mehnat muhofazasi ustidan samarali nazoratni ta'minlash har bir davlat oldida turgan muhim vazifalardan sanaladi. Mehnat muhofazasi ustidan nazorat qilishga oid munosabatlarning sub'yekti bo'lib, nazorat organi sifatida maxsus vakolatga ega bo'lgan davlat organlari, kasaba uyushmalari, majburiyatga ega bo'lgan tomon sifatida esa korxonada, muassasa, tashkilotlar, ularning mansabdor shaxslari sanaladi. Nazorat faoliyati har doim kafolatlash funksiyasini bajarib, xodimlarni xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarida normal ishlashlarini ta'minlashga qaratiladi.

Nazorat olib borish faoliyati davomli faoliyat bo'lib, korxonada loyihalashtirilayotgan paytdan boshlanib, to korxonada ishlab chiqarish faoliyatini butunlay to'xtatmaguncha davom etadi. Nazoratga oid huquqiy munosabat o'z mazmuniga ko'ra huquq va majburiyatlar yig'indisi bilan bir qatorda tomonlarning mehnat sharoitini yaxshilash bo'yicha amalga oshiradigan harakatlarni qamrab oladi. Bunday huquq va majburiyatlar Mehnat Kodeksida, mehnat muhofazasi to'g'risidagi Qonunlarda, boshqa qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan.

Korxonada va tashkilotlarda mehnat muhofazasi ustidan nazorat qilish bilan bir qatorda mehnat qonunlariga rioya etilishi ustidan nazorat qilish

faoliyati ham amalga oshiriladi. Ushbu huquqiy munosabat prokuratura, boshqa maxsus nazorat organlari, kasaba uyushmalari tomonidan olib boriladigan qonunchilikni nazorat qilish ishlari oqibatida vujudga keladi.

Mazkur nazorat faoliyatining maqsadi mehnat qonunlarining buzilishiga yoʻl qoʻymaslik, qonunbuzarlik sodir etilganda esa aybdorlarni topish – jazolash orqali xodimlar huquqlariga rioya etilishini taʼminlashdan iborat. Bunday nazorat obʼyektini boʻlib korxonalar va tashkilotlar, ularning tarkibiy boʻlaklari, korxonalar mansabdor shaxslarining kundalik faoliyatlari hisoblanadi.

Korxonalar, tashkilot ish beruvchilari nazorat qiluvchi organlar faoliyatiga halaqit bermasliklari lozim. Nazorat yakunlari boʻyicha tegishli hujjatlar (dalolatnoma, maʼlumotnoma) tuziladi.

Mehnat nizolarini hal etish yuzasidan huquqiy munosabatlar.

Mehnat munosabatlari jarayonida xodim va ish beruvchi oʻrtasida yuz beradigan ixtiloflarni hal etish bilan bogʻliq tarzda mehnat nizolari hamda ularni koʻrib, hal qilishga oid huquqiy munosabatlar yuzaga keladi. Bu munosabatlar mehnat munosabatlaridan hosil boʻlib, mehnat munosabatlari davomida yuzaga keladi. Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 259-moddasiga koʻra yakka mehnat nizosi, bu – ish beruvchi va xodim oʻrtasida mehnat toʻgʻrisidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qoʻllash yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklardir.

Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 260-moddasida aytilishicha, yakka mehnat nizolari:

- mehnat nizolari komissiyalari;
- tuman (shahar) sudlari;

qonunda maxsus koʻrsatilgan hollarda boʻysunish tartibida yuqori turuvchi organlar tomonidan;

mehnat shartlarini belgilash, oʻzgartirishga oid jamoaga doir mehnat nizolari maxsus tuziladigan organlar tomonidan koʻrib chiqilishi mumkin.

Huquqiy munosabatni vujudga kelishiga sabab boʻladigan yuridik fakt boʻlib, yakka mehnat nizolari boʻyicha manfaatdor xodimning, jamoaga doir mehnat nizolari boʻyicha esa tegishli tomonni (ish beruvchi yoki xodimlar vakillik organi) nizoni koʻrib chiqishni soʻrab qilgan murojaati hisoblanadi va vakolatli organ tomonidan zarur protsessual harakatlar boshlanishiga sabab boʻladi.

Mazmuniga koʻra bunday huquqiy munosabatlar yakka yoki jamoaga doir mehnat nizolarini koʻrilishi bilan farqlanadi. Mehnat nizolarini koʻrish

bilan bog`liq protsessual munosabatlar davomli munosabatlardan bo`lib, nizoni ko`rib hal etgan organ chiqargan qaror (hal qiluv qarori, ajrim) qonuniy kuchga kirishi bu munosabatlarni barham topishiga olib keluvchi yuridik fakt bo`lib hisoblanadi.

Mehnat huquqiy munosabatlarning kelib chiqishi, o`zgarishi va bekor bo`lishi.

Mehnat huquqiy munosabatlar boshlang`ich nuq-tasiga va o`z intiho-siga ega. Hatto bu munosabatlar o`z rivojlanishi jarayonida o`zgartirilishi ham mumkin. Mehnat munosabatlari yuz berishi, o`zgarishi yoki barham topishi bilan bog`liq bo`lgan yuridik faktlar qonunchilik normalari bilan nazarda tutilgan.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning yuzaga kelishi qoida tariqasida mehnat shartnomasi (kontrakti) tuzilishi, unda ikki tomonning xohish-irodasi, xodimning ishga kirish istagi, ish beruvchining esa ishga qabul qilishga rozi ekanligi bilan bog`liq bo`ladi.

Ish joylarining kvotalanishi, bron qilinishi, tanlov, saylov o`tkazilishi munosabati bilan yuzaga keladigan mehnat huquqiy munosabatlari murak-kab tarkibli yuridik faktlarga asoslanadi. Mehnat huquqiy munosabatlarni vujudga kelish asoslari ikki xil ahamiyatga ega bo`lib, birinchidan xodimni mehnat jamoasiga qo`shilish tartibini belgilasa, ikkinchidan mehnat funksiyalari, kasb va lavozim uchun to`lanadigan ish haqi turini aniqlashga qaratilgan bo`ladi.

Mehnat shartlarining o`zgarishiga ham shartnomaviylikka asoslangan yuridik faktlar asos bo`ladi. Amaldagi qonunchilikka ko`ra xodimni boshqa ishga o`tkazish xodim va ish beruvchining o`zaro roziligi bilangina amalga oshirilishi mumkin (bir tomonlama tarzda amalga oshirilishiga qonunga ko`ra yo`l qo`yiladigan maxsus hollardan tashqari).

Mavjud mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasini bekor qilishlikni shartnoma asosida ham, tarafdardan birining talabi bilan ham yuz berishini ko`zda tutadi.

Bilimingizni tekshirib ko`ring

- 1. Mehnat huquqiy munosabat nima?*
- 2. Mehnat huquqiy munosabatlarining vujudga kelish asoslarini bilasizmi?*
- 3. Mehnat huquqiy munosabatlarni tasniflab bering.*
- 4. Mehnat munosabatlarida huquqlarni himoya qilish qanday usullarda amalga oshiriladi? ?*

VI BOB. JAMOA SHARTNOMALARI VA JAMOA KELISHUVLARI

1 §. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari tushunchasi, ularning mehnat huquqiy munosabatlarni tartibga solinishidagi o`rni

Yangi iqtisodiy munosabatlar qaror topayotgan va tez sur`atlar bilan rivojlanib borayotgan hozirgi paytda korxonalaridagi xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvofiqlashning, zarur ishlab chiqarish sharoitlari yaratilishini ta`minlashning tashkiliy-huquqiy vositalaridan biri jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvidir. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvi xodimlarning ham, ish beruvchilarning ham faolliklarini oshirishga yordam beradi. O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 29-moddasida ta`kidlanganidek, jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvi korxonalarda, muayyan kasb xodimlari, tarmoq, hudud xodimlarining mehnatga oid ijtimoiy-iqtisodiy, kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi, mehnat shartlari va ijtimoiy kafolatlar belgilashga qaratilgan me`yoriy hujjat hisoblanadi.

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari xodimlar va ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga, ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida tuziladi.

Jamoa shartnomasi — korxonaga, uning filiali, vakolatxonasi xodimlari bilan ish beruvchi o`rtasida tuziladigan va sotsial-mehnat munosabatlarini tartibga solishga xizmat qiluvchi huquqiy aktdir. O`zbekistonda mehnat bozorining vujudga kelishi va mehnat sohasida yangi ijtimoiy aloqalarni paydo bo`lishi munosabati bilan jamoa shartnomasi mohiyati va mazmuni o`zgarib bormoqda. Hozirgi paytda jamoa shartnomalari xodimlar va ish beruvchilar o`rtasidagi sotsial-sherikchilik munosabatlarining, bevosita mehnat munosabatlarining tartibga solishning asosiy shakllaridan biriga aylanmoqda.

Bugungi kundagi jamoa shartnomasi konkret korxonaga va tashkilotlarda Mehnat Kodeksi vazifasini bajaruvchi lokal normativ hujjat tusini olib borayotir. Uning vositasida ayrim olingan bir korxonaga-tashkilotda uning mulkchilik shaklidan qat`i nazar mehnat sharoitlarining avtonom tizimiga erishish ta`minlanmoqda.

Bozor munosabatlari sharoitida jamoa shartnomalarining huquqiy mohiyati bir xil bo`lmasdan, ikki tomonlama tamoyilga asoslanadi. Birinchidan, korxonaga mulkdori, tadbirkorning korxonani boshqarishdagi avto-

nomligi, ikkinchidan esa mehnat, sotsial-iqtisodiy va kasbiy masalalarning hal etilishida kasaba uyushmalari faol ishtirok etishi tamoyillari amal qiladi.

Jamoa shartnomasi o'z maqsadlari tarqaladigan shaxslar doirasi, normativ-yuridik kuchiga ko'ra odatdagi fuqarolik-huquqiy shartnomalardan tubdan farq qiladi.

Ijtimoiy-sherikchilik munosabatlarini korxonada, tashkilot darajasida tartibga soluvchi lokal normativ-huquqiy hujjat sifatida jamoa shartnomasi ikki tomon: yollanma xodimlar va ish beruvchilar manfaatini o'zida ifodalaydi. Shu sababli bunday hamkorlik shakli bipartizm nomini oldi.

Ijtimoiy sherikchilikning boshqa shakllari mintaqada, tarmoq darajasida – mintaqaviy jamoa kelishuvlari, umumdavlat miqyosida – bosh jamoa kelishuvlari ko'rinishida amalga oshirilishi mumkin. Bundan sotsial hamkorlik ko'pchilik hollarda nafaqat ikki tomon (xodim va ish beruvchi) manfaatlarini balki unda uchinchi tomon sifatida qatnashuvchi davlat manfaatlarini ifodalaydi.

Jamoa shartnomasi mehnat huquqining muhim institutlaridan biri sifatida qonunlar, qonun hujjatlari, tarmoq lokal normativ-huquqiy hujjatlarini keng kamrab oladi. Bular qatoriga O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi (29-56-moddalar), Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risidagi qonun va boshqa qonunlar; O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashning 2000-yil 10-yanvardagi 35-05/11-sonli «2000-yil uchun jamoa shartnomalarini tuzish bo'yicha tavsiyalar», ko'plab tarmoq va mintaqada kelishuvlari, kasaba uyushmalari faoliyati va boshqalarni kiritish mumkin.

Korxonalarda jamoa shartnomalari tuzilishi quyidagi tamoyillarga tayanadi:

- a) qonunlarga amal qilish shartligi;
- b) taraflar vakillarining vakolatligi;
- v) taraflarning teng huquqliligi;
- g) jamoa shartnomasi tarkibiga kiruvchi masalalar tanlanishining va muhokama etilishining erkinligi;
- d) majburiyatlarni zimмага olinishining ixtiyoriyligi;
- e) olingan majburiyatlar bajarilishining ta'minlanishi;
- j) jamoa shartnomasi shartlarini bajarilishi ustidan nazorat olib borilishi va javobgarlikning muqarrarligi.

Jamoa shartnomasi shartlari va unda ko'zda tutilgan normativ-huquqiy qoidalar tegishli korxonada ish beruvchisi hamda xodimlari uchun majburiy kuchga ega. Ammo undagi qoidalar xodimlar ahvolini qonunda

belgilanganidan yomonlashuvini ko`zda tutadigan bo`lsa, uning qoidalari o`z-o`zidan huquqiy hisoblanmaydi.

Jamoa shartnomalari tuzishning bugungi kungi g`oyasi qonunlar doirasidan tashqarida, qonunchilikka va davlat manfaatlariga ziyon etkazmagan holda mehnat munosabatlarini tartibga solishda sotsial-sherikchilikni kuchaytirishga qaratilgandir.

2 §. Jamoa shartnomasi taraflari va shartnomaning tuzilish tartibi

Jamoa shartnomasi taraflari sifatida bir tomondan – o`z vakillik organi (kasaba uyushmasi qo`mitasi) orqali korxonada mehnat jamoasi a`zolari bo`lgan xodimlar, ikkinchi tomondan esa o`z rahbar orqali korxonada ish beruvchisi qatnashadi. Jamoa shartnomasi tarafi sifatida ayrim olingan xodim emas, balki korxonada yoki tarkibiy bo`lim (sex, bo`lim va h.k.) mehnat jamoasi yaxlit holda qatnashadi. Xodimlar yoki mehnat jamoasi jamoa shartnomasi qabul qilinishda bevosita qatnashmaydi va bu vazifa kasaba uyushmasi qo`mitasi tomonidan bajariladi.

Amaldagi mehnat qonunchiligi normalariga ko`ra jamoa shartnomasi ishlab chiqish va qabul qilishning majburiy qoidalari (prosedurasi) nazarda tutilgan. Muzokoralar olib borish jamoa shartnomasi ishlab chiqishdagi dastlabki bosqich sanaladi va O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi-ning 31-moddasiga ko`ra: «Har qaysi taraf jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish va o`zgartirish yuzasidan muzokoralar olib borish tashabbusi bilan chiqish huquqiga ega».¹

Buning uchun manfaatdor tomon ikkinchi tomonga yozma xabar yuboradi. Tegishli yozma xabar olganidan keyin etti kun ichida taklifni olgan taraf muzokoralarga kirishi lozim. Xodimlar nomidan ish beruvchi vakili sanaluvchi shaxslar tomonidan muzokaralar olib borishga yo`l qo`yilmaydi. Muzokaralar olib borish jarayonida tomonlar o`rtasida tortishuv yuz beradigan bo`lsa, bu holda tegishli bayonnoma tuziladi va 3 kun ichida kelishtirish komissiyasi tuziladi. Komissiya qarama-qarshiliklarni bartaraf eta olmasa, unday holda nizoni hal etish uchun tomonlar o`zaro kelishib belgilaydigan organga murojaat qilinadi.

Muzokaralar olib borishda bevosita ishtirok etuvchi shaxslar uchun qo`shimcha kafolatlar belgilangan bo`lib, ularning o`rtacha ish haqlari saqlangan holda vazifalarini bajarishdan ozod qilib qo`yiladi. Bo`lajak jamoa shartnomasi qoidalari haqida aniq muzokaralar olib borishlik uchun

¹ Qarang: O`zbekiston Respublikasi Kasaba Uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tomonidan tasdiqlangan umumaviy jamoa shartnomasi. "Ishonch" gazetasi. 2006 y. 18 yanvar 9-son.

tomonlar tenglik asosida zarur vakolatlarga ega bo`lgan komissiya tuzadi. Komissiya mustaqil ravishda ish olib boradi va ish beruvchi uning samarali ishlashi uchun zarur sharoitni yaratib berishga majbur sanaladi. Jamoa shartnomasi tuzishga doir muzokaralarni olib borish tartibi O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 32-moddasida belgilangan. Qonunda muzokaralar chog`ida yuz bergan kelishmovchiliklarni hal etish, yagona xulosaga kelish imkoni bo`lmaganida muammoni hal etish tartiblari belgilab qo`yilgan.

3 §. Jamoa shartnomasining mazmuni va tarkibiy tuzilishi

Jamoa shartnomasining mazmuni deganda sotsial-mehnat munosabatlarini tartibga solish maqsadini ko`zlovchi va taraflar kelishib belgilaydigan shartlar (qoidalar) yig`indisi nazarda tutiladi. Tarkibiy jihatdan bu shartlar uch turga:

a) normativ; b) majburiy; v) axborotga oid shartlarga bo`linishi mumkin.

Normativ shartlar – jamoa shartnomasi tomonlari o`zaro kelishib belgilaydigan va mazkur korxonada xodimlari uchun majburiy kuchga ega bo`lgan lokal normativ huquqiy qoidalar hisoblanadi. Jamoa shartnomasining normativ qoidalari huquqiy masalalarning uch guruhini hal qilishga qaratilgan bo`lib, ular: 1) qonun hujjatlarida bu masalani hal qilishning jamoa shartnomasi tuzish tartibi nazarda tutilgan bo`lsa; 2) qonunda nuqsonlar (probela) mavjud bo`lsa va ularni jamoa shartnomasi vositasida hal qilish qonunlarga zid kelmasa; 3) qonun hujjatlarining ayrim qoidalarini aniqlashtirish zarur bo`lsa va uni jamoa shartnomasi orqali amalga oshirish imkoni bo`lsa.

Mehnat Kodeksi va boshqa mehnat qonunlari jamoa shartnomasi normativ qoidalari bilan qonunchilik o`rtasidagi nisbatni belgilagan. Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4-moddasida aytilishicha: «Xodimlar uchun mehnat huquqlarining va kafolatlarining eng past darajasi qonunlari bilan belgilab qo`yiladi.

Qonunlardagiga nisbatan qo`shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlarda, shu jumladan shartnoma yo`sinidagi hujjatlar (jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o`rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilamishi mumkin». Bu qoidalar qo`shimcha mehnat ta`tili berish, pensiyaga ustamalar qo`shib berish, yo`l-transport xarajatlarini qoplab berish, ovqat pulini to`lash, boshqa qo`shimcha to`lov va kompensatsiyalardan iborat bo`lishi mumkin.

Korxonada mavjud bo'lgan zararli va og'ir ishlar, kasblar ro'yxati, moddiy javobgar shaxslar doirasi, mehnat intizomini qo'pol tarzda buzish tushunchasi va boshqa ko'plab masalalar jamoa shartnomasida nazarda tutilishi mumkin.

Jamoa shartnomasining **majburiy shartlari** taraflarning u yoki bu masalaga oid aniq majburiyatlarini, bu majburiyatlarni ko'p marta takror-takror ijro etilishini o'z ichiga oladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 37-moddasiga ko'ra: «Jamoa shartnomasiga ish beruvchi va xodimlarning quyidagi masalalar bo'yicha o'zaro majburiyatlari kiritilishi mumkin:

-mehnatga haq to'lash shakli, tizimi va miqdori, pul mukofotlari, nafaqalar, kompensatsiyalar, qo'shimcha to'lovlar;

-narxlarning o'zgarib borishi, inflyatsiya darajasi, jamoa shartnomasi bilan belgilangan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi;

-xodimlarni ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish, ishdan bo'shatib olish shartlari;

-ish vaqti va dam olish vaqti, mehnat ta'tillarining muddati;

-xodimlarning, shu jumladan ayollar va 18 yoshga to'lmagan shaxslarning mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasini yaxshilash, ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta'minlash;

-korxonani va idoraga qarashli turar joyni xususiylashtirishda xodimlarning manfaatiga rioya qilish;

-ishni ta'lim bilan qo'shib olib boruvchi xodimlar uchun imtiyozlar;

-ixtiyoriy va majburiy tarzdagi tibbiy hamda ijtimoiy sug'urta;

-jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish, taraflarning javobgarligi, ijtimoiy sherikchilik, kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlariga faoliyat ko'rsatish uchun tegishli sharoit yaratib berish».

Jamoa shartnomasiga boshqa shartlar, shu jumladan xodimlar ahvolini qonunlarda belgilanadigan yaxshilashga, qo'shimcha imtiyozlar berishga qaratilgan shartlar kiritilishi mumkin.

Jamoa shartnomasining **axborotga oid** shartlari Mehnat Kodeksidan, boshqa qonun hujjatlaridan olingan normalardan iborat bo'lib, ularning hajmi ko'payib ketishi mumkin emas.

Jamoa kelishuvi tomonlari, tuzilish tartibi va mazmuni. Jamoa kelishuvlari – bu xodimlar vakillik organlari va ish beruvchilar vakillik organlari ishtirokida tuziladigan, sotsial-mehnat munosabatlarini mamlakat, tarmoq yoki mintaqa doirasida tartibga solishga qaratilgan huquqiy-

normativ aktdan iborat. Jamoa kelishuvi ham jamoa shartnomasi singari sotsial-sheriklikning huquqiy shakli bo'lsada, ammo uning qo'llanilish sohasi va xususiyati o'zgachadir.

¶ Mehnat Kodeksining 47-moddasida aytilganidek, jamoa kelishuvi qo'llanilish doirasiga ko'ra bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) kelishuvlardan iborat bo'lishi mumkin. /

Jamoa kelishuvi tuzishdan ko'zlanadigan asosiy maqsad – mamlakat, tarmoq, mintaqa miqyosida sotsial-mehnat munosabatlarini tartibga solishda umumiy tamoyillarni belgilashdan iborat. Jamoa kelishuvi tuzilishida ikki yoki uch tomon (markaziy yoki mahalliy davlat organi) ishtirok etadi.

Bosh kelishuv O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi (xodimlarning boshqa vakillik organi) va ish beruvchilarning respublika miqyosidagi birlashmalari o'rtasida, taraflarning taklifiga ko'ra esa O'zbekiston Respublikasi hukumati bilan ham tuziladi. Bosh kelishuv ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy prinsiplarini belgilab beradi.

¶ Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari (boshqa xodimlar vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflar taklifi bilan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan tuziladi. Tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo'nalishlarini, mehnat shartnomalari va unga haq to'lashni, tarmoq xodimlarining (kasbdoshlar guruhlarining) ijtimoiy kafolatlarini belgilab beradi. /

¶ Mintaqaviy kelishuvlar tegishli kasaba uyushmalari (boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflarning taklifi bilan esa mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari bilan ham tuziladi. Unda hududning xususiyatlari bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish yo'llari belgilandi. /

Jamoa kelishuvlari yuzasidan muzokaralar boshlash, uning loyihasini ishlab chiqish, muhokama qilish va qabul qilish tartiblari jamoa shartnomalari tuzish tartiblariga o'xshashdir. Taraflar tomonidan imzolangan jamoa kelishuvi va uning ilovalari yetti kun muddatida kelishuv ishtirokchilariga, shuningdek, bildirish ro'yxatidan o'tkazish uchun O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlariga yuboriladi.

Jamoa kelishuvlari tomonlar kelishuvi bilan qo'shimcha o'zgartirishlar kiritilishi mumkin. Jamoa kelishuvi taraflar imzolagach kuchga kiradi va tomonlar belgilagan muddat davomida amal qiladi. Jamoa kelishuvining muddati uch yildan ko'p bo'lmasligi kerak.

Jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvining bajarilishini ta'minlash hamda ularning amal qilishi ustidan nazorat faoliyati.

Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari bajarilishi lozim. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvini bajarish deganda ularning mazmunini tashkil etuvchi vazifalar, shartlarni amalga oshirilishi tushuniladi. Yuridik nuqtai nazardan jamoa shartnomasi va kelishuvlarni bajarilishi xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida ijtimoiy-sherikchilik kayfiyatlari qaror topishi uchun huquqiy muhitni yaratish, sotsial kelishmovchiliklarni bartaraf qilish, ishlovchilar uchun qulay infratuzilmalar yaratilishini ta'minlash, xodimlar huquqlari va qonuniy manfaatlarini samarali tarzda himoya qilishga qaratiladi.

Jamoa shartnomasi tomonlar vakillari imzolagan paytdan kuchga kiradi va unda ko'rsatilgan muddat davomida amal qiladi. Uning eng ko'p muddati qonunlarda belgilab qo'yilgan emas. Korxonada qayta tashkil etilganida qayta tashkil etish davrida jamoa shartnomasi o'z kuchini saqlab qoladi va keyinchalik qayta tuzilishi mumkin.

Korxonada mol-mulkining egasi o'zgarganda jamoa shartnomasi o'z kuchini olti oy davomida saqlab qoladi. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlarining bajarilishi taraflar vakillari, mehnat jamoasi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlari tomonidan tekshirib boriladi.

Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvini imzolagan shaxslar har yili yoki shartnomaning o'zida ko'rsatilgan muddatlarda undagi majburiyatlarning bajarilishi haqida mehnat jamoasiga (umumiy majlis yoki mehnat jamoalari konferensiyasiga) hisobot berib turadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 34-moddasiga muvofiq jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvlari to'g'risidagi qonunlarni buzishda aybdor bo'lgan shaxslar tegishli huquqiy javobgarlikka tortilishlari mumkin.

Bilimingizni tekshirib ko'ring

- 1. Korxonalarda ijtimoiy sherikchilik deganda nimani tushunasiz?*
- 2. Jamoa shartnomalari tushunchasi va ahamiyati haqida so'zlab bering.*
- 3. Jamoa shartnomasini tuzilish tamoyillari va tartiblarini so'zlab bering.*
- 4. Jamoa shartnomalari haqida so'zlab bering.*
- 5. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlarini bajarish hamda bajarmaganlik haqida nimalarni bilasiz?*

**VII BOB. AHOLINI ISH BILAN TA`MINLASH VA MEHNAT
RESURSLARIDAN FOYDALANISHNI HUQUQIY TARTIBGA
SOLISH**

**1 §. Aholini ish bilan ta`minlash tushunchasi va fuqarolarning ishga
joylashish huquqlari**

O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida aytilganidek: «Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko`rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalash huquqiga egadir». Shuningdek, «Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi»da ham mehnat qilish huquqi insonning eng muhim tabiiy huquqlaridan ekanligi tan olingan. Ushbu Deklaratsiyaning 23-moddasida ta`kidlanganidek: «Har bir inson mehnat qilish, ishni o`z erki bilan tanlab olish, mehnatning adolatli va qulay sharoitlari bo`lishi va ishsizlikdan muhofaza etilish huquqiga egadir».¹

Sho`rolar davrida mehnat qilish huquqi fuqarolar uchun mehnat qilish majburiyatiga aylantirilgan edi. Natijada u erkin hayotiy ehtiyojdan ko`ra malol keladigan burch sifatida tasavvur etilar, uning unumdorligi va samaradorligi ham shunga mutanosib ahvolda edi.

Iqtisodiyotni ma`muriy-buyruqbozlik yo`li bilan idora qilish davrida aholining to`la ish bilan bandligi, har bir shaxsning ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo`lishi zarurligi qonun bilan mustahkamlab qo`yilgan bo`lib, mehnat qilmaslikning o`zi huquqbuzarlik sanalgan, ya`ni majburiy mehnat joriy etilgan edi va bu hol inson huquqlarining qo`pol tarzda buzilishi ko`rinishlaridan biri edi. O`sha paytda iqtisodiyotda hukmron bo`lgan davlat sektoriga taalluqli korxonalarda, asosan shaharlarda ish kuchiga bo`lgan talab, ishchi kuchiga taklif hisobga olinmagan holda ish joylari sun`iy ravishda barpo etilar, buning natijasida g`ayritabiiy vaziyat yuzaga kelardi. Jumladan, shaharda malakali ishchi kuchi muntazam yetishmagani holda, qishloqlarda mehnatga yaroqli aholining asosiy qismi jamlangan bo`lib, ish bilan ta`minlash sohasida o`tkir muammolarni yuzaga keltirar, mehnat resurslaridan nooqilona va isrofgarchilik bilan foydalanishga, mehnat unumdorligining juda past bo`lishiga olib kelar edi.

Mustaqillikning qo`lga kiritilishi, bozor iqtisodiyotiga o`tilishi bilan mehnat resurslaridan foydalanish, ish kuchining ham o`z qiymatiga ega,

¹ Qarang: "Inson huquqlari haqida xalqaro Bill" –T Adolat, 1992.

sotiladigan va sotib olinadigan boylikka aylanib borishi bilan bog'liq bo'lgan mehnat bozorini shakllantirishni dolzarb vazifa qilib quydi.

Mamlakatimizda keng qamrovli xususiylashtirish jarayonining amalga oshirilishi natijasida mulkchilik, ishlab chiqarish sohasida davlat yakka hokimligiga to'la barham berilib, ko'p ukkladli iqtisodiy tizim vujudga keltirildi. 2000-yil 1-oktabrgacha bo'lgan ma'lumotlarga ko'ra mehnatga yaroqli aholining 75,8% xalq xo'jaligining nodavlat sektorida band ekanligini aytib o'tish kifoya. Buning natijasida mehnat resurslaridan foydalanish va aholining bandligi masalalarida yangi rivojlanish tendensiyalari, yangi qonuniyatlar yuzaga kela boshladi.

Bozor munosabatlari mehnatning oqibatlarini, ishchi kuchining sifatiga nisbatan qattiq talablar qo'yishi sababli mehnat qilish huquqi hamda uning ro'yobga chiqarilishi borasidagi qonunchilik hujjatlarini tubdan qayta ko'rib chiqish, bu sohada chuqur islohotlarni amalga oshirish eng dolzarb vazifaga aylanib qoldi. Zeroki, sotsializm sharoitida qon-qonimizga singib ketgan boqimandalik, mas'uliyatsizlik tuyg'ularidan tezroq xalos bo'lishga imkon beruvchi, shu bilan birga mehnat bozorida raqobatga bardosh bera olishi qiyin bo'lgan ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarini ijtimoiy hamda huquqiy jihatdan muhofaza qilishni ta'minlay oladigan huquqiy bazaning vujudga keltirilishi zarur edi. Ushbu vazifani O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirda qabul qilingan «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni va Mehnat Kodeksi bajardi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi ishchi kuchining mulk ekanligini qayd etdi va Kodeksning 57-moddasida ko'rsatilganidek, «Unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish va qonun hujjatlari bilan taqiqlanmagan har qanday faoliyat bilan shug'ullanish har kimning mutlaq huquqidir. Ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmaslik javobgarlikka tortish uchun asos bo'lmaydi.

Har kim ish beruvchiga bevosita murojaat qilish yoki mehnat organlarining bepul vositachiligi orqali ish joyini erkin tanlash huquqiga egadir».

Mehnat qilish huquqlari fuqarolar tomonidan amalga oshirilishi paytida har qanday shakldagi kamsitish, noqonuniy imtiyozlar berish, fuqaro uchun noqulay bo'lgan shartlarda mehnat qilishga majbur etish qat'iyan man etiladi.

Mehnat Kodeksining 58-moddasida aytilganidek, mehnat qilish huquqlarining amalga oshirilishi davlat:

- ish bilan ta'minlash turini, shu jumladan turli mehnat rejimidagi ishni ta'minlash erkinligini;

- ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g`ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalaniishi;

- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

- har kimning kasbga va ishga ega bo`lishda, mehnat qilish va ish bilan ta`minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq olishda, xizmat pog`onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni;

- yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o`qitish, mahalliy mehnat organlarida yoki bu organlarning yo`llanmasi bilan boshqa o`quv yurtlarida stipendiya to`lab malaka oshirishni;

- boshqa joydagi ishga qabul qilinganda moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to`lashni;

- haq to`lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi. Qonun hujjatlarida boshqa turdagi kafolatlar ham belgilab qo`yilishi mumkin.

Mehnatga yaroqli aholi sonining tez sur`atlar bilan o`sib borishi kuzatilayotgan O`zbekiston Respublikasi uchun qishloqda hamda xalq xo`jaligining ayrim tarmoqlarida ortiqcha ish kuchining mavjudligi mehnat bozorining vujudga kelishi va to`laqonli faoliyat ko`rsatishida muhim ahamiyat kasb etadi.

Iqtisodiyotda tarkibiy o`zgarishlarning amalga oshirilishi, mulkning bosqichma-bosqich davlat tasarrufidan chiqarilishi, iqtisodiyotning nodavlat sektori, ayniqsa xususiy va kichik tadbirkorlikning davlat yo`li bilan qo`llab-quvvatlanishi, yuridik shaxs tashkil etmagan holda jismoniy shaxslar tomonidan amalga oshiriladigan yakka tadbirkorlikka keng yo`l ochilishi, qishloq joylarida aholiga qo`shimcha yer maydonlarining berilishi tufayli ortiqcha ish kuchi bilan bog`liq muammoni yumshatish, odamlarni samarali mehnatga jalb etish imkoni yaratildi.

Mehnat qilish huquqini amalga oshirishga qaratilgan va O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 58-moddasida nazarda tutilgan kafolatlar turli shakl va usullarda amalga oshiriladi. Xususan, aholini ishga joylashtirishga ko`maklashish O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning joylardagi organlari tomonidan amalga oshiriladi.

O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001-yil 6-aprel-dagi 162-sonli qarori bilan tasdiqlangan «O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi to`g`risida»gi Nizomning 9.1-bandida aytilishicha vazirlikning funksiyalari qatoriga respublika hududlarida mehnat resurslari miqdori va tarkibini o`rganish, ularni

takomillashtirishga doir takliflar ishlab chiqish, aholini ish bilan ta'minlash, yoshlarni, ishdan bo'shatilgan xodimlarni va aholini boshqa toifalarini ishga joylashtirish, shuningdek bo'sh ish o'rinlari bo'yicha axborotlarni shakllantirish va tahlil etish, yoshlarni, ish bilan mashg'ul bo'lmagan aholini kasb-kor ustunliklari va mehnat yo'nalishlarini aniqlash uchun sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishni tashkil qiladi, ish o'rinlari tashkil qilish dasturlarini ishlab chiqadi va amalga oshirish kabilar kiritilgan

✓ Aholini ish bilan ta'minlash borasida amalga oshirilayotgan davlat siyosatining asosiy maqsadi – mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirishga. bu sohada amal qila boshlagan raqobat sharoitida aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlarining muhofaza etilishlarini ta'minlashdan iborat.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 5-moddasiga muvofiq ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosatining asosiy qoidalari jumlasiga:

- aholini ish bilan ta'minlashda O'zbekiston Respublikasining mustaqilligi;

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishida barcha odamlarning jinsi, irqi, dinga munosabati, yoshi, siyosiy e'tiqodi, millati, bilimi, ijtimoiy va oilaviy ahvolidan qat'i nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

- fuqarolarning mehnat tashabbusini qo'llab-quvvatlash, mehnat-kashlarga ish bilan band bo'lish, mehnat qilish va hayot kechirishida munosib sharoitlarni ta'minlaydigan serunum va ijodiy mehnat qilish qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish hamda uni rag'batlantirish;

- mehnatning ixtiyoriyligi;

- ish bilan ta'minlashda ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan muhofaza qilishni ta'minlash;

- barqaror ish qidirib alohida qiyinchilikka duch kelayotgan odamlarni ish bilan ta'minlashda yordam beruvchi maxsus chora-tadbirlarni amalga oshirish;

- ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan, shu jumladan, ijtimoiy ta'minot, davlat daromadlarini oshirish va taqsimlash, pulning qadrsizlanishi oldini olish bilan muvofiqlashtirish;

- aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda kasaba uyushmalari, tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash strukturalari, davlat boshqaruv organlari bilan hamkorlik qilish;

• ish bilan ta'minlash muammolarini hal etish paytida mamlakat ichida va davlatlararo hamkorlik qilish kabilar kiritilgan.

Bandlik va aholini ish bilan ta'minlash masalalarini aniq tartibga solish, uning muayyan iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy shart-sharoitlar yaratilishi bilan bog'liq jihatlari kundalik qonun hujjatlari bilan, eng avvalo, O'zbekiston Respublikasining 1998-yil 1-mayda qabul qilingan «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun bilan tartibga solinadi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunning 1-bo'limi, «Umumiy qoidalar» qismida bandlikka oid munosabatlardagi asosiy tushunchalarga, ushbu munosabatda qatnashuvchi sub'yektlarga rasmiy ta'rif beriladi. Ushbu Qonunning 2-moddasiga ko'ra: «Ish bilan ta'minlash yoki bandlik deganda, fuqarolarning qonun-hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyati» tushuniladi. Bunda fuqarolarga o'zlarining unumli va samarali mehnat qilish qobiliyatini erkin, mustaqil tasarruf qilish huquqi berilganligi, ular qonun-hujjatlari bilan taqiqlanmagan har qanday faoliyat bilan shug'ullanishda mutlaq huquqlarga egadirlar.

Majburiy mehnat, ya'ni biron-bir jazoni qo'llash tahdidi bilan ish bajarishga majbur qilish qonunda bevosita ko'rsatib qo'yilgan hollardan tashqari qat'iy qat'iy taqiqlanadi.

✓ Quyidagilar ish bilan ta'minlangan hisoblanadi:

a) yollanib ishlayotgan (to'liqsiz, vaqtinchalik ishlarda ishlayotgan) fuqarolar;

b) betobligi, mehnat ta'tili, kasbga o'qish, ishlab chiqarish to'xtatib qo'yilganligi sababli ish joyi saqlangani holda ish joyida bo'lmagan xodimlar;

v) yakka tadbirkorlar, dehqon-fermer xo'jaligi a'zolari, ularning ishda qatnashayotgan oila a'zolari;

g) harbiy xizmatchilar;

d) talaba va o'quvchilar;

e) jamoat birlashmalari va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar.

Shuningdek, fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida ishlayotganlar, muayyan lavozimga saylanish yoki tayinlanish asosida mehnat qiluvchi fuqarolar ham ish bilan band aholi sanaladi.

Fuqarolarning bandlik sohasidagi huquqiy statusida ish joyi va turini erkin tanlash huquqi yetakchi o'rin tutadi. «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunning 10-moddasiga muvofiq: «Har kim ish beruvchiga bevosita murojaat qilish yoki mehnat organlarining bepul vosita-

chiligi orqali ish joyini erkin tanlash huquqiga ega». Har ikki holda ham bu huquq erkin, ixtiyoriy tarzda mehnat shartnomasi tuzish yo`li bilan ro`yobga chiqariladi.

Qonunchiligimiz ilk bora fuqarolarning chet ellarda kasbiy faoliyat bilan shug`ullanish huquqlarini rasman e`tirof etdi. Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunning 13-moddasida aytilishicha: «O`zbekiston Respublikasi fuqarolari O`zbekiston Respublikasi hududidan tashqarida mehnat faoliyati bilan shug`ullanish, mustaqil ish qidirish va ishga joylashish huquqiga ega».

O`zbekiston Respublikasi fuqarolarining mamlakat tashqarisidagi hamda chet el fuqarolarining O`zbekiston Respublikasidagi mehnat faoliyati qonun hujjatlarida belgilangan tartibda amalga oshiriladi

Fuqarolarning, shu jumladan, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo`lmagan shaxslarning mehnat bozorida ish bilan ta`minlanishi sohasidagi huquqlari kafolatlaridan biri «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risidagi» Qonunning 14-moddasida ko`rsatilganidek: «Mehnat bo`limlarining hamda ular mansabdor shaxslarining xatti-harakatlari (qarorlari) ustidan bo`ysunish bo`yicha yuqori organga yoki mansabdor shaxsga yoxud bevosita sudga shikoyat qilishi mumkin»ligidan iboratdir.

Fuqaro mehnat bo`limlari tomonidan ishga yuborilgan korxonalar bilan mehnat shartnomasi tuzishdan bosh tortgan hollarda mehnat organiga yoki bevosita sudga murojaat qilishi mumkinligi ham ana shunday kafolatlardan biridir.

2 §. Xodimlarni korxonalardan bo`shatilishi va uning huquqiy tartibga solinishi

Fan va texnika taraqqiyoti, ilmiy yutuqlarni ishlab chiqarilishga joriy etilishi, yangi texnika va texnologiyalarni qo`llanilishi tufayli, shuningdek ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishni takomillashtirish natijasida, mehnat bozorida yuz beradigan o`zgarishlar oqibatida korxonalarda xodimlar shtatlarini qisqartirish, sonini qisqartirish zarurati yuzaga keladi. Korxonalar ishlab chiqarishi jamiyatdagi iqtisodiy nobarqarorlik, tovarlar va xizmatlar bozorida noqulay kon`yuktura natijasida ham ish beruvchi ishlab chiqarishni qisqartirishga, xodimlar sonini kamaytirishga majbur bo`lishi mumkin.

Shunga ko`ra xodimlarni bo`shatish deganda, yuqoridagi sabablarga ko`ra korxonada «ortiqcha» bo`lib qolgan xodimlarni ishdan ozod qilish (bo`shatish) tushuniladi. Biroq, bunday hollarda mehnat qonunchiligi ish

beruvchi zimmasiga qo`shimcha majburiyatlar yuklab, ishdan bo`shatilishi kutilayotgan xodimlarga qo`shimcha kafolatlar beradi.

O`zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunining 25-moddasida aytilishicha:

«Mehnat shartnomasi:

• xodim yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli;

• texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o`zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatini, o`zgarishga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi sababli;

• xodimning malakasi yetarli bo`lmaganligi yoki sog`ligi holatiga ko`ra bajarayotgan ishga noloyiqligi sababli;

• shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklanishi sababli bekor qilingan hollarda ish qidirish davomida ikki oydan ortiq bo`lmagan davr mobaynida xodimlarning o`rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi, bunda xodimga to`langan bir oylik ishdan bo`shatish nafaqasi ham qo`shib hisobga olinadi».

Agar ishdan bo`shatib olinayotgan xodim mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan e`tiboran o`n kun ichida mahalliy mehnat organiga ish so`rab murojaat qilgan va ro`yxatga olingan bo`lsa, mahalliy mehnat organi bergan ma`lumotnomaga ko`ra uchinchi oy uchun ham oldingi ish joyidan o`rtacha ish haqi olish huquqiga ega.

Korxonaga tugatilganida (shu jumladan, bankrot bo`lgan deb e`tirof etilishi tufayli tugatilishi) ishdan bo`shatib olinayotgan xodimlarga ushbu tugatilayotgan korxonaning huquqiy vorislari tomonidan, huquqiy vorislari bo`lmagani taqdirda esa, mahalliy mehnat organi tomonidan yuqoridagi kafolatlar berilishi kerak bo`ladi.

Yuqorida sanab o`tilgan hollarda (korxonaga yopilishidan tashqari) ish beruvchi bo`shatib olinayotgan xodimni ushbu korxonada boshqa ishga o`tkazish (boshqa kasb, lavozimga), uni yangi kasbga o`rgatishi mumkin. Ishdan bo`shatib olingan xodimlarga ishdan bo`shatilgan kuni ishdan bo`shatish nafaqasi to`lanadi.

Davlat organlarida amalga oshirilgan shtatlar qisqartirilishi tufayli ishdan bo`shatilayotgan davlat xizmatchilariga tegishli mansablariga teng boshqa lavozim boshqa davlat organlarida beriladi. Buning iloji bo`lmaganida esa, ular mansab maoshlari saqlanib qolgan holda yangi kasbga o`rgatiladi.

Ayrim toifadagi xodimlarni (homilador va uch yoshgacha bolasi bor ayollar, 18 yoshga to'lmagan shaxslar xodimlar vakillik organlariga saylangan shaxslar, deputatlar va boshqalar) ishdan bo'shatib olish paytida qo'shimcha kafolatlar belgilangan bo'lib, ular haqida tegishli bobda batafsil so'z yuritiladi.

3 §. Ishsizlik tushunchasi va ishsiz shaxslarga beriladigan huquqiy kafolatlar

Fuqarolarni ishsizlikdan himoya qilishda ishsiz shaxs tushunchasini, aniq ifodalash katta ahamiyatga ega. «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunning 3-moddasida ishsiz shaxsga quyidagicha ta'rif beriladi: «16 yoshdan boshlab to'pensiya bilan ta'minlanish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi (umumiy qoidaga ko'ra erkaklar – 60 yoshgacha, ayollar – 55 yoshgacha qonunda maxsus ko'rsatilgan hollarda esa bulardan ham kichik yoshda), ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor, mehnatga qobiliyatli shaxslar ishsiz deb e'tirof etiladi».

Shaxslarni ishsiz deb e'tirof etish ularning ish topishda ko'mak berishni so'rab ariza bergan va ro'yxatga olingan kundan boshlab, o'n birinchi kundan kechiktirmasdan amalga oshiriladi.

Quyidagilar ishsiz sifatida ro'yxatga olinishi mumkin emas:

- a) 16 yoshga to'lmaganlar;
- b) arizasi ro'yxatga olingan kundan boshlab o'n kun ichida o'ziga taklif qilingan maqbul keladigan ishdan ikki marta bosh tortganda;
- v) arizasi ro'yxatga olingan kundan boshlab 10 kun ichida uzrsiz tarzda mahalliy mehnat organiga kelmaganida;
- g) sodir qilgan jinoyati uchun ozodlikdan mahrum etilganida.

Murojaat qilgan fuqaro o'zi doimiy yashaydigan tuman (shahar) mehnat organida quyidagi ketma-ketlikda ro'yxatga olinadilar:

- 1) ishsiz fuqaro murojaat qilgan kuni dastlabki ro'yxatga olish;
- 2) fuqaroni unga ma'qul keladigan ish qidirish maqsadida ro'yxatga olish;
- 3) shaxsni ishsiz sifatida ro'yxatga olish;
- 4) ishsiz shaxsni qayta ro'yxatga olish.¹

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1999-yil 13-oktyabrda 831-son bilan ro'yxatga olingan "Mehnat organlarida fuqarolarni ro'yxatga olish, ishsizlik nafaqasini tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida"gi Nizom.

Taklif etilgan maqbul keladigan ishdan ikki marta bosh tortgan, uzrsiz sabablarga ko`ra, o`n kun ichida mehnat organiga kelmagan shaxslar ish qidiruvchi sifatidagi ro`yxatdan chiqarib yuboriladi va ular faqat o`ttiz kun o`tgandan keyingina ish qidiruvchi sifatida qayta ro`yxatga olinishi mumkin.

Maqbul keladigan ish ta`rifi «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`ri-sida»gi Qonunning 4-moddasida bayon etilgan. Unda aytilishicha: «Birinchi marta ish qidirayotgan, kasbi (mutaxassisligi) bo`lmagan shaxslar uchun dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan ish, bunday ishni topib berish imkoniyati bo`lmagan taqdirda esa, ularning yoshi va boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda haq to`lanadigan boshqa ish, shu jumladan vaqtinchalik ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Ishdan va ish haqidagi (mehnat daromadidan) mahrum bo`lgan shaxslar uchun ularning kasb tayyorgarligiga mos bo`lgan, yoshini, sog`ligini, mehnat stajini va avvalgi mutaxassisligi bo`yicha tajribasini, yangi ish joyining transportda qatnash jihatdan qulayligini inobatga oluvchi ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi».

Quyidagilar maqbul keladigan ish deb hisoblanishi mumkin emas:

- a) taklif etilayotgan ish fuqaroning turar joyini o`zgartirishi bilan bog`liq bo`lsa;
- b) taklif etilgan ish yashash joyidan ancha uzoq bo`lsa va transportda qatnash noqulay bo`lsa;
- v) taklif etilayotgan ish bo`yicha to`lanadigan ish haqi shu mutaxassislik va malaka uchun belgilangan tartibda aniqlangan eng kam ish haqidagi kam bo`lsa;
- g) ishni rad etish uzrli sabablar bilan asoslangan bo`lsa.

4 §. Ishsizlik nafaqasi va ishsiz shaxslarga beriladigan ijtimoiy yordamlar

Fuqaroning mahalliy mehnat organlari tomonidan ishsiz deb e`tirof etilishi natijasida unda paydo bo`ladigan eng asosiy huquq, bu ishsizlik nafaqasi olish huquqi, boshqa moddiy yordam olish kafolatlaridan iboratdir. Ishsiz shaxsga tayinlanadigan ishsizlik nafaqasi uning va oila a`zolarining moddiy ahvoli asoslarini tashkil etadi.

Ishsizlik nafaqasining miqdori turli omillarga bog`liq bo`lib, avval mehnat qilgan va ish joyidan (ish haqi, mehnat daromadidan) mahrum bo`lib qolgan shaxslarga nafaqa tayinlashda avvalgi ularning ish joylarida olgan yillik o`rtacha ish haqlari, avval ishlamagan, birinchi marta ish

qidiruvchi shaxs sifatida ro`yxatga olingan shaxslarga esa belgilangan eng kam oylik ish haqi asos qilib olinadi.

«Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunning 27-moddasiga ko`ra belgilangan tartibda ishsiz deb e`tirof etilgan shaxslarga ular ish so`rab murojaat qilgan birinchi kundan boshlab avval mehnat qilgan, ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo`lib qolgan shaxslarga yoki uzoq vaqt (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin o`z mehnat faoliyatini qayta boshlayotgan shaxslarga o`n ikki oylik davr davomida 26 kalendar hafta davomida ishsizlik nafaqasi to`lanadi. ✓

Ilgari ishlamagan va birinchi bor ish qidirayotgan shaxslarga esa o`n ikki oy davomida ko`pi bilan o`n uch hafta mobaynida ishsizlik nafaqasi to`lanadi. 35 yoshga to`lmagan va qaramog`ida uch va undan kam mehnatga yaroqsiz shaxs bo`lgan erkaklarga ular haq to`lanadigan jamoat ishlarida qatnashsalargina ishsizlik nafaqasi beriladi. Ya`ni bunday shaxslarni haq to`lanadigan jamoat ishlarida qatnashishdan bosh tortishlari nafaqa tayinlanmasligi uchun asos bo`lishi mumkin.

Ishsizlik nafaqasi olayotgan shaxs ish qidirish bilan shug`ullanishi va har ikki haftada bir marta mahalliy mehnat organiga kelib, ro`yxatdan o`tib turishi lozim.

Ishdan va ish haqi (mehnat daromadi)dan mahrum bo`lgan shaxslar oldingi ish joyidagi o`rtacha oylik ish haqining 50 foizi miqdorida (ammo eng kam oylik ish haqidan kam bo`lmasligi va tarkib topgan o`rtacha oylik ish haqi miqdoridan ko`p bo`lmasligi lozim) ishsizlik nafaqasini olish huquqiga ega bo`ladilar.

Ilgari ishlamagan, birinchi marta ish qidirayotgan shaxslarga mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash yoki ishga joylashishi imkoniyati berilmagani taqdirda, ularga eng kam oylik ish haqining 75 foizi miqdorida ishsizlik nafaqasi beriladi.

Ishsiz shaxs kasbiy tayyorgarlikdan yoki qayta tayyorgarlikdan o`tayotgan paytda avval ishlagan va ish haqiga ega bo`lgan shaxslarga qaramog`ida voyaga yetmagan bolalari va boshqa kishilari bo`lsa, avvalgi ish joyida olgan o`rtacha oylik ish haqining 75 foizi, qaramog`ida voyaga yetmagan shaxslar va boshqa shaxslar bo`lmasa, o`rtacha oylik ish haqining 50 foizi miqdorida (ammo eng kam oylik ish haqi miqdoridan kam emas va tarkib topgan o`rtacha oylik ish haqidan ko`p bo`lmagan hajmda) stipendiya oladilar.

Avval ishlamagan va birinchi marta ish qidirayotgan, uzoq tanaffusdan keyin (bir yildan keyin) ishsiz deb e`tirof etilib, kasbiy tayyorgarlik, malaka oshirish va qayta tayyorgarlikdan o`tayotgan shaxslarga ta`lim

davrida eng kam oylik ish haqidam kam bo`lmagan miqdorida stipendiya oladilar

Harbiy xizmatchilar, Ichki ishlar, Milliy xavfsizlik, chegara xizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirliklari xodimlari ishdan bo`shatilganliklari tufayli ish qidiruvchi sifatida ro`yxatga olinib, ishsiz maqomiga ega bo`lganlarida avval ishlagan fuqarolar bilan bir qatorda ishsizlik nafaqasi bilan ta`minlanadilar.

Ishsiz deb e`tirof etilgan shaxslar ishlab chiqarishdan ajratilgan holda kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash, malaka oshirishni tugatganlaridan keyin ish bilan ta`min etilmasalar, eng kam oylik ish haqidam kam bo`lmagan miqdorda nafaqa bilan ta`minlanadilar.

Qonunda nazarda tutilgan hollarda ishsizlik nafaqasini to`lash vaqtincha to`xtatib qo`yilishi yoki bekor qilinishi mumkin. «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunning 34-moddasiga ko`ra ana shunday holatlar qatoriga quyidagilar kiradi:

- 1) ishsiz shaxs ishga joylashganida;
- 2) ishsiz shaxs taklif etilgan maqbul keladigan ishni uzrli sababsiz ikki marta rad qilsa;
- 3) ishsiz shaxs pensiya olish huquqiga ega bo`lsa;
- 4) 35 yoshga to`lmagan va qaramog`ida uch hamda undan kam voyaga yetmagan farzandlari bo`lgan erkak kishi jamoa ishlarida ishlashdan bosh tortsa;
- 5) ishsiz shaxs ozodlikdan mahrum etish yoki qamoq jazosiga hukm etilsa;
- 6) ishsiz shaxs mahalliy mehnat organini xabardor qilmay vaqtincha ishga joylashsa;
- 7) ishsizlik nafaqasi aldov yo`li bilan tayinlangan bo`lsa;
- 8) ishsiz shaxs vafot etsa.

Ishsiz shaxsning kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash uchun, o`qishga yuborilishi, davolash-profilaktika muassasasiga yuborilishi, haq to`lanadigan jamoat ishlariga jalb etilishi, belgilangan muddatlarda ro`yxatdan o`tishlik uchun mahalliy mehnat organiga kelmasligi tufayli ishsizlik nafaqasi to`lash to`xtatib turiladi.

«Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunning 24-moddasiga ko`ra ishsiz shaxslarga ishsizlik nafaqasi tayinlash, ularni kasbga o`qitish, malakasini oshirish davrida stipendiya to`lashdan tashqari qo`shimcha moddiy kafolatlar ham berish nazarda tutilgan. Ular qatoriga:

- ishsiz shaxsga qaramog`idagilarni hisobga olib moddiy yordam berish – haq to`lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyatini yaratib berish;

- ishlash uchun ixtiyoriy ravishda boshqa yerga ko`chish bilan bog`liq xarajatlarni qoplash.

Ishsizlik nafaqasi to`lash muddati tamom bo`lganidan so`ng, nafaqa olishga haqli bo`lmagan shaxsga ish bilan ta`minlashga ko`maklashuvchi davlat jamg`armasi yoki mahalliy byudjet hisobidan ajratiladigan mablag`lardan moddiy yordam ko`rsatiladi.¹

Korxonalarda amalga oshiriladigan tashkiliy-boshqaruv tadbirlari natijasida ishdan ozod qilingan xodimlarga beriladigan qo`shimcha imtiyozlardan biri – muddatidan ikki yil avval yoshga doir pensiya tayinlanishi mumkinligi qonunlarda nazarda tutilganligidir.

«Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunning 25-moddasi, «Fuqarolarni davlat pensiya ta`minoti to`g`risida»gi Qonunning 14-moddasiga ko`ra korxonaga tugatilishi, xodimlar soni yoki shtatlari qisqartirilishi tufayli korxonalardan ishdan bo`shatilgan 58 yoshga to`lgan erkaklar, 53 yoshga kirgan ayollar, bosharti ushbu asosga ko`ra ishdan bo`shatilganlaridan keyin o`n kun muddat ichida mahalliy mehnat organlariga ish so`rab murojaat qilgan va ish qidiruvchi sifatida ro`yxatga olingan bo`lsa, ammo mahalliy mehnat organlari bu shaxsni ish bilan ta`minlay olmasa hamda fuqaro ishsiz maqomiga ega bo`lsa, u holda mahalliy mehnat organlarining bu haqda bergan ma`lumotnomasi asosida muddatidan ikki yil avval, erkaklar 58 yoshga yetgan bo`lsa, ayollar 53 yoshga yetgan bo`lsa ularga yoshga doir pensiya tayinlanishi mumkin.

Bunday shaxslarga muddatidan avval yoshga doir pensiya tayinlash shartlari va tartibi maxsus me`yoriy hujjatlar bilan tartibga solinadi.

5 §. Aholini ish bilan ta`minlashga oid tadbirlarda ish beruvchilar, kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari bevosita ishtirok etadi

Aholini ish bilan ta`minlash faoliyatida ish beruvchilar bevosita ishtirok etadilar va uning eng asosiy yo`nalishi – yangi korxonalar tashkil etilishi – mavjudlarini zamonaviy texnika-texnologiyalar bilan jihozlangani holda rekonstruksiya qilinishi, kengaytirilishi bo`lib, uning natijasida

¹ Qarang: O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1998-yil 23-yanvarda 548-son bilan ro`yxatga olingan "Ishsiz fuqarolarni ish bilan ta`minlashga ko`maklashuvchi Davlat jamg`armasi mablag`laridan moddiy ko`rsatish tartibi To`g`risida" Nizomtayinlash va to`lash tartibi to`g`risida"gi Nizom.

qo`shimcha ish joylari vujudga keltiriladi hamda shu yo`l bilan aholining ish bilan bandlik darajasi ortishiga amaliy hissa qo`shiladi. Mamlakatimizda tadbirkorlikni qo`llab-quvvatlash va rag`batlantirishga qaratilgan davlat siyosatining asosiy maqsadlaridan biri ham ish beruvchilar sonini ko`paytirish yo`li bilan qo`shimcha ish joylari barpo etilishiga qaratilgan.

Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti) shartlarini og`ishmay bajarishining o`zi mehnat munosabatlari barqarorligini ta`minlovchi, xodimlar qo`nimsizligining oldini oluvchi va shu orqali aholini ish bilan ta`minlanishga ko`maklashuvchi muhim omillardan biri sanaladi.

O`zbekiston Respublikasi «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunining 18-moddasida aholini ish bilan ta`minlash sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirishda ish beruvchilar ishtirokining asosiy yo`nalishlari, shakllari va vazifalari belgilab berilgan.

Mazkur moddaga ko`ra:

- mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi shartnoma va kelishuvlar shartlarini bajarish;

- xodimlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish uchun sharoit yaratish;

- ish bilan ta`minlashga ko`maklashuvchi davlat jamg`armasiga moliyaviy ajratmalar o`tkazish;

- O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadigan tartibda miqdorini mahalliy davlat hokimiyati organlari belgilaydigan ish joylariga ushbu Qonunning 7-moddasida ko`rsatilgan fuqarolarni ishga joylashtirish.

Bo`sh ish joylari (vakant lavozimlar) bor-yo`qligi to`g`risidagi ma`lumotlarni har oyda, mo`ljallanayotgan ishdan ozod qilishlar to`g`risida har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko`rsatib axborotlarni oldindan (ikki oy avval) mahalliy mehnat organlariga taqdim qilish kabilar orqali ko`maklashadilar.

Bo`sh ish joylari, mo`ljallanayotgan xodimlarni ishdan bo`shatib olish haqida o`z vaqtida axborotlar taqdim etmaganligi, ijtimoiy himoyaga muhtoj bo`lgan shaxslar uchun ish joylarini yaratmaganligi, bo`sh ish joylari haqidagi axborotlarni yashirganligi yoki noto`g`ri axborot berganligi uchun, shuningdek ish bilan ta`minlashga ko`maklashuvchi davlat jamg`armasiga mablag`lar ajratmaganligi uchun korxonaga nisbatan moliyaviy sanksiyalar qo`llash, korxonada mansabdor shaxslarni esa tegishli huquqiy (ma`muriy, jinoiy) javobgarliklarga tortish nazarda tutilgan.

Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarning ish joylarini qisqartirish yoki tugatish paytida ish beruvchi zimmasiga bir qator qo`shimcha majburiyat-

lar yuklatilgan. Mehnat qonunchiligi aholini ish bilan ta'minlash sohasida mahalliy mehnat bo'limlari bilan yaqindan hamkorlik qiladigan ish beruvchilar uchun bir qator imtiyozlarni belgilash yo'li bilan ularni rag'batlantiruvchi choralarni nazarda tutgan. Jumladan, quyidagi yengilliklar berilishi ko'zda tutilgan:

1) ishlovchilari umumiy sonining kamida 50% nogironlar, 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilari va mehnat fronti faxriylari, kamida 75%ni o'rta maktablar va hunar-texnika bilim yurtlari o'quvchilari tashkil etadigan yuridik shaxslar daromad (foyda) solig'idan (O'zbekiston Soliq Kodeksining 31-moddasi) ishlovchilarning umumiy soni 50%dan ortig'i nogironlar bo'lgan korxonalar qo'shilgan qiymat solig'i to'lashdan, mol-mulk solig'idan va boshqa bir qator soliqlardan ozod qilinadilar.

Ishlovchilarning umumiy soni uch foizdan ko'prog'ini nogironlar tashkil etadigan yuridik shaxslar uchun daromad (foyda) solig'i summasi quyidagi tarzda, belgilangan normadan ortiqcha ishga joylashtirilgan nogironlarning har bir foiziga daromad (foyda) solig'i 1%ga kamaytiriladi. (O'zbekiston Respublikasi Soliq Kodeksining 32-moddasi);¹

2) ish beruvchilar mahalliy mehnat organlaridan mehnat bozorining ahvoli haqida bepul axborotlar olishlari mumkin;

3) mahalliy mehnat organlari ishdan ozod qilingan xodimlar uchun qo'shimcha ish joylari yaratish uchun belgilangan normadan ortiqcha sarflangan mablag'larning ishga joylashtirishga ko'maklashish davlat jamg'armasi hisobidan, mahalliy byudjet hisobidan qoplab berilishi mumkin.

4) ish beruvchi mehnat organlarining, bu organlar mansabdor shaxslarni g'ayriqonuniy xatti-harakatlari (qarorlari) ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilishga haqli.

Ish bilan ta'minlash muammolarini hal etilishida ish beruvchilar bilan bir qatorda kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari ham faol ishtirok etadilar. Ushbu faoliyatda ular ishtiroki shakllari O'zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida»gi, «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi va boshqa bir qator qonun hujjatlarida nazarda tutilgan.

Jumladan, «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunning 19-moddasida aytilishicha: «Kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari quyidagi huquqlarga ega:

¹ O'zbekiston Respublikasining Soliq Kodeksi. –T.: Iqtisodiyot va huquq dunyosi nashriyot uyi. 2004.

- aholini ish bilan ta`minlash sohasidagi davlat siyosati masalalari bo`yicha O`zbekiston Respublikasining qonunlari va mahalliy davlat hokimiyati organlarining qarorlarini ishlab chiqish hamda amalga oshirishda ishtirok etish;

- mahalliy davlat hokimiyat organlariga ish beruvchilarga aholini ish bilan ta`minlash va aholini ijtimoiy kafolatlariga doir masalalar yuzasidan o`zaro maslahatlar o`tkazish haqida takliflar kiritish».

Bulardan tashqari, kasaba uyushmalari bandlik va ishga joylashtirish masalalari yuzasidan qonunlar qabul qilinishi taklifi bilan chiqishga haqli sanaladi.

Korxonalaridagi kasaba uyushmalari qo`mtalari korxonada miqyosida amalga oshiriladigan va ishdan ozod qilish, ish joylarini qisqartirish, qo`shimcha ish joylari barpo etish hamda bandlik muammolariga daxldor barcha tadbirlarda bevosita va faol ishtirok etadi, qarorlar qabul qilinishida xodimlar manfaatlarini hisobga olgan holda o`z ta`sirini o`tkazadi.

6 §. Fuqarolarni ishga joylashtirish. Ishga joylashtirish organlari va ularning huquqiy maqomi

Aholini ish bilan ta`minlash muammolarini hal qilish bandlik xizmati organlari va ish beruvchilar faoliyatidan tashqari umuman ushbu masalalarda yuritilayotgan davlat siyosati bilan ham qo`llab-quvvatlanadi va bu siyosatning maqsadi – fuqarolarga ularning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishida yordam berishi, ixtiyoriy, samarali va erkin ish bilan bandlikni ta`minlashga qaratilgandir. Aholi bandligi yuzasidan yuritilayotgan davlat siyosati mehnat resurslarini rivojlantirish, barcha fuqarolarga teng mehnat qilish imkoniyatini yaratish, ijodiy, unumli mehnat qilishlariga ko`maklashishdan iborat.

Bandlik sohasidagi davlat siyosatining amalga oshirilishida alohida yordamga muhtoj aholi tabaqalari: 18 yoshga to`lmaganlar, yosh bolali ayollar, nogironlar, jazoni o`tash joylaridan ozod etilgan fuqarolarni qo`llab-quvvatlovchi maxsus qoidalari joriy etiladi. Bandlik sohasidagi eng muhim vazifalardan biri ommaviy va uzoq davom etadigan ishsizlikning oldini olishdan iborat. Aholini ish bilan ta`minlash sohasidagi davlat siyosatining asosiy prinsiplari O`zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonuni 5-moddasida belgilab qo`yilgan bo`lib, unda aytilishicha, aholini ish bilan ta`minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi prinsiplarga asoslangan:

- mehnat qilish va ish bilan ta`minlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi mulkiy ahvoli va mansab mavqeidan, dinga munosabati, e`tiqodidan, jamoa birlashmalariga mansubligidan, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlariga hamda ular mehnatining natijalariga bog`liq bo`lmagan boshqa holatlardan qat`i nazar teng imkoniyatlarni ta`minlash;

- kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo`llab-quvvatlash va rag`batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda, munosib sharoitlarni ta`minlaydigan umumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko`maklashish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

- ish bilan ta`minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta`minlash;

- ijtimoiy himoyaga o`ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag`batlantirish;

- ish bilan ta`minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo`nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

- aholini ish bilan ta`minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o`zaro hamkorligi;

- aholini ish bilan ta`minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik.

Aholini ish bilan ta`minlash davlat siyosatini amalga oshirilishida barcha darajadagi davlat organlari: O`zbekiston Respublikasi Oliy Majlisidan tortib, to eng quyi davlat hokimiyatining mahalliy organlarigacha bo`lgan bo`g`inlari ishtirok etadi. Ularning ushbu sohadagi vakolatlari doirasi «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunda mustahkamlab qo`yilgan.

Jumladan, ushbu Qonunning 15-moddasiga ko`ra,

Davlat hoshqaruv organlari:

Mehnat bozorini barpo etish va rivojlantirishni ta`minlovchi tuzilmaviy, moliyaviy, kredit, investitsiya va soliq siyosatini amalga oshirishga doir tadbirlarni ishlab chiqadi;

Iqtisodiyot tuzilishini tahliliy tanqid etadi, mehnat bozori holati hamda aholini ish bilan ta`minlash sohasidagi ahvolning istiqbolini belgilaydi, bu sohada davlat statistika hisobi va hisobotini yuritadi;

Aholini ish bilan ta`minlash dasturlarini ishlab chiqadi va amalga oshiradi;

Fuqarolarning ish bilan ta`minlanish sohasidagi huquqlari va qonuniy manfaatlari davlat tomonidan tegishli ravishda kafolatlanishi, shuningdek himoya qilinishini ta`minlaydi;

Qo`shimcha ish joylari yaratilishiga, mehnat sharoitlari yaxshilinishiga ko`maklashadi;

Qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshiradi. Bandlik sohasidagi davlat siyosatining bevosita amalga oshirilishi bilan shug`ullanuvchi davlat boshqaruv organi – O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bo`lib, «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonunning 16-moddasiga ko`ra:

Aholini ish bilan ta`minlash sohasidagi davlat siyosatini ro`yobga chiqarish hamda fuqarolarga tegishli kafolatlarni ta`minlash O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning mahalliy organlari tomonidan amalga oshiriladi.¹

O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi:

Mehnat bozorini tahlil etadi va istiqbolini belgilaydi hamda aholini ish bilan ta`minlash darajasining oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqadi;

Aholini ish bilan ta`minlash masalalari yuzasidan mahalliy davlat hokimiyati organlari hamda mahalliy mehnat organlariga uslubiy va amaliy yordam ko`rsatadi;

Ish bilan ta`minlashga ko`maklashuvchi davlat jamg`armasi mablag`laridan ishsiz shaxslarni ijtimoiy qo`llab-quvvatlash yangi ish joylarini yaratish, ish bilan band bo`lmagan aholini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish uchun foydalanishning yo`nalishlarini belgilaydi;

«Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan nazoratni ta`minlaydi;

Qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshiradi.

Mahalliy mehnat bo`limlari:

Fuqarolarga maqbul keladigan ishni tanlashda korxonalar, muassalar, tashkilotlar va boshqa ish beruvchilarga esa zarur xodimlarni tanlashda yordam beradi;

Mehnat bo`limlariga murojaat qilgan fuqarolar va ish beruvchilarga ish topish va ishchi kuchi bilan ta`minlanish imkoniyatlari to`g`risida,

¹ Qarang: O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2004-yil 6-apreldagi 162-sonli O`zbekiston Respublikasi "Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi to`g`risida"gi Nizom.

xodimlarga nisbatan qo'yilayotgan talablar haqida va ish bilan ta'minlanish imkoniyatlari to'g'risida, xodimlarga nisbatan talablar haqida va ish bilan ta'minlashga taalluqli boshqa masalalar yuzasidan maslahatlar beradi;

Ishlamayotgan fuqarolarni kasbga o'rgatish, qayta o'rgatish va malakasini oshirish to'g'risida o'quv yurtlari, korxonalar, muassasalar va tashkilotlar bilan shartnomalar tuzadi;

Ishsiz shaxslarni ro'yxatga olishni ta'minlaydi va ularga yordam ko'rsatadi, shu jumladan, nafaqalar tayinlash va to'lashni amalga oshiradi;

Mehnat bozorining holatiga va mazkur bozorni rivojlantirish istiqbollari baho beradi, uning monitoringini tashkil etadi va o'tkazadi hamda tegishli axborot tarqalishini ta'minlaydi;

Bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) hamda ish qidirib murojaat etayotgan va ishga joylashishga muhtoj fuqarolar hisobini yuritadi;

Aholini ish bilan ta'minlash dasturlarini ishlash chiqish va amalga oshirishda qatnashadi;

Korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda mo'ljallanayotgan tuzilmaviy o'zgarishlar amalga oshirilishi natijasida xodimlar ishdan ozod etilishi mumkin bo'lgan boshqa tadbirlar to'g'risida, shuningdek bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) bor-yo'qligi, mehnat xususiyati va sharoitlari to'g'risida axborotlar oladi;

Davlat va nodavlat ta'lim muassasalaridan ularning yo'nalishi va ixtisoslashuvi, bitiruvchilarning kasb-malaka tarkibi va soni to'g'risida axborotlar oladi;

Mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolarni kasb tayyorgarligi va malaka darajasiga muvofiq korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ularda bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) bo'lgan taqdirda ishga joylashtirish uchun yuboradi;

Korxonalar, muassasalar, tashkilotlar uchun ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga qabul qilishga mo'ljallangan eng kam miqdordagi ish joylarini belgilash to'g'risida takliflar ishlab chiqadi va ularni mahalliy davlat hokimiyati organlarining muhokamasiga kiritadi, shuningdek mazkur fuqarolarni ishga joylashtirish uchun korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga yuboradi;

Korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning ishonchnomasi asosida ular nomidan fuqarolarni ishga joylashtirish to'g'risida ularni oldindan (zarurat bo'lganida) kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash, malakasini oshirish, yo'lkira, kundalik xarajatlar haqini to'lash sharti bilan shartnomalar tuzadi, shuningdek yangi yashash va ish joyiga ko'chib borish chog'ida

tegishli korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning mablag`lari hisobiga yordam puli beradi;

Ishsiz fuqarolarni haq to`lanadigan jamoat ishlariga belgilangan tartibda ularning o`z xohishiga ko`ra jo`natadi;

Ish bilan ta`minlashga ko`maklashuvchi davlat jamg`armasining mablag`larini belgilangan tartibda tasarruf etadi;

Fuqarolarga ishsizlik nafaqasini belgilagan tartibda tayinlaydi;

Qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshiradi.

Mehnat organlari tomonidan aholiga, korxonalar, muassasalar, tashkilotlarga, boshqa ish beruvchilarga ko`rsatilayotgan xizmatlar, shu jumladan, mehnat bozori holati to`g`risida axborot berish bepul amalga oshiriladi.

Aholini ish bilan ta`minlash sohasida mahalliy davlat hokimiyat organlari quyidagi vakolatlarni amalga oshiradi:

Aholini ish bilan ta`minlash sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo`nalishlarini amalga oshirish;

Aholini ish bilan ta`minlash sohasida davlat siyosatining umumiy prinsiplari amalga oshirilishini ta`minlovchi normativ hujjatlar qabul qilish;

Aholini ish bilan ta`minlash yuzasidan hududiy tarmoq dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

Ushbu Qonunning 7-moddasida ko`rsatilgan fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash yoki ayrim turdagi ishlarni (kasblarni) ehtiyot tariqasida saqlab turish;

Mehnat bozorida ahvol barqarorlashuviga ko`maklashuvchi, shu jumladan mehnat shartnomalari ommaviy ravishda bekor qilinishi to`g`risida ularni oldindan (zarurat bo`lgan taqdirda) kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish, yo`lkira, kundalik xarajatlar haqini to`lash sharti bilan shartnomalar tuzadi, shuningdek yangi yashash va ish joyiga ko`chib borish chog`ida korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning mablag`lari hisobidan yordam puli beradi;

Ishsiz fuqarolarni haq to`lanadigan jamoat ishlariga belgilangan tartibda ularning o`z xohishiga ko`ra jo`natadi;

Ish bilan ta`minlashga ko`maklashuvchi davlat jamg`armasining mablag`larini belgilangan tartibda tasarruf etadi;

Fuqarolarga ishsizlik nafaqasini belgilagan tartibda tayinlaydi;

Qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshiradi;

Mehnat organlari tomonidan aholiga korxonalar, muassasalar, tashkilotlarga, boshqa ish beruvchilarga ko`rsatilayotgan xizmatlar, shu jumla-

dan mehnat bozori holati to'g'risida axborot berish bepul amalga oshiriladi.

Davlat hokimiyatining mahalliy organlari bandlik xizmati organlari taklifi bilan aholini vaqtincha bandligini ta'minlash maqsadida haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etishlari mumkin.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunning 22-moddasida aytilishicha:

mahalliy davlat hokimiyati organlari mehnat organlarining taklifiga ko'ra va ularning ishtirokida aholini ish bilan ta'minlash maqsadida o'z mulkidagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda hamda shartnomalar asosida boshqa korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda haq to'lanadigan jamoat ishlarining amalga oshirilishini tashkil etadilar.

Mehnat organlarida ro'yxatga olingan va ishsiz deb e'tirof etilgan fuqarolar bilan haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun keyinchalik ikki oygacha muddatga uzaytirish huquqi bilan muddatli mehnat shartnomalari tuziladi.

Jamoat ishlarini bajarish chogida fuqarolarga bajarayotgan ishga qarab, biroq 15%ga oshirilgan ishsizlik nafaqasidan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lash, ana shu ishlar muddatini umumiy mehnat stajiga qo'shish, pensiya ta'minoti va vaqtincha ishga layoqatsizlik yuzasidan nafaqalar olish huquqi kafolatlanadi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1999-yil 19-iyuldagi 353-sonli qarori bilan «O'zbekiston Respublikasida haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish haqida»gi Nizom tasdiqlangan bo'lib, fuqarolarni bunday ishlarda ishtirok etishi tartiblari, ular mehnatiga haq to'lash masalalari va boshqa iqtisodiy hamda huquqiy masalalar ushbu Nizomda belgilab qo'yilgan.

Bandlik va ishga joylashtirish jarayonida fuqaroning ish so'rab murojaat qilishi yuridik fakt asosida fuqaro bilan ishga joylashtirish organlari o'rtasida huquqiy munosabat yuzaga keladi. Ushbu huquqiy munosabatlarning mazmuni nafaqat ish so'rab murojaat qilgan fuqaroga berilgan huquqlar va majburiyatlar bilan, balki ishga joylashtirish organlari tomonidan ish axtarish, ishga yuborish yuzasidan amalga oshirilishi lozim bo'lgan xatti-harakatlarni ham qamrab oladi. Ishga joylashtirish organlari murojaat qilgan fuqaroga ish topib bera olmasa, u holda fuqaro bu organlardan ishsiz shaxs sifatida ro'yxatga olishlarini, kasb o'rganish yoki malakasini oshirish uchun o'qishga yuborilishini, ishsizlik nafaqasi to'lanishini talab qilishga haqli bo'ladi.

Ish soʻrab murojaat qilgan fuqaro ishga joylashtirish organidan oʻzini aniq bir korxonaga, aniq koʻrsatilgan vazifa yoki lavozimga ishga joylab qoʻyishni talab qilishga haqli emas. Chunki ishga joylashtirish organlari zimmasiga bunday vazifa yuklatilgan emas. Ishga joylashtirish muddat bilan cheklanmagan boʻlib, bu munosabat odatda, fuqaro ishga joylashtirilguniga qadar davom etadi.

Mehnatning erkinligi tamoyiliga koʻra ishga joylashtirish munosabati ish soʻrab murojaat qilgan fuqaro xohishi bilan istagan paytda bekor qilinishi, yaʼni u ishga joylashtirish organining ish topib berishga oid xizmatidan xohlagan paytda voz kechishi mumkin.

Hozirgi paytda ishga joylashtirish organlari bilan kadrlarga ehtiyojmand korxonalar va tashkilotlar oʻrtasidagi oʻzaro munosabatlar ancha batafsil tartibga solingan boʻlib, bunda kadrlar qoʻnimsizligini kamaytirish, fuqaroning ish axtarib bekor yurishini qisqartirish va shu yoʻl bilan mehnat resurslaridan oqilona foydalanishga erishish maqsadlari nazarda tutiladi.

«Aholini ish bilan taʼminlash toʻgʻrisida»gi Qonunning 18-moddasida aytilganidek, ish beruvchilar «boʻsh ish joylari (vakant lavozimlar) bor-yoʻqligi toʻgʻrisidagi maʼlumotlarni har oyda, moʻljallanayotgan ishdan ozod qilishlar toʻgʻrisida har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini koʻrsatgan holda axborotlarni oldindan (kamida ikki oy oldin) mahalliy mehnat organiga taqdim etish» majburiyatiga egadirlar.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi qaramogʻidagi bandlik xizmati vositachilik faoliyatini olib boradi va shu sababli, maʼmuriy-huquqiy vakolatlarga ega emas. Biroq, «Aholini ish bilan taʼminlash toʻgʻrisida»gi Qonunga koʻra ular oʻz hududida joylashgan korxonalar va tashkilotlarga ijtimoiy himoyaga muhtoj tabaqalar (yoshlar, ayollar, nogironlar va h.k.)dan boʻlgan fuqarolar uchun qoʻshimcha ish joylari ajratish (kvotalash) yuzasidan majburiy koʻrsatmalar berishi, bu koʻrsatmalar bajarilmaganida esa tegishli moliyaviy jazo choralarini qoʻllashi mumkin.

Yuqorida taʼkidlanganidek, ijtimoiy zaif qatlamlardan boʻlgan fuqarolarni ishga joylashtirishda (yoshlar, homilador va yosh bolalar, ayollar, nogironlar, jazo muddatini oʻtab ozodlikka chiqarilgan fuqarolar, xizmatdan boʻshatilgan harbiy xizmatchilar va boshqalar) koʻpgina imtiyozlar nazarda tutilgan va ularni ishga joylashtirish bir qator oʻziga xos xususiyatlarga ega.

Mamlakatimizda iqtisodiy faol aholi sonining tez surʼatlar bilan, har yili oʻrtacha 280000 kishiga ortib borayotganligi tufayli bandlik va ish bilan taʼminlash sohasidagi davlat siyosatini muntazam takomillashtirish,

qo`shimcha ish joylari barpo etishga qaratilgan tadbirlarni amalga oshira borish hayotiy zaruratga aylangandir.

Aholini ish bilan ta`minlashning muhim yo`nalishlaridan biri – yurtimizda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, uning iqtisodiy, tashkiliy, huquqiy bazasini mustahkamlashdan iborat. Shuni aytish kifoyaki, mamlakatimizda xususiy tadbirkorlikni har tomonlama qo`llab-quvvatlanishi, kichik va xususiy biznes uchun keng huquqiy imkoniyatlar yaratilishi natijasida keyingi bir necha yil davomida 700 mingdan ko`proq kishi ish bilan hamda turmush kechirish manbai bilan qo`shimcha ravishda ta`minlandilar.

7 §. Bir martalik vaqtinchalik ish bilan ta`minlash

Qishloq joylaridan, aholi zich va mehnat resurslari ortiqcha bo`lgan turli mintaqalardan ishga yaroqli aholini Respublika markaziga, shaharlarga oqib kelishi natijasida stixiyali tarzda mehnat (mardikor) bozorlari yuzaga kela boshladi. Jamoat tartibini saqlash, fuqarolarning haq-huquqlarini himoya qilish hamda ish kuchidan samarali ravishda foydalanishni tashkil qilish maqsadida ushbu stixiyali mehnat (mardikor) bozorlari faoliyatini tartibga solish vazifasi yuzaga keldi.

O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001-yil 18-maydagi “Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta`minlash markazlarini tashkil etish to`g`risida”gi 223-sonli Qarori hamda ushbu Qaror bilan tasdiqlangan “Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta`minlash Markazi to`g`risidagi tipovoy Nizom”da vaqtinchali bir martalik ish bilan ta`minlash, ushbu masalalarni tartibga solish masalalari nazarda tutilgan.

Tipovoy nizomga ko`ra vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta`minlash markazlari O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tasarrufida shahar va tumanlarda, ish kuchi taklif etiladigan qulay joylarda tashkil etiladi. Ularning asosiy maqsadi ishsiz fuqarolarga bir martalik bo`lsada ish topishga yordam ko`rsatish, maslahatlar berish, jamoat tartibini saqlash, bir martalik ishga yuborilayotgan fuqarolar hayoti, salomatligi, mulkiy va boshqa manfaatlarini muhofaza etishdan iborat.

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta`minlash markazlari ishga yollanuvchi va ish beruvchi o`rtasida aloqa o`rnatishga ko`maklashadi, ularni hisobga oladi. Bir martalik ishga borgan xodim bilan bog`liq hodisa yuz berganida (uning tomonidan huquqbuzarlik sodir etilishi, jarohat yetkazilishi va boshqalar) ish beruvchi bu haqda markazni darhol xabardor qilishi lozim bo`ladi.

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta`minlash markazi orqali yuridik shaxs ish beruvchi bo`lgani holda ishga yuborilganida ishga yollanayotgan fuqaro bilan mehnat shartnomasi tuziladi. Ish beruvchi jismoniy shaxs bo`lgan hollarda esa u bilan ishga yollanayotgan shaxs o`rtasidagi munosabatlar fuqarolik huquqiy (pudrat) shartnomasi xususiyatiga ega bo`ladi.

Markaz tomonidan vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta`minlash chog`ida ishga yollovchiga ham, ishga yollanuvchiga ham bepul maslahat va boshqa xizmatlar ko`rsatiladi.

Bilimingizni tekshirib ko`ring

1. O`zbekistonda mehnat bozori va uni huquqiy tartibga solinishi haqida nimalarni bilasiz?

2. Fuqarolarning mehnat qilish huquqlari va uning amalda ta`minlanishi qanday?

3. Korxonalardan ommaviy tarzda bo`shatib olinayotgan shaxslarga qanday qo`shimcha kafolatlar berilgan?

4. O`zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida»gi Qonuni haqida gapirib bering.

5. Ishsiz shaxs deganda kimlar tushuniladi?

6. Ishsiz shaxslarni hisobga olish va ishsiz deb e`tirof etish tartibi qanday?

7. Ishsizlik nafaqasi, uning ta`minlanishi, miqdori qanday?

8. Haq to`lanadigan jamoat ishlari nima va unga jalb etish tartibi qanday?

9. O`zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga jalb etishga yo`l qo`yiladimi?

10. Ishsiz shaxslarni yangi kasbga o`qitish tartibi, shakllari va bunday shaxslarga beriladigan moddiy kafolatlar nimalardan iborat?

11. Ishga joylashtirish organlari deganda qaysi organlar nazarda tutiladi?

VIII BOB. MEHNAT SHARTNOMASI TUSHUNCHASI VA FUQAROLARNING MEHNAT QILISH HUQUQLARINI AMALGA OSHIRISHDAGI O`RNI

1 §. Mehnat shartnomasi tushunchasi va ahamiyati

Mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti rivojlanib borayotgan hozirgi paytda tadbirkorlik va ishbilarmonlik faoliyati keng tarqalib, aholi daromad manbalarining noan'anaviy shakllari yuzaga kelayotgan bo'lsa-da, fuqarolarning korxon va tashkilotlarda yollanib ishlashlari orqali milliy daromad yaratilishida qatnashayotganlari, ish haqi sifatida daromad olish yo'li bilan esa ushbu milliy daromaddan o'z ulushlarini olayotganlari jamiyat iqtisodiy hayotida salmoqli o'ringa ega bo'lib bormoqda. Ana shunday sharoitda fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini ro'yobga chiqarishning huquqiy mexanizmini chuqur anglab yetish, bu mexanizmning samarali ishlashini ta'minlash katta ahamiyatga ega. Chunki mehnat resurslaridan oqilona foydalana olish, fuqarolarning mehnat huquqlarini amalda ta'minlash va etarli himoya qilish ushbu omilga ko'p jihatdan bog'liqdir.

Respublikamizda mustaqillik yillarida amalga oshirilgan va amalga oshirilayotgan chuqur ijtimoiy, siyosiy, iqtisodiy o'zgarishlar, eng avvalo, mehnat va ijtimoiy himoya masalalari borasida xalqaro standartlarni tobora keng joriy etilayotganligi, milliy qonunchiligimizni ushbu xalqaro huquqiy andozalarga yanada kengroq muvofiqlashtirib borilayotganligi tufayli mehnatga oid huquqiy munosabatlarda bozor munosabati qoidalariga xos bo'lgan umuminsoniy, umumdemokratik jihatlar muntazam ravishda kuchayib bormoqda.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasi bilan fuqarolarga berilgan mehnat qilish huquqlarini amalga oshirish, yollanma mehnat qilish huquqining asosiy tashkiliy huquqiy shakli – fuqaro bilan ish beruvchi o'rtasida tuziladigan mehnat shartnomasi bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 72-moddasida keltirilgan rasmiy tarifga ko'ra: «Mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir».

Biroq, ushbu rasmiy tarif mehnat shartnomasiga xos barcha jihatlarini qamrab ololmaydi. Chunki mehnat huquqi nazariyasi mehnat shartnoma-

sig a fuqarolar mehnat qilish huquqlarini ro'yobga chiqarilish shakli, mehnat munosabatlari yuzaga kelishi va amalga oshishi asosi hamda mehnat huquqi fani institutlaridan biri sifatidagina emas, balki xodim bilan ish beruvchi o'rtasida yuz bergan yuridik fakt, ushbu faktni o'zida qayd etuvchi yozma hujjat hamda mehnat munosabati taraflarning qonuniy huquq va manfaatlarini muhofazalashning yuridik vositasi sifatida ham qaraydi.

Mehnat shartnomasi tuzilishi vositasida xodim va ish beruvchining o'zaro munosabatlari individuallashtiriladi hamda huquqiy tartibga solinadi. Faqat mehnat shartnomasi tuzilishi yo'li bilangina fuqaro xodim maqomini oladi, mehnat jamoasiga qo'shiladi, korxonalar lokal me'yoriy hujjatlari, ichki mehnat tartibi qoidalari, mehnat qonunlari to'la hajmda unga tatbiq etila boshlanadi.

Mehnat qonunlari ishga qabul qilishni huquqiy jihatdan tartibga solar ekan, ish turi, joyi va kasb-korini tanlash erkinligi, mehnat huquqlarining amalga oshirilishida barcha fuqarolarning o'zaro teng ekanliklari, ijtimoiy himoya talab aholi tabaqalarini davlat qo'llab-quvvatlashining amalga oshirilishi kabi qoidalari asoslanadi.

Mehnat huquqlarini amalga oshirish, ishchi kuchini mehnat bozorida sotish – sotib olish, mehnat resurslarini iqtisodiyot tarmoqlari bo'ylab taqsimlash mexanizmi vazifasini mehnat shartnomasi bajaradi. Xodimlar va ish beruvchilar huquq hamda manfaatlarini to'la himoya qilish uchun mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasiga qo'yiladigan asosiy talablarni, uning tuzilishi, o'zgartirilishi va bekor qilinishi tartiblarini belgilab beradi, mehnat shartnomasi tuzish bilan bog'liq kafolatlarni nazarda tutadi. Mehnat shartnomasi tuzish vositasida xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabat predmeti, doirasi, shartnoma tomonlarining bir-birlariga nisbatan haq-huquqlari aniqlab olinadi. Mehnat shartnomasi kelgusida xodim va ish beruvchi o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni davom ettirish va yanada rivojlantirish uchun mustahkam zamin bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat shartnomasining fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farq qiluvchi jihatlari. Mehnat shartnomasi ham uning taraflarida bir-birlariga nisbatan o'zaro huquqlar va majburiyatlarni yuzaga keltirishga qaratilgan kelishuv ekanligi bilan har qanday shartnomalar bilan umumiy xususiyatga egadir. Ayniqsa, tartibga solish predmeti mehnat ekanligi bilan ish bajarish (xizmat ko'rsatish)ga oid fuqarolik huquqiy shartnomalar (pudrat, topshiriq, mualliflik, ilmiy-tadqiqot ishlarini bajarish va boshqalar) bilan o'xshash jihatlarga ega.

Biroq, mehnat shartnomalarining o'ziga xos bo'lgan xususiyatlari va bir qator jihatlari borki, ular mehnat shartnomasini fuqarolik huquqiy shartnomalaridan aniq farqlash imkonini beradi.

Mehnat huquqi fanida ko'pchilik tomonidan e'tirof etilgan ana shunday farqlovchi jihatlar qatoriga quyidagilar kiritilishi mumkin:

1. Mehnat shartnomasiga ko'ra xodim korxonada muayyan kasb, ixtisos va malakaga oid ishni bajarishi, ish beruvchi esa ana shunday ish bilan ta'minlashi lozim. Mehnat shartnomasi majburiyati predmeti ishning natijasi yoki ko'rsatiladigan muayyan xizmat turi emas, balki tirik mehnatni o'zi sanaladi. Har bir xodim mehnat jamoasi tarkibida bo'lgani holda bajaradigan ishning xususiyati ishlab chiqarish vazifalaridan kelib chiqqan holda tegishli kasb, ixtisos doirasida o'zgarib turishi mumkin.

2. Xodim o'z kasbi, ixtisosi, lavozimiga oid ishni korxonada ichki mehnat tartibiga amal qilgan holda bajarishi lozim bo'ladi. Ichki mehnat tartibi deganda xodimlarni bir maromda ishlashlarini, xavfsiz va unumli mehnat jarayonida tegishli mehnat me'yorlari bajarilishini ta'minlovchi mehnat rejimi nazarda tutiladi. Bunday mehnat rejimi mehnat qonunlari, qonun hujjatlari, korxonalardagi lokal me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solinadi.

3. Mehnat jarayonida xodim ish beruvchi farmoyishlarini bajarishi, mehnat operasiyalarini uning ko'rsatmalariga amal qilgan holda bajarishi lozim. Ya'ni xodim va ish beruvchi o'rtasida o'zaro bo'ysunish munosabati mavjud bo'ladi. Mehnat shartnomasi bo'yicha mehnat qilinganida mehnat jarayonining o'zi, uning shart-sharoitlari tartibga solinadi.

4. Mehnat Kodeksiga ko'ra (154-modda) ish beruvchi xodimga o'zining moliyaviy holatidan qat'i nazar jamoa kelishuvi yoki shartnomasida ko'rsatib qo'yilganidan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lashi kerak. Ish haqi to'lashga oid shartlar hatto xodim rozi bo'lgan taqdirda ham qonunlarda belgilab qo'yilgan eng kam miqdordan kam bo'lishiga, uning ahvolini yomonlashuviga olib kelishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasiga ko'ra to'lanadigan haq bajarilgan mehnatning miqdori va sifatiga mutanosib bo'lishi talab etiladi hamda bu ko'rsatkich ish haqi tizimlari (ishning davomiyligi, murakkabligi, xodimning malakasi, normalarning bajarilishi va boshqa omillar hisobga olingan holda) vositasida aniqlanadi. Xodim asosiy ish haqidan tashqari korxonada ish yakunlariga ko'ra belgilangan qo'shimcha ish haqlarini ham oladi (mukofot pullari, ustama haqlar va boshqalar).

Shaxsga xodim sifatida imtiyoz va engilliklar berilishi qonunchilikka ko'ra shaxsni ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq (farmoyish) chiqari-

lishi, mehnat daftarchasi yuritilganligi, ishlayotganligi haqida ma'lumotnoma berilganligi kabilar bilan bog'liq bo'ladi.

Xo'jalik faoliyati amaliyotida «mehnat kelishuvlari (bitimlari)» uchrab turadi va ularning huquqiy tabiati turlichadir. Bunda agar mehnat bitimlariga ko'ra xodim buyruq asosida ishga qabul qilingan, korxonada mehnat jamoasi tarkibiga kiritilgan bo'lsa, bunday bitim mehnat shartnomasi deb hisoblanishi, bir martalik ishni bajarishi uchun tuzilgan bo'lsa shaxsiy pudrat (fuqarolik huquqiy) shartnoma munosabati deb baholanmog'i zarur bo'ladi.

2 §. Mehnat shartnomasi va uning tomonlari

Mehnat shartnomasi ham har qanday boshqa shartnomalar singari muayyan tomonlar o'rtasida tuziladigan kelishuvdan iborat. Uning tomonlari bo'lib xodim va ish beruvchi qatnashadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining 1997-yil 6-sentabrdagi 6/1-sonli «Aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish to'g'risidagi tavsiyalari»da aytilishicha, xodim deganda mehnat faoliyati mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladigan, muayyan yoshga etgan jismoniy shaxs tushunilmog'i lozim.

Ammo mehnat shartnomasi tarafi sifatida ishtirok etishi mumkin bo'lgan jismoniy shaxs muayyan yoshga etgan bo'lishidan tashqari (16 yoshga, ayrim hollarda 15 yoshga va hatto 14 yoshga, qonunda maxsus ko'rsatib qo'yilgan hollarda 18 yoshga etgan bo'lishi) yana bir qator talablarga ham javob berishi lozim bo'ladi. Bu talablar fuqaro salomatligining ahvoli, uning kasb, malaka, ma'lumoti, fuqaroligi va boshqa bir qator omillarga bog'liq bo'ladi.

Masalan, fuqaro 1 yoki 2-guruh [✓] nogironi ekanligi yoki salomatligi ahvoli bo'yicha talabga javob bermasligi (tibbiy ko'rikdan o'tkazilib ishga qabul qilish mumkinligi belgilangan hollarda) uni bir qator kasb va vazifalarda ishlashligini, ya'ni mehnat shartnomasi tarafi bo'lishligini istisno etadi.

Muayyan kasb va lavozimda ishlashi uchun fuqarodan maxsus bilimga ega bo'lishlik talab etilishi mumkin (masalan, tibbiyot mutaxassisi, yurist, transport vositalari haydovchisi va hokazo) va ana shunday bilimga egalikni tasdiqlovchi hujjat (diplom, guvohnoma)ni yo'qligi ham bunday hollarda fuqaro mehnat shartnomasining tarafi bo'la olmasligini anglatadi.

Fuqaroning sud ayblov hukmiga muvofiq sodir etilgan g'arazli jinoyati uchun muayyan kasb va lavozimlarda ishlash huquqidan mahrum

etilganligi hukmda ko`rsatilgan muddat tamom bo`lmagunga qadar shaxsni mazkur kasb va lavozimlar bo`yicha mehnat shartnomasi tomoni bo`lib ishtirok etishligini istisno etadi.

Chet el fuqarolarining O`zbekiston Respublikasi hududidagi mehnat faoliyati tartiblari maxsus qonun hujjatlari bilan belgilab qo`yilgan bo`lib, ushbu tartib-qoidalarga amal qilinmaganida ular mehnat shartnomasi tarafi bo`lib qatnashishlari mumkin emas.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining yuqorida eslatilgan «Aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish to`g`risidagi tavsiyalari»ga ko`ra ish beruvchi deganda mehnat funksiyalarini bajarish uchun jismoniy shaxslarni ishga yollash vakolati berilgan korxonalar, muassasa, tashkilotlar, shuningdek, mustaqil balansga ega bo`lgan tarkibiy tuzilma rahbarlari tushuniladi.

Ish beruvchi sifatida mulkchilik shakli, xo`jalik yuritish usulidan qat`i nazar barcha yuridik shaxslar, tegishli hollarda ularning bo`linmalari (shu jumladan, chet el korxonalari, qo`shma korxonalar) qatnashadilar.

Jismoniy shaxslar o`zlarining uy-ro`zg`or, maishiy ehtiyojlari yo`lida (oilaviy tibbiy hamshira, bola tarbiyalovchisi, bog`bon, avtoullov haydovchisi, oshpaz va boshqalar) yollanma mehnatdan foydalanishlari, ish beruvchi sifatida mehnat shartnomasi tuzishlari mumkin. Bunday holda ish berayotgan fuqaro o`zining xodimiga mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan eng minimal darajadagi mehnat sharoitlarini yaratib berishi, huquqlardan foydalanishini ta`minlashi lozim bo`ladi.

Ayrim fuqaro ish beruvchi sifatida qatnashgan holda boshqa fuqaroni ishga yollash yuzasidan tuzilgan mehnat shartnomasi belgilangan tartibda davlatning vakolatli organlarida ro`yxatga olinishi, ish beruvchi fuqaro o`z xodimi uchun byudjetdan tashqari pensiya jamg`armasiga tegishli sug`urta to`lovlari to`lab turishi zarur bo`ladi.

Davlat korxonalar, muassasa va tashkilotlarining ish beruvchi sifatida mehnat bozorida hamda mehnat munosabatida qatnashishlarining o`ziga xos jihatlari vazirliklar, idoralarning aktlarida, davlat xizmatchilarini ishga qabul qilish, ular bilan mehnat munosabatlarini davom ettirishning xususiyatlari esa ushbu masalaga oid maxsus qonun hujjatlarida (masalan, O`zbekiston Respublikasining «Davlat soliq xizmati to`g`risida»gi, «Davlat bojxona xizmati to`g`risida»gi va boshqa qonunlar) belgilab qo`yilishi mumkin.

Tijoratchi bo`lmagan yuridik shaxslarning (turli nodavlat jamg`armalari, jamoat va diniy birlashmalar va hokazolar) ish beruvchi sifatida mehnat munosabatlarida ishtirok etishining o`ziga xos xususiyatlari

O`zbekiston Respublikasining «Jamoat birlashmalari to`g`risida»gi, «Nodavlat – notijorat tashkilotlar to`g`risida»gi va boshqa qonunlarda, ushbu qonunlar asosida ishlab chiqilgan qonun hujjatlarida, ularning o`z ustav (nizom)larida belgilab qo`yilishi mumkin.

Mulkchilik shaklidan qat`i nazar barcha ish beruvchi yuridik va jismoniy shaxslar Mehnat Kodeksi va boshqa mehnat qonun hujjatlari talablariga qat`iy rioya qilishlari shart hisoblanadi.

3 §. Mehnat shartnomasining shakli, mazmuni va amal qilish muddatlari

Mehnat shartnomasi unda ishtirok etayotgan taraflarning, birinchi navbatda xodimning manfaatlarini real va samarali tarzda ta`minlash maqsadida faqat yozma ravishda tuzilishi lozim. O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 74-moddasida aytilishicha: «Mehnati shartnomasi yozma shaklda tuziladi».

Mehnati shartnomasining shakli. O`zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilangan tartibda tasdiqlangan namunaviy shartnomani hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi «O`zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo`lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to`g`risida»gi Qarorining 1-ilovasida «Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalar» bayon etilgan bo`lib¹, unda yozma shakldagi mehnat shartnomasi (kontrakt)ni tuzish paytida amal qilinishi talab etiladigan zaruriy ko`rsatkichlar belgilab qo`yilgan.

Mehnati shartnomasi bir xil kuchga ega bo`lgan ikki nusxada, odatda davlat tilida, zarur hollarda esa xodim tushunadigan boshqa tilda ham tuziladi va tomonlar imzolaganlaridan so`ng kuchga kiradi, ularning har biriga saqlash uchun beriladi. Mehnati shartnomasi ishga qabul qilish vakolatiga ega bo`lgan rahbar tomonidan imzolanib, uning imzosi korxonaga muhri bilan tasdiqlanadi. Shartnomada tomonlarning manzillari, boshqa ma`lumotlar ko`rsatiladi.

Qonun mehnati shartnomasi, albatta, yozma ravishda tuzilishi shart ekanligini belgilar ekan, Mehnati Kodeksi amalga kiritilgandan keyin (1996-yil 1-apreldan boshlab) yuzaga kelgan mehnati munosabatlariga bu qoidalar tadbiiq etilishini, undan avval yuzaga kelgan mehnati shartnomaga munosabatlarini taraflardan biri talab qilgani taqdirdagina yozma ravishda

¹ O`zbekiston Respublikasi Hukumati qonunlar to`plami. 1997 y. 3-son. 7-moddasi.

tuzilgan mehnat shartnomasi shaklida qayta rasmiylashtirilishi lozimligini nazarda tutadi.

Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning yuqorida eslatilgan hukumat qarori asosida tasdiqlangan namunaviy shakliga (qarorning 2-sonli ilovasi) muvofiq har bir xalq xo'jaligi tarmog'ida yoki korxon va tashkilotlarning o'zida shartnoma (kontrakt) shakli ishlab chiqilishi, har bir xodim bilan o'ratilayotgan mehnat munosabatlarining o'ziga xos xususiyatlari (o'ziga xos huquqlar va majburiyatlar doirasi) e'tiborga olingan holda qo'llanishi mumkin.

Kelgusi davrlarda mehnat shartnomasiga o'zgarish va qo'shimchalar uning tomonlari o'zaro kelishuviga muvofiq tarzda yozma shartnomaga kiritiladi va tomonlar imzosi bilan tasdiqlanadi.

Mehnat shartnomasi mazmuni deganda unga ko'ra tomonlar qo'lga kiritayotgan huquqlar, o'z zimmlariga olayotgan majburiyatlar majmui tushuniladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksida (73-modda) hamda O'zbekiston Respublikasi hukumati qarori bilan tasdiqlangan «Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalar»da ko'rsatilganidek mehnat shartnomasi (kontrakt) zarur shartlar va qo'shimcha shartlarni o'z ichiga oladi.

Quyidagilar mehnat shartnomasi (kontrakt)ning zarur shartlari hisoblanadi:

1) **ish joyi** – xodim ishga qabul qilinayotgan korxon, muassasa, tashkilot (uning tarkibiy bo'linmasi)ning nomi;

2) **mehnat funksiyasi** – mazmuni lavozim yo'riqnomalari, malaka majburiyatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan muayyan mutaxassislik, malaka yoxud lavozim bo'yicha ish (rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarning hamda boshqalarning yagona tarif-malaka ma'lumotnomasi, malaka ma'lumotnomalariga muvofiq);

3) **ish boshlanadigan kun** – qonun hujjatlariga muvofiq tuzilgan mehnat shartnomasi imzolangan paytdan boshlab kuchga kiradi, agar ishning boshlanishi sanasi qayd etilmagan bo'lsa, xodim shartnoma imzolangan kundan keyingi ish kundan (smenadan) kechikmay ishga tushishi shart;

4) **mehnatga haq to'lash miqdori va boshqa shartlar**. Mehnatga haq to'lash miqdori tomonlarning kelishuviga ko'ra belgilanadi va qonun hujjatlariga bilan belgilangan eng kam ish haqi miqdoridan kam bo'lishi va eng ko'p miqdor bilan chegaralanishi mumkin emas.

Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda ayrim mehnat shartnomalari (kontrakt)ni tuzishda zarur shartlar ro`yxati kengaytirilishi mumkin. Masalan, muddatli mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda ishning boshlanishi sanasigina emas, balki uning tamom bo`lish sanasi ham qayd etiladi. Xodimni muayyan ishni bajarish davriga ishga qabul qilishda xodim amalga oshirishi uchun qabul qilinayotgan aniq ish ko`rsatiladi. O`rindoshlar bilan mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda qonun hujjatlari bilan nazarda tutilgan eng ko`p muddat doirasida kundalik ishning aniq muddati belgilanadi. Tomonlarning kelishuviga ko`ra mehnat shartnomasi (kontrakt)da qo`shimcha shartlar nazarda tutilishi mumkin. Ular tomonlarning majburiyatlarini aniqlash, ularni to`ldirish, xodimga qo`shimcha imtiyoz va afzalliklar berilishini nazarda tutishi mumkin.

Qo`shimcha shartlarga quyidagilar kiritilishi mumkin:

xodimga mehnat sharoitlari belgilangan holda YaTMM (yagona tarif-malaka ma`lumotnomasi) va MM (mansab ma`lumotnomasi)da nazarda tutilgan qo`shimcha mehnat majburiyatlari yuklash;

bir necha kasbda ishlash tartibi va shartlari ko`rsatilgan holda mehnat shartnomasi (kontrakt)ning mustaqil sharti sifatida bir necha kasb (lavozim)da ishlash;

agar xodim sinov muddati bilan ishga qabul qilinayotgan bo`lsa, sinovning aniq muddati (qachondan qachongacha), xodimning yuqori malakasi, agar bu amaldagi qonun hujjatlarida, jamoa shartnomasida (barcha darajadagi bitimlarda) yoki korxonada, tashkilot, muassasada amal qiluvchi boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda murakkabroq ishlarni bajarish bilan bog`liq bo`lgan mehnatga haq to`lash (tarif stavkalari, lavozim maoshlari, qo`shimcha haqlar, ustamalar, mukofotlar va boshqa xildagi taqdirlashlar)ning yuqoriroq miqdorlarini yakka tartibda belgilash;

xodim uchun belgilangan ish vaqti rejimi (to`liqsiz ish kuni, to`liqsiz ish haftasi, qisqartirilgan ish vaqti, soatbay ish, ish kunining boshlanishi va tamom bo`lishi va boshqalar); qo`shimcha (haqi to`lanadigan va haqi to`lanmaydigan) dam olish kunlari, ta`fillar berish:

ijtimoiy-maishiy tUSDagi sharoitlar (bolalar bog`chasida o`rin, sanatoriy-kurortda davolanishga yo`llanma ta`minlanishi, transport xizmati, markazlashtirilgan tartibda oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta`minlash, uy-joy berish va boshqalar);

muddatli mehnat shartnomasi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollari muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka to`lash.

Xodimlarning alohida toifalari uchun shartnomaning qo'shimcha shartlari: pul yoki moddiy boyliklarga xizmat ko'rsatuvchi shaxslar uchun to'liq moddiy javobgarlik sharti; korxonah rahbarlari uchun mehnat shartnomasini to'xtatishning qonunchilikda nazarda tutilgan qo'shimcha asoslari va h.k. shartlar. Xodim ahvolini qonunlardagidan yomonlashtiradigan holatlar mehnat shartnomasiga kiritilishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning muddati qoidaga ko'ra cheklanmaydi va taraflar uni bekor qilish istagini bildirmaganlariga qadar amal qilaveradi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 75-moddasiga muvofiq mehnat shartnomalari:

nomuayyan muddatga;

besh yildan ortiq bo'lmagan muayyan muddatga;

muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilishi mumkin.

Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi. Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning roziligidan muayyan muddatga, shuningdek, muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallanib qayta tuzilishi mumkin emas.

Amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq ish beruvchilar tashabbusiga ko'ra muddatli mehnat shartnomasi tuzishlik cheklangan bo'lib, ob'yektiv holatlar taqozo etganda va ishning xususiyatiga ko'ra nomuayyan muddatga mehnat shartnomasi tuzish mumkin bo'lmagan hollardagina muddatli mehnat shartnomasi tuzilishiga yo'l qo'yiladi (Mehnat Kodeksining 76-moddasi).

Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining plenumi o'zining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarni qo'llanishi haqida»gi qarorining 5-bandida aytilishicha:

sudlar shuni nazarda tutishlari lozimki, muddatli mehnat shartnomasi faqat MKning 76-moddasida belgilangan holatlar bo'lganligi sababli nomuayyan muddatga mo'ljallangan mehnat shartnomalarini tuzish mumkin bo'lmagan hollarda tuzilishi mumkin.

Xodim bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzishga quyidagi holatlar mavjudligida yo'l qo'yilishi mumkin:

bajariladigan ishning tafsilotiga ko'ra bajarish uchun xodim olingan ishni ma'lum bir muddat o'tgandan keyin ob'yektiv sabablarga ko'ra davom ettirishning imkoni bo'lmasligi oldindan ma'lum bo'lganda, ya'ni u muddatli xarakterga ega bo'lsa;

bajarish uchun xodim olingan ishni bajarish shartlari. Bunda ish doimiy xarakterga ega bo'lsada, uni bajarishning shartlari xodim bilan nomuayyan muddatga mehnat shartnomasi tuzishga to'sqinlik qiladi (qonunlarga muvofiq xodimning ish joyi va boshqalar saqlanadigan, mehnat va ijtimoiy ta'tillarda bo'lgan vaqtiga boshqa xodimni ishga qabul qilish);

xodimning manfaatlari, ya'ni u yoki bu holatlarga ko'ra muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi xodimning manfaatlariga asoslangan bo'lganda.

Nazarda tutish kerakki, MKning 76-moddasida keltirilgan xodim bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzish to'g'risidagi ro'yxat qat'iy chegaralangan. Agar xodim bilan tuzilgan muddatli mehnat shartnomasi MKning 76-moddasi talablarini hisobga olmagan holda tuzilgan bo'lsa, bunday holda shartnomaning muddati haqidagi shartlari haqiqiy emas deb topiladi, xodim esa ishga nomuayyan muddatga birinchi ish kundan boshlab qabul qilingan hisoblanadi.¹

Muddatli mehnat shartnomasi muddatining tamom bo'lishi shartnoma taraflariga belgilangan tartibda mehnat munosabatlarini bekor qilish huquqini beradi. Muddatli mehnat shartnomasi muddatining tamom bo'lishi bilan bir hafta davomida tomonlardan hech biri uni bekor qilish tashabbusini ilgari surmasa, bunday shartnoma o'z-o'zidan nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasiga aylanadi. Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan avval tomonlardan birining aybi bilan bekor qilingudek bo'lsa, mehnat shartnomasi (kontrakt)da nazarda tutilgani holda aybdor tomondan ikkinchi taraf foydasiga neustoyka undirilishi mumkin.

Bilimingizni tekshirib ko'ring

1. *Mehnat shartnomasi nima?*
2. *Mehnat qilish huquqini amalga oshirishda mehnat shartnomasining ahamiyati qanday?*
3. *Mehnat shartnomasi tomonlari kimlar?*
4. *Mehnat shartnomasi qanday shaklda tuziladi?*
5. *Mehnat shartnomasining asosiy shartlari nimalardan iborat?*
7. *Mehnat shartnomasining qo'shimcha shartlari haqida so'zlab bering.*
8. *Mehnat shartnomasining muddati bo'yicha qanday turlari mavjud?*

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenuini qarorlari to'plami. 2-jild. T. 1999. 60-bet.

IX BOB. MEHNAT SHARTNOMASI TUZISH VA ISHGAQ ABUL QILISHNI RASMIYLASHTIRISH

1 §. Ishga qabul qilishning umumiy tartibi

Ishga qabul qilishning umumiy tartibi O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksida va uning asosida qabul qilingan qonun hujjatlarida belgilab qo`yilgan bo`lib, mulkchilikning barcha shaklidagi, turli usulda xo`jalik faoliyati yurituvchi barcha korxonalar va tashkilotlar uchun bir xil talablarni ilgari suradi. Bu tartiblar Mehnat Kodeksining 77-87-moddalarida, ichki mehnat tartibining Namunaviy qoidalarida va boshqa me`yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan.

Ishga qabul qilish yuzasidan qat`iy tartiblarning belgilanishidan maqsad – fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishi uchun qulay huquqiy sharoit yaratish, mehnat huquqlarini amalga oshirish borasida asossiz cheklashlar va kamsitishlarga yo`l qo`ymaslikdan iborat.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 6-moddasida aytilishicha:

Barcha fuqarolar mehnat huquqlariga ega bo`lish va ulardan foydalanishda teng imkoniyatlarga egadir. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, dinga bo`lgan munosabati, e`tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek, xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo`lmagan boshqa jihatlarga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo`l qo`yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi.

Mehnat sohasida mehnatning muayyan turiga xos bo`lgan talablar yoki davlatning ko`proq ijtimoiy himoyasiga muhtoj bo`lgan shaxslar (ayollar, voyaga etmaganlar, nogironlar va boshqalar) to`g`risidagi alohida g`amxo`rligi bilan bog`liq farqlashlar kamsitish deb hisoblanmaydi. Mehnat sohasida o`zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitishni bartaraf etish hamda o`ziga etkazilgan moddiy va ma`naviy zararni to`lash to`g`risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin.

Ishga qabul qilishni asossiz rad etishga yo`l qo`yilmaydi. Mehnat bozorida teng raqobatlasha olmaydigan ayrim toifalarga mansub bo`lgan fuqarolarni (homilador va uch yoshga etmagan bolasi bo`lgan ayollarni) ishga qabul qilishlik rad etilgan taqdirda uning sababi ko`rsatilgani holda

¹ O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1999-yil 14-iyunda 746-son bilan ro`yxatga olingan "Mulkchilik shakli va idoraviy bo`yusinishdan qat`i nazar barcha korxonalar muassasa, tashkilotlar uchun ichki mehnat tartibining Namunaviy qoidalari".

yozma javob berish lozim. Mehnat shartnomasi uning taraflari barcha asosiy shartlar to'g'risida kelishib olgan va uni belgilangan tartibda rasmiylashtirganlaridan boshlab tuzilgan hisoblanadi.

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi. Uning shakli O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan tasdiqlangan namunaviy shartnomaga muvofiq ishlab chiqiladi. Bunday namunaviy shartnoma O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan. Shuningdek, ushbu qaror bilan «Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalar» ham tasdiqlangan bo'lib, unda aytilishicha, bu tavsiyalarga, yozma mehnat shartnomasi namunasiga amal qilish mulkchilikning barcha shakldagi korxonalar uchun majburiy sanaladi.

Ishga qabul qilish paytida ish beruvchi ishga kirayotgan shaxsdan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hujjatlarni talab qilishi lozim.

Mehnat Kodeksining 80-moddasida aytilishicha: «Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni:

pasport yoki uning o'rnini bosadigan boshqa hujjatni, o'n olti yoshga to'lmagan shaxslar esa, tug'ilganlik haqidagi guvohnoma va turar joyidan ma'lumotnomani;

mehnat daftarchasini, birinchi marotaba ishga kirayotgan shaxslar bundan mustasno. O'rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasi o'rniga asosiy ish joyidan olgan ma'lumotnomani;

harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar tegishli harbiy guvohnomani yoki harbiy hisobda turganligi haqida guvohnomani;

qonun hujjatlariga muvofiq maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarishi mumkin bo'lgan ishlarga kirayotgan oliy yoki o'rta maxsus o'quv yurtini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni yoxud mazkur ishni bajarish huquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjatni taqdim etadi.

Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxsdan qonun hujjatlarida ko'rsatilmagan hujjatlarni talab qilish ta'qiqlanadi».

Mehnat Kodeksida va boshqa qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda ishga qabul qilishni amalga oshirishdan avval ishga kiruvchining salomatligiga ko'ra topshirilayotgan ishga muvofiqqligini aniqlash maqsadida oldindan tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi talab etilishi mumkin, jumladan, Mehnat Kodeksning 214-moddasida aytilishicha: «Ish beruvchi mehnat shartnomasi tuzish chog'ida dastlabki tarzda va keyinchalik (ish davomida) vaqti-vaqti bilan quyidagi xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil qilishi shart:

o`n sakkiz yoshga to`lmaganlar;
oltmish yoshga to`lgan erkaklar, ellik besh yoshga to`lgan ayollar;
nogironlar;

mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek,
transport harakati bilan bog`liq ishlarda band bo`lganlar;

oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita aholiga xizmat ko`rsatish
bilan bog`liq bo`lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo`lganlar;

umumta`lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassa-
salarning bevosita bolalarga ta`lim yoki tarbiya berish bilan mashg`ul
bo`lgan pedagog va boshqa xodimlari.

Mehnat sharoiti noqulay ishlar va bajarilayotganida dastlabki tarzda
va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko`rikdan o`tilishi lozim bo`lgan boshqa ishlar-
ning ro`yxati va ularni o`tkazish tartibi O`zbekiston Respublikasi Sog`liqni
saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi».

✓ Ishga kiruvchi shaxsni tibbiy ko`rikdan o`tishdan bosh tortishi yoki
tibbiy ko`rik natijalariga ko`ra uning topshirilayotgan vazifaga nomuvofiq
ekanligi u bilan mehnat shartnomasi tuzilishi rad etilishi uchun qonuniy
asos bo`lib hisoblanadi.

Ishga qabul qilish paytida ishga kiruvchining muayyan vazifa va
lavozimlarda ishlash huquqidan sud hukmiga binoan mahrum etilganligi
ma`lum bo`lib qolganda bu hol uning mazkur vazifa (lavozim)ga ishga
qabul qilinishiga to`sqinlik qiladi.

O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1998-yil 17-dekabrda
565-raqam bilan qayd etilgan «Yuridik shaxslar tomonidan kassa opera-
tsiyalarini yuritish qoidalariga ko`ra qasddan g`arazli jinoyatlar sodir
etgan shaxslar pul yoki boshqa moddiy boyliklar bilan bog`liq vazifalarga
qabul qilinishlari mumkin emas. Ammo amaliyotda uni tekshirishning
mexanizmlari yaxshi ishlab chiqilgan emas va bu hol muammolarni
keltirib chiqarmoqda.

✓ Mehnat Kodeksining 79-moddasiga ko`ra: «O`zaro yaqin qarindosh
yoki quda-anda bo`lgan shaxslarning (ota-onalar, aka-ukalar, opa-singillar,
o`g`il va qizlar, er-xotinlar, shuningdek, er-xotinlarning ota-onalari, aka-
ukalari, opa-singillari va bolalari), basharti ulardan biri ikkinchisiga
bevosita bo`ysunib yoki uning nazorati ostida xizmat qiladigan bo`lsa, bir
davlat korxonasida birga xizmat qilishlari taqiqlanadi.

Bu qoidadan istisnolar O`zbekiston Respublikasi hukumati tomoni-
dan belgilanishi mumkin».

Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-
yil 11-martdagi 133-sonli qarorining 3-ilovasida «Davlat aksionerlik

korxonalarining O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 79-moddasida nazarda tutilgan qarindosh-urug'larning, agar ularning xizmatlari ulardan birining boshqasiga bevosita bo'ysunishi yoki nazorati ostida bo'lishi bilan bog'liq bo'lsa, birga xizmat qilishlarini cheklash qoidalari-dan istisno etilishi mumkin bo'lgan xodimlari ro'yxati» tasdiqlangan bo'lib, unga ko'ra:

1. Xorijdagi diplomatik xizmat xodimlari.
2. Davlat qishloq xo'jaligi korxonalari va tashkilotlari, shuningdek, qishloq joylardagi qishloq xo'jaligi bo'yicha ilmiy-tadqiqot muassasalarida ishlovchi qishloq xo'jaligi mutaxassislari.
3. Temir yo'l transportining liniya korxonalari xodimlari, shuningdek, «O'zbekiston temir yo'llari» davlat hissadorlik kompaniyasining yo'l, qurilish-montaj va ko'priksizlik poyezdlari, mexanizatsiyalashgan kolonnalari va boshqa harakatlanuvchi tuzilmalarining xodimlari, bu korxonalar va tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.
4. Aloqadan foydalanish korxonalari va tashkilotlari xodimlari.
5. Sog'liqni saqlash davolash-profilaktika va sanitariya-profilaktika muassasalarining shifokorlari.
6. Barcha o'quv va tarbiya muassasalaridagi pedagog xodimlar, o'qituvchilar, bibliograflar va kutubxonachilar.
7. Teatrlar, badiiy jamoalar va studiyalarning artistlari, rassomlari va musiqachilari.
8. Ilmiy muassasa xodimlari, shuningdek, seysmik stansiyalar xodimlari.
9. Hidrometeorologiya bosh boshqarmasi tarmoq tashkilotlarining xodimlari.
10. Dala geologiya ekspeditsiyalari, partiyalari, otryadlari va uchastkalar xodimlari.
11. Qishloq joylarda ishlaydigan o'rmon va suv xo'jaligi mutaxassislari, xalq ta'limi xodimlari, tibbiyot xodimlari, madaniy-ma'rifiy muassasalar xodimlari.
12. Umumiy foydalanishdagi avtomobil yo'llaridan foydalanishni amalga oshiruvchi yo'l tashkilotlarining xodimlari, bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.
13. Qurilish-montaj va ko'priksizlik poyezdlari, mexanizatsiyalashgan kolonnalar va boshqa ko'chma maxsus qurilish tuzilmalarining xodimlari, bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

14. Daryo floti kemalarining suzuvchi tarkibi xodimlari va daryo transportidan foydalanish korxonalari va tashkilotlari xodimlari, bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

15. Magistral truboprovodlar qurilishi hamda neft va gaz konlarini tartibga keltirishni amalga oshiruvchi qurilish, qurilish-montaj va boshqa ixtisoslashtirilgan boshqarma va uchastkalaming xodimlari, bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

16. Havza va ko'llardagi baliqchilik xo'jaliklari, baliqchilik zavodlari, baliqlarga uvuldiriq sochish va ularni o'stirish xo'jaliklari va baliqlarni oziqlantiradigan joylarning xodimlari (bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari) shular qatoriga kiritilgan.

Yuqorida qayd etilgan va boshqa tartiblarga xilof ravishda ishga qabul qilingan shaxslar o'z roziliklari bilan boshqa ishga o'tkaziladilar, agar buning iloji bo'lmasa. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 106-moddasi, 4-bandiga ko'ra ishdan bo'shatiladi.

Ishga qabul qilishda dastlabki sinovni qo'llash. Mehnat shartnoma munosabatlari uning ishtirokchilarining erkin va teng ekanliklariga asoslanadi. Shunga ko'ra ular o'zaro munosabatlarini bir-birlarini yaqindan o'rganish, sinab ko'rish, ma'qul kelganda davom ettirish asosiga qurilishlari mumkin. Mehnat Kodeksining 84-moddasida aytilishicha: «Mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi mumkin:

xodimning topshirilayotgan ishga layoqatlilikini tekshirib ko'rish;

xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi.

↙ Dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi. Homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar korxonaga uchun belgilangan kvota hisobidan ishga yuborilgan shaxslar ishga qabul qilinganda, shuningdek, olti oygacha muddatga ishga qabul qilish haqida xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzilganda dastlabki sinov belgilanmaydi». Dastlabki sinov muddati uch oydan ortiq bo'lishi mumkin emas. ⚡

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi, ya'ni masalan, dastlabki sinov sharti bilan ishga qabul qilingan xodim sinov davrida aytaylik 10 kun davomida vaqtincha mehnatga yaroqsiz bo'lgani sababli ishga chiqa olmasa, sinov davri uning uchun 10

kunga uzaytiriladi. Aytaylik, sinov muddati 15 martda tamom bo`lishi lozim bo`lsa, yuqoridagi hol tufayli u 25 martgacha cho`ziladi.

Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlari va korxonada o`rnatilgan mehnat shartlari to`liq tatbiq etiladi. Dastlabki sinov davri mehnat stajiga kiritiladi. Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo`lgandagina bekor qilishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish to`g`risida ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo`l qo`yiladi. Agar dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflardan birortasi ham mehnat shartnomasini bekor qilishni talab qilmasa, shartnomaning amal qilishi davom etadi va bundan keyin uni bekor qilishlikka umumiy asoslarda yo`l qo`yiladi, ya`ni sinov muddati vaj qilib ko`rsatilib, ishdan bo`shatishga yo`l qo`yilmaydi.

Dastlabki sinovning qonunda belgilanganidan eng ko`p muddatidan uzoqroq sinov muddati belgilanishi mumkin emas va uch oydan ortiq muddatga belgilangan sinov muddati hech qanday yuridik kuchga ega emas. Sinov muddati tamom bo`lmasidan avval ham mehnat shartnomasining tomonlari kelishuvi bilan umumiy asoslarda bekor qilinishi mumkin.

Sinov natijalari noto`g`ri, noxolis baholangan holda ishdan bo`shatish amalga oshirilganidan xodim sud tomonidan ishga qayta tiklanadi. Dastlabki sinov mehnat shartnomasining qo`shimcha, tomonlar kelishuviga ko`ra belgilanadigan sharti sifatida ishga qabul qilish vaqtidagina belgilanishi mumkin bo`lib, ishlab turgan xodimga uni boshqa ishga o`tkazish paytida dastlabki sinov qo`llashlikka, shu asosda uni ishdan bo`shatishlikka yo`l qo`yilmaydi.

Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish. Mehnat daftarchasi va uning yuridik ahamiyati. Ishga qabul qilishning to`g`ri rasmiylashtirilishi xodim va ish beruvchi manfaatlarini samarali himoya qilinishiga, kelgusida turli nizolar yuzaga kelishining oldini olishlikka xizmat qiladi. Ishga qabul qilish xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida ishga qabul qilish vakolati berilgan ish beruvchi mansabdor shaxs (korxonah rahbari, uning o`rinbosari) buyrug`i bilan rasmiylashtiriladi.

Ishga qabul qilish haqidagi buyruqda uning chiqarilgan joyi, vaqti, ishga qabul qilinayotgan xodimning to`liq ismi, sharifi, familiyasi, u qachondan boshlab, qaysi vazifaga va qancha ish haqi to`lash sharti bilan

qabul qilinayotganligi kabi muhim holatlar nazarda tutilmog`i lozim. Buyruq matni tanishib chiqish uchun xodimga taqdim etiladi va undan tanishib chiqqanligi to`g`risida tilxat olinadi.

Korxonra rahbarini ishga qabul qilish korxonra mulkdorining huquqi bo`lib, bu huquq uning bevosita o`zi yoki u vakolat bergan organ tomonidan amalga oshirilishi mumkin. Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi hay`ati tomonidan 1997-yil 6-sentabrdagi 611-qaror bilan tasdiqlangan «Aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish yuzasidan Tavsiyalar»ning 3.2-bandiga muvofiq jamiyat ijroiya organining rahbari ta`sis majlisi (konferensiyasi) tomonidan o`z vazifasiga saylanadi.¹

Ijroiya organi rahbari bilan aksiyadorlik jamiyati mulkdori (aksiyadorlar umumiy majlisi) o`rtasida mehnat shartnomasi tuziladi. Rahbar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini imzolash huquqi odatda umumiy majlis nomidan harakat qilish vakolatiga ega bo`lgan kuzatuv kengashi raisiga berilgan.

Matbuotda nodavlat mulkchilik shakliga asoslanuvchi korxonalarining (shu jumladan, aksiyadorlik jamoalarining ham) rahbar o`rinbosarlari va bosh buxgalterlari (katta buxgalterlarni)ni ham maxsus shartnoma (kontrakt) asosida mulkdor tomonidan bevosita ishga qabul qilish lozimligi g`oyasi muhokama etilmoqda.

Ishga qabul qilish huquqiga ega bo`lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan bo`lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat`i nazar, ish boshlangan kundan e`tiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanadi.

Gayriqonuniy ravishda mehnat shartnomasi tuzishdan bosh tortishga va ishga qabul qilishni g`ayriqonuniy rad etilishiga yo`l qo`yilmaydi.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 78-moddasiga muvofiq: ishga qabul qilishni g`ayriqonuniy rad etish deb quyidagilar hisoblanadi:

ushbu Kodeks 6-moddasi birinchi qismining talablarini buzish;

ish beruvchi tomonidan taklif qilingan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;

ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo`lgan shaxslarni (belgilangan kvota hisobidan ishga yuborilgan nogironlar va o`n sakkiz yoshga to`lmagan shaxslarni; homilador ayollar va uch

¹ O`zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo`nitallari va idoralarning me`yoriy hujjatlari Axborotnomasi. 1999-y. 1-son.

yoshga toʻlimgan bolalari boʻlgan ayollarni – tegishli uch ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib) ishga qabul qilmaslik;

qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hollar.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda xodimning talabi bilan ish beruvchi uch kun muddat ichida ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab, yozma javob berishi shart; bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega boʻlgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan boʻlishi lozim. Ishga kiruvchining bunday asoslantirilgan javobni berish haqidagi talabini qondirishni rad etish xodimning ishga qabul qilish gʻayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishga toʻsiq boʻlmaydi.

Ishga qabul qilishni gʻayriqonuniy rad etish aybdor rahbar shaxsni qonun hujjatlariga muvofiq maʼmuriy yoki jinoiy javobgarlikka tortilishiga sabab boʻlishi mumkin (Oʻzbekiston Respublikasi Maʼmuriy javobgarlik toʻgʻrisidagi Kodeksining 49, 50-moddalari; Oʻzbekiston Respublikasi Jinoyat Kodeksining 148-moddasi, 2-qism).

Xodimning mehnat faoliyati uning mehnat daftarchasida aks ettirib boriladi. Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 81-moddasida aytilishicha, «Mehnat daftarchasi xodimning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjatdir».

✓ Ish beruvchi korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlarga mehnat daftarchasini tutishi shart. Ish beruvchi mehnat daftarchasiga ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga oʻtkazish va mehnat shartnomasini yozishi shart. Xodimning iltimosiga koʻra mehnat daftarchasini oʻrindoshlik asosida ishlagan va vaqtincha boshqa ishga oʻtkazilgan davrlar haqidagi yozuvlar kiritiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi. ✓

Mulkchilik shaklidan, faoliyati shaklidan qatʼi nazar barcha korxonalar muassasa va tashkilotlarda mehnat daftarchasini yuritish Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi va Ijtimoiy taʼminot vazirligi tomonidan 1999-yil 7-yanvarda Oʻzbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi bilan kelishilgan holda tasdiqlangan hamda Oʻzbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1999-yil 29-yanvarda 402-tartib raqami bilan roʻyxatga olingan «Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi toʻgʻrisida»gi yoʻriqnomada belgilab qoʻyilgan.

Ishlab turgan xodimlarning mehnat daftarchalari ish beruvchida saqlanadi va ishga oid maʼlumotlar qayd etib boriladi. Xususiy tadbirkorlik va yakka tartibda mehnat faoliyati bilan shugʻullanuvchi yuridik shaxs boʻlimgan fuqarolarga hamda shaxsiy yordamchi xoʻjalikda ishlovchilarga mehnat daftarchalarini berish, mehnat stajini belgilash pensiya jamgʻar-

masi tomonidan amalga oshiriladi va yuritiladi. Ularning mehnat daftarchalari pensiya jamg'armasida (ular ko'chib ketgunlariga, pensiyaga chiqqunlariga qadar) saqlanadi va rasmiylashtirib boriladi.

Mehnat daftarchasini to'ldirish xodim to'g'risidagi ma'lumotlarni yozish, ish to'g'risidagi ma'lumotlarni yozish, mehnat shartnomasi bekor qilinishiga oid ma'lumotlarni qayd etish va uni berish tartiblari, mehnat daftarchasiga qo'shimcha varaqlar yuritish qoidalari mehnat daftarchalari-ni yuritishga oid yo'riqnomaga muvofiq olib boriladi.

Mehnat daftarchasi yo'qotib qo'yilganda, yaroqsiz holga kelganda (yirtilganda, yonib ketishi va hokazo) uning dublikati belgilangan tartibda hamda muddatda xodimning oxirgi ish joyida berilishi lozim. Yangi mehnat daftarchasi (yoki dublikati) berilganda ish beruvchi xodimdan eng kam oylik ish haqining o'n foizi miqdorida haq oladi. Mehnat daftarchalarining blankalari belgilangan tartibda hisobga olib borilishi, ehtiyot qilib saqlanishi va to'g'ri rasmiylashtirilishi lozim.¹

2 §. Ayrim turdagi mehnat shartnomalari tuzishning o'ziga xos jihatlari

Ayrim vazifalarda ishlash uchun muayyan toifalarga mansub bo'lgan xodimlar bilan tuziladigan mehnat shartnomalari, shuningdek, mehnat shartnomalarining boshqa ba'zi turlari o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, bu xususiyatlarni bilish va to'g'ri hisobga olish, ularga taalluqli bo'lgan qonunchilik talablarining e'tiborga olinishi mehnat munosabatlari borasida qonuniylikni ta'minlashga, xodimlar huquq va manfaatlarini samarali tarzda himoya qilishga xizmat qiladi.

ƒ Ana shunday o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lgan mehnat shartnomalari qatoriga o'rindoshlar, uyda ishlovchilar, tanlov yoki saylov asosida o'z vazifasiga tayinlanadigan shaxslar, muqobil xizmatni o'tayotgan harbiy xizmatchilar, uy xizmatchilari bilan tuziladigan shartnomalarni kiritish mumkin.ƒ

O'rindoshlik bo'yicha mehnat shartnomasi. O'rindoshlik xodimning asosiy ish vaqtidan bo'sh bo'lgan vaqtida alohida mehnat shartnomasiga ko'ra mehnat faoliyati bo'lib, u Mehnat Kodeksi bilan hamda 1989-yil 9-martda tasdiqlangan (1990-yil 15-avgustdagi o'zgartirishlar bilan) «O'rindoshlik bo'yicha ishlash shartlari to'g'risida»gi Nizom bilan tartibga solinadi. Xodimlarga ularning asosiy ish jarayonidan tashqari bir

¹ O'zbekiston Respublikasi adliya vazirligi tomonidan 1998-yil 29-yanvarda 402-son bilan ro'yxatga olingan "Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risida"gi yo'riqnomaga.

korxonada, muassasada, tashkilotlarda o`rindoshlik bo`yicha ishlashga ruxsat etiladi. O`rindoshlik bo`yicha ishlash uchun asosiy ish joyidagi ma`muriyat va kasaba uyushmasi qo`mitasining roziligi talab etilmaydi, ammo soliqlarni to`g`ri ushlab maqsadida asosiy ish joyidan ma`lumotnoma talab etiladi.

O`rindoshlik bo`yicha ishga kirayotgan xodim pasportini, maxsus bilim, malaka talab etiladigan ishlarga qabul qilinayotganda ma`lumoti haqidagi tegishli hujjat, qonunda maxsus ko`zda tutilgan hollarda tibbiy ko`rikdan o`tganligi va topshirilayotgan ishga yaroqliligi haqidagi tibbiy ma`lumotnoma taqdim etgach, yozma mehnat shartnomasi tuziladi. Korxonada, muassasada, tashkilotlarning ish beruvchilari o`z xodimlarining o`rindoshlik bo`yicha ishlashlarini cheklab qo`yishlari mumkin. Bunda xodim salomatligi, ishlab chiqarishning xavfsizligi, xodimning 18 yoshga to`lmaganligi, homiladorligi va boshqalar e`tiborga olinishi mumkin.

O`rindoshlik bo`yicha ish to`g`risidagi ma`lumotlar xodimning iltimosiga ko`ra asosiy ish joyidagi ma`muriyat tomonidan uning mehnat daftarchasiga yozib qo`yiladi. Qonunda maxsus ko`rsatib qo`yilgan hollardan tashqari, ayni bir vaqtda ikki joyda rahbarlik lavozimida o`rindoshlik asosida ishlashga yo`l qo`yilmaydi.

Xodimlarning ayrim toifalari uchun o`rindoshlik bo`yicha ishlashning o`ziga xos xususiyatlari belgilab qo`yilgan (maktab muallimlari, tibbiyot xodimlari, konsertmeystrlar, madaniyat xodimlari va boshqalar). O`rindoshlik bo`yicha ishlayotgan shaxs o`rniga doimiy xodimni ishga qabul qilinishi munosabati bilan o`rindoshlik vazifasidan bo`shatib yuborilishi mumkin.

Uyda ishlovchilar (kasanachilar, nadomniklar) bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Ish beruvchi o`z xohishi bilan uyda ishlashni xohlovchi xodimlar bilan ham mehnat shartnomasi tuzishi mumkin. Bunday holda xodim o`z asbob-uskunalarini va ishlab chiqarish vositalaridan foydalangan holda o`z uyida ish bajaradi. Ish beruvchi xodimni o`z vaqtida xom ashyo va boshqa zarur vositalar bilan ta`minlaydi, tayyorlangan mahsulotlarni qabul qiladi, hisobini yuritadi va belgilangan ish haqi to`laydi.

Aholi bandlik darajasini yuksaltirish, uy bekalari hamda qatnash imkoni cheklangan (nogironligi, ko`p bolaliligi va boshqa sabablarga ko`ra) shaxslarni ishlab chiqarishga kengroq jaid etish, ular daromadlari muntazam o`rishni ta`minlash maqsadida hamda turli mulkchilik shakllaridagi kichik korxonalarining yirik sanoat korxonalarini bilan kengaytirish maqsadida O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006-yil 5-yanvardagi

“Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o`rtasidagi kooperatsiyani kengaytirishni rag`batlantirish chora-tadbirlari to`g`risida”gi Farmoni qabul qilindi¹ Ushbu Farmonga ko`ra kasanachilikni yo`lga qo`ygan korxonalariga soliq va boshqa masalalarda imtiyozlar berish yo`li bilan ularni rag`batlantirish.

Mazkur Farmonda kasanachilar bilan mehnat shartnomasi tuzishning o`ziga xos xususiyatlari belgilab qo`yilgan²

O`zbekiston sharoitida xalq hunarmandchiligi buyumlarini tayyorlash yuzasidan uyda ish bajarish birmuncha keng tarqalgan. Uyda ish bajarish paytida boshqa ishlab chiqarish faoliyatlari ham amalga oshirilishi mumkin. Uyda ishlovchilar bilan ham umumiy asoslarda mehnat shartnomasi tuziladi, ishga qabul qilish rasmiylashtiriladi va mehnat daftarchasi yuritiladi. Ular ham korxonaning bevosita o`zida mehnat qiluvchi xodimlar bilan teng asoslarda mehnat huquqlaridan foydalanadilar.

Uyda ish bajarish yuzasidan shartnoma tuzilganda homilador va yosh bolasi bo`lgan ayollar, nogironlar, pensionerlar, qaramog`ida parvarishga muhtoj bemor oila a`zolari bo`lgan xodimlar, o`quv yurtlarining kunduzgi bo`limlarida ta`lim oluvchilar va boshqalar afzallikdan foydalanadilar. Uyda ish bajarish yuzasidan mehnat shartnomalari zarur uy-joy maishiy sharoitlariga ega bo`lgan, sanitariya va yong`in xavfsizligi talablariga ega sharoitlar mavjud bo`lganida tuzilishi mumkin. Bunda uyda ish bajarilishi qo`shnilar osoyishtaligiga, sog`ligiga va xavfsizligiga putur yetkazmaydigan holda bo`lishi lozim.

Tanlov yoki saylov asosida o`z vazifasiga tayinlangan shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Ish beruvchi qonun hujjatlarida bevosita nazarda tutilgan hollarda unda belgilangan kasb va lavozimlarga tanlov asosida ishga qabul qilishi lozim. Hozirgi paytda ilmiy-tadqiqot muassasalarining ilmiy xodimlari hamda oliy o`quv yurtlarining professor-o`qituvchilari tarkibidan bo`lganlar bilan tanlov asosida mehnat shartnomasi tuzish nazarda tutilgan.³

Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Oliy va o`rta maxsus ta`lim vazirligining 1998-yil 30-oktabrdagi 305-sonli buyrug`i bilan tasdiqlangan (4-ilova) «Oliy ta`lim muassasalariga pedagog xodimlarni ishga qabul qilish tartibi haqidagi Nizom», «Ta`lim to`g`risida»gi Qonunning 5-modasi asosida pedagog xodimlar (professor-o`qituvchilar)ni konkurs asosida ishga qabul qilishni belgilaydi.

¹ O`zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to`plami. 2006., № 1. 4-modda.

² Shuningdek, qarang:

³ O`zbekiston Respublikasi Oliy ta`lim tuzimini isloh qilish bo`yicha me`yoriy hujjatlar. –T.: Moliya. 2002.

Ushbu Nizomda aytilishicha, konkursning maqsadi Kadrlar tayyorlash milliy dasturiga muvofiq zamonaviy talablarga javob beruvchi, kadrlar tayyorlash jarayoni uchun layoqatli, yuqori malakali, chuqur kasbiy bilimga ega, ilmiy yutuqlarga erishgan, ilmiy-ijodiy salohiyatli, yuqori idrok va axloqli shaxslarni saralab olishdir. Oliy ta'lim muassasalarida kafedra mudiri, professor, dotsent, katta o'qituvchi, o'qituvchi va assistent lavozimlari konkurs asosida 5 yil muddatga egallanadi va muddat tugagach, qayta konkurs o'tkaziladi.

Kafedra mudiri, professor lavozimlarini egallash uchun o'tkaziladigan konkursda, odatda professor ilmiy unvoni yoki fan doktori ilmiy darajasiga ega bo'lgan shaxslar, qolgan lavozimlarni egallash uchun o'tkaziladigan konkursda esa, dotsent ilmiy unvoniga va fan nomzodi ilmiy darajasiga ega shaxslar ishtirok eta oladilar. Istisno tariqasida ilmiy unvon va ilmiy darajaga ega bo'lmagan, ammo besh yildan ortiq ilmiy-pedagog ish tajribasiga ega, oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalari yoxud umumta'lim maktablari uchun yakka muallif sifatida darslik yoki o'quv qo'llanmasi yozgan, yuqori ilmiy-nazariy darajada ma'ruzalar o'qiy oladigan oliy ta'lim muassasalari o'qituvchilari ham professor yoki dotsent lavozimini egallash uchun konkursda qatnashishga ruxsat beriladi.

Oliy ta'lim muassasasi joriy semestrda 5 yillik saylov muddatlari tugayotgan lavozimlarga va bo'sh lavozimlarga konkurs e'lon qiladi hamda bu haqda ommaviy axborot vositasi (respublika gazetasi, oliy ta'lim muassasasining ko'p nusxali gazetasi yoki boshqa joyda) e'lon qiladi. Konkursda ishtirok etish istagini bildirgan shaxslar yozma ariza va zarur hujjatlarni institut rektori nomiga taqdim etadi. Professor va kafedra mudiri lavozimlariga oliy o'quv yurtining, boshqa pedagogik lavozimlarga esa fakul'tetning ilmiy kengashi tomonidan saylanadilar.

Konkursni o'tkazish tartibi uning natijalarini baholash masalalari yuqorida ko'rsatilgan Nizomda batafsil belgilab qo'yilgan. Konkursdan muvaffaqiyatli o'tgan va lavozimiga saylangan shaxslar bilan ushbu asosga ko'ra mehnat shartnomasi imzolanadi hamda 5 yil muddatga vazifasiga tayinlanganligi haqida oliy o'quv yurti rektorining buyrug'i chiqariladi.

Ish beruvchi salohiyatli va yuqori malakali xodimlarni tanlay olish maqsadida korxonalar lokal hujjatlarida oldindan belgilab qo'yilgan tartibda va shartlarda lavozim (vazifa)larni egallash uchun konkurs e'lon qilishga, bu haqda davriy matbuotda e'lon qilishga haqli. Bunday holda lavozim (vazifa)ni egallashga da'vogar fuqaroni ishga qabul qilishdan bosh tortish mehnat shartnomasi tuzishni g'ayriqonuniy rad etish deb hisoblanmasligi lozim.

Amaldagi qonunchilik talablariga muvofiq ayrim lavozimlarni egallash belgilangan tartibda o`tkaziladigan saylov natijalariga ko`ra amalga oshiriladi. Davlat hokimiyati, boshqaruv va mahalliy organlarning ayrim mansabdor shaxslari, jamoat birlashmalari organlarining rahbarlari, aksiyadorlik jamiyati ijroiya organi rahbarlari o`z lavozimlarini belgilangan tartibda o`tkaziladigan saylovlar asosida egallaydilar. Bunday lavozimlarga saylovlar o`tkazish, saylov natijalari yakunlash va qaror qilish tegishli saylov komissiyalari, saylov natijalarini baholashga vakolatli bo`lgan boshqa organlar zimmasiga yuklatilgan. Ushbu organ tomonidan lavozimni egallashga da`vogarni o`tkazilgan saylovda g`olib deb topilishi, bu haqda tegishli hujjatni rasmiylashtirishi, mazkur shaxs bilan yozma shaklda mehnat shartnomasi tuzilishiga hamda uni lavozimga tayinlash to`g`risida vakolatli organning buyrug`i chiqarilishiga asos bo`ladi.

Muqobil harbiy xizmatni o`tayotgan shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. O`zbekiston Respublikasi «Muqobil xizmat to`g`risida»gi Qonuniga muvofiq muayyan toifalarga mansub bo`lgan fuqarolar muddatli harbiy xizmat o`rniga muqobil xizmatni o`tashlari, shu asosda korxonada, muassasa va tashkilotlarda yuqori malaka talab etilmaydigan ishlarda va malakasiga mos keluvchi boshqa ishlarda ishlashlari lozim bo`ladi. Bunday shaxslarni muqobil xizmatni o`tash tartiblari yuqorida eslatilgan Qonun, O`zbekiston hukumatining 1993-yil 7-iyundagi 275-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Muqobil xizmatni tashkil etish va o`tash tartibi to`g`risidagi Nizom» hamda O`zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirining 1994-yil 20-sentabridagi 194-sonli buyrug`i bilan tasdiqlangan yo`riqnomaga bilan tartibga solinadi.

Muqobil xizmatni o`tayotgan shaxslarga nisbatan mehnat qonunchiligi talablari yuqorida qayd etilgan qonun va qonun hujjatlarida nazarda tutilgan istisnolardan tashqari tatbiq etiladi. Ular bilan harbiy organlar yo`llanmasi asosida yozma shakldagi mehnat shartnomasi tuziladi.

Yuqorida bayon qilinganlaridan tashqari yana homilador va yosh bolasi bo`lgan ayollar, 18 yoshga to`lmagan shaxslar, nogironlar bilan band qilingan bo`sh ish joylariga ishga qabul qilish yuzasidan tuziladigan mehnat shartnomalari ham bir qator o`ziga xos xususiyatlarga ega. Korxonalaridagi tovar-moddiy boyliklari, pul va boshqa qimmatliklar bilan bog`liq bo`lgan moddiy javobgarlik ishlariga qabul qilinayotgan shaxslar bilan mehnat shartnomasi tuzilishining bir qator o`ziga xos jihatlari mavjud.

Shuningdek, xususiy fuqarolar bilan ularning oilaviy ishlarini bajarish uchun tuziladigan mehnat shartnomalari, ularning mazmuni, qayd etilishi va xodim huquqlarini qo`shimcha ravishda kafolatlash vositalari

bilan ta'minlanganligiga ko'ra ajralib turadi. O'zbekiston Respublikasi hukumati 1995 yil 19 oktabrdagi 408-sonli qaroriga ko'ra xorijiy fuqarolar bilan mehnat shartnomasi tuzish va ularni ishga qabul qilishning o'ziga xos shartlari hamda tartiblari belgilab qo'yilgan.

O'zbekiston fuqarolarining chet elda va chet el fuqarolarining O'zbekiston hududida mehnat faoliyati bilan mashg'ul bo'lish huquqi.

O'zbekiston fuqarolarining chet elda va chet el fuqarolarining O'zbekiston hududida mehnat faoliyati bilan mashg'ul bo'lish huquqi

Erkin mehnat qilish, kasb va mashg'ulot turini erkin tanlash huquqi – fuqarolarning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri sifatida Konstitutsiyada belgilab qo'yilgan hamda kafolatlangan. Bu huquq O'zbekiston Respublikasi hududida ham, uning tashqarisida ham amalga oshirilishi mumkin. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunga ko'ra: «O'zbekiston Respublikasi fuqarolari O'zbekiston Respublikasi hududidan tashqarida mehnat faoliyati bilan shug'ullanish, mustaqil ish qidirish va ishga joylashish huquqiga ega» (Qonunning 13-moddasi)¹ Ayni paytda xorijiy mamlakatlarning fuqarolari ham O'zbekiston hududida mehnat faoliyati bilan mashg'ul bo'lishlari mumkin.

Fan va texnika taraqqiy topishi tufayli uning yutuqlari joriy etilishi jahonning turli mintaqalari o'rtasida kommunikatsiya tizimlari yo'lga qo'yilishiga, xalqaro, millatlararo insoniy aloqalarning kengayishiga, inson harakatchanligining ortishiga sabab bo'lmoqda. Bu holat aholining yer kurrasi turli qismlari bo'ylab harakatlanishni osonlashtirdi. Ob'yektiv va sub'yektiv omillar ta'sirida mehnat resurslarining jahon bo'ylab harakatlanish jarayoni yuz bermoqda. BMTning ma'lumotlariga ko'ra o'z mamlakati hududidan tashqarida yashayotganlar soni 22 mln. kishidan ko'proqni tashkil qiladi² Iqtisodiy faol aholi harakatchanligining yuqori darajada ekanligi va o'z mehnat huquqlarini xorijda amalga oshirish istagining ortib borayotganligi tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini u bilan bog'liq huquqiy munosabatlarni xalqaro normalar va demokratik qadriyatlar doirasida tartibga solish zarurligini yuzaga keltiradi.

O'zbekistonda aholi sonining tez o'sayotganligi, mehnatga yaroqli aholi sonining mavjud joylari sonidan ko'pligi, ayniqsa, qishloq joylarida mehnat resurslari ortiqchaligi tobora ko'proq sezilayotganligi aholi bandligini oshirish vositalaridan biri sifatida tashqi mehnat migratsiyasi masalalarini samarali tartibga solishni tobora do'zarib o'ringa qo'yimoqda

¹ Qarang: O'zbekistonning yangi qonunlari. №19, –T.: Adolat, 1998.

² Qarang: Тезисы пленарных докладов на первом международном Конгрессе, Увроазия: Занятость в XXI веке. Кил. 1997.

va bu masalada hanuz maxsus qonun qabul qilinmaganligi, mehnat migratsiyasini tartibga solishga oid davlat organlari tizimining mukammal emasligi, ma'muriy-byurokratik to'siqlarning saqlanib qolayotganligi muammoni yanada o'tkir tus oldirmoqda.

Bugungi kunda tashqi mehnat migrasiyasi bilan bog'liq masalalar ijroiya hokimiyat organlari normativ huquqiy hujjatlari bilan tartibga solinadi. Bunda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1995-yil 19-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining chet eldagi hamda xorijiy fuqarolarning Respublikadagi kasb faoliyati, mehnat faoliyati to'g'risida"gi 408-sonli qarori muhim o'rin tutadi.

Migratsiya masalalari bo'yicha davlatlararo hamkorlikning ortib borayotganligi, fuqarolarning chet elga borib ishlashini tartibga solish mexanizmini takomillashtirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003-yil 12-noyabrdagi 505-sonli "O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining chet eldagi mehnat faoliyatini tashkil etishni takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" gi qarori qabul qilindi hamda ushbu Qaror bilan "O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining chet eldagi mehnat faoliyati tartibi to'g'risida Nizom" tasdiqlandi¹ Mazkur Nizomda O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining davlatlararo yoki hukumatlararo kelishuvlarga asosan chet elda ishlashga ruxsat berish shartlari hamda tartiblari batafsil belgilab berilgan.

Ayni paytda xorijiy ishchi kuchlarining O'zbekistonda mehnat faoliyati bilan shug'ullanishlariga ruxsat berish shartlari hamda tartiblari bu haqdagi tegishli Nizomda nazarda tutilgan.

O'zbekiston Respublikasi hududiga ishchi kuchlarni noqonuniy jalb etganligi, noqonuniy mehnat faoliyati bilan shug'ullanganligi uchun ularni taklif etgan ish beruvchining ham, noqonuniy mehnat faoliyati olib borgan chet el fuqarosining ham ma'muriy va boshqa huquqiy javobgarliklari belgilangan.

Bugungi kunda tashqi mehnat migratsiyasi bilan bog'liq tartib-qoidalarni libcrallashtirish dolzarb bo'lib turibdi.

Kadrlarni davlat granti asosida maqsadli tayyorlash tartibida oliy ta'lim muassasasini tamomlagan shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi.

Barcha ta'lim yo'nalishlari bo'yicha davlat grantlari asosida tahsil olgan oliy ta'lim muassasalari bakalavr va magistrnlari 2005-2006 o'quv yilidan boshlab majburiy tartibga kamida uch yil ishlab berish sharti bilan

¹ O'zbekiston Respublikasi Hukumatining Qarorlari to'plami. 2003-y., № 11. 117-modda.

ta'lim muassasalariga, korxonaga va tashkilotlarga ishga taqsimlash tartibi joriy qilindi¹

Bitiruvchilarni ishga taqsimlash oliy ta'lim muassasasini bitirishdan kamida bir oy oldin ta'lim muassasasi rektori tasdiqlagan taqsimot komissiyasi tomonidan to'plangan reyting ballari va boshqa e'tiborga loyiq holatlar hisobga olinib amalga oshiriladi. Taqsimotda o'z ixtiyorlari bilan to'lov-kontrakt asosida ta'lim olgan bitiruvchilar ham ishtirok etishlari mumkin².

Bitiruvchi o'qishni tamomlaganidan so'ng ko'pi bilan uch oy davomida yuborilgan ish joyiga yetib kelishi va ishni boshlashi kerak. Ish beruvchi o'ziga ishga yuborilgan oliy ta'lim muassasasi bitiruvchisi bilan belgilangan tartibda (tanlovsiz) mehnat shartnomasi tuzadi, ishga qabul qilishni rasmiylashtiradi va ishga yuborish haqidagi yo'llanmani tasdiqlab, uni o'n kun ichida oliy ta'lim muassasasiga yuboradi.

Belgilangan uch yillik majburiy ishlab berish muddati tamom bo'lgach mehnat shartnomasini bekor qilish yoki davom ettirish masalasi xodim va ish beruvchi tomonidan o'zaro kelishib hal etiladi.

Oliy ta'lim muassasasini davlat granti asosida tamomlagan va taqsimotga ko'ra ishga yuborilgan kadrlar uchun qonun hujjatlarida muayyan imtiyozlar belgilanishi mumkin.

Oliy ta'lim muassasalarining bitiruvchilari bilan uch yildan kam bo'lmagan muddat davomida majburiy ishlab berish davriga tuziladigan mehnat shartnomasi muddatli mehnat shartnomasi hisoblanadi va uning tuzilishi, o'zgartirilishi yoki bekor qilinishi bilan bog'liq masalalarga muddatli mehnat shartnomalariga oid qoidalar qo'llaniladi.

Bilimingizni tekshirib ko'ring

- 1. Ishga qabul qilish tartibi qanday va talab qilinadigan hujjatlar?*
- 2. Ishga qabul qilishdan qonuniy va g'ayriqonuniy bosh tortish nima?*
- 3. Ishga qabul qilishda dastlabki sinov qo'llash xususida gapirib bering.*
- 4. Kimlarga nisbatan dastlabki sinov qo'llanilishiga yo'l qo'yilmaydi?*
- 5. Sinov natijalari qanday baholanadi?*
- 6. Mehnat daftarchasi ahamiyatini so'zlab bering.*

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjalari to'plami. 2005 y., №22., 158-modd.

² Qarang: Adliya Vazirligi tomonidan 2005 yil 6-avgustda 1506-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan "Kadrlarni davlat grantlari asosida maqsadli tayyorlash tartibi to'g'risidagi Nizom" O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjalari to'plami. 2005 y. 32-33 son. 258-modd.

7. *Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish qanday amalga oshiriladi?*
8. *Ishga qabul qilishdan avval kimlar tibbiy ko`rikdan o`tkazilishlari lozim?*
9. *O`rindoshlik bo`yicha ishlovchi shaxslar bilan mehnat shartnomasi tuzish borasida so`zlab hering.*
10. *Konkurs va saylov asosida ishga qabul qilish tartibi qanday?*
11. *Fuqarolarning ayrim toifalari bilan mehnat shartnomasi tuzishning xususiyatlari.*

X BOB. MEHNAT SHARTNOMASINI O`ZGARTIRISH

Mehnat munosabatlarida xodimga yuklanadigan mehnat vazifalarining doimiyligi tamoyili amal qiladi. Unga ko`ra mehnat shartnomasi tuzish paytida kelishib olingan mehnat vazifalari barqaror bo`lib, ularning bir tomonlama o`zgartirilishiga yo`l qo`yilmaydi. Biroq, yuz berib turadigan ob`yektiv va sub`yektiv hodisalar, o`zgarishlar tufayli mehnat shartnoma shartlarini o`zgartirish zarurati yuzaga keladi. Shu munosabat bilan mehnat qonunlari mehnat shartnomasini o`zgartirish asoslari va shartlarini nazarda tutadi. Mehnat shartnomasi mazmunining o`zgartirishiga mehnat shartnomasining o`zgarishi sabab bo`ladi.

Mehnat Kodeksining 88-moddasiga ko`ra mehnat shartlari deganda mehnat jarayonidagi ishlab chiqarish va ijtimoiy omillarning jami tushuniladi. Ijtimoiy sabablarga bog`liq omillar deganda ijtimoiy hayotdan, inson faoliyatiga xos ijtimoiy munosabatlardan kelib chiquvchi shart-sharoitlar tushuniladi. Mehnatga haq to`lash miqdori, ish vaqti, dam olish vaqti, imtiyozlar berilishi va boshqalar ana shunday ijtimoiy omillar qatoriga kiradi.

Ishlab chiqarish omillari deganda esa ishlab chiqarish jarayonidagi texnik, texnologik, sanitariya va gigiyena, ishlab chiqarish mahalliy shart-sharoitlar nazarda tutiladi. Ijtimoiy omillar bilan belgilanuvchi mehnat shartlari qonunlar, boshqa me`yoriy hujjatlar, jamoa shartnomasi va kelishuvlari, mehnat shartnomasi tomonlarining o`zaro kelishuvlari bilan belgilanadi.

Ishlab chiqarishning texnik, ishlab chiqarish omillariga oid shartlar qonunlar bilan, texnik mezonlar, xavfsizlikka oid qonunlar, jamoa shartnomasi va kelishuvlari bilan belgilanadi. Mehnat shartlari qanday tartibda belgilangan bo`lsa, shu tartibda o`zgartirilishi yoki bekor qilinishi mumkin. Ya`ni qonunlar vositasida belgilangan mehnat shartlari faqat qonun chiqarish yo`li bilan, jamoa shartnomalari bilan belgilangan mehnat shartlari esa jamoa shartnomasini qabul qilgan mehnat jamoasi qaroriga ko`ra o`zgartirilishi mumkin. Mehnat shartlarining shartnoma taraflaridan birining tashabbusi bilan o`zgartirilishiga faqat qonunda nazarda tutilgan hollardagina yo`l qo`yiladi.

Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 89-moddasiga ko`ra quyidagi hollar yuz berganda mehnat shartlarini ish beruvchi tomonidan bir tomonlama tarzda o`zgartirilishiga yo`l qo`yilishi mumkin:

a) korxonadagi texnologik jarayonlarda o`zgartirilishi yuz bergan, yangi texnologiyalar joriy etilgan hollarda;

b) ishlab chiqarishni va mehnatni tashkil etishdagi o`zgarishlar, korxonada tarkibiy tuzilishida, boshqaruv sxemalarida yuz bergan o`zgarishlar tufayli;

v) ishlar (xizmatlar) hajmi qisqarishi yuz berganda. Basharti bunday o`zgarish ishlar (xizmatlar) xususiyatini o`zgarishiga, xodimlari sonining qisqarishiga olib kelsa.

Yuqoridagi sabablar yuzaga kelgan taqdirda ish beruvchi xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirib, tilxat olishi shart. Xodim yangi, o`zgargan mehnat shartlarida ishlashni davom ettirishni istamasa, u holda ish beruvchi bunday xodimni kamida bir oylik o`rtacha ish haqi miqdorida ishdan bo`shash nafaqasi bergan holda ishdan bo`shatishga haqli bo`ladi. Ish beruvchining bunday harakatidan norozi bo`lgan xodim belgilangan tartibda mehnat nizosi hal etilishini so`rab sudga murojaat qilishga haqli.

Ko`pchilik xodimlar guruhi uchun mehnat sharoitlari noqulay tarzda o`zgargan taqdirda, ish beruvchi bu haqda qonun hujjatlarida belgilangan tartib va muddatlarda mahalliy mehnat organiga yozma ma`lumot berishi lozim.

Mehnat qonunlari va boshqa me`yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda xodimlar ham ish beruvchidan mehnat shartlarini o`zgartirishni talab qilishga haqli. Xodimning ushbu masala xususida ish beruvchiga taqdim etgan arizasi u berilgan kundan e`tiboran uch kun ichida ko`rib chiqilishi, iltimos rad etilgan taqdirda esa, rad etish sabablari ko`rsatilgan holda yozma javob berilishi lozim. Xodim mehnat shartlarining o`zgartirilishi haqidagi talab rad etilgani xususidagi ish beruvchi qarori ustidan sudga shikoyat qilishi mumkin.

Mehnat shartnomasi shartlarini o`zgartirish asoslaridan eng muhimi uni boshqa kasb, malaka, ixtisoslaridagi ishga, mehnat shartnomasi boshqa shartlarini (ish joyining boshqa aholi punktida bo`lishi, ish haqi to`lash tizimining o`zgarishi va boshqalar) jiddiy tarzda o`zgarish bilan bog`liq tarzda mehnat vazifalarini yuklatilishi anglanadi. Boshqa ishga o`tkazishlikka belgilangan asoslar mavjud bo`lganida va belgilangan tartibga rioya qilingan holda qoida tariqasida xodimning roziligi bilan yo`l qo`yiladi.

Agar korxonada ish hajmi, xodimlar shtati qisqarishi, xodim malakasi etarli bo`lmaganligi yoki salomatligi yomonlashgani tufayli egallab turgan vazifasiga noloyiq bo`lib qolishi, shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning ishga tiklanishi kabi ob`yektiv holatlar tufayli xodim ish beruvchi tomonidan taklif etilgan boshqa doimiy ishga o`tib ishlashdan bosh tortsa, u holda ish beruvchi bunday xodimni umumiy asoslarda

ishdan bo'shatishga haqli (MK 100-moddasining 2-qismi, 1, 2-bandlari, 106-moddasining 2, 4-bandlari).

Mehnat shartnomasi shartnoma taraflari kelishuviga ko'ra istagan paytda o'zgartirilishi mumkin, biroq bunda xodim manfaatlariga zid harakat sodir etilishi mumkin emas va uning roziligisiz mehnat shartlari yomonlashtirilgan tomonga o'zgartirilishiga yo'l qo'yilmaydi. Xodimning uzrli sabablar bilan vaqtincha ishga o'tkazish haqidagi iltimosi ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi va imkon boricha qondirilishi lozim.

Mehnat Kodeksining 85-moddasiga ko'ra ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan xodimning uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi. Ammo bunda xodim salomatligiga zarar etkazuvchi ishga o'tkazilishi mumkin emas. Ish beruvchi tashabbusiga ko'ra boshqa ishga o'tkazishga asos bo'ladigan ishlab chiqarish zaruriyati tug'ilganda xodimni boshqa ishga o'tkazish muddati, tartibi, bu paytda xodim o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan tarzda haq to'lash shartlari jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi bilan xodimlar vakillik organi kelishuvi bilan belgilanadi.

Boshqa doimiy ishga o'tkazish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi va bunday buyruq chiqarilishiga xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgarishlar asos bo'ladi. Xodimning boshqa doimiy ishga o'tkazish to'g'risida chiqarilgan buyruq bilan xodim tanishtiriladi va bu haqda undan yozma tilxat olinadi. Xodimni doimiy boshqa ishga o'tkazilgani haqida uning mehnat daftarchasiga ham yozib qo'yiladi.

Xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida boshqa ishga o'tkazish muddati ko'rsatilgan holda buyruq chiqariladi. Bunday buyruqqa xodimning arizasi, homiladorlik yoki yosh bolasi borligi to'g'risidagi tibbiy ma'lumotnoma, salomatligi ahvoliga ko'ra boshqa ishga o'tkazilayotganda esa ushbu holatni tasdiqlovchi tibbiy xulosa ilova qilinadi. Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish muddati tamom bo'lgach, xodim avvalgi ishga qayta tiklanishi shart. Ish joyi aniq ko'rsatib qo'yilmagan xodimni boshqa ish joyiga o'tkazish boshqa ishga o'tkazish deb hisoblanmaydi va bunday holda xodimdan rozilik olish talab etilmaydi.

Ayrim toifadagi xodimlarni ish beruvchi tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish paytida qo'shimcha kafolatlar nazarda tutiladi. Jumladan, homilador, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, nogironlar, 18 yoshga to'lmagan shaxslar ularning salomatligiga to'g'ri kelmaydigan ishlarga, og'ir va zararli ishlarga ko'chirish yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat shartlarini o`zgartirish paytida xodimlar vakillik organi bilan ish beruvchi yoki uning vakillik organlari o`rtasida yuzaga keluvchi ixtiloflar jamoa mehnat nizolarini hal etish uchun belgilangan tartibda ko`rib hal etiladi. Xodim bilan ish beruvchi o`rtasida mehnat shartlarini o`zgartirish, boshqa ishga ko`chirish masalalarida vujudga keladigan nizolar yakka mehnat nizolarini ko`rib chiqish tartibida mehnat nizolari komissiyasi, sud tomonidan tegishli hollarda esa boshqa organlar tomonidan ko`rib hal etiladi.

Bilimingizni tekshirib ko`ring

1. *Mehnat shartlari nima va ular qanday belgilanadi?*
2. *Mehnatning ijtimoiy va ishlab chiqarishga oid shartlari haqida gapirib bering.*
3. *Mehnat shartlarini ish beruvchi tashabbusi bilan o`zgartirish asoslari va tartibi qanday?*
4. *Mehnat shartlari ish beruvchining tashabbusi bilan o`zgartirilganda xodimlarga qanday kafolatlar berilishi ko`zda tutilgan?*
5. *Mehnat shartlari xodim tashabbusi bilan ham bekor qilinishi mumkinmi?*
6. *Boshqa ishga o`tkazish deganda nimani tushunasiz?*
7. *Doimiy boshqa ishga o`tkazish deganda nima tushuniladi?*
8. *Boshqa ishga o`tkazish va boshqa ish joyiga o`tkazishni farqlab bering.*
9. *Ish beruvchi tashabbusiga ko`ra vaqtincha boshqa ishga o`tkazishga qaysi hollarda va qanday tartibda yo`l qo`yiladi?*
10. *Ishlab chiqarish zarurati nima?*

XI BOB. MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH

1 §. Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi va uning asosiy tasnifi

Mehnat qonunlari mehnat qilishning ixtiyoriyligi, kasb turi va ish joyini tanlashning erkinligi tamoyiliga asoslangani holda mehnat munosabatlarini bekor qilish mumkinligini ham nazarda tutadi. Mehnat shartnomasining bekor bo`lishi muayyan yuridik shart-sharoitlar yuz berishi tufayli xodim bilan ish beruvchi o`rtasidagi mehnat huquqiy aloqalariga barham berilishidan iborat.

Mehnat munosabatlarida xodimlar manfaatlarini ustivor ravishda himoya qilish O`zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligining bozor munosabatlari sharoitidagi asosiy xususiyatlaridan sanaladi. Ana shunga muvofiq ravishda xodimlar istagan paytlarida, muddatli yoki muddatsizligidan qat`i nazar har qanday mehnat shartnomasini hech bir to`sqinliksiz bekor qilish imkoniyatiga ega bo`lgani holda ish beruvchilar tomonidan mehnat shartnomasi qonunda maxsus nazarda tutilgan asoslar mavjud bo`lganida va belgilab qo`yilgan tartiblarga qat`iy rioya etilgani holdagina bekor qilinishi mumkin.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining mehnat shartnomasini bekor qilish to`g`risidagi 1963-yilgi tavsiyalari va «Tadbirkor tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to`g`risida»gi 1982-yil 22-iyundagi Konvensiyada mehnat shartnomasini bekor qilinishiga doir xalqaro huquqiy taomillar belgilab qo`yilgan.¹

Mehnat qonunchiligidagi mehnat shartnomasi taraflari bo`lgan xodim va ish beruvchining xohishiga bog`liq bo`lmagan tarzda, shartnoma tarafi sanalmaydigan shaxslar talabi yoki aralashuvi bilan mehnat shartnoma munosabatlarining to`xtalishiga asoslar nazarda tutilgan.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 97-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilishning quyidagi asoslari nazarda tutilgan:

1. Taraflarning kelishuviga ko`ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;
2. Taraflardan birining tashabbusi bilan;
3. Muddatning tugashi bilan;
4. Taraflarning ixtiyoriga bog`liq bo`lmagan holatlarga ko`ra;
5. Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko`ra;

¹ Qarang: Конвенция рекомендаций МОТ Т-1-П. Международное бюро труда. Женева. 1991.

6. Saylov yoki tanlovdan o'tmaganligi yohud saylov yoki tanlovda ishtirok etishni istamaganligi tufayli.

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi ham, muayyan muddatga tuzilgan shartnomasi ham istalgan paytda taraflar kelishuviga ko'ra bekor qilinishi mumkin. Faqat sud hukmi bilan belgilangan axloq tuzatish ishi tarzidagi jinoiy jazoni o'tayotgan, muqobil harbiy xizmatni o'tayotgan shaxslar ish beruvchi va xodim kelishuvi asosida ishdan bo'shatilishiga yo'l qo'yilmaydi. Chunki ular bilan mehnat munosabatining o'rnatilishiga ham, bekor qilinishiga ham vakolatli davlat organlarining tegishli hujjatlarigina asos bo'lishi mumkin.

Korxonada mulkdorining almashuvi (korxonaning davlat tasarrufidan chiqarilishi, sotib yuborilishi), qayta tashkil etilishi, qo'shib yuborilishi, ajralib chiqishi, bir idora bo'ysunishidan boshqa idora bo'ysunishiga o'tkazilishi kabi holatlar mehnat shartnomasini bekor bo'lishiga olib kelmaydi va u xodim xohishi bilan davom ettirilishi mumkin. Mulkdorning almashishi belgilangan tartibda va muddat ichida korxonada rahbarini, uning o'rinbosarlarini, bosh buxgalterni ishdan bo'shatilishiga olib kelishi mumkin (MK 100-moddasining 6-bandi).

Ayrim davlat va jamiyat vazifalariga saylov yoki tanlov asosida tayinlash (davlat hokimiyati, boshqaruv organlari, fuqorolarning o'zini-o'zi boshqarish organlari, jamoat organlari va boshqalar) qonunlarda nazarda tutilgan. Ushbu vazifalarda ishlayotgan xodimlarning saylov yoki tanlov natijalari bilan belgilangan vakolat muddati tamom bo'lishi yangi saylov yoki tanlov o'tkazilishini taqazo qiladi. Xodim navbatdagi saylov yoki tanlovda zarur miqdordagi ovozni olmay qolishi yohud uning saylovda (tanlovda) ishtirok etishni istamasligi Mehnat Kodeksining 97-moddasi 6-bandiga muvofiq ishdan bo'shatilishiga sabab bo'lishi mumkin.

Mehnat shartnomasida qonunda yo'l qo'yiladigan shartlarga mehnat shartnomasini bekor qilish asosi sifatida nazarda tutilishi mumkin. Qonunga zid keladigan shartlarni mehnat shartnomasini bekor qilish asosi sifatida shartnomaga kiritilishi haqiqiy hisoblanmaydi. Mehnat shartnomasi xodim tashabbusi bilan istalgan paytda, asos ko'rsatilmasdan bekor qilinishi mumkin. Bunda mehnat shartnomasining muddati yoki nomuayyan muddatga tuzilganligining ahamiyati yo'q.

2 §.Mehnat shartnomasining xodim tashabbusi bilan bekor qilinishi

Xodim mehnat shartnomasini bekor qilish uchun ish beruvchini ikki hafta oldin yozma ariza taqdim etish orqali xabardor qilishi, ikki hafta

o'tgach, ishni to'xtatishga haqli, ish beruvchi esa shu muddat o'tgach xodimni ishdan bo'shatish, u bilan hisob-kitob qilishi va mehnat daftar-chasini rasmiylashtirib berishi shart. Xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasi uning huquqiy erkini, xohish-istagini ifoda etmog'i zarur va ish beruvchining qistovida berilgan ariza keyinchalik sud yo'li bilan haqiqiy emas deb topilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12 sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanishi haqida"gi qarorining 15-bandida ko'rsatilganidek:

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko'ra ikki haftalik ogohlantirish muddati tugagunga qadar ham ish beruvchi bilan xodimning kelishuviga ko'ra bekor qilinishi mumkin. Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati o'tmasdan xodimning roziligisiz mehnat munosabatlarini bekor qilish ushbu mehnat shartnomasini tugatishni g'ayriqonuniy deb topishga va xodimni avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantirishga asos bo'ladi. Xodimni ogohlantirish muddati o'tmasdan o'zboshimchalik bilan ish tashlash u tomonidan mehnat majburiyatlarini buzish deb baholanadi.

Arizani berish sanasi uni ish beruvchiga (korxonada boshlig'iga, uning muovini, qabulxonada kotibiga, kadrlar bo'limiga, devonxonaga va b.) topshirgan kun hisoblanadi, ogohlantirish muddati esa keyingi kundan boshlanadi. Ogohlantirish muddatiga kalendar bo'yicha barcha kunlar kiradi. Ogohlantirish muddatining tugashi dam olish kuni yoki bayram (ish kuni bo'lmagan kunga) kuniga to'g'ri kelsa, oxirgi ish kuni va shartnomaning bekor bo'lish kuni bo'lib dam olishdan yoki bayramdan so'nggi birinchi kun hisoblanadi.

Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugagach, xodim ishni to'xtatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat daftar-chasi va mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqidagi buyruqdan nusxa berib, u bilan hisob-kitob qilishga majbur, ish beruvchi tomonidan kechiktirishga, shuningdek boshlangan ishni tugatmagani, qarzi yo'qligi varaqasini imzolamagani, xodimni moddiy qiymatlarni topshirmagani munosabati bilan ham kechiktirishga yo'l qo'yilmaydi.

Qonunda belgilangan yoki xodim va ish beruvchi kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati davomida xodim mehnat shartnomasi tugatilganligi haqida buyruq chiqarilganiga qadar arizasini qaytarib olishga haqli. Xodimning o'miga boshqa taklif etilganligi unga arizasini qaytarib

olishni rad qilishga asos bo'lmaydi, chunki ish beruvchi faqat avvalgi xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilgandan keyingina bu ish (lavozim)ga boshqa xodimni taklif qilishga haqli.

Ogohlantirish muddati o'tgan bo'lsada, mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan bo'lsa, xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasi o'z kuchini yo'qotadi va bu arizaga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Xodim tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida berilgan ariza tegishli holatlar mavjud bo'lgan holda ish beruvchini ogohlantirish muddati o'tmasdan belgilangan tartibga rioya qilgan holda umumiy asoslarda mehnat shartnomasini bekor qilish huquqidan mahrum qilmaydi.

Agar xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizada u tomonidan ishni davom ettirishning imkoniyati yo'qligi asoslantirilgan (o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanishi va h.k.) bo'lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishi kerak. MK 90-moddasining 5-qismida ishni davom ettira olmaslik holatlarining taxminiy ro'yxati ko'rsatilganligi munosabati bilan, sud nizoni ko'rishda boshqa holatlar (tibbiy xulosaga ko'ra sog'ligining ahvoli muayyan ishni bajarishga to'sqinlik qilishi, birinchi guruh nogironi bo'lgan oila a'zosiga qarashlilik va b.)ni e'tiborga olishi mumkin.

Xodim ishdan bo'shash to'g'risidagi o'z arizasini ish beruvchidan u ishdan bo'shatish haqida buyruq chiqarguniga qadar istagan paytda qaytarib olish yoki uni bekor qiluvchi boshqa ariza berishga haqli. Bunday holda xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 104-moddasida aytilishicha:

Muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilganlik uchun taraflarning neustoyka to'lashi haqidagi o'zaro majburiyatlari nazarda tutilishi mumkin, bunga ko'ra agar mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog'liq bo'lmagan asoslar bo'yicha (100-modda ikkinchi qismining 1, 2, 5 va 6-bandlari) ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan bo'lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to'laydi, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusi bilan (99-modda), shuningdek, xodimning aybli xatti-harakatlari bilan (100-modda ikkinchi qismning 3 va 4-bandlari) bog'liq asoslar bo'yicha bekor qilingan bo'lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to'laydi. Agar mehnat shartno-

masida neustoykaning miqdori belgilab qo'yilmagan bo'lsa, taraflar uni to'lashdan ozod etiladi.

Neustoykaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko'zlab qilingan harajatlarga, xodim ishlagan davr va boshqa holatlarga bog'liq tarzda tafovut qilish mumkin. Xodim to'laydigan neustoyka miqdori ish beruvchi to'laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Agar mehnat shartnomasi Kodeksning 99-moddasi beshinchi qismida nazarda tutilgan hollarda xodim tashabbusi bilan bekor qilingan bo'lsa, u neustoyka to'lashdan ozod etiladi. Taraflardan biri neustoyka to'lashdan bosh tortsa, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi.

Dastlabki sinov sharti bilan tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning xohishi bilan sinov muddati tamom bo'lganga qadar ish beruvchi uch kun avval yozma ravishda ogohlantirilgani holda bekor qilinishi mumkin. Mehnat shartnomasini xodim tashabbusiga ko'ra bekor qilishga oid yuqorida bayon etilgan qoidalar saylab qo'yiladigan lavozimlarda hamda konkurs asosida egallab turilgan lavozimlarda ishlayotgan xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomalariga ham to'la hajmda tatbiq etiladi.

3 §. Mehnat shartnomasining ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishi

Mehnati qonunchiligi Xalqaro Mehnat Tashkilotining «Tadbirkor tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida»gi Konvensiyasi qoidalariga asoslangan holda mehnat munosabatlarida, shu jumladan, bu munosabatlarni bekor qilish paytida xodimlar huquqlarini ish beruvchining huquqlaridan ustivor ekanligi tamoyiliga tayanib, ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish, ish beruvchi tomonidan xodimlarni ishdan bo'shatish masalalarida qat'iy cheklashlarni joriy etadi. Bunday cheklashlar, eng avvalo, ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ro'yxati qat'iy belgilab qo'yilganligi, ikkinchidan, ish beruvchi o'z tashabbusi bilan xodimni ishdan bo'shatishdan avval muayyan tartib-qoidalarga rioya qilishi, xodimlarning ayrim toifalari uchun ushbu masalada qonun bilan belgilab qo'yilgan qo'shimcha kafolatlarni berish lozim. Qonun ko'rsatilmagan asos bilan, belgilab qo'yilgan tarubiarga amal qilmasdan yoki tegishli kafolatlarni ta'minlamasdan ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilinishi g'ayriqonuniy xatti-harakat deb topilishi, unga nisbatan huquqiy sanksiyalar qo'llanishiga olib kelishi mumkin.

1) O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 100-moddasi 2-qismida nomuayyan yoki muddatli mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko'ra bekor qilish asoslari sanab ko'rsatilgan bo'lib, bu asoslar qatoriga quyidagilar kiradi:

1. Texnologiyadagi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yohud korxonaning tugatilganligi;

2. Xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'ligi holatiga ko'ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo'lib qolishi;

3. Xodim tomonidan o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganlik. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodimning intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yohud unga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normaiv hujjatlarda nazarda tutilgan ta'sir choralari qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo'ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

4. Xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishlar ro'yxati:

ichki mehnat tartib-qoidalarida;

korxonada mulkdori bilan korxonada rahbari o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida;

ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning o'z mehnat vazifalarini buzishi qo'pol tusga ega ekanligi yoki ega emasligi har bir muayyan holatda sodir qilingan nojo'ya harakatning og'ir-yengilligi hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlar e'tiborga olingan holda hal etiladi;

5) o'rindoshlik tarzida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi, shuningdek, mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishi cheklanishi sababli o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilganligi;

6) mulkdorning almashishi sababli korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalteri bilan mehnat shartnomasining bekor qilganligi.

✓ Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizligi davrida va mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tilda

bo'lgan davrda mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonada butunlay tugatilgan hollar bundan mustasnodir. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining yuqoridagi eslatilgan 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli qarorida: sudlarning e'tibori ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimning ogohlantirilganligi (xabar qilingani), Mehnat Kodeksining 102-moddasida belgilangan ogohlantirishning muddatlari va tartibiga rioya etilgan-etilmagan masalasi aniqlashga qaratilgan.

Bunda ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni yozma ravishda (imzo chektirib) ogohlantirishi shart:

- xodimlar soni (shtati), ish xususiyatlarining o'zgarishi yohud korxonaning tugatilganligi (Mehnat Kodeksining 100-moddasi 2-qism, 1-bandi), shuningdek, korxonada egasining o'zgarishi munosabati bilan (Mehnat Kodeksining 100-moddasi 2-qismi, 6-bandi) korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalteri bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganidan kamida ikki oy oldin:

- xodimning bajarayotgan ishiga noloqiqligi oqibatida (MK 100-moddasining 2-qismi, 2-bandi) mehnat shartnomasini bekor qilishda kamida ikki hafta oldin. Agar xodimni bajarayotgan ishiga noloqiqligiga uning sog'ligi sabab bo'lib, tibbiy xulosaga ko'ra bu mazkur ishni bajarishga to'sinlik qilsa, mehnat shartnomasi xodim ogohlantirilmaganidan bekor qilinadi, lekin ogohlantirish evaziga unga, albatta, ikki haftalik pul kompensatsiyasi to'lanadi.

Xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida faqat mehnat munosabatlarini bekor qilish huquqiga ega mansabdor shaxsgina ogohlantirishi mumkinligidan kelib chiqib, sudlar ogohlantirish tegishli mansabdor shaxs tomonidan imzolanganini aniqlashi kerak. Ogohlantirishda xodimning imzosi bo'lmagan taqdirda ham ish beruvchi xodimning belgilangan muddatda ogohlantirish bilan tanishtirilgani, lekin xodim imzo qo'yishdan bosh tortgani haqida ishonarli dalillar keltirsa, sud xodimni o'z vaqtida mehnat shartnomasining bekor qilinishi bo'yicha ogohlantirilgan deb topish mumkin.

Ish beruvchi ogohlantirish muddati davomida xodimga haftada o'rtacha ish haqini saqlagan holda bir kundan kam bo'lmagan qo'shimcha bosh kun berib, unga boshqa ish topishga imkon tug'dirishga majbur. Agar korxonada jamoa shartnomasida ish beruvchining xodimga ogohlantirish muddati davomida haftasiga qo'shimcha bir kundan ortiq vaqt ish topish uchun berishga majburligi ko'rsatilsa, xodimning shuncha kun

berish haqidagi jamoa shartnomasida ko`rsatilgan talabi qanoatlantirilmog`i zarur.

MK 102-moddasining 6-qismi korxonaning tugatilishi munosabati bilan mehnat shartnomasining bekor etilishidan tashqari hollarda xodimning faqat mehnatga qobiliyatsizlik vaqti, shuningdek, davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarishga ketgan muddatlari xodimni ogohlantirish muddatiga kirmasligini ko`zda tutgani sababli xodimning ishda bo`lmagan boshqa barcha muddatlar (ish haqi to`lanadigan va ish haqi saqlanmaydigan ta`tillarda bo`lishi, otgulda yurishi va h.k.) mehnat shartnomasini bekor qilish bo`yicha ogohlantirish muddatiga kiradi.

MK 100-moddasi 2-qismining 1, 2-bandlariga binoan, xodim bilan ish beruvchining kelishuviga ko`ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimni ogohlantirish uning muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin. Mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ogohlantirish o`rniga xodimga pul kompensatsiyasini to`laganlik mehnat shartnomasini bekor qilishda xodimga beriladigan boshqa xil to`lovlarni (foydalanmagan ta`til uchun kompensatsiya to`lash, dam olish nafaqasi, MKning 67-moddasiga binoan ishga joylashish mudati o`rtacha ish haqi saqlash va b.) berishdan ish beruvchining ozod qilmasligiga sudlarning e`tibori qaratiladi.

Mehnat shartnomasi xodim mehnat intizomini buzganligi munosabati bilan MKning 100-moddasi, 2-qism 3 (mehnati intizomini muntazam buzish) va 4 (mehnati intizomini qo`pol tarzda buzish) bandlari bilan ish beruvchining tashabbusiga ko`ra bekor qilinishidan kamida uch kun avval xodimni yozma ravishda ogohlantirilishi yoki muddat uchun kompensatsiya puli to`lanishi lozim. Xodimni og`zaki ravishda ogohlantirgan holda ishdan bo`shatish ham qonunga xilof hisoblanmaydi.

Mehnati shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan MKning 100-moddasi 2-qism, 3-4-bandlari bilan bekor qilish xodimga qo`llaniladigan intizomiy jazo chorasi bo`lganligi tufayli bunday asoslarga ko`ra mehnati shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan MKning 182-moddasida ko`zda tutilgan muddatlar o`tmasdan bekor qilinishi mumkin (nojo`ya xatti-harakat sodir etganligidan boshlab 6 oy, ma`lum bo`lgan paytdan boshlab 1 oy ichida).

Jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo`lsa, ish beruvchining tashabbusiga ko`ra bu organing roziligisiz MKning 101-moddasiga muvofiq mehnati shartnomasi bekor qilinishiga yo`l qo`yilmaydi.

Nizoni to`g`ri hal etish uchun sud jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasi tuzilgan yoki tuzilmaganligini va shartnomada xodimni ishdan bo`shatish uchun kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan yoki tutilmaganligini aniqlashi lozim. Bu o`rinda jamoa shartnomasi jamoa kelishuviga nisbatan xodimning ahvoli yomonlashishi mumkin emasligini nazarda tutish kerak. Agar tarmoq yoki hududiy jamoa kelishuvlarida ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun kasaba uyushmalari qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo`lsa, bunday rozilik jamoa shartnomasida ko`rsatilgan yoki ko`rsatilmaganligidan qat`i nazar olinishi shartdir.

Agar xodimlarning korxonadagi manfaatlarini kasaba uyushmasi qo`mitasi emas, balki boshqa vakillik organi himoya qilayotgan bo`lsa, bu organlarning saylanish tartibi, ularning vakolatlari muddati va miqdor tarkibini mehnat jamoasining yig`ilishi (konferensiyasi) belgilaydi (MK 24-moddasi 1-qism).

Xodim bilan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko`ra kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organining roziligisiz bekor qilingani aniqlansa, sud mehnat shartnomasini bekor qilinganligini noqonuniy deb topadi va xodimni ishga tiklash haqidagi talabini qanoatlan-tiradi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko`ra bekor qilish paytida kasaba uyushmasi (xodimlarning boshqa vakillik organi), mahalliy mehnat organi, hokimiyat organidan oldindan olingan rozilik 1 oy davomida kuchga ega bo`lib, bu muddat o`tgach, ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin emas. Ammo, bunday hol boshqa turdagi muddatlar o`tib ketmagan bo`lsa ish beruvchi ana shunday rozilik berilishini so`rab tegishli organga takroran murojaat qilish huquqidan mahrum etmaydi.

9) MKning 103-moddasi xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o`zgarishi sababli mehnat shartnomasini bekor qilinishida ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq beruvchi holatlarni mustahkamlashdan tashqari, bu holatlarni hisobga olish lozim bo`lgan birin ketinlikni o`rnatishga ham sudlarning e`tibori qaratilgan. Birinchi navbatda, ishda qoldirish uchun imtiyozli huquqqa malakali va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo`lgan xodimlar egadirlar. Ikkinchi navbatda, agar xodimlarning malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo`lsa, MKning 103-moddasi 2-qismida ko`rsatilgan holatlar hisobga olinishi lozim. Bunda ushbu holatlarni MKning

103-moddasida qay tartibda ko`rsatilishining ahamiyati yo`q. Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo`lgan taqdirda ikkinchi navbatda hisobga olinadigan, ko`p sonli holatlar bo`yicha afzallikka ega bo`lgan xodim ishda qoldirilishi kerak.

Uchinchi navbatda, agar xodimlarning malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo`lsa-yu, bir-birlariga nisbatan MKning 103-moddasi 2-qismida belgilangan ishda qoldirishda afzallik huquqiga ega bo`lmasa, ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq to`g`risidagi masalasini hal etishda jamoa shartnomasida ko`rsatilgan holatlar hisobga olinadi.

Xodim bilan mehnat munosabatlarining xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o`zgarishi sababli bekor qilinishi ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq to`g`risidagi MKning 103-moddasi talablariga xilof ravishda amalga oshirilganligi aniqlansa, sud mehnat shartnomasini bunday asoslar bilan bekor qilinishini g`ayriqonuniy deb topib, xodimning avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantiradi.

Xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyati o`zgarganda ish beruvchi bir turdagi kasb va lavozimlar doirasida xodimlarni qayta joylashtirish (qayta guruhlash) huquqiga ega bo`lib, lavozimi shtat jadvalidan chiqarilgan yuqoriroq malakali xodimni uning roziligi bilan boshqa bir turdagi lavozimga o`tkazish va bu lavozimni egallab turgan kam malakali xodim bilan esa mehnat shartnomasini shu asosda bekor qilishga haqli ekanligini sudlar nazarda tutishlari lozim. Agar ish beruvchi bu huquqdan foydalanmagan bo`lsa, sud bunday qayta joylashtirishning maqsadga muvofiqligi xususida masalani muhokama etishga haqli emas.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko`ra O`zbekiston Respublikasi MKning 100-moddasi, 2-qism, 2-bandiga muvofiq bekor qilinishi paytida:

- xodim bajarayotgan ishi (egallab turgan lavozimi)ga noloyiq bo`lishi, malakasi etarli bo`lmaganligi va xodimning sog`ligi holatiga ko`ra bo`lishi mumkin;

- agar xodim u bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga ko`ra, aynan bajarishi shart bo`lgan ishni uddalay olmayotgan bo`lsagina, noloyiqligi bo`yicha u bilan bo`lgan mehnat munosabatlarining bekor qilinishiga yo`l qo`yiladi. Agar xodim uning roziligisiz ishlab chiqarish zarurati bilan yoki ish to`xtab qolganda ish beruvchining tashabbusiga ko`ra vaqtincha o`tkazilgan ishni uddalay olmayotgan bo`lsa, u bilan bo`lgan mehnat shartnomasini ishiga noloyiqligi bo`yicha bekor qilinishiga yo`l qo`yilmaydi, chunki xodim o`tkaziladigan ish o`rni mehnat shartnomasida ko`rsatilmagan;

- xodimning noloyiqligi xodimning bajarishi shart bo`lgan, topshirilgan ishni uddalay olmayotganligini guvohlantiruvchi aniq faktlar (tekshiruv aktlari, bevosita rahbarlik qiluvchining bildirish xati, hisobotlar, attestasiya hujjatlari va ishning past sifatligini, yaroqsiz mahsulot chiqarayotganini, ish hajmini hamda ishlab chiqarish normasini bajarmayotganligini va hokazolarni tasdiqlovchi boshqa hujjatlar) bilan, sog`lig`i holatiga ko`ra, noloyiqligi bulardan tashqari tibbiy xulosa bilan tasdiqlanishi lozim;

- agar xodim unga topshirilgan ishni uddalasa, tibbiy xulosaga ko`ra sog`ligining yomonlashuvi, shuningdek nogironlik belgilanishi, mehnat shartnomasini MKning 100-moddasi, 2-qismining 2-bandi bo`yicha bekor qilish uchun etarli sabab bo`lib hisoblanmaydi.

Xodim bajarishi lozim bo`lgan ishni uddalashdan qat`i nazar agar tibbiy xulosaga ko`ra ushbu ishni bajarishi to`g`ri kelmasa yoki mehnat jamoasi a`zolari yoxud ular xizmat qiladigan fuqarolar uchun xavf tug`dirsagina, mehnat shartnomasining sog`ligi holatiga ko`ra bekor qilinishiga yo`l qo`yiladi.

Attestatsiya komissiyasining xulosasi xodimning malakasi yetarli emasligini tasdiqlovchi dalillardan biri bo`lib, u ish yuzasidan barcha dalillar yig`indisi asosida sud tomonidan baholanadi. Bunda sudlar attestasiyani o`tkazish bo`yicha o`rnatilgan tartibga rioya etilganini tekshirmoqlari kerak.

Mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan MKning 100-moddasi, 2-qismi, 3 va 4-bandlariga ko`ra bekor qilinishi paytida quyidagilar nazarda tutilmog`i kerak:

Intizomiy jazolar xodimni unga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini nojo`ya xatti-harakati tufayli bajarmasligi yoki tegishli tarzida bajarmasligi (ichki tartib qoidalari, mansab yo`riqnomalari, nizomlar, ish beruvchining qonuniy buyruqlari, texnik qoidalarni buzish va h.k.) sababli qo`llanishi mumkin.

Boshqa ishga g`ayriqonuniy tarzda o`tkazilgan xodimning ishni bajarishdan, yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishdan bosh tortishi, mehnat to`g`risidagi qonun va boshqa normativ hujjatlarga ko`ra, faqat xodimning roziligi bilan hal qilinadigan (ish beruvchining xodimni mehnat ta`tilidan chaqirib olishi yoki ta`tilni boshqa muddatga o`tkazishi, ish vaqtidan tashqari ishlarni bajarishi, homilador ayollar yoki o`n to`rt yoshga to`lmagan farzandlari (o`n olti yoshgacha bo`lgan nogiron farzandlari) bo`lgan ayollar tunda, dam olish kunlari ishlashi, xizmat safariga yuborilishi, nogironni tunda, dam olish kunlari va boshqa vaqtlarda ishlash haqidagi ish beruvchining talabini bajarishdan bosh tortish va boshqa

holatlar mehnat majburiyatlarini buzish hisoblanmaydi va intizomiy jazo qo'llash uchun asos bo'lmaydi.

O'z mehnat vazifalarini buzganligi uchun mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarni ishga tiklash haqidagi ishlar bo'yicha qonuniy va asosli hal qiluv qarorlari chiqarish maqsadida quyidagilar:

- mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'lgan mehnat vazifalarini buzganligi aynan nimadan iboratligi va u MKning 100-moddasi, 2-qismi, 3 va 4-bandlari bo'yicha mehnat shartnomalarini bekor qilish uchun asos bo'la olishi mumkin yoki mumkin emasligi;

- mehnat shartnomasini bekor qilishda sodir qilingan nojo'ya xatti-harakatning og'irligi, uni sodir qilish holatlari, xodimning avvalgi ishi va xulq-atvori ish beruvchi tomonidan hisobga olingan olinmaganligi;

- ish beruvchi tomonidan intizomiy jazolar berish belgilangan muddatlar va tartiblarga rioya qilingan qilinmaganligini aniqlanishi zarur.

Sud xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo'llanishini, jumladan, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 3 yoki 4-bandlari bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilinishi nafaqat ish beruvchi tomonidan intizomiy jazo chorasi qo'llash muddati va tartiblariga rioya qilinmagan hollarda, balki nojo'ya xatti-harakat haqiqatdan ham sodir etilgan, ammo mehnat shartnomasini bekor qilish sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning og'irlik darajasi, xatti-harakat sodir etilgan holatlar, xodimning oldingi xulq-atvori va uni ishga bo'lgan munosabati hisobga olinmagan holda (MKning 184-moddasi 2-qismi) bekor qilingan degan hulosaga kelgan taqdirda ham g'ayriqonuniy deb topishga haqli.

Sudlar har bir nojo'ya xatti-harakatlar uchun faqat bir intizomiy jazo qo'llanishi mumkinligini hisobga olishlari zarur. Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo'llanishi uning o'sha xatti-harakati uchun ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlikka tortilishiga hamda aybdorga nisbatan mehnat qonunlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan intizomiy jazo hisoblanmaydigan ta'sir choralari (mukofotdan mahrum etish, yil ish yakuniga ko'ra beriladigan qo'shimcha rag'batlantirish to'lovlaridan mahrum etish yoki miqdorini kamaytirish va b.) qo'llash imkoniyatini istisno qilmaydi.

Intizomiy choralar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar, MKning 182-maddasi) tomonidan qo'llash huquqi berilganini inobatga olib, nizoni to'g'ri hal etish uchun xodimga nisbatan jazo chorasi vakolatli shaxs (organ) tomonidan qo'llanganligini aniqlash lozimdir.

Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo'llanishidan oldin undan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilib olinishi lozim. Xodimning

tushuntirish xati berishdan bosh tortishi sodir qilgan nojo`ya xatti-harakati uchun unga nisbatan jazo qo`llanishiga to`siq bo`la olmaydi. Bunda sudlar ish beruvchi tomonidan talab qilinishiga qaramay, xodim tushuntirish xati berishdan bosh tortish holati haqiqatan ham bo`lgan-bo`lmaganligini aniqlashlari kerak.

Xodimga nisbatan qo`llaniladigan intizomiy jazolarning, jumladan, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 3 yoki 4-bandlariga ko`ra, mehnat shartnomasi bekor qilinishining qonuniyligi masalasini muhokama qilishda sudlar ish beruvchi tomonidan intizomiy jazo qo`llash uchun belgilangan muddatlarga amal qilinganini aniqlaydilar.

Intizomiy jazo bevosita nojo`ya xatti-harakat aniqlanganidan keyin, xodimning kasal yoki ta`tilda bo`lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog`i bilan bir oy ichida qo`llaniladi. Nojo`ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o`tganidan, moliya xo`jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasi bo`yicha esa, sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o`tgandan keyin jazoni qo`llab bo`lmaydi. Jinoiy ish bo`yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi.

Nojo`ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab jazo qo`llash belgilangan bir oylik muddatni hisoblashda quyidagilarni nazarda tutish lozim:

- nojo`ya xatti-harakat haqida korxonahabbariga, uning o`rinbosariga yoki tarkibiy bo`lim rahbariga yoxud xodim bo`ysunadigan boshqarahbarga u intizomiy jazo berish huquqiga ega bo`lish-bo`lmasligidan qat`i nazar ma`lum bo`lgan kun – bir oy muddat hisoblanishining boshlanish kuni bo`lib hisoblanadi.

MKning 100-moddasi, 2-qismining 4-bandiga ko`ra, xodim o`z vazifalarini bir marta qo`pol ravishda buzganligi uchun mehnat shartnomasining bekor qilinishiga faqatgina bu nojo`ya xatti-harakatlar:

- korxonahabbariga nisbatan korxonahmulkdori (vakolatli organi) bilan korxonahabbari o`rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida;
- intizom haqidagi nizom va ustavlar tadbiq etiluvchi ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan – intizom haqidagi tegishli nizom va ustavlarda;
- boshqahbarcha xodimlarga nisbatan korxonaning ichki mehnat tartib qoidalarida aniq ko`rsatib o`tilgan holdagina yo`l qo`yilishiga e`tiborni qaratish lozim.

MKning 100-moddasi, 2-qismini, 4-bandiga ko`ra mehnat shartnomasi bekor qilinishining qonuniyligi haqidagi nizolarni ko`rishda:

- korxonaning ichki mehnat tartib qoidalari qonunda belgilangan tartibda (MKning 174-moddasi) tasdiqlangan-tasdiqlanmaganligini:

- korxonada mulkdori (vakolatli organi) korxonada rahbari bilan yozma mehnat shartnomasi tuzgan-tuzmaganligini;

- mazkur xodimga nisbatan intizom haqidagi nizom yoki ustav talablari tadbiq etilish-etilmasligini aniqlashi kerak.

Agar korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari bo'lsa yoki bu qoidalarni qonunda belgilangan tasdiqlash tartibi (MKning 174-moddasi) buzilgan bo'lsa yoxud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishga mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzish deb hisoblanishi mumkin bo'lgan xatti-harakatlar ro'yxati ichki mehnat tartib qoidalarida aniq sanab o'tilmagan bo'lsa, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko'ra xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi.

Sudlarning e'tibori korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzgani uchun barcha xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'luvchi xatti-harakatlar (uzrsiz sabablarga ko'ra ishga chiqmaslik – progul; ish kuni mobaynida bekorchilik qilish, alkogol, narkotik yoki toksinli moddadan foydalangani uchun mast holda ish joyida bo'lish va ishga kelish; ish beruvchining mulkini o'g'irlash va b.) bilan bir qatorda faqatgina ba'zi toifadagi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'luvchi bir marta sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatlar ham (tijorat sirini oshkor qilinishi; bevosita pul va tovar qimmatliklari bilan muomala qiluvchi xodim tomonidan bu qimmatliklarning saqlanishi ta'minlanmagan, ularning saqlanishiga xavf tug'dirilgani yoki bu qimmatliklar bo'yicha muomala qilish qoidalarining buzilishi, tarbiyaviy ishlarni bajarishi lozim bo'lgan shaxs tomonidan axloqan nojo'ya xatti-harakat sodir etilishi va b.) ko'rsatilgan bo'lishi mumkinligiga qaratiladi.

Binobarin, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko'ra, tijorat sirini oshkor qilish munosabati bilan mehnat shartnomasi faqat tijorat sirini tashkil etuvchi ma'lumotlar mansab vazifasiga asosan ishonib topshirilgan xodim bilan va faqatgina ushbu ma'lumotlarning oshkor bo'lishida aynan shu xodimning haqiqatda aybdorligini tasdiqlovchi ishonarli dalillar mavjud bo'lsa bekor etilishi mumkin.

Pul va tovar qimmatliklari saqlanishini ta'minlamaganlik, ularning saqlanishiga xavf tug'diruvchi holatni yuzaga keltirgan yoki bu qimmatliklar bo'yicha muomala qilish qoidalarini buzganlik uchun mehnat shartnomasi ushbu asoslarda faqat pul va tovar qimmatliklari bo'yicha bevosita muomala qiluvchi-qabul qiluvchi, saqlovchi, tashuvchi, tarqatuvchi va boshqalar) xodimlar bilangina bekor qilinishi mumkin.

Agar korxonaning ichki mehnat tartib-qoidalaridagi o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzish deb hisoblanadigan nojo'ya xatti-harakatlar ro'yxatida progul uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin deb ko'rsatilgan bo'lsa, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko'ra bu xatti-harakat uchun mehnat shartnomasining bekor qilinishiga ko'rsatilgan qoidalarda xodimning ish joyida uzrsiz sabablarga ko'ra qancha vaqt bo'lmaganligi (to'la ish kuni, uch soatdan ortiq va shu kabi) progul deb topilishi belgilab qo'yilgan taqdirda yo'l qo'yiladi.

Xodimning ish vaqtida korxonada hududidan yoki unga berilgan vazifani bajarishi lozim bo'lgan ob'yekt hududidan tashqarida bo'lishi ish joyida bo'lmaslik deb tushuniladi. Shunga ko'ra, ishda har qanday bo'lmaslik emas, balki faqatgina uzrsiz sabablar bilan ish joyida bo'lmaslik progul deb hisoblanishi mumkinligini inobatga olib, sudlar xodimning ish joyida bo'lmaganligining haqiqiy sabablarini aniqlashlari lozim. Ishda uzrli sabablarga ko'ra bo'lmagan deb topsa, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko'ra mehnat shartnomasining bekor qilinishi g'ayriqonuniy deb topiladi va xodimning ishga tiklash haqidagi talabini qanoatlantiriladi.

MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandi bo'yicha xodim ish joyida ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilangan muddatda ish vaqtida uzrsiz sabablarga ko'ra bo'lmagan hollarda ham progulga yo'l qo'yanligi sababli mehnat shartnomasining bekor qilinishiga olib keladi.

Bunday hollarga:

- ish beruvchining ruxsatisiz o'zboshimchalik bilan ta'tilga ketishi yoxud o'zboshimchalik bilan dam olish kunlari (otgul)dan foydalanish;
- ish beruvchini ogohlantirmasdan ishni tashlab ketish, yoki ogohlantirish muddati tamom bo'lmasdan ishni tashlab ketish kabilar kiradi.

Korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida ishga alkogoldan, narkotik yoxud toksinli moddalardan foydalangani tufayli mast holda kelishi yoki ish joyida shu holatda bo'lgani uchun MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga asosan mehnat shartnomasini bekor qilish nazarda tutilgan taqdirda, bu asos ko'rsatilgan holatda faqat korxonada hududida paydo bo'lgan xodimga nisbatan emas, balki o'z mehnat majburiyatlarini bajarishi lozim bo'lgan boshqa joylarda qayd etilgan holatda yurgan xodimga nisbatan ham qo'llanilishi mumkin. Bunda xodim ishdan chetlatilgan yoki chetlatilmaganligining ahamiyatga ega emas.

Alkogol, narkotik yoxud toksinlik moddalar iste'mol qilish oqibatida yuzaga keluvchi sarxushlik holati tibbiy xulosaga ko'ra, shuningdek sud

tomonidan huquqiy baholanish lozim bo'lgan boshqa turdagi isbot-dalillar bilan tasdiqlanishi mumkin. O'rindoshlik asosida ishlaydiganlar bilan mehnat shartnomasi barcha xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilnadigan umumiy asoslardan tashqari MKning 100-moddasi, 2-qismi, 5-bandiga binoan ham bekor qilinishi mumkin.

5) O'rindoshlik asosida ishlaydigan hodim bilan MKning 100-moddasi, 2-qismi, 5-bandiga ko'ra boshqa o'rindosh bo'lmagan xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan bekor qilinishiga faqat o'rindosh ishida ishlash uchun qabul qilinayotgan xodim uchun bu ish asosiy ish bo'lgan xoldagina yo'l qo'yilishini sudlar nazarda tutishlari kerak.

O'rindosh bilan mehnat shartnomasi yuqorida ko'rsatilgan asosga ko'ra bekor qilingach, uning o'rniga boshqa o'rindosh ishga qabul qilingan holda yoxud bu xodimning egallab kelgan lavozimi (bajarayotgan ishi) bo'sh qolib ketsa (vakant), MKning 100-moddasi, 2-qismi, 5-bandiga binoan mehnat munosabatlarining bekor qilinishi g'ayriqonuniy deb topilishi lozim.

6) O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 100-moddasi, 2-qismi, 6-bandiga ko'ra korxonalar mulkdori almashinishi sababli korxonalar rahbari, uning o'rinbosari va bosh buxgalteri bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishi mumkin. Bunda yangi mulkdor korxonalar rahbariyati ishni samarali tashkil etishni uddalay olmayapti deb hisoblasa, unday holda qonunda nazarda tutilgan kafolatlarni (100-modda, 2-qismi, 1-bandiga ko'ra ishdan bo'shatish paytidagi qo'shimcha kafolatlar) bergan holda ishdan bo'shatish mumkin.

4 §. Mehnat shartnomasining taraflar xohishiga bog'liq bo'lmagan holatga ko'ra bekor qilinishi

Mehnati shartnomasi taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan asoslar bilan ham, ya'ni shartnoma tomonlarida uni bekor qilish istagi bo'lmagani holda vakolatli davlat organi aralashuvi yoki boshqa ob'yektiv xususiyatga ega bo'lgan holatlar tufayli bekor qilinishi mumkin. Amaldagi mehnat qonunchiligi bunday hollarda ham xodimlarni ijtimoiy himoyalash, ularning ayrim toifalariga qo'shimcha kafolatlar berishga qaratilgan huquqiy chora-tadbirlarni nazarda tutadi.

O'zbekiston Respublikasi MKning 106-moddasida mehnat shartnomasi quyidagi hollarda taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar tufayli bekor qilinishi mumkinligini nazarda tutadi:

1. xodim harbiy xizmatga yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda;

2. shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda;

3. xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim o'z ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo'lsa, shuningdek xodim sudning qaroriga muvofiq ixtisoslashtirilgan davolash-prafilaktika muassasasiga yo'llangan taqdirda;

4. ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo'l qo'yilgan buzilishni bartaraf etish imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsa;

5. xodimning vafoti munosabati bilan;

6. qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

O'zbekiston Respublikasining «Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida»gi 2002-yil 12-dekabr Qonuniga muvofiq muddatli harbiy yoki muqobil xizmatni o'tash yoshiga etgan fuqarolar belgilangan tartibda haqiqiy harbiy xizmatga chaqirtiriladi.

«Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida»gi Qonunning 15-moddasi, 2-bandida aytilishicha: «Korxonalar, muassasalar, tashkilotlar chaqiriluvchilarni chaqiriq uchastkalariga o'z vaqtida kelishlarini ta'minlashlari shart». Muddatli harbiy xizmatga chaqirilgan xodim chaqiriq qog'ozida ko'rsatilgan kungacha ishdan bo'shatilishi, u bilan hisob-kitob qilinishi hamda unga o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanishi lozim bo'ladi.

Mehnat Kodeksining 106-moddasi 2-bandiga ko'ra shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimni ishga tiklanishi tufayli uning o'rniga olingan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishlikni nazarda tutadi.

Gayriqonuniy ravishda ishdan bo'shatilgan xodimni sud hal qiluv qaroriga ko'ra o'z vazifasiga tiklanishi, asossiz jinoiy javobgarlikka tortilgan fuqaroni oqlanishi kabi hollarni yuz berishi ularning o'rniga ishga olingan shaxslar bilan ushbu asosga ko'ra mehnat shartnomasining bekor qilinishiga sabab bo'lishi mumkin. Ammo bunday hollarda ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatishdan avval uning yoshi, salomatligi ahvolini e'tiborga olib va malakasiga mos keluvchi boshqa ish taklif qilishi, bunday ish topilmagani hoida yoxud xodim boshqa ishga o'tib ishlashni rad etgani taqdirdagina uni ushbu asos bilan ishdan bo'shatishi mumkin va unga belgilangan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi (MKning 109-moddasi).

MKning 106-moddasi 3-bandiga binoan xodim sodir etgan jinoyati uchun sudning hukmiga ko`ra, avvalgi ishini davom ettirish imkonini bermaydigan jazoga mahkum etilgan bo`lsa (ozodlikdan mahrum etish, ish joyidan boshqa yerda axloq tuzatish ishlarini o`tash, muayyan huquqlardan mahrum etish va hokazo), bunday hol uni ushbu asos bilan ishdan bo`shatilishiga sabab bo`lishi mumkin. Bunda sud hukmining qonuniy kuchga kirganligi haqidagi xabar ish beruvchi xodimni ishdan bo`shatishlik uchun asos bo`lib xizmat qiladi. Dastlabki tergov ketayotgan paytda yoki sud majlisi davom etayotganida ushbu asos bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo`l qo`yilmaydi.

Shuningdek, sudning ayblov hukmi bilan xodimga tayinlangan faoliyatiga to`sqinlik qilmasa (masalan, jarima solinishi) xodim ushbu asos bilan ishdan bo`shatilishiga yo`l qo`yilmaydi.

Mehnat Kodeksining 106-moddasi, 4-bandiga ko`ra ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo`l qo`yilgan qoida buzarligni bartaraf etishning imkoni bo`lmasa va u ishni davom ettirishga to`sqinlik qilsa, mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin.

O`zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-aprel-dagi 12-sonli qarorining 43-bandida ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilishi sanaluvchi holatlarning quyidagi taxminiy ro`yxati ko`zda tutilgan:

- sud hukmiga ko`ra ma`lum mansabni egallash yoki ma`lum faoliyat bilan shug`ullanish huquqidan mahrum qilinganlarni sud tomonidan tayinlangan vaqt davomida ishga qabul qilish;

- bir davlat korxonasida o`zaro yaqin qarindosh yoki quda-anda bo`lgan shaxslarni, basharti, ulardan biri ikkinchisiga bevosita bo`ysinib yoki uning nazorati ostida xizmat qiladigan bo`lsa, bunday xizmatchilarni ishga qabul qilish (MKning 79-moddasi). Qarindoshlarning birgalikda xizmat qilishlarini taqiqlash haqidagi qoidalar O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli ilovada belgilangan (O`zbekiston Respublikasi hukumati qonunlari, 1997 yil, 3-son, 11-modda);

- qonunlar tomonidan voyaga yetmaganlar va ayollarni jalb qilish taqiqlangan ishlarga qabul qilish.

Mehnat munosabatlari qayd etilgan asoslarga ko`ra, bekor qilinishi bilan bog`liq nizolarni ko`rayotib sudlar ishga qabul qilishda qanday aniq buzilishga yo`l qo`yilgani va bu mehnat shartnomasini bekor etishga asos bo`la olishi mumkin yoki mumkin emasligini aniqlamog`i zarur. Mehnat

shartnomasini MKning 106-moddasi 4-bandi bo'yicha bekor etilishiga yo'l qo'yilishi mumkinligini yodda tutmoq zarur bo'ladi.

Mehnat shartnomasi MKning 106-moddasi 6-bandiga ko'ra bekor qilinishiga, tegishli qonun hujjati mehnat munosabatlari MKning 106-moddasi 1-5-bandlarida sanab o'tilmagan mehnat qatnashchilari ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlar bo'yicha bekor qilinishi mumkinligini ko'zda tutilgan. Bunday holatlarga, xususan, o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirishi ularning sog'ligiga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ota-onasi, vasiylar (homiylar) va vakolatli organlar (mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar, voyaga yetmaganlar ishlari bilan shug'ullanuvchi komissiyalar) talablariga ko'ra bekor qilinishi (MKning 247-modda), muqobil xizmat o'tayotganlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish muqobil xizmat organlari talabiga ko'ra bekor qilinishi kiradi.

5 §. Mehnat shartnomasi bekor qilinishini rasmiylashtirish va xodim bilan hisob-kitob

Mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi va uni rasmiylashtirish qoidalari O'zbekiston Respublikasi MKda belgilab qo'yilgan bo'lib, unga amal qilish ish beruvchining asosiy burchlaridan sanaladi, ishdan bo'shatilayotgan xodimlar huquqlari hamda qonuniy manfaatlarini samarali himoya etilishini ta'minlaydi. Mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan shaxslar tomonidan amalga oshiriladi va buyruq bilan rasmiylashtiriladi. Oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

Buyruqda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ushbu Kodeksning 87, 89, 97, 100, 105, 106-moddalari ta'rifiga yoki mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslarini nazarda tutuvchi boshqa normativ hujjatlar ta'rifiga to'la muvofiq holda yozilib, Kodeksning yoxud boshqa normativ xujjatlarning tegishli moddalari (bandlari) ko'rsatilib qo'yiladi.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan uning kasalligi, nogironligi, yoshga doir pensiyaga chiqishi, oliy yoki o'rta maxsus o'quv yurti yoxud aspiranturaga qabul qilinishi va qonun hujjatlariga ko'ra muayyan imtiyozlar va afzalliklar beriladigan boshqa sabablar tufayli bekor qilinganda, mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqda shu sabablar ko'rsatiladi. Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ish

beruvchi xodimga uning mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruq nusxasini berishi shart.

Mehnat shartnomasi bekor qilingan quyidagi hollarda ishdan bo`shatish nafaqasi to`lanadi:

ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganida (xodim o`zining mehnat vazifalarini bajarmaganligi sababli shartnomaning bekor qilinishi bundan mustasno);

tarafklar ixtiyoriga bog`liq bo`lmagan, ushbu Kodeksning 106-moddasi 1 va 2-bandlarida nazarda tutilgan holatlarga binoan. Mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 106-moddasi 4-bandiga binoan bekor qilinganda ishdan bo`shatish nafaqasi to`lanadi, ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar xodimning aybi bilan buzilgan (sudning muayyan lavozimni egallash yoki muayyan faoliyat turi bilan shug`ullanish huquqidan mahrum etish haqidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va hokazo) hollar bundan mustasno.

Xodim yangi mehnat shartlari asosida ishni davom ettirishni rad etganligi sababli (89-moddaning to`rtinchi qismi).

Ishdan bo`shatish nafaqasining miqdori o`rtacha oylik ish haqidan kam bo`lishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganda xodimga tegishli ish haqi, uning miqdori hususida nizo bo`lmasa:

1. mehnat shartnomasi bekor qilingan kunga qadar ishlayotgan xodimga – mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni;

2. mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamayotgan xodimga – u hisob-kitob qilishni talab etgan kuni to`lanishi kerak.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilinganda unga tegishli ish haqi, uning miqdori xususida nizo bo`lmasa:

1) qonun bo`yicha yoki shartnomaga muvofiq mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirishi shart bo`lgan xodimga – ishdan ketgan kunining ertasidan kechiktirmasdan to`lanishi lozim;

2) mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirish shart bo`lmagan xodimga – ishdan ketgan kunning ertasidan kechiktirilmagan to`lanishi lozim.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli haqning miqdori yuzasidan nizo chiqqan taqdirda, xodimga shak-shubhasiz tegadigan summani ish beruvchi ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida ko`rsatilgan muddatlarda to`lashi shart.

Gayriqonuniy ravishda ishdan bo`shatilgan yoki boshqa ishga o`tkazilgan xodimlar huquqlarining himoya qilinishi. Ishdan chetlash-

tirish. Mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan o`zboshimchalik bilan bekor qilinishi yoki o`zgartirilish hollaridan xodimlar huquqlarini himoyalashning, ularni buzilgan moddiy va ma`naviy manfaatlarini tiklashning xalqaro andozalarga mos keluvchi samarali vositalarini nazarda tutadi.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 111-moddasida aytilganidek:

Mehnat shartnomasi g`ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki g`ayriqonuniy ravishda xodim boshqa ishga o`tkazilgan hollarda, u ish beruvchining o`zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozim.

Nizoni ko`rish vaqtida ish beruvchiga mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga o`tkazishning asosligini isbotlab berish mas`uliyati yuklatiladi. Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish masalasi kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib olish nazarda tutilgan bo`lsa, bunday holda sud kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligi olinganligini ham aniqlaydi.

Mehnat shartnomasini g`ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki o`zgartirish deganda ikki holat: a) qonunni ochiq-oydin buzgan holda bekor qilish; b) ishdan bo`shatish (boshqa ishga o`tkazish) yuzasidan belgilangan tartib qo`pol buzilgani holda ana shunday xatti-harakatga ish beruvchi tomonidan yo`l qo`yilishi tushuniladi.

O`zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998-yil 17-aprel-dagi 12-sonli qarorining 51-bandiga ko`ra qonunni ochiq-oydin buzgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish deganda quyidagi holatlar nazarda tutiladi:

- qonunda ko`rsatilmagan asoslar bo`yicha;
- ish beruvchi tashabbusiga ko`ra kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarni boshqa vakillik organi roziligisiz, agarda bunday rozilik olish lozimligi jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko`zda tutilgan bo`lsa;
- ish beruvchi tashabbusiga ko`ra o`n sakkizga to`lmagan shaxslar bilan, ishlab chiqarishdan ajralmay ta`lim olayotgan shaxslar bilan, xodimlarning vakillik organiga saylanganlar hamda saylanish muddati tugaganidan so`ng ikki yil mobaynida mahalliy mehnat organini oldindan roziligini olmagan holda ishdan bo`shatilganlarida;

- MKning 237-moddasi 1-qismida ko`rsatilgan, ya`ni ish beruvchiga ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo`l qo`ymaydigan holatlar ma`lum bo`lganda ishdan bo`shatish;

- ish beruvchining tashabbusi bo`yicha, korxonaning to`liq tugatilishi hollaridan tashqari, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri yoki uning ta`tilda bo`lgan vaqti davomida ishdan bo`shatish;

- MKning 84-moddasi 3-qismida ko`rsatilgan xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki sinov muddati belgilanmasada, xodimlarning qoniqarsiz sinov natijasiga ko`ra;

- MKning 100-moddasi 2-qismi 4-bandi bo`yicha, korxonada ichki mehnat qoidalari tasdiqlanmagan bo`lganda, shuningdek xodim qoidalarda belgilanmagan mehnat majburiyatlarini bir marta qo`pol buzganligi uchun;

- xodimning tashabbusi bo`yicha uni mehnat shartnomasini bekor qilish haqida yozgan arizasi bo`lmaganda shu asos bilan ishdan bo`shatish;

- nomuayyan muddatga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasining muddati o`tganligi munosabati bilan shartnomaning bekor qilinishi;

- ish beruvchi tomonidan qonuniylik shartlari yoki mehnat shartnomasini bekor qilish bo`yicha belgilangan tartibni qo`pol ravishda buzilgan boshqa hollarda kabilar.

Xodimni boshqa ishga o`tkazishda qonun ochiq-oydin buzilgan holda amalga oshirilgan deb topiladi, agar u:

- ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning rozilgisiz, agar jamoa shartnomasida, u tuzilmagan taqdirda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo`mitasi o`rtasida yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda bunday boshqa ishga o`tkazishlarning amal qilish muddatlari, shuningdek ishlab chiqarish zaruriyati holatlari belgilanmagan bo`lsa;

- ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning rozilgisiz, boshqa ishga o`tkazish agar bunday o`tkazishlarning amal qilish muddati jamoa shartnomasida belgilangan muddatlardan, agar u tuzilmagan bo`lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo`mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi o`rtasidagi kelishuv bo`yicha belgilangan muddatdan ortiq bo`lsa;

- jamoa shartnomasiga kiritilmagan hollarda ishlab chiqarish zaruriyati munosabati bilan xodimning rozilgisiz boshqa ishga o`tkazish, agar u ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning

boshqa vakillik organi o`rtasidagi kelishuv bo`yicha ishlab chiqarish zaruriyati hollari qatoriga kiritilgan bo`lmasa;

- ish beruvchi tomonidan boshqa ishga o`tkazish yuzasidan belgilangan tartiblarni qo`pol ravishda buzgan boshqa hollarda amalga oshirilgan bo`lsa.

Ishga tiklanganda ish beruvchi zimmasiga xodimga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati yuklatiladi.

Zararni qoplash:

majburiy progul vaqti uchun haq to`lash shartligidan (275-modda);
mehnat shartnomasi bekor qilinganligi yoki xodim boshqa ishga o`tkazilganligi ustidan shikoyat qilish bilan bog`liq qo`shimcha xarajatlarning o`mini qoplashdan (mutaxassislardan maslahat olish, ish yuritish uchun xarajatlar va boshqalardan);

ma`naviy zarar uchun kompensatsiya to`lashdan iboratdir. Ma`naviy zararining qoplanishi lozim bo`lgan miqdori ish beruvchining xatti-harakatiga berilgan bahoni hisobga olib, sud tomonidan belgilanadi, lekin bu xodimning oylik ish haqidan kam bo`lishi mumkin emas.

Xodimning iltimosiga ko`ra sud ishga tiklash o`miga uning foydasiga uch oylik ish haqidan kam bo`lmagan miqdorda qo`shimcha tarzda haq to`lash majburiyatini yuklashi mumkin. Mehnat shartnomasini g`ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g`ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o`tkazishda aybdor bo`lgan mansabdor shaxslar xodimga ish haqi to`lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun ushbu Kodeksning 274-moddasida nazarda tutilgan tartibda moddiy javobgar bo`ladilar.

O`zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli «Ma`naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo`llashning ayrim masalalari to`g`risida»gi qarorning 13-bandida aytilishicha:

Ma`naviy zararining miqdorini belgilashda sudlar jabrlanuvchining unga etkazilgan ma`naviy zararining og`irligiga bergan sub`yektiv bahosi, shuningdek, da`vogarga yetkazilgan ma`naviy va jismoniy azoblarning darajasini ko`rsatuvchi ob`yektiv ma`lumotlarni, tajovuz qilingan ob`yektiv hayot uchun muhimligi, foydasi (hayoti, sog`ligi, qadr-qimmat, shaxsiy erkinligi, uy-joyining daxlsizligi, katta qimmatlikka ega bo`lgan mulklari va boshqalar), huquqbuzarlikning og`irligi va oqibati (yaqin qarindoshlarning o`ldirilishi, nogironlikka olib kelgan tan jarohati yetkazilishi, ozodlikdan mahrum qilish, ishdan yoki turar joydan va boshqalardan mahrum qilish), uyaltiradigan noto`g`ri ma`lumotlarning xarakteri va ularning qanchalik darajada (doirada) tarqatilganligi, jabrlanuvchining

yashash sharoitlari, shaxsiy xususiyatlari (xizmati, oilaviy, maishiy, moddiy tomonlari, sog'ligining holati, yoshi va boshqalar). zarar yetkazuvchining va jabrlanuvchining aybi darajalari, zarar yetkazuvchi shaxsning moddiy ahvoli va boshqa e'tiborga molik holatlarni hisobga olishlari lozim.

Bundan kelib chiqib, ma'naviy zararni qoplash miqdorini yetkazilgan mulkiy va boshqa moddiy zararni undirish da'vo talabining qoplanish hajmiga qarab belgilash mumkin emas. Zararni qoplash miqdorini belgilashda adolatlilik va oqilonalik talablari inobatga olinishi lozim (FKning 1022-moddasi).

Xodim bilan mehnat shartnomasi qonunga xilof asoslarda bekor qilingan yoki bu yuzasidan o'rnatilgan tartib buzilishiga yo'l qo'yilgan bo'lib, ammo korxonaga tugatilishi oqibatida xodimni ishga tiklash imkoniyati bo'lmagan holatda, sud mehnat shartnomasini bekor qilinishini noto'g'ri deb topib, tugatish komissiyasi yoki korxonani tugatish haqida qaror qilgan organga, zarur hollarda esa huquqni qabul qiluvchiga majburiy bo'sh yurgan vaqt (progul) uchun unga bir yildan ko'p bo'lmagan muddatga ish haqi to'lash majburiyatini yuklaydi. Shu bilan birga sud xodim bilan mehnat shartnomasini MKning 100-moddasi, 2-qismi 1-bandi bo'yicha korxonaning tugatilishi tufayli bekor qilingan deb topiladi. Bunday xodim mehnat shartnomasi korxonaning tugatilishi (MKning 67-moddasi) munosabati bilan beriladigan qo'shimcha moddiy yordam berish kafolatidan foydalanadi.

Xodimni ishdan chetlatish, ya'ni qonunda nazarda tutilgan asoslar yuz berganda xodimni mehnat vazifalarini bajarishdan chetlatib qo'yish ish beruvchi tomonidan yoki vakolatli davlat organlari qarorlari asosida amalga oshirilishi mumkin.

Jumladan, MKning 113-moddasida aytilishicha:

Xodimni ishdan chetlashtirishga, qonunda nazarda tutilgan hollardan tashqari yo'l qo'yilmaydi.

Alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida ishga kelgan xodim shu kuni (smenada) ishga qo'yilmaydi.

Xodim majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki o'tkazilgan tekshirishlar natijasi bo'yicha tibbiy komissiya tavsiyalarini bajarmagan taqdirda, ish beruvchi uni ishga qo'ymaslikka haqlidir.

O'zbekiston Respublikasi Jinoyat protsessual Kodeksining 255-moddasiga ko'ra: «Basharti ayblanuvchi, sudlanuvchi o'z ish joyida qolsa, u jinoyat ishi bo'yicha haqiqatni aniqlashga, jinoyat oqibatida yetkazilgan

zararni qoplashga to'sqinlik qiladi yoki jinoiy faoliyatini davom ettiradi deb hisoblashga yetarli asoslar bo'lsa, surishtiruvchi, tergovchi, prokuror, sud uni lavozimdan chetlashtirish haqida qaror yoki ajrim chiqarishga haqli».

O'zbekiston Respublikasining 1992-yil 3-iyuldagi «Davlat sanitariya nazorati to'g'risida»gi Qonuni 27-moddasi 3-bandida aytilishicha, sanitariya nazoratini amalga oshiruvchi mansabdor shaxs:

qaysi idoraga qarashli bo'lishidan va mulkchilik shakllaridan qat'i nazar korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, birlashmalarning rahbarlaridan va alohida shaxslardan;

sanitariya normalarini, qoidalarini, epidemiyaga qarshi tartibotni muntazam sur'atda bajarmayotgan va ishlab chiqarishning hamda bajari- layotgan ishlarning xususiyatlarini hisobga olib, yuqumli, parazitlar kasal- liklarni tarqatish xavfini tug'diradigan shaxslarni ishdan chetlashtirishni talab qilishga haqli.¹

Xodimlarni ishdan chetlatishning boshqa asoslari ham qonun hujjat- larida nazarda tutilgan bo'lishi mumkin. Xodimni ishdan chetlatilishiga asos bo'lgan holat bartaraf etilishi bilan u o'z vazifasini bajarishga kirishadi va unga ish haqi to'lash davom etadi.

Xodim ish beruvchining aybi bilan g'ayriqonuniy ravishda ishdan chetlashtirilgan hollarda xodimga ish beruvchi tomonidan yetkazilgan barcha moddiy va ma'naviy zarar mehnat qonunchiligida belgilangan tartib hamda miqdorlarda qoplab beriladi.

Xodim surishtiruv, tergov, prokuratura yoxud sud organi tomonidan, sanitariya nazorati yoki boshqa davlat organi tomonidan g'ayriqonuniy tarzda ishdan chetlashtirilishi tufayli unga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zarar amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq tegishli organ hisobidan to'la hajmda qoplab beriladi.

Bilimingizni tekshirib ko'ring

- 1. Mehnat shartnomasini bekor qilish deganda nimani tushunasiz?*
- 2. Mehnat shartnomasi bekor bo'lishining qanday umumiy asoslari qonunda nazarda tutilgan?*
- 3. Xodim tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish tartibini aytib bering.*
- 4. Muddatli mehnat shartnomasi xodim tomonidan muddatidan avval bekor qilinishi mumkinmi?*

¹ O'zbekiston Respublikasi Jinoyat prosessual Kodeksi. -T.: Adolat, 2001.

5. Mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan qanday asoslar mavjud bo'lganida bekor qilinishi mumkin?

6. Mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarda bekor bo'lishi haqida so'zlab bering.

7. Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilinish tartibini so'zlab bering.

8. Mehnat shartnomasi bekor bo'lganida ishdan bo'shatilgan xodimga mehnat daftarchasi va hisob-kitoblar qanday muddatlarda beriladi?

9. Gayriqonuniy ravishda ishdan bo'shatish yoki boshqa ishga o'tkazish nima va bunday xatti-harakatlar uchun qanday huquqiy javobgarlik mavjud?

10. Ishdan chetlatish nima va unga qanday hollarda yo'l qo'yiladi?

XII BOB. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

1 §. Ish vaqti, uning turlari va davomiyligi

Ish vaqti mehnat shartnomasining muhim shartlaridan biridir. Chunki ish vaqtining oqilona me`yorlarini belgilash xodimlar uchun ham, ish beruvchi uchun ham, davlat-jamiyat uchun ham muhim ahamiyatga ega. Ish vaqtining fiziologik va ijtimoiy chegaralarini to`g`ri belgilash va ularga amal qilish xodimlar jismoniy hamda ruhiy salomatliklarini muhofaza qilish, ularning tez qarib qolishlari, kasalliklarga chalilib, mehnat qobiliyatlarining pasayishiga yo`l qo`ymaslik, ayni paytda ish beruvchi uchun ham zarur xo`jalik yakunlariga erishish imkonini beradi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti va boshqa insonparvar xalqaro tashkilotlar xodimlarni ishlab chiqarishda zo`riqishi tufayli kasalliklarga chalinishlarining oldini olish, belgilanganidan ko`proq vaqt davomida ishlashlariga yo`l qo`ymaslikka qaratilgan tadbirlarni belgilaydi.

Ish vaqtini huquqiy tartibga solishdan ko`zlangan asosiy maqsad fiziologik me`yorlardan ortiqcha vaqt davomida ishlash tufayli salomatlikka ziyon yetishiga yo`l qo`ymaslik, xodimlarga dam olishlari, ma`naviy kamol topishlari, bolalar tarbiyasi, oilaviy mashg`ulotlar bilan band bo`lishlari uchun real imkoniyatni kafolatlashdan iboratdir.

MKning 114-moddasiga ko`ra: «Xodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o`z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo`lgan vaqt ish vaqti deb hisoblanadi».

Fuqarolar mehnat qiladigan sohalar xilma-xil bo`lib, ular nafaqat ishxonalarda, o`z tomorqasida ham, tadbirkor sifatida ham mehnat qilishlari mumkin. Ammo ularning korxonona, muassasa, tashkilotlarda yollanib ishlashga asoslangan ish vaqtigina mehnat qonunlari bilan tartibga solinadi.

Xodimning mehnat munosabatiga kirishganligi, uning korxonadagi ichki mehnat tartibiga, mehnat intizomiga, korxonona tartibiga rioya etish lozimligini taqozo etadi. Shu sababli mehnat huquqida ish vaqti deganda, xodim ichki mehnat tartibi qoidalariga ko`ra, mehnat burchlarini bajaradigan vaqt tushuniladi. Xodim ish vaqti davomida korxonada bo`lgan holda ayrim hollarda esa, korxonadan boshqa joyda bo`lsada, ish beruvchining topshiriqlarini, davlat-jamiyat vazifalarini bajarishi nazarda tutiladi.

Ish vaqti uzunligi mehnatning eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi. Shunga ko`ra, ish vaqtining eng ko`p miqdori xodim va ish beruvchi manfaatlarini hisobga olgan holda davlat tomonidan belgilab qo`yiladi. Ish

vaqti normalarining belgilanishi xodim mehnatini miqdor va sifat jihatidan o'lchash vositasi hamda shunga ko'ra ish haqi to'lash me'yor, korxonada mehnat natijalarini aniqlashga yordam beruvchi ko'rsatkich vazifalarini bajaradi.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari ish vaqtining kunlik, haftalik va yillik normalarini belgilaydi. Ish kuni deganda xodim sutka davomida ishlashi lozim bo'lgan vaqt tushuniladi. Ish kuni uzunligi odatda haftalik ish vaqti normasiga asosan va ish beruvchining, ular vakillarining o'zaro kelishuvlarini ifodalovchi jamoa shartnomalari, ichki mehnat tartib-qoidalari mehnat shartnomasiga ko'ra belgilanadi. Qonun xujjatlarida bevosita ish kuni uzunligi belgilanadigan hollar ham mavjud.

Ish haftasi deganda xodim hafta davomida ishlashi lozim bo'lgan vaqtga aytiladi va umumiy qoidaga ko'ra haftalik ish soati qirq soatdan ko'p bo'lishi mumkin emas. Besh kunlik va olti kunlik ish haftasi mavjud. Besh kunlik ish haftasi ish kunining uzunligi sakkiz soatdan, olti kunlik ish haftasida esa etti soatdan, oltinchi kuni esa besh soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

Ish smenasi deganda ish beruvchi tomonidan xodimlar vakillik organi bilan kelishilgan holda ichki mehnat tartibi qoidalari yoki smenalar almashuvi grafigida belgilab qo'yiladigan sutka davomidagi ish vaqtiga aytiladi.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari alohida tusga ega bo'lgan va zararli ishlab chiqarish sharoitida ishlayotgan xodimlar uchun yoshi, salomatlik holati va boshqa xususiyatlarini hisobga olib, qisqartirilgan ish vaqti normasini belgilaydi.

O'zbekiston Respublikasi MKning 116-moddasiga ko'ra ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagilar uchun belgilanadi:

1. o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar;
2. I va II guruh nogironlari bo'lgan xodimlar;
3. noqulay mehnat sharoitlardagi ishlarda band bo'lgan xodimlar;
4. alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi xodimlar;
5. byudjetdan ta'minot oluvchi muassasa va tashkilotlarda ishlovchi homilador va uch yoshga to'lmagan farzandlari bo'lgan ayollarga – haftasiga 35 soatdan ortiq bo'lmagan ish vaqti belgilanadi.

MKning 242-moddasiga muvofiq o'n olti yoshdan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlarga haftasiga o'ttiz olti soatdan, o'n beshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar (ta'til davrida ishlayotgan 14-16 yoshgacha bo'lgan o'quvchilar)ga yigirma to'rt soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi.

MKning 220-moddasiga hamda O'zbekiston Respublikasi «Nogironlarni ijtimoiy himoyalash to'g'risida»gi Qonunining 30-moddasiga¹ ko'ra I va II guruh nogironlariga mehnatga haq to'lash kamaytirilmagan holda ish vaqti haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Noqulay mehnat sharoiti mavjud bo'lgan ishlarda ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati mehnat jarayonida sog'ligiga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan xodimlar uchun belgilanadi.

Korxonalarda bunday ishlarning ro'yxati va ularni bajarishda ish vaqtining muayyan muddati tarmoq (tarif) kelishuvlarida agar ular tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishib olinganidan keyin belgilanadi.

Mehnat sharoiti o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining muddati chegarasi O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilangan. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martda qabul qilingan 133-sonli «O'zbekiston Respublikasining MKning talablarini ro'yobga chiqarish uchun zarur bo'lgan me'yoriy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida»gi qarorining 8-ilovasida ana shunday o'ta zararli va o'ta og'ir ishlardagi eng ko'p ish vaqti normasi belgilab berilgan. Masalan:

- simob ishlab chiqarish korxonalarida kunlik ish vaqti besh soatdan;
- sud tibbiy ekspertizasi byurosi ekspertlari, o'rtta malakali tibbiy xodimlar uchun besh soatdan;
- elektron hisoblash mashinalari (komp'yuterlar, videoapparatlar) xizmatchilari uchun to'rt soatdan oshmasligi lozim va h.k.

Alohida tushga ega bo'lgan ishlar yuqori darajadagi his-hayajon, aqliy zo'riqish, asab tangligi bilan bog'liq ishlar bo'lib, bunday ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun hukumat qaroriga ko'ra qisqartirilgan ish vaqti normasi belgilanadi.

Xususan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining yuqorida tilga olingan qarorining 4-ilovasida ana shunday ishlar ro'yxati va ularda band bo'lgan xodimlar uchun qisqartirilgan ish vaqti normasi berilgan.

Mazkur ro'yxatga Sog'liqni saqlash, Xalq ta'limi, Oliy va o'rtta maxsus ta'lim vazirliklari, televideniye va radio eshittirish xodimlari kiritilgan bo'lib, ular uchun ayrim hollarda ish kunining eng uzoq muddati

¹ O'zbekistonning yangi qonunlari. 5-son. T. Adolat. 1993.

(masalan, shifokorlar uchun besh yarim soat), boshqa hollarda bir yillik ish vaqti normasi (masalan, hunar-texnika bilim yurtlari o`qituvchilari uchun yiliga 640 soat), boshqa hollarda esa haftalik ish vaqtining eng ko`p mud-dati (masalan, oliy o`quv yurtlari professor-o`qituvchilari uchun haftasiga 36 soat) tarzida qisqartirilgan ish vaqti belgilangan.

Qisqartirilgan ish vaqti mehnat qonunlarida bevosita belgilab qo`yil-gan boshqa ayrim hollarda ham (masalan, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta`lim oluvchi xodimlar uchun) nazarda tutilishi mumkin. Normal yoki qisqartirilgan ish vaqti xodim va ish beruvchi kelishuviga ko`ra yoki ulardan birining talabi bilan ham uzaytirilishi mumkin emas. MKning 119-moddasiga ko`ra xodim bilan ish beruvchining o`rtasidagi kelishuvga binoan ishga qabul qilish chog`ida ham, keyinchalik ham to`liqsiz ish kuni yoki ish haftasi belgilab qo`yilishi mumkin.

Mehnat Kodeksining 229-moddasiga ko`ra ayollar va oilaviy vazifa-larni bajaruvchi boshqa shaxslarga (homilador yoki 14 yoshga etmagan bolali ayollar va boshqalar) qonunlarda nazarda tutilgan boshqa hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko`ra to`liqsiz ish kuni yoki ish haftasi belgilashga majbur. To`liqsiz ish vaqtida ishlayotgan xodimlarning mehnat huquqlari shu munosabat bilan cheklanishi mumkin emas. ammo ularga ishlagan vaqtlariga yoki bajargan ishlariga mutanosib ravishda ish haqi to`lanadi.

Mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlarida qismlarga bo`linadigan, jamlab hisoblanadigan va boshqa ish vaqti turlari nazarda tutilgan hamda bunday ish vaqti rejimlari ish beruvchi va xodimlarning o`zaro kelishuvlari bilan belgilanishi mumkin. Korxonalarda ish vaqti rejimi (muayyan kalendar davr davomida ish va dam olish vaqtlarining taqsimlanishi) ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa lokal hujjatlar bilan belgilanadi. Korxonalaridagi kun tartibi va smenalar almashuvi grafigi ish vaqti rejimini xarakterlovchi asosiy qoidalardandir.

Xodimni surunkasiga ikki smenada ishlatish taqiqlanadi. Qonun hujjatlarida dam olish kunlari, bayram kunlari va tungi vaqtlarda ishga jalb etish yuzasidan muayyan cheklashlar belgilab qo`yilgan (MKning 228, 245, 220-moddalari). 18 yoshga to`lmagan xodimlarni dam olish kunida ishga jalb etish taqiqlanadi.

Ish vaqtidan tashqari ish vaqti deganda xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari vaqtdagi ish tushuniladi. Ish vaqtidan tashqari ishlash xodimning roziligi bilan qo`llanilishi mumkin. Biroq, quyidagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etishga yo`l qo`yilmaydi:

- a) ish smenasi muddati 12 soatdan iborat xodimlar;
- b) o`ta zararli va o`ta og`ir ishlarda band bo`lgan xodimlar;
- v) o`n sakkiz yoshga to`lmagan xodimlar.

Nogironlar, homilador, o`n to`rt yoshga to`lmagan bolasi bor ayollar (o`n olti yoshga to`lmagan nogiron bolasi bor ayollar) faqat o`zlarining roziligi bilan va tibbiy tavsiyalar mavjud bo`lgan holdagina ish vaqtdan tashqari ishlashga (shuningdek, bayram va dam olish kunlari, tungi ishlarga) jalb etilishlari mumkin.

Ish vaqtdan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kunda to`rt soatdan (mehnat sharoiti og`ir va zararli ishlarda bir kunda ikki soatdan), yiliga esa 120 soatdan ortiq bo`lmasligi lozim. Ish vaqtdan tashqari ish muddati aniq hisobga olib borilishi shart va bu talabning bajarilmasligi mehnat qonunchiligini qo`pol tarzda buzish hisoblanadi.

2 §. Dam olish vaqti. Dam olish vaqtining turlari va ahamiyati

Dam olish huquqi fuqarolarning eng muhim iqtisodiy-ijtimoiy huquqlaridan bo`lib, unga doir qoidalar xalqaro-huquqiy hujjatlar bilan belgilab qo`yilgan. Jumladan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining 47-sonli «Ish haftasini 40 soatgacha qisqartirish to`g`risida»gi, 52-sonli «Yillik haq to`lanadigan ta`tilar to`g`risida»gi Konvensiyalarida, eng umumiy va prinsipial qoidalar esa BMTning 1966-yil 19-dekabrda «Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to`g`risida»gi xalqaro Paktida nazarda tutilgan.

O`zbekiston Respublikasi xalqaro huquqning, suveren a`zosi sifatida ushbu xalqaro huquqiy hujjatlarning aksari qismini tan oldi. Shu asosda O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi fuqarolarining dam olish huquqlarini eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy huquqlardan biri sifatida e`lon qiladi va o`z qonunlarida bu huquqni real ta`minlashga oid bo`lgan chora-tadbirlarni belgilaydi.

Dam olish huquqi va bu huquqni amalda ta`minlanishi ayrim shaxs, oila, davlat va jamiyat ravnaqi, uning barkamolligi uchun, taraqqiy topishi uchun xizmat qiladi. Shu sababli, mehnatga oid qonun hujjatlarida xodimlar dam olish huquqlariga katta ahamiyat beriladi, dam olish vaqtini berish, undan samarali foydalanishga ko`maklashish majburiyatini ish beruvchi zimmasiga yuklaydi.

MKning 126-moddasiga ko`ra dam olish vaqti deganda xodim mehnat vazifalarini bajarishdan holi bo`lgan va bundan u o`z ixtiyoriga ko`ra foydalanishi mumkin bo`lgan vaqt tushuniladi. Xodimning dam

olishga oid sub`yektiv huquqi ish beruvchining qonunda belgilangan vaqtda xodimni ishdan ozod qilish majburiyatiga mos keladi.

Dam olish vaqtining quyidagi turlari mavjud:

- a) ish kuni (smena) davomidagi tanaffuslar;
- b) kundalik dam olish vaqti;
- v) dam olish kunlari;
- g) bayram kunlar;
- d) yillik mehnat ta`illari.

Mehnat Kodeksining 127-moddasiga ko`ra, xodimga ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berilishi kerak, bu tanaffus ish vaqtiga kirmaydi. Bunday tanaffus miqdori, berilish vaqti va uning aniq muddati korxonada ichki mehnat tartibi qoidalarida, smena grafiklarida yoki xodim bilan ish beruvchi o`rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo`yiladi. Ishning xususiyatiga ko`ra bunday tanaffus berib bo`lmaydigan ishlarda ish beruvchi xodimga ovqatlanib olishini ta`minlashi lozim. Bunday ishlarning ro`yxati, ovqatlanish tartibi va joyi, ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qo`yiladi.

Kundalik dam olish vaqti (ish kunlari orasidagi dam olish vaqti)ning muddati o`n ikki soatdan kam bo`lishi mumkin emas. Dam olish kuni (ya`ni, ish haftalari, ish smenalari o`rtasidagi dam olish vaqti) besh kunlik ish haftasida ikki kun, olti kunlik ish haftasida bir kun miqdorida beriladi. Xodimlarning dam olish kunlari ishga jalb etishga qoida tariqasida yo`l qo`yilmaydi. Alohida hollarda qonunlarda belgilangan cheklashlar hisobga olingan holda dam olish kunlari ishga jalb etishga yo`l qo`yilishi mumkin.

Bayram kunlari umumiy dam olish kunlari hisoblanadi va bu kuni alohida hollardan tashqari ishga jalb etish mumkin emas. Quyidagi kunlar bayram (ishlamaydigan) kunlardir:

- 1 yanvar – Yangi yil;
- 8 mart – Xotin-qizlar kuni;
- 21 mart – Navro`z bayrami;
- 9 may – Xotira va Qadrlash kuni;
- 1 sentabr – Mustaqillik kuni;
- 1 oktabr – Murabbiylar kuni;
- 8 dekabr – Konstitutsiya kuni;
- Ro`za hayit – (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;
- Qurbon hayit – (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.¹

¹ Qarang: "O'zbekiston Respublikasida bayram kunlari to'g'rida"gi Qonun. O'zbekiston Respublikasi Oliy Kengashi-ning Axborotnomasi, 1992-y., 9-son, 368-modda.

3 §. Yillik mehnat ta'tili

Mehnat ta'tili barcha xodimlarga, shu jumladan, o'rindoshlik bo'yicha ishlayotgan xodimlarga dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun ish haqi saqlangan holda har yili beriladi. Yillik mehnat ta'tilining eng kam muddati o'n besh ish kunidan iborat. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida uzaytirilgan va qo'shimcha mehnat ta'tili berishni nazarda tutadi. Mehnat Kodeksining 135-moddasiga ko'ra quyidagilarga sog'ligi holati va yoshini hisobga olib, yillik uzaytirilgan asosiy ta'til beriladi:

- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga – o'ttiz kalendar kun;

- ishlayotgan I va II guruh nogironlariga – o'ttiz kalendar kun.

Ayrim toifadagi xodimlarga mehnat vazifalarining o'ziga xos jihatlari va xususiyatlari hamda boshqa holatlarini e'tiborga olib, qonun hujjatlariga muvofiq uzaytirilgan ta'tillar belgilanadi (masalan, o'qituvchilar, shifokorlar va h.k.lar).

Mehnat Kodeksining 136-moddasida quyidagi hollarda yillik qo'shimcha ta'tillar berilishi nazarda tutilgan:

- mehnat sharoiti noqulay va alohida tusga ega bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlarga;

og'ir va noqulay tabiiy iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga;

Mehnat to'g'risidagi qonunlarda va boshqa me'yoriy hujjatlarda, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ta'tillarning muddati olti kunlik ish haftasi yuzasidan kalendar bo'yicha ish kunlari bilan hisoblab chiqariladi. Bayram kunlari ta'tilni hisoblashda hisobga olinmaydi. Yillik ta'tilning umumiy muddatini hisoblab chiqarishda qo'shimcha ta'tillar yillik asosiy ta'tillarga (shu jumladan, uzaytirilgan ta'tillarga ham) qo'shib jamlanadi. Barcha hollarda qonun hujjatlari bilan belgilangan ta'tillarni jamlashda ularning umumiy muddati qirq sakkiz ish kunidan oshib ketmasligi kerak. Mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi mehnat stajining turlari Mehnat Kodeksining 142-moddasida ko'rsatilgan bo'lib, ular qatoriga haqiqatda ishlangan vaqtdan tashqari yana bir qator vaqtlar ham kiritilgan.

Yillik asosiy ta'til birinchi ish yili uchun xodim kamida olti oy ishlaganidan keyin berilishi mumkin. Ayrim toifadagi xodimlar (homilador va tug'ish ta'tiliga chiqayotgan ayollar, I va II guruh nogironlari, o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar va boshqalar)ga olti oy o'tmasdan oldin mehnat ta'tili berilishi mumkin. Keyingi ish yillari uchun ta'til ish beruvchining xodimlar vakillik organi bilan kelishib tuzgan ta'tillarni berish grafigiga muvofiq ravishda beriladi. Bunday grafikni tayyorlash paytida yosh bolali

ayollar, I va II guruh nogironlari, urush qatnashchilari, o`n sakkiz yoshga to`lmagan shaxslar va boshqa ayrim shaxslar yoz oylarida yoki ular xohlagan paytda ta`tilga chiqish huquqiga ega ekanliklari hisobga olinmog`i lozim.

Mehnat ta`tili har yili berilishi lozim. Agar ishlab chiqarish tusidagi sabablarga ko`ra xodimga joriy yilda ta`tilni to`liq berish imkoni bo`lmasa, u holda xodimning roziligi bilan ta`tilning 12 ish kunidan ortiq qismi keyingi ish yiliga ko`chirilishi mumkin. Shu yil undan, albatta, foydalanilishi lozim. O`n sakkiz yoshga to`lmagan xodimlarga yillik ta`tilni, shuningdek, mehnat sharoiti noqulay va alohida tusga ega bo`lgan ishlar uchun beriladigan yillik qo`shimcha ta`illarni bermaslik taqiqlanadi.

Xodim vaqtincha mehnatga yaroqsiz bo`lib qolgani, davlat yoki jamoat ishlariga jalb etilgani tufayli mehnat ta`tilidan foydalana olmagan hollarda bu ta`til uzaytirilishi mumkin. Xodim ta`tildan foydalanishga to`squinlik qiluvchi holatlar haqida ish beruvchini xabardor qilishi shart. Xodimning xohishiga ko`ra ta`til qismlarga bo`linishi mumkin, lekin bunda ta`tilning bir qismi o`n ikki ish kunidan kam bo`lmasligi lozim. Xodimni ta`tildan chaqirib olishga faqat uning roziligi bilan yo`l qo`yiladi. Shu munosabat bilan foydalanilmay qolgan qismi keyingi ish yilining ta`tiliga qo`shib qo`yiladi va natural holda berilishi lozim. Mehnat ta`tilining pulli kompensatsiyasi bilan almashtirishga kamida o`n besh kundan iborat mehnat ta`tili natural holda berilishi sharti bilan yo`l qo`yilishi mumkin.

Ishdan bo`shayotgan xodimga foydalanilmagan barcha asosiy va qo`shimcha ta`tillar uchun pulli kompensatsiyalar to`lanadi. Jamoa shartnomasida yoki xodim bilan ish beruvchining o`zaro kelishuvida xodim ishdan bo`shayotganida asosiy va qo`shimcha ta`tillar natura holida berilib, keyin ishdan bo`shatish belgilanishi mumkin. Bunda ta`tilning tamom bo`lgan kuni mehnat shartnomasi bekor bo`lgan kun hisoblanadi.

Ijtimoiy ta`tillar va ularni berish asoslari. Ijtimoiy ta`til deganda xodimga oilaviy va boshqa maqsadli sabablarga ko`ra beriladigan ta`tillar tushuniladi.

Mehnat Kodeksining 149-moddasida ijtimoiy ta`tillarning quyidagi turlari nazarda tutiladi:

- homiladorlik va tug`ish ta`tillari;
- bolalarni parvarishlash ta`tillari;
- o`qish bilan bog`liq ta`tillar;
- ijodiy ta`tillar.

Mehnat Kodeksining 223-moddasiga ko`ra ayollarga tuqqunga qadar 70 kalendar kun va bola tug`ilgach 56 kalendar kun (egizaklar tug`ilsa yoki qiyin kechgan tug`ishda – 70 kun) miqdorida ta`til beriladi. Bu ta`tillarning berilish shartlari va tartibi «Davlat ijtimoiy sug`urta bo`yicha nafaqalar

tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida»gi Nizomda belgilangan. Ijtimoiy ta'tilning bu turi tegishli tibbiy muassasalar tomonidan berilgan vaqtincha mehnatga yaroqsizlik varaqasi asosida beriladi va bu davrda xodimga o'rta oylilik ish haqi miqdorida nafaqa to'lanadi.

Yangi tug'ilgan bolalarni bevosita tug'uruqxonadan farzandlikka olgan yoki bolalarga vasiy qilib belgilangan shaxslarga bola farzandlikka olingan (vasiylik belgilangan) kundan boshlab bola tug'ilgan kundan e'tiboran ellik olti kalendar kun (ikki yoki undan ortiq bola asrab olingan (vasiylik belgilangan) taqdirda esa etmish kalendar kun) o'tgunga qadar bo'lgan davrda davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lash sharti bilan ta'til beriladi va ularning xohishiga ko'ra bola uch yoshga to'lgunga qadar uni parvarishlash uchun qo'shimcha ta'tillar beriladi.

Homiladorlik va tug'ish ta'tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga ko'ra unga bolasi ikki yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta'til berilib, bu davrda qonun hujjatlarida belgilangan tartibda nafaqa to'lanadi.

Ayolga, uning xohishiga muvofiq, bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo'shimcha ta'til ham beriladi. Bolani parvarishlash uchun beriladigan ta'tildan bolaning otasi, buvisi, buvasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to'liq yoki uni qismlarga bo'lib foydalanishlari mumkin. Ayol yoki boshqa shaxslar o'z xohishlariga ko'ra, bolani parvarishlash ta'tili davrida to'liq bo'lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishib, uyda ishlashlari mumkin. Bunda ularning nafaqa olish huquqlari saqlanib qoladi (ushbu moddaning birinchi qismi).

Bolani parvarishlash ta'tili davrida ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bolani parvarishlash ta'tili mehnat stajiga, shu jumladan, mutaxassisligi bo'yicha ish stajiga qo'shiladi. Bolani parvarishlash ta'tillarining vaqti, basharti jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida yoxud mehnat shartnomasida o'zgacha hol nazarda tutilmagan bo'lsa, keyingi haq to'lanadigan yillik ta'til olish huquqini beradigan ish stajiga qo'shilmaydi.

Bolani parvarishlash davri uchun ta'til bolaning onasi yoki bola parvarishi bilan amalda band bo'lgan shaxs tomonidan (bolaning onasi ishlayotganligi yoki o'qiyotganligini taqiqlovchi hujjat bilan birga) berilgan arizaga ko'ra ish beruvchining buyrug'iga ko'ra beriladi. Bola parvarishi bilan mashg'ul bo'lgan shaxs o'zi istagan paytda bunday ta'tilni to'xtatishi va ishga tushishi mumkin. Bunday holda uning o'rmda ishlayotgan xodim bilan uziigan mehnat shartnomasi muddati tugashi sababli bekor qilinadi. Bola parvarishi ta'tildan qaytgan xodimning ish boshlagan kuni uning o'miga ishga olingan xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan kun bo'lib hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan shaxslar uchun imtiyozlarga oid qismida ularga qo'shimcha o'quv ta'tillari berilishi nazarda tutilgan.

Jumladan:

Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda umumta'lim maktablarida o'qiyotgan xodimlarga asosiy ish joylarida o'rtacha ish haqi saqlangan holda XI (XII) sinfda bitiruv imtihonlari topshirish davrida yigirma ish kundan kam bo'lmagan, IX sinfda esa sakkiz ish kundan kam bo'lmagan ta'til beriladi.

Mazkur maktablarining V, VI, VII, VIII, X va XI sinflarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar uchun qonun hujjatlarida sinfdan sinfga o'tish imtihonlarini topshirish vaqtida ushbu Kodeksning 251-moddasiga muvofiq beriladigan kunlarning umumiy miqdorini qisqartirish (sakkiz-o'n ikki kunga) hisobiga ularning asosiy ish joyida o'rtacha ish haqi saqlab qolinganda to'rt kundan olti kungacha ishdan ozod qilish belgilab qo'yilishi mumkin.

Hunar-texnika bilim yurtlarida ta'lim olishning kechki shaklida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan xodimlar imtihonlarga tayyorlanish va ularni topshirish uchun asosiy ish joyidan o'rtacha ish haqi saqlangan holda yil mobaynida kamida o'ttiz ish kuniga ishdan ozod qilinadilar.

Kirish imtihonlari topshirishga ruxsat etilgan xodimlarga oliy o'quv yurtlariga kirish uchun 15 kalendar kun, o'rta maxsus o'quv yurtlariga kirish uchun esa, kamida o'n kalendar kun davomida ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi, o'quv yurtlari joylashgan erga borish va qaytib kelish vaqti bu hisobga kirmaydi.

Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan xodimlar diplom ishi loyahasini bajarish yoki bitiruv imtihonlari topshirishdan oldingi o'n o'quv oyi davomida mashg'ulotlarga tayyorgarlik ko'rish uchun olti kunlik ish haftasi bo'lganda haftada bir kun o'rtacha ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etiladilar. Ish haftasi besh kunlik bo'lsa, ishdan ozod etiladigan kunlar miqdori ish smenasiing muddatiga qarab o'zgaradi, ishdan ozod etilgan soatlar esa saqlanib qoladi.

Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida qatnashish davrida quyidagi tartibda: birinchi va ikkinchi kursda ta'limning kechki shaklida oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida o'n kalendar kun, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida sirtidan ta'lim olayotganlarga esa, har yili kamida o'ttiz kalendar kun; uchinchi va undan keyingi kursda ta'limning

kechki shaklida oliy o`quv yurtlarida ta`lim olayotganlarga har yili kamida o`ttiz kalendar kun, o`rta maxsus o`quv yurtlarida ta`lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, oliy va o`rta maxsus o`quv yurtlarida sirdan ta`lim olayotganlarga esa, har yili kamida qirq kalendar kun; oliy va o`rta maxsus o`quv yurtlarida bitiruv imtihonlarini topshirish davrida kamida o`ttiz kalendar kun; diplom ishi loyihagini tayyorlash va yoqlash davrida oliy o`quv yurti talabalariga to`rt oy, o`rta maxsus o`quv yurti talabalariga esa ikki oy muddat bilan o`rtacha oylik ish haqi saqlangan holda qo`shimcha ta`tillar beriladi.

Oliy va o`rta maxsus o`quv yurtlarining oxirgi kurslarida o`qiyotgan xodimlarga diplom ishi loyihasi materiallar to`plash uchun o`ttiz kalendar kun muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta`til beriladi. Mazkur ta`til davrida talabalar va o`quvchilarga umumiy asoslarda stipendiya tayinlanadi.

Ishlab chiqarish yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan muvaffaqiyatli ravishda birga qo`shib olib borayotgan shaxslarga nomzodlik yoki doktorlik dissertatsiyalarini yakunlash, shuningdek, darsliklar va o`quv-uslubiy qo`llanmalar yozish uchun asosiy ish joyida o`rtacha oylik ish haqi va lavozimi saqlangan holda ijodiy ta`tillar beriladi.

Ijodiy ta`tillarni berish tartibi va ularning muddatlari qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

Mehnat Kodeksining 150-moddasiga ko`ra:

xodimning arizasiga binoan unga ish haqi saqlanmagan holda ta`til berilishi mumkin, uning muddati xodim bilan ish beruvchi o`rtasidagi kelishuvga ko`ra belgilanadi.

Quyidagi xodimlarga ularning xohishiga ko`ra, ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda ta`til beriladi:

1941-1945-yilgi urush ishtirokchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga – har yili o`n to`rt kalendar kunga qadar;

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga – har yili o`n to`rt kalendar kunga qadar;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo`lgan bolani parvarish qilayotgan ayollarga (234-modda);

o`n ikki yoshga to`lmagan ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollarga – har yili o`n to`rt kalendar kunga qadar (232-modda);

mehnat to`g`risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, shuningdek, mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ish haqi to`lanmagan holdagi ta`til berishning qo`shimcha asoslari va bu sohada qo`shimcha imtiyozlar (mehnat ta`tili olish huquqini beradigan ish staji tarkibiga kirish va boshqalar) korxonaning lokal normativ hujjatlarida belgilab qo`yilishi mumkin.

Bilimingizni tekshirib ko`ring

1. *Ish vaqti nima va uni huquqiy tartibga solishni tushuntirib bering.*
2. *Ish vaqtining normal muddati qancha?*
3. *Ish vaqtining qanday turlari bor?*
4. *Qisqartirilgan ish vaqti nima va kimlar uchun qisqartirilgan ish vaqti belgilangan?*
5. *To`liqsiz ish vaqti nima?*
6. *Ish vaqtidan tashqari ish nima va unga qanday hollarda yo`l qo`yilishi mumkin?*
7. *Korxonalaridagi ish vaqti rejimi haqida nimalarni bilasiz?*
8. *Dam olish vaqti nima va uning qanday turlari mavjud?*
9. *Yillik mehnat ta`tili deganda nima tushuniladi?*
10. *Qo`shimcha va uzaytirilgan ta`tillar qaysi hollarda beriladi?*
11. *Mehnat ta`tilini berish tartibini aytib bering.*
12. *Mehnat ta`tilidan chaqirib olish, ta`tilni ikkinchi yilga ko`chirish yoki pulli kompensatsiyalar bilan almashtirishga yo`l qo`yiladimi?*
13. *Qanday ish davrlari (stajlari) mehnat ta`tilini olish huquqini bermaydi?*
14. *Mehnat ta`tili davri uchun ish haqi to`lashda o`rtacha ish haqini hisoblash qanday amalga oshiriladi?*
15. *Ijtimoiy ta`tillar va ularni berish tartibini so`zlab bering.*

XIII BOB. MEHNATGA HAQ TO`LASHNI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH

1 §. Mehnatga haq to`lash tushunchasi va umumiy ta`rifi

Ish haqi aholining asosiy daromad manbalaridan biri bo`lib qolayotgan hozirgi sharoitda mehnatga haq to`lashni huquqiy tartibga solishni takomillashtirish, uning mehnat unumdorligi, mahsulot sifatini, xodim moddiy ahvolini yaxshilashdagi ahamiyatini oshira borish muhim ahamiyatga ega. Ish haqi xodim mehnatiga haq to`lash shaklidir. Iqtisodiy toifa sifatida ish haqi milliy daromadning xodimlarga berilishi kerak bo`lgan, qayd etilgan qismidan iborat. Ishlab chiqarish korxonalarida olingan sof daromad, davlat muassasalarida esa davlat byudjeti hisobidan ajratilgan mablag`lar ish haqining manbai hisoblanadi.

Huquqiy nuqtai nazardan ish haqi mehnat shartnomasi tomonlarning o`zaro huquqlari va majburiyatlarini ifodalaydi. Ish haqi xodim bajargan ishning miqdori va sifatiga, ishning yakuniy natijasiga ko`ra belgilanadi va uning eng ko`p miqdori cheklanmagan. Xodimlar va ularning oila a`zolari huquqlarini himoya qilish maqsadida ish haqining eng kam miqdori belgilab qo`yiladi va bu miqdor narx-navoning oshib borishiga mutanosib ravishda indeksasiyalanib, oshirib boriladi.

Bozor munosabatlariga o`tish davrida ish haqi yollanma mehnat-kashlarga hech bir kamsitishlarsiz, belgilangan eng kam oylik ish haqidan kam bo`lmagan miqdorda to`lanadigan haqdan iborat. Ish haqi to`lashning xalqaro-huquqiy, umumdemokratik va umuminsoniy prinsiplari BMTning «Iqtisodiy, ijtimoiy va ma`daniy huquqlar to`g`risida»gi Paktida (7-modda), Xalqaro Mehnat Tashkilotining 95-sonli «Mehnatcha haq to`lashlikni muhofazalash haqida»gi, 100-sonli «Erkak va ayollarga teng mehnat uchun teng ish haqi to`lash to`g`risida»gi (1951-y.) Konvensiyalari, bir qator tavsiyalari bilan belgilab qo`yilgan.

Ish haqi tarkibi asosiy va qo`shimcha qismlardan tashkil topadi. Ta`rif razryadi yoki mansab maoshi ish haqining asosiy qismini, ishning natijalari bo`yicha to`lanadigan mukofotlar va boshqa ustama to`lovlar esa qo`shimcha qismini tashkil etadi.

√ Mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik chegarasidan pastga tushmagan holda ish haqi miqdorini belgilashni qonun xodim va ish beruvchilarning bevosita o`zlariga havola etib qo`ygan bo`lib, ish haqi to`lash shartlarini belgilash, usullarini aniqlash, ishbay yoki vaqtbay ish haqi to`lash shaklini tanlash xodimlar vakillik organlari

bilan ish beruvchilarning o`zaro kelishuviga ko`ra, jamoa shartnomalari, jamoa kelishuvlarida belgilab qo`yish yo`li bilan aniqlanadi.

Jumladan, Mehnat Kodeksining 153-moddasida aytilishicha:

«Mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o`rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo`lishi mumkin emas va uning eng ko`p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi».

Mehnat haqi shakli va tizimlari, mukofotlari, qo`shimcha to`lovlar, ustamalar, rag`batlantirish tarzidagi to`lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi.

Byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta`minlanadigan muassasalar va tashkilotlarning, shuningdek, davlat korxonalarining xodimlari mehnatiga haq to`lash shartlarining eng kam darajasi qonun hujjatlari bilan belgilanadi. Tabiiy iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo`lgan joylarda mehnat haqiga rayon koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi. Rayon koeffitsientlari va ustamalar joriy qilinadigan joylarning ro`yxati, shuningdek, ularni qo`llanish tartibi va miqdori O`zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilanadi.

Mehnatga haq to`lashda hozirgi paytda amalda bo`lgan yagona ta`rif jadvalining ahamiyati katta bo`lib, uning vositasida bir xil miqdorda va sifatga ega bo`lgan mehnat uchun bir xil haq to`lash, ish haqi sohasida yagona siyosatni amalga oshirish, ijtimoiy adolatni ta`minlashga erishiladi. Xalq xo`jaligining turli tarmoqlarida mehnatga haq to`lashdagi asoslanmagan tegsizliklarning oldini oladi.

O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 2002 yil 26 martdagi «Ish haqi, pensiyalar va stipendiyalarning miqdorini oshirish to`g`risida»gi Farmonida hamda ushbu Farmon asosida O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining 27.03.2002 yildagi «Mehnatga haq to`lash bo`yicha yagona ta`rif jadvalini yanada takomillashtirish haqida»gi 12/982-sonli qarori bilan xalq xo`jaligining barcha tarmoqlarida «0» dan «22»gacha ta`rif razryadlari (23 ta) joriy etilgan bo`lib, barcha kasblar, ishlar, lavozimlar ushbu razryadlar shkalasiga muvofiq tarifikatsiya qilinadi. Bunda hech qanday malaka talab qilmaydigan eng oddiy ish «0» razryad bilan tarifikatsiya qilingan bo`lib, unda ish haqi eng kam oylik ish haqiga teng bo`ladi. Talab etiladigan malaka ortib borgani va bajariladigan ish murakkablashib borgan sari

razryadlar va unga to`lanadigan haq miqdori ham ortib boradi. Bunday ortib borish «0» razryadga nisbatan amalga oshadi.

Quyidagi jadvalda ish haqining ta`rif razryadiga mutanosib ravishda ortib borishi ko`rsatilgan:

**Мехнатга ҳақ тўлашнинг
ЯГОНА ТАРИФ СЕТКАСИ**

Тариф разрядлари	Тариф коэффициентлари	Тариф ставкалари 01.04.2002 йилдан (сўм)
0	1,000	3945
1	2,014	7945
2	2,216	8742
3	2,439	9622
4	2,681	10577
5	2,937	11586
6	3,205	12644
7	3,484	13744
8	3,773	14884
9	4,064	16032
10	4,361	17204
11	4,663	18396
12	4,973	19618
13	5,288	20861
14	5,606	22116
15	5,931	23398
16	6,259	24692
17	6,593	26009
18	6,930	27339
19	7,273	28692
20	7,620	30061
21	7,973	31453
22	8,328	32854

Mehnatga haq to`lashning shartlari qanday tartibda o`rnatilgan bo`lsa (davlat yo`li bilanmi, jamoa shartnomasi yoki kelishuvi orqalimi yoki boshqa usuli), ana shunday tartibda o`zgartirilishi mumkin. Mehnatga haq to`lashning yakka shartlari xodim uchun noqulay tomonga o`zgartirilishiga faqat uning roziligi bilangina yo`l qo`yilishi mumkin.

Texnologiyada, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishda o`zgarishlar yuz berishi tufayli mehnatga haq to`lashning avvalgi shartlarini saqlab qolish mumkin bo`lmaganda hamda qonunda ko`zda tutilgan

boshqa hollarda xodimning roziligisiz ham mehnatga haq to`lash shartlari ish beruvchi tomonidan o`zgartirilishi mumkin.

Bunday holda ish beruvchi bu haqda xodimni kamida ikki oy avval yozma ravishda ogohlantirishi zarur va bu hol mehnat shartlarini o`zgartirish deb baholanishi mumkin. Xodim bunday sharoitda ishlashdan bosh tortishi, tegishli hollarda u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 89-moddasiga ko`ra bekor qilinishi mumkin.

2 §. Ish haqi tizimi va turlari

Ish haqi mehnat mahsulini xodim va ish beruvchi o`rtasida taqsimlashni ta`minlovchi huquqiy mexanizm sifatida sarflagan mehnat miqdorini hisobga olish, ko`p mehnat sarflangan xodimga ko`proq haq to`lash yo`li bilan uni yanada mahsulroq ishlashga undashga qaratilgan maqsadni bajaradi, ikkinchidan, malakasi va maxsus bilimi yuqori xodimning mehnatiga malakasiz yoki malakasi past xodimning mehnatiga nisbatan ular bir xil vaqt sarflangan bo`lsalarda yuqori miqdorda haq to`lashni nazarda tutish orqali mehnatning nafaqat miqdori, balki sifati ham muhim ahamiyatga ega ekanligini qayd etadi.

Mehnatni miqdor va sifat jihatidan baholash, shu asosda unga haq to`lash mezonlarini belgilash ish haqi tizimlari yordamida amalga oshiriladi. Ish haqi to`lash tizimlari deganda mehnat me`yori bilan mehnat haqi miqdorini belgilash usuliga aytiladi. Ish haqi to`lash tizimi o`z ichiga ishbay va vaqtbay ish haqi shakllarini oladi. Ish haqining vaqtbay yoki ishbay tizimlari mehnatni tashkil etish usuli, ishlab chiqarish darajasi va boshqa omillarga bog`liq. Ish haqi tizimlarini tanlash xodimlar vakillik organi va ish beruvchi tomonidan o`zaro kelishilgan holda jamoa shartnomasida belgilab qo`yiladi. Shuningdek, ishbay yoki vaqtbay xodimlarni mukofotlash shartlari va tartiblarini nazarda tutuvchi Nizom va qoidalar ham xodimlar vakillik organi hamda ish beruvchi tomonidan birgalikda ishlab chiqiladi.

Mehnatga haq to`lashning alohida shakli brigada (jamo) mehnatiga haq to`lash hisoblanadi. Mehnatni tashkil qilish va unga haq to`lashning jamoa shakli har bir xodim tomonidan sarflangan mehnatni alohida holda o`lchash mumkin bo`lmagan joylarda qo`llaniladi va unga bajariladigan ishning natijalariga ko`ra butun jamoaga (brigadaga) yaxlit holda ish haqi hisoblanadi. **Brigada (jamo)** esa o`z a`zolarining ushbu natijaga qo`shgan hissasini individuallashtirib aniqlash yo`li bilan har bir xodimning ish

haqi miqdorini belgilaydi. Ana shu maqsadda har bir xodimning **mehnatga ishtiroki koeffitsienti (MIK)** qo`llaniladi.

Har bir xodimning mehnati bilan ishtiroki koeffitsientini aniqlovchi Nizom yoki boshqa me`yoriy hujjatlar belgilangan tartibda ishlab chiqiladi hamda tasdiqlanadi.

Mehnatni normalash sarflangan mehnatni o`lchash va unga yarasha haq to`lash imkonini beradi. Mehnatning quyidagi normalari ko`zda tutilishi mumkin:

- a) vaqt normasi;
- b) ishlab chiqarish normasi;
- v) xizmat ko`rsatish normasi;
- g) xodimlar soni normasi.

Mehnat normalari vakillik organi va ish beruvchi tomonidan birgalikda ishlab chiqiladi hamda tasdiqlanadi.

Odatdagi sharoitlardan chetga chiqilganda mehnatga haq to`lash maxsus tartibda amalga oshiriladi. Jumladan, Mehnat Kodeksining 157, 158, 159, 160-moddalarida ana shunday odatdan tashqari sharoitlar ko`zda tutilgan. Ish vaqtidan tashqari vaqtdagi ishlar, dam olish kunlari va bayram kundagi ishlar uchun kamida ikki barobar haq to`lashi. basharti ana shu vaqtlarda ishlagani uchun xodimga boshqa dam olish berilgan bo`lsa, u holda bir barobar haq to`lanishi nazarda tutilgan.

Tungi vaqtlarda (soat 22.00 dan 6.00 gacha bo`lgan vaqt) ishlangan har bir soat uchun bir yarim barobardan kam bo`lmagan miqdorda haq to`lash belgilangan. Jamoa shartnomalarida tungi vaqtlarda ishlaganlik uchun boshqa imtiyozlar berilishi, kechki smenada ishlovchilar mehnatiga ham oshirilgan tarzda ish haqi to`lanishi nazarda tutilishi mumkin.

Yaroqsiz mahsulot xodimning aybisiz tayyorlanganida unga o`rtacha ish haqi miqdorida haq to`lanmaydi. Xodimlar ish beruvchining aybi bilan bekor turib qolganida ularga o`rtacha ish haqidan kam bo`lmagan miqdorda haq to`lanadi. Xodimning aybi bilan bekor turish mehnat intizomini buzish deb baholanadi va ish haqi to`lanmaydi. Bir necha kasbda (lavozimda) va o`rindoshlik asosida ishlovchi xodimlarga o`zaro kelishuv shartlariga ko`ra ish haqi to`lanadi.

Aksiyadorlik jamiyatlari shaklida xo`jalik faoliyati yuritayotgan korxonalarining xodimlariga, shu jumladan, jamiyat ijroiya-boshqaruv organi rahbariyati tarkibiga kiruvchi xodimlarga ish haqi to`lashning xususiyatlari, ish haqi tizimi, shakllari, ustama va qo`shimcha to`lovlar to`lash asoslarini belgilash tartiblariga taalluqli o`ziga xos xususiyatlar O`zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi tomonidan 1997-yil 6-sen-

tyabrdagi 611-sonli «Aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish yuzasidan tavsiyalar»da bayon etilgan.

O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tomonidan 2000-yil 10-yanvardagi «2000-yil uchun jamoa shartnomalarini tuzish bo'yicha tavsiyalar»da aytilishicha, korxonada ish haqi tizimlarini belgilash, ishbay va vaqtbay ish haqi to'lanadigan ish turlarini, u erlarda ishbay yoki vaqtbay ish haqi shakllaridan qay birini (to'g'ri ishbay, egri ishbay, mukofotli ishbay; oddiy vaqtbay yoki mukofotli vaqtbay va hokazolar) tanlash; zararli va og'ir sharoitlarda ishlovchi xodimlar uchun ustamalar to'lash shartlari, miqdorlari, kechki va tungi vaqtlarda ishlaganlik uchun ustamalar haq miqdorlari hamda ish haqi to'lash, uni muayyan holatlar tufayli saqlab turish shartnomasida aks ettirilishi lozim.

3 §. Ish haqi to'lash tartibi. Ish haqidan ushlab qolish qoidalari

Amaldagi mehnat qonunchiligi mehnat munosabatlarida xodimlar huquqlarini muhofazalash, ish haqini to'lashda bosh-boshdoqlikka yo'l qo'ymaslik maqsadida muayyan davr davomidagi ishi uchun xodimga beriladigan ish haqini to'lanishiga oid bo'lgan, mulkchilik shakli va ho'jalik faoliyati turidan qat'i nazar barcha korxonada, muassasada hamda tashkilotlar uchun umumiy tartib-qoidalarni belgilaydi.

Mehnatga haq to'lash muddatlari jamoa shartnomasi yoki boshqa lokal normativ hujjatda beligilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo'lishi mumkin emas. Xodimlarning ayrim toifalari uchun alohida hollarda O'zbekiston Respublikasi hukumati ish haqi to'lashning boshqa muddatlarini belgilab qo'yishi mumkin. Haq to'lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to'g'ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to'lanadi.

Jamoa shartnomasida ish beruvchi aybi bilan xodimga haq to'lash belgilangan muddatlarga nisbatan kechikkanligi uchun mulkiy javobgarlik ko'zda tutilishi mumkin. Bunday javobgarlik inflyatsiyaning o'sishi, pulning qadrsizlanishi hisobga olingan holda ish haqi to'lanishi kechiktirilganligi tufayli xodimlar ko'rgan zararlarni qoplashga qaratiladi. Bunday mulkiy javobgarlikning aniq darajasi xodimlar vakillik organi va ish beruvchining o'zaro kelishuvi bilan jamoa shartnomasida ko'rsatib qo'yiladi.

Ish haqi odatda pul holida to'lanadi. Ammo uni muayyan qishloq xo'jalik mahsulotlari bilan to'lash mumkin. Biroq hozirgi paytda alkogolli

ichimliklar, tamaki mahsulotlari va hukumat qarori bilan belgilangan tovarlar bilan ish haqi to'lashga yo'l qo'yilmaydi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 19-martdagi «O'z vaqtida ish haqi to'lashni ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risidagi» qarori bilan natural holda ish haqi to'lashlik ta'qiqlandi.

Vafot etgan xodimning olinmasdan qolgan ish haqi va unga berilishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlar uning oila a'zolari tarkibidan bo'lgan hamda birga yashab kelgan shaxslarga, qaramog'ida bo'lib kelgan mehnatga yaroqsiz shaxslarga beriladi. Ish haqini to'lash xodim ishlayotgan joyda (ob'yektda) amalga oshiriladi va ularni ish haqi olish uchun boshqa yerdagi korxonaning idorasiga borishga majbur qilish mumkin emas.

Ish haqi aloqa muassasalari orqali pul ko'chirish (perekov qilish) yo'li bilan to'langanida pochta orqali jo'natishga oid barcha xarajatlar ish beruvchi hisobidan qoplanishi lozim. Xodimning oylik ish haqidan odatda uning yozma roziligisiz ushlab qolishlikka yo'l qo'yilmaydi. Ammo qonun hujjatlarida bevosita nazarda tutilgan hollarda uning muayyan pul majburiyatlari uning roziligisiz ham unga to'lanishi lozim bo'lgan summa hisobidan ushlab qolish yo'li bilan ijro etilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 164-moddasiga muvofiq xodimning roziligidan qat'i nazar quyidagilar uning mehnat haqidan ushlab qolinadi:

1. O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan soliqlar va boshqa majburiy to'lovlarni undirish;

2. Sudning qarorlari va boshqa ijro hujjatlarini ijro etish uchun;

3. Ish haqi hisobiga berilgan avansni ushlab qolish uchun, xo'jalik ehtiyojlariga, xizmat safarlariga yoki boshqa joyda ishlashga o'tganligi munosabati bilan berilgan bo'lib, sarf qilinmay qolgan va o'z vaqtida qaytarilmagan avansni ushlab qolish uchun hamda hisob-kitobdagi xatolar natijasida ortiqcha to'langan summani qaytarib olish uchun. Bunday hollarda ish beruvchi avansni qaytarish yoki qarzni to'lash uchun belgilangan muddat tamom bo'lgan kundan yoki haq to'lash noto'g'ri hisoblangan kundan boshlab bir oydan kechiktirmasdan avans yoki qarzni ushlab qolish haqida farmoyish berishga haqlidir. Agar bu muddat o'tib ketgan bo'lsa yoki xodim xo'jalik ehtiyojlari uchun, xizmat safari yoxud boshqa joydagi ishga o'tishi munosabati bilan berilgan avansning ushlab qolinishini yoki miqdorini noto'g'ri deb hisoblasa, u holda qarz sud tartibida undiriladi;

4. O'z hisobidan xodim ta'til olib bo'lgan va ish yili tugamasdan turib mehnat shartnomasi bekor qilinganda, ta'tilning ishlanmagan davrga tegishli kunlari uchun. Ana shu kunlar uchun mehnat shartnomasi ushbu

Kodeks 89-modasining to'rtinchi qismi, 100-moddasi, ikkinchi qismining 1 va 2-bandlarida, 106-moddasining 1 va 2-bandlarida ko'rsatilgan asoslarga ko'ra, shuningdek, o'qishga kirganligi yoki pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan bekor qilinganda haq ushlab qolinmaydi;

5.Xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan zararni qoplash uchun, agar etkazilgan zararning miqdori xodimning o'rtacha oylik ish haqidan ortiqcha bo'lmasa;

6.Ushbu Kodeksning 181-moddasi, birinchi qismining 2-bandida nazarda tutilgan jarimalarni undirish uchun.

Ish haqini har gal to'lash vaqtida ushlab qolinadigan haqning umumiy miqdori xodimga tegishli bo'lgan mehnat haqining ellik foizidan ortib ketmasligi lozim. Xodimdan ushlab qolinishi kerak bo'lgan summa unga to'lanishi lozim bo'lgan mehnat haqining 50 foizidan ortiq bo'lgan hollarda ish beruvchi ortiqcha summani undirib olish yuzasidan sudga murojaat qilishi lozim. Ish haqidan ushlab qolish asosi yoki ushlab qolingan summa miqdoridan norozi bo'lgan xodim ushlab qolishning qonuniyligi yuzasidan umumiy asoslarda sudda da'vo qo'zg'ashi mumkin.

Keyingi paytlarda O'zbekiston Respublikasi hududida ho'jalik faoliyati yuritayotgan chet el korxonalari hamda chet el sarmoyasi ishtirok etgan boshqa korxonalarda xodimlarga ish haqi to'lashga oid qonunchilikni buzilayotganligi, bajarilgan ish hajmini sun'iy ravishda pasaytirib aks ettirish yo'li bilan tejab qolingan mablag'lar hisobiga xodimlarga ish haqi to'lash amalga oshirilayotganligi, bu narsa birinchidan, ish haqi to'lash borasida adolatsizlikni yuzaga kelishiga, ikkinchidan, korxonaning haqiqiy daromadlari to'liq aks ettirilmasligi tufayli soliq qonunchiligi talablari qo'pol buzilayotganligi qayd etildi. Ushbu normal bo'lmagan holni bartaraf etishlik uchun zarur choralar ko'rildi.

Bilimingizni tekshirib ko'ring

- 1. Mehnatga haq to'lash deganda nimani tushunasiz?*
- 2. Ish haqi turlari va tizimlarini so'zlab bering.*
- 3.Mehnatga haq to'lashda lokal normalarning ahamiyati qanday?*
- 4. Yagona tarif razryadlari tizimi nima?*
- 5. Ish haqi to'lash tartiblari, ish haqidan ushlab qolish qoidalari qanday?*
- 6. Normal bo'lmagan sharoitdagi mehnatga haq to'lash tartibi qanday?*

1 §. Kafolatli to`lovlar tushunchasi, turlari va ularning ahamiyati

Mehnat qonunchiligi turli-tuman sharoitlar yuz berishi munosabati bilan xodimlar bevosita xizmat vazifalarini bajarmagan yoki to`liq bajarmagan hollarida, agar bu holatlar uning aybiga bog`liq bo`lmasdan turli ob`yektiv sabablar tufayli vujudga kelgan bo`lsa, ularning moddiy manfaatlarini qo`riqlanishiga kafolat beradi. O`ziga bog`liq bo`lmagan sabablarga ko`ra mehnat burchini bajara olmagan, shu tufayli ishlab pul topish imkoniyatidan mahrum bo`lib qolgan xodimlarning ish haqlari saqlanishi va to`lanishi ta`minlanadi. Bunday kafolatli to`lovlar xodim va uning oila a`zolarini ijtimoiy himoyalashga qaratilgandir.

Kafolatli to`lovlar qonunda maxsus nazarda tutilgan hollarda to`lanadi va ko`pchilik hollarda xodimni ish vaqti davomida davlat, jamiyat vazifalarini bajarishlikka, korxonada ish beruvchisi manfaatlariga mos keluvchi, mehnat vazifasi jumlasiga kirmaydigan ishlarni bajarishlikka jalb etilishi bilan bog`liq bo`ladi.

Kafolatli to`lovlar ish haqidan farq qilib, bajarilgan ishning miqdori va sifatiga ko`ra emas, balki qonunda ko`zda tutilgan sabablarga ko`ra to`lanadi. Kafolatli to`lovlarning ijtimoiy vazifasi xodim o`zining huquqlarini amalga oshirishi, majburiyatlarini bajarishi tufayli ishlamagan vaqtlarda ular turmush darajasining pasayib ketishiga yo`l qo`ymaslikdan iborat.

Kafolatli to`lovlar fuqaro o`zining fuqarolik burchini, ijtimoiy-siyosiy huquqlari va majburiyatlarini bajarishlari tufayli belgilangan konstitutsiyaviy kafolatlardan hisoblanib, ular barcha korxonada, muassasa, tashkilotlar tomonidan so`zsiz ta`minlanishi shart.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 165-moddasida aytilishicha:

Xodim davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtida (saylov huquqini amalga oshirish, deputatlik vazifalarini bajarish, tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi ishida ishtirok etish, harbiy burchni bajarish, surishtiruv organi, tergovchi, ekspert, mutaxassis, tarjimon, xolis tarzida chaqirilganda, xuddi shuningdek sud majlislarida xalq maslahatchisi, jamoat ayblovchisi va jamoat himoyachisi, jamoat birlashmalari va mehnat jamoalarining vakili sifatida ishtirok etganda, shuningdek, qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda) ish beruvchi uni ish joyini (lavozimini)

saqlagan holda ishdan ozod qilishi kerak. Ana shu vazifalarni bajarish vaqtida xodimning o`rtacha ish haqi saqlanadi.

Ushbu kafolatli to`lovlar to`lanish shartlari, miqdorlari davlat yoki jamoat vazifalarining ushbu aniq turiga oid bo`lgan qonunlar va qonun hujjatlarida aniq mustahkamlangan (Oliy va mahalliy saylov organlariga saylovlar o`tkazishni tartibga soluvchi, deputatlik maqomini belgilovchi, odil sudlovni amalga oshirilishiga oid bo`lgan, harbiy xizmat to`g`risidagi va boshqa qonunlar).

O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan «Xodimlarni davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishlari, shuningdek, ularning jamiyat manfaatlariga doir harakatlarni amalga oshirishlari bilan bog`liq kafolatli to`lovlarni berish tartibi» tasdiqlangan bo`lib, unda aytilishicha:

Mazkur tartib mehnatga doir huquqiy munosabatlarni tartibga soladi, davlat yoki jamoat vazifalarini bajaruvchi, shuningdek, jamiyat manfaatlariga doir harakatlarni amalga oshiruvchi xodimlarga kafolatli to`lovlarni pul bilan ta`minlash manbalarini va ularning berishini belgilaydi.

1.Xodimlar tomonidan davlat yoki jamoat manfaatlariga doir bajariladigan vazifalar:

saylov huquqini amalga oshirish;

deputatlik vazifalarini bajarish;

tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi ishida ishtirok etish;

harbiy burchni bajarish;

surishtiruv organlariga, tergovchi, prokuror huzuriga, sudga guvoh, jabrlanuvchi, ekspert, mutaxassis, tarjimon, xolislar tariqasida (chaqiriq bo`yicha) borish;

xalq maslahatchilari, jamoat ayblovchilari va jamoat himoyachilari, jamoat birlashmalari va mehnat jamoalari vakillari sifatida sud majlislarida, shuningdek, qonun bilan nazarda tutilgan boshqa hollarda ishtirok etish.

2. Xodimlar tomonidan jamiyat manfaatlari yo`lida qilinadigan harakatlar:

avariyalar, tabiiy ofatlarning oqibatlarini tugatish;

inson hayotini saqlab qolish;

quyish uchun qon topshirish va boshqa hollar.

3. Davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish vaqtida (qonun bilan belgilangan yoki tegishli organning chaqiriq qog`ozida, xabarnomasida ko`rsatilgan vaqtda) ish beruvchi xodimning ish joyi (lavozimi)ni saqlagan holda uni ishdan ozod qilishi shart.

4. Xodimning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishi, shuningdek, uning jamiyat manfaatlariga doir qilayotgan harakatlari vaqtida ushbu vazifalarni bajarish uchun qonun bilan belgilangan vaqtdagi yoki tegishli organ tomonidan berilgan ma'lumotnomada ko'rsatib o'tilgan muddatdagi limitga muvofiq o'rtacha ish haqi saqlab qolinadi.

5. Xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish, shuningdek, jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilish vaqtidagi ularning o'rtacha ish haqini saqlab qolish bilan bog'liq xarajatlar:

byudjet hisobidan – byudjetdan ta'minlanadigan muassasalar va tashkilotlar tomonidan;

xo'jalik hisobi asosida – hisobot davridagi amalda hisoblangan kafolatli to'lovlar miqdorida soliq to'lovlari summasini kamaytirish bilan moliyaviy faoliyatni amalga oshiruvchi korxonalar va tashkilotlar tomonidan qoplanadi.

6. Davlat boshqaruvi organlari, korporatsiyalar, konsernlar, uyushmalar va boshqa xo'jalik birlashmalari boshqaruv apparati, shuningdek, jamoat tashkilotlari va birlashmalari, moliyaviy ta'minlash manbalaridan qat'i nazar, xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishlari bilan bog'liq kafolatli to'lovlarni tashkilotlarning ish haqi fondi hisobidan amalga oshiradilar.

Xodim ish beruvchi va mehnat jamoalari manfaatlariga doir vazifalarni bajarish vaqtida ularga beriladigan kafolatlar, shu jumladan, kafolatli to'lovlar Mehnat Kodeksining 165-moddasida ko'zda tutilgan. Unga ko'ra:

Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish (malaka oshirish, rasionalizatorlik takliflarini joriy etish ishlarida qatnashish, xizmat safarida bo'lish, tibbiy ko'rikdan o'tish va boshqa hollarda) maqsadida xodimni ishdan ozod etish shartlari, shuningdek, ana shu davr uchun to'lanadigan kafolatli to'lovlar miqdori jamoa shartnomalarida belgilab qo'yiladi, lekin bu to'lov miqdori o'rtacha ish haqidan kam bo'lmasligi kerak.

Majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishi shart bo'lgan xodimlarga ularning ishga yaroqliligini aniqlash maqsadida statsionar tibbiy muassasalarda tekshiruvdan o'tadigan davri uchun ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatlar beriladi. Xodim jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganida beriladigan kafolatlar Mehnat Kodeksining 167-moddasida ko'zda tutilgan:

Xodim jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda (avariyalar, tabiiy ofatlarning oqibatlarini tugatish, inson hayotini saqlab qolish va boshqa hollarda) ana shu davr uchun uning o`rtacha ish haqi saqlanadi.

Tibbiy tekshiruvdan o`tdigan kuni va quyish uchun qon topshiradigan kuni xodimlarga sog`liqni saqlash muassasalariga borishlariga ish beruvchi moneliksiz ruxsat berishi shart. Donorlik qiluvchi xodimlarga har safar quyish uchun qon topshirgan kunning, albatta, ertasiga dam olish uchun bir kun beriladi. Xodimning xohishiga ko`ra bu kun ta`tilga qo`shib beriladi. Tekshiruvdan o`tdigan va quyish uchun qon topshiradigan kuni ishdan ozod etilgan davr uchun, shuningdek, dam olish kunlari xodimning o`rtacha ish haqi saqlanadi.

Xodimlarga kafolatli to`lovlarni berish paytida o`rtacha ish haqini hisoblab chiqish tartibi O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan bo`lib, unga ko`ra:

1. Ta`tillar vaqtiga haq to`lash, ishdan bo`shatish nafaqasini, ishsizlik nafaqasini to`lash uchun o`rtacha oylik ish haqi birinchi yil ishlovchilarga hisoblab chiqarish kunidagi tarifkatsiya bo`yicha belgilangan ish haqi yoki lavozim maoshidan kelib chiqqan holda ularni o`n ikkidan birga (olti oy to`liq ishlaganlarga oltidan birga; etti oy to`liq ishlaganlarga ettidan birga va hokazolar), o`rta maxsus va hunar-texnika o`quv yurtlari o`qituvchilari uchun hisoblash davrida tarifkatsiya bo`yicha belgilangan ish haqi yoki lavozim maoshidan oshgan summani o`ndan birga oshirgan holda hisoblab chiqariladi. Ularga ishbay asosida ishlab topilgan qo`shimcha ish haqi, mukofotlar, qo`shimcha to`lovlar, ish haqiga qo`shimcha haqlar va ijtimoiy sug`urta bo`yicha badallar hisoblanadigan boshqa to`lovlar kiradi.

2. Yil oxirida ortiqcha bajarilgan soatlar uchun o`rta maxsus va hunar-texnika o`quv yurtlari o`quvchilariga qo`shimcha haq ushbu soatlar bajarilayotgan vaqtda amalda bo`lgan stavkalar bo`yicha to`lanadi.

3. Xodimlarning salomatligiga mehnatda mayib bo`lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog`liq holda sog`ligining boshqacha tarzda shikastlanishi ish beruvchi tomonidan qoplanishi uchun summalar hisob-kitobi Vazirlar Mahkamasining qarori bilan tasdiqlangan qoidalarga muvofiq amalga oshiriladi.

4. Mehnatga yaroqsizlik, homiladorlik va tug`ish varaqalari bo`yicha to`lovlar (nafaqalar hisoblash) hisob-kitobi Davlat ijtimoiy sug`urtasi bo`yicha nafaqalar tayinlash va to`lash tartibi to`g`risidagi Nizomga muvofiq amalga oshiriladi.

5. Boshqa barcha hollarda o`rtacha oylik ish haqi keyingi ikki kalendar oyidagi o`rtacha oylik ish haqidan kelib chiqib belgilanadi.

6. Xodim mehnat ta`tilida bo`lganda, davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish. Ikki oygacha bo`lgan muddatda ish qidirish (mehnat bo`yicha mahalliy organ tomonidan berilgan ma`lumotnomaga muvofiq uch oy), shuningdek, kasallik davrida ta`rif stavkalari, lavozim maoshlari miqdorlari oshgan hollarda mehnatga haq to`lashning yangi shartlaridagi korxonalar, tashkilotlar, muassasalarning ishlagan kunlariga to`g`ri kelgan ish kunlarining amaldagi soni uchun to`lovlar qayta hisoblanadi.

2 §. Kompensatsiya to`lovlari, ularning turlari va ahamiyati

Xodimning o`z hizmat vazifalarini bajarish bilan bog`liq ravishda qilgan xarajatlari ish beruvchi tomonidan to`liq qoplab borilishi nazarda tutilgan. Bunday to`lovlardan ko`zlangan maqsad xodimning ish beruvchi manfaatlari yo`lida o`z yonidan qilgan moddiy va pul xarajatlarini unga qaytarib qoplab berish, shu yo`l bilan xizmat vazifalarini lozim darajada bajarilganligi tufayli uning mulkiy jabr ko`rishiga yo`l qo`ymaslikdan iborat.

Mehnat qonunchiligi xodimning xizmat burchlarini bajarishi bilan bog`liq ravishda qilgan va ish beruvchi tomonidan qoplanishi lozim bo`lgan xarajatlar doirasini:

1. Xizmat safariga borish bilan bog`liq xarajatlar;
2. Boshqa joyga ko`chish bilan bog`liq xarajatlar;
3. Xodimga tegishli bo`lgan mol-mulkdan foydalanish bilan bog`liq xarajatlar, xodim amalda qilgan boshqa xarajatlar ish beruvchi bilan kelishib belgilanadi.

Xizmat safariga yuborilgan xodimga:

- a) yo`l xarajatlari;
- b) turar-joy ijarasi xarajatlari;
- v) yashash xarajatlari;
- g) ish beruvchi bilan kelishib qilingan boshqa xarajatlar qoplab beriladi.

Mehnat Kodeksining 172-moddasida aytilishicha, boshqa joydagi ishga ko`chib borganda quyidagi xarajatlar kompensatsiya qilinishi belgilangan:

ko`chish va mol-mulkni ko`chirib borish bilan bog`liq xarajatlar;
yangi joyda o`tmashib olish bilan bog`liq xarajatlar;

xodim tomonidan ish beruvchi bilan kelishib qilingan boshqa xarajatlar.

Ko`chish bilan bog`liq ravishda xodimga va uning bilan birga ko`chib ketayotgan oila a`zosiga beriladigan kompensatsiya to`lovlarining turlari, eng kam miqdorlari va bunday xarajatlarni kompensatsiya qilish shartlari maxsus me`yoriy hujjatlar bilan belgilab qo`yiladi. Ammo har bir korxonona, tashkilot bunday xarajatlarni belgilanganidan ko`proq miqdorda qoplash to`g`risida xodimlar vakillik organi bilan kelishgan holda qaror qabul qilish, ushbu masalalarni korxonaning lokal me`yoriy hujjatlarida (jamoaga kelishuvi, jamoaga shartnomasi, maxsus nizom va boshqalar) belgilab qo`yishi mumkin.

Ish beruvchi tomonidan kompensatsiya qilinishi lozim bo`lgan, xodim tomonidan qilinadigan xarajatlarning bir turi xodimga tegishli bo`lgan mol-mulk, asbob-anjom va boshqa buyumlardan korxonona manfaatlarini yo`lida foydalanilganlik xarajatlarini qoplab berilishi lozimligidir. Xodimga tegishli transport vositasidan, binodan, maxsus asboblardan foydalanish xarajatlarini, xodimga berilmagan maxsus kiyim, maxsus poyafzal qiymatini (basharti, xodimning o`zi sotib olgan bo`lsa) to`lanishi va boshqalar ham ana shunday kompensatsiya to`lovlari qatoriga kiradi.

Xizmat safari. Xizmat safari deganda – xodim tomonidan xizmat vazifalarini ish beruvchining farmoyishiga muvofiq korxonona joylashgan aholi punktidan boshqa aholi punktida bajarilishi tushuniladi. Xizmat safari mamlakat ichkarisidagi muayyan aholi punktiga (yerdagi korxonona, muassasa, tashkilotlarga) bo`lishi yoxud xorijiy mamlakatga (yerdagi firma, kompaniya, muassasa, tashkilotga) bo`lishi mumkin.

O`zbekiston Respublikasi hududi doirasida xizmat safariga yuborish masalalari O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2003-yil 29-avgustda 1268-son bilan ro`yxatga olingan «O`zbekiston Respublikasi hududida xizmat safari to`g`risidagi Yo`riqnoma» bilan tartibga solinadi. Mamlakat hududi doirasida xizmat safariga yuborish tegishli korxonona, muassasa, tashkilot rahbarining bu haqda chiqargan buyrug`i (farmoyish) asosida amalga oshiriladi. Unda xizmat safariga yuborilayotgan shaxslar, safarning muddati va maqsadi ko`rsatib qo`yiladi. Xizmat safariga borish haqidagi ish beruvchining buyrug`i (farmoyish) xodim uchun majburiy bo`lib, unga bo`ysunmaslik xizmat vazifalarini uzrli sababsiz bajarmaslik deb baholanadi.

Ammo xodimlarning muayyan toifalari (18 yoshga to`lmagan shaxslar, homilador va 3 yoshgacha bolasi bo`lgan ayollar, I-II guruh nogironlari va boshqalar) xizmat safariga yuborilmaydi.

Xizmat safariga yuborilgan xodimning ish joyi va o`rtacha ish haqi butun xizmat safari davomida saqlanib turiladi, u safarga borgan korxonada xodimlari son tarkibiga kiritilmaydi, biroq o`sha erdagi korxonada ish vaqti rejimiga rioya qilgani holda ishlaydi hamda dam olish vaqtidan foydalanadi. Xizmat safariga borgan xodimga belgilangan normalar doirasida yo`l-transport xarajatlari, ish bajarish uchun shinam turar-joy bepul berib qo`yilmagan bo`lsa, turar-joy ijarasi xarajatlari, sutkalik pul to`lanadi.

Ish beruvchining roziligi bilan xizmat safari paytidagi ish bilan bog`liq boshqa xarajatlar (telefon, faks aloqa xizmati va boshqalar) ham qoplab berilishi mumkin. Xodim xizmat safari guvohnomasi berilgan holda xizmat safariga yuboriladi va u borgan aholi punktlarida safarga etib kelganligi va xizmat safarini tamomlab qaytayotgani haqida guvohnomaga belgi qo`ydiradi.

Xizmat safaridan qaytgan xodim uzog`i bilan uch kun ichida xizmat safari yuzasidan yozma hisobot topshirishi lozim. Bunda xizmat safariga ketish paytida olingan avans pulining sarflanmasdan qolgan qismi korxonada kassasiga qaytarib topshirilishi lozim. Xizmat safarining eng ko`p muddati, safar muddatini uzaytirish asoslari va tartibi qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

Mamlakatimiz mustaqillikka erishgandan keyin chet ellar bilan iqtisodiy, madaniy, ilmiy-texnikaviy, tijorat aloqalar benihoyat darajada ko`paydi. Xorijiy firma va kompaniyalar, ilmiy, madaniy va boshqa muassasalari bilan aloqalarni davlat tomonidan rag`batlantirilayotganligi tufayli chet ellarga xizmat safariga borish ham keskin o`rtadi. Ana shunday sharoitda xorijiy mamlakatlarga xizmat safariga yuborish masalalarini maxsus tarzda huquqiy tartibga solish dolzarb masalalardan biriga aylandi. Shu munosabat bilan O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2000-yil 5-iyundagi 932-tartib raqami bilan «Vazirlik, idora, korxonada va tashkilotlar xodimlarini O`zbekiston hududidan tashqariga xizmat safariga yuborish paytida xizmat safari xarajatlari uchun mablag` berish tartibi»ni davlat ro`yxatidan o`tkazdi.

Mazkur tartib xodimlarni xorijga xizmat safariga yuborishni rasmiylashtirish, yuborilayotgan xorijiy mamlakatning yoki boshqa davlatning qattiq valyutasida xizmat safari xarajatlarini qoplash tartibi, normalarini belgilab qo`ydi.

Ushbu tartibga ko`ra xorijiy xizmat safariga yuborilgan xodimga quyidagi xizmat bilan bog`liq xarajatlar qoplanishi ko`zda tutilgan:

- a) sutkalik xarajatlar;
- b) turar-joy xarajatlari;

- v) transport xarajatlari;
- g) mulozamat xarajatlari;
- d) ko`zda tutilmagan xarajatlar;
- e) qoplanishi lozim bo`lgan boshqa xarajatlar.

Xorijiy mamlakatga qilingan xizmat safari tamom bo`lgach, xodim uch kun ichida safar natijalari yuzasidan yozma hisobot taqdim etishi lozim.

Bilimingizni tekshirib ko`ring

1. Kafolatli to`lovlar haqida nimalarni bilasiz?
2. Davlat va jamoat vazifalarini bajargandagi kafolatli to`lovlar haqida so`zlab bering.
3. Jamiyat manfaatlari yo`lida qilingan harakatlar paytida kafolatli to`lovlar to`lash tartibi qanday?
4. Ish beruvchi va mehnat jamoalari manfaatlari yo`lida harakat qilganda kafolatli to`lovlar to`lash qanday amalga oshiriladi?
5. Kafolatli to`lovlar berish paytida o`rtacha ish haqi qanday tartibda hisoblab chiqiladi?
6. Kompensatsiya to`lovlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?
7. Xizmat safari nima ?
8. Xizmat safariga yuborish tartibi qanday?
9. Xizmat safari paytida qanday kafolatlar va kompensatsiya to`lovlari berish ko`zda tutilgan?
10. Xorijiy mamlakatlarga xizmat safariga yuborish qanday xususiyatlarga ega?

1 §. Mehnat intizomi tushunchasi, ahamiyati va uni mustahkamlashning huquqiy vositalari

Ijtimoiy mehnat uning ishtirokchilari orasida mustahkam o`zaro aloqa, yagona maqsad va vazifa bo`lishi, yagona maqsadga erishishlikni ta`min etadigan yagona tartib-qoidalar bo`lishligini taqozo etadi. Bir necha o`nlab, hatto yuzlab va minglab odam ishlaydigan korxonalarda har kim o`z bilganicha harakat qilishi va umumiy tartibga bo`ysunmasligi mutlaqo mumkin emas, chunki ularning maqsadi, harakat-intilishi yagona yo`nalishga solinmas ekan, umumiy natijaga erishib bo`lmaydi. Shu sababli mulkchilik shaklidan qat`i nazar barcha korxonalar tashkilot va muassasalarda xodim manfaatlarini ish beruvchi manfaatlar bilan, ular manfaatlarini davlat-jamiyat manfaatlar bilan samarali qo`shish – uyg`unlashtirish imkonini beruvchi mehnat intizomiga oid qoidalar amal qiladi.

Mehnat kodeksining 72-moddasida xodim muayyan malaka, mutaxassislik, lavozim bo`yicha ishni ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat to`g`risidagi qonunlarga, taraflar kelishuvi bilan belgilangan shartlarga asosan bajarishi lozimligi belgilab qo`yilgan. Shuningdek, ushbu modda mazmunidan ish beruvchi ham xodimga samarali ishlashi uchun zarur sharoit yaratish, uning mehnatiga haq to`lashi lozimligi to`g`risidagi xulosa chiqadi. Shu tariqa mehnat intizomi ikki yoqlama xususiyatga ega va xodim majburiyatlari bilan bir vaqtda ish beruvchining ham ishni to`g`ri tashkil etish, zarur sharoitlar yaratish sohasida sodir etishi lozim bo`lgan aniq xulq-atvor qoidalarini nazarda tutadi, ya`ni mehnat intizomi, eng avvalo, mehnat shartnomasi har ikki tomonning o`zaro huquq va majburiyatlarini anglatuvchi huquqiy tushunchadan iborat. Mehnat intizomi – bu xodim va ish beruvchi xulq-atvori qoidalari yig`indisidan iborat deb talqin etilishi ham mumkin.

Mehnat qonunlari va boshqa me`yoriy hujjatlarda ish beruvchining asosiy huquq-burchlari, xodim amal qilishi lozim bo`ladigan tartib-qoidalar, unga beriladigan huquqlar belgilanadi. Taraflarning o`zaro huquq va majburiyatlari, mehnat intizomi mazmun-mohiyatni tashkil etuvchi bu huquq va burchlar korxonaning lokal normativ hujjatlarida yanada kengaytirilishi mumkin hamda bu hol davlat qonunchilik aktlari bilan belgilangan minimal kafolatlarni kengaytirilishidan iborat bo`ladi.

Mehnat qonunchiligida mehnat intizomi, texnologiya intizomi, xizmat intizomi, moliya intizomi va boshqalar haqida so`z yuritiladi.

Bularning barchasi mehnat intizomini tashkil etadi va tor ma'noda uning ayrim turlari shakllarini aks ettiradi. Masalan, ishlab chiqarish intizomi deganda korxonada ish faoliyatini tashkil etish, ishlab chiqarishni to'g'ri yo'lga qo'yish yuzasidan talablar tushunilsa, moliya intizomi deganda korxonada rahbarlari, hisob-kitob va moliyaviy ishlar uchun javobgar mutasaddi shaxslar tomonidan moliyaviy faoliyat qoidalariga qat'iy amal qilish lozimligi tushuniladi.

Mehnat intizomi deganda korxonada faoliyatida qatnashish paytidagi tartib qoidalar yig'indisi, bu qoidalar xodim va ish beruvchining amal qilishi lozimligini emas, balki ularning ushbu qoidalar ramkasidagi xatti-harakatlari, xulq-atvorlari ham tushuniladi.

Mehnat intizomi haqidagi tartib qoidalar quyidagilarda mustahkamlangan:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksida (6-bob);
2. Xo'jalik faoliyatiga oid qonunlarda (masalan, O'zbekiston Respublikasining «Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlar huquqlarining kafolatlari to'g'risida»gi, «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi va boshqa qonunlar);
3. Xo'jalik faoliyati tarmoqlariga oid bo'lgan normativ huquqiy hujjatlarda (masalan, temir yo'l transport sohasida qo'llanadigan intizom Ustavlari va boshqalar);
4. Iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarini boshqarishga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi hukumati aktlarida (masalan, davlat-aksiyadorlik jamiyatlarining ayrim turlariga oid Nizomlar va h.k.);
5. Korxonalarning ichki mehnat tartibi qoidalari, mansab yo'riqnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlarda;
6. Ishlarni xavfsiz va bezarar olib borish qoidalarida;
7. Xodim bilan ish beruvchi o'zaro tuzgan mehnat shartnomasi (kontrakt)da;
8. Boshqa shakllardagi normativ huquqiy aktlarda.

Mehnat intizomini ta'minlash paytida iqtisodiy, tashkiliy-ruhiy, huquqiy usullardan keng foydalaniladi. Mehnat intizomini mustahkamlashning huquqiy usullari qonunda ko'zda tutilgan vositalar qo'llanishi orqali xodim va ish beruvchi xulq-atvorini belgilangan qoidalar ramkasida ushlab turilishiga qaratilgan.

Mehnat huquqi fani va qonunchilik amaliyotida mehnat intizomini ta'minlash va mustahkamlashning quyidagi ikki usulidan foydalaniladi:

1) Ishontirish. Mehnat shartnomasi tomonlarini iqtisodiy, ma'naviy jihatdan manfaatdor qilish, mehnat intizomiga og'ishmasdan amal qilish

ular uchun juda ham foydali ekanligiga ishontirishga qaratilgan tashkiliy-huquqiy tadbirlar yig`indisini o`z ichiga oladi.

2) Majburlash. Mehnat intizomiga shu talablar buzilganida huquqiy majburlov choralari, intizomiy va moddiy jazolarning qo`llanishini taqozo etadi. Bu narsa xodimga nisbatan olganda turli intizomiy jazolarni qo`llanilishida, ish beruvchiga nisbatan olganda esa unga turli moliyaviy jazolarni qo`llanilishida, korxonaning bankrot bo`lishida namoyon bo`lishi mumkin.

2 §. Korxonalarda ichki mehnat tartibi qoidalari

Korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalari deganda korxonada o`rnatilgan tartib-qoidalar nazarda tutiladi va bu qoidalarga qat`iy rioya qilish korxonada ishlayotgan barcha xodimlar uchun majburiy sanaladi. Ichki mehnat tartibi qoidalari xodim bilan korxonada ma`muriyati (boshqaruvchilari), xodimlarning o`zaro munosabatlarini, ishlarni bajarilish rejimlarini va boshqa holatlarni o`z ichiga oladi. Ichki mehnat tartibi qoidalari xodim va ish beruvchi majburiyatlari, ish va dam olish vaqti rejimi, rag`batlantirish va intizomiy javobgarlikka tortish tartiblarini o`zida mustahkamlovchi lokal normativ-huquqiy hujjatlar bo`lib hisoblanadi.

Korxonalarda ichki mehnat tartibini huquqiy tartibga solish korxonada mehnat jamoasi umumiy majlisi (konferensiyasi)da tasdiqlanadigan ichki mehnat tartibi qoidalari bilan amalga oshiriladi.

Hozirgi paytda O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1999-yil 14-iyunda 746-tartib raqami bilan davlat ro`yxatidan o`tkazilgan «Idoraviy bo`ysunishi, mulkchilik shakli va xo`jalik faoliyati yo`nalishidan qat`i nazar korxonalar, muassasalar va tashkilotlar uchun ichki tartibining Namunaviy qoidalari mavjud bo`lib, har bir korxonada o`zining ichki mehnat tartib qoidalarini ushbu namunaviy qoidalar talablariga asoslangan holda ishlab chiqishi va joriy etishi lozim bo`ladi.

Ichki mehnat tartibining Namunaviy qoidalarida xodim va ish beruvchining asosiy majburiyatlari sanab ko`rsatilgan.

Jumladan, ushbu namunaviy qoidalarining 1.5-bandida aytilishicha xodim:

- o`z funksional majburiyatlarini vijdonan bajarishi;
- mehnat intizomiga rioya etishi, ish beruvchining farmoyishlari va ko`rsatmalarini o`z vaqtida bajarishi;
- mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalarini so`zsiz bajarish;

korxonada mulkiga tejamkorlik bilan munosabatda bo'lish;
mehnat jamoasi a'zolari, korxonada mijozlari va ish jarayonida muloqotda bo'lishga to'g'ri keladigan boshqa shaxslar bilan xushmuomalalik bilan munosabatda bo'lishi lozim.

Ushbu namunaviy qoidalarining 1.4-bandida ish beruvchining asosiy majburiyatlari ko'rsatib qo'yilgan bo'lib, unga ko'ra ish beruvchi:

xodimlar mehnatini tashkil etishi;

qonunchilik va boshqa normativ aktlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratishi;

korxonada joriy etilgan mehnatga haq to'lash shartlariga muvofiq xodim tomonidan bajarilgan ish uchun o'z vaqtida va to'liq ish haqi to'lab borishi;

mehnat va ishlab chiqarish intizomini, mehnatni muhofaza qilish shartlarini ta'minlashi;

qonunchilikka, jamoa va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlarning dam olish huquqlarini amalga oshirishni, kafolatli va kompensatsiya to'lovlari to'lanishini ta'minlab borishi;

mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq ravishda xodimga etkazilgan zarar o'zini qoplab berishi;

xodimlar vakillik organlari huquqlariga rioya etishi, ular faoliyatiga ko'maklashishi, mehnat hamda ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yuzasidan ular bilan muzokaralar olib borishi;

Mehnat kodeksiga muvofiq jamoa shartnomasi tuzishi kerak bo'ladi.

Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarining ikkinchi bo'limi mehnat shartnomasi (kontrakt)ni tuzish, o'zgartirish va bekor qilish tartiblariga bag'ishlanadi. har bir korxonada ushbu namunaviy qoidalar asosida o'z ichki tartib qoidalarini ishlab chiqish paytida o'zining ichki xususiyatlaridan kelib chiqqan holda ishga qabul qilish, mehnat shartlarini o'zgartirish va xodimlarni ishdan bo'shatishning o'ziga xos, ammo qonun aktlariga zid kelmaydigan qoidalarini joriy etishi mumkin. Jumladan, korxonada mehnat intizomini qo'pol tarzda buzish tushunchasi tarifi unda batafsil bayon etilishi mumkin.

Namunaviy qoidalarining 3-bo'limi mehnat intizomini ta'minlash va javobgarlik deb ataladi. Unda xodimlarni rag'batlantirish va jazoga tortish qoidalari bayon etilgan.

Namunaviy qoidalarining 4-bo'limi ish vaqti va dam olish vaqti deb ataladi. Unda ish vaqti, uning rejimi, dam olish vaqti, undan foydalanish tartiblari bayon etilgan.

Namunaviy qoidalarning 5-bo`limi mehnat shartnomasi tomonlari o`rtasidagi ixtiloflarni hal etilishiga bag`ishlangan.

Xalq xo`jaligining ayrim tarmoqlarida amal qiluvchi Intizom ustavlarida yuqoridagi namunaviy ichki tartib qoidalarida belgilangan talablar rivojlantiriladi hamda tarmoqning xususiyatlari, faoliyatning tevarakatofdagi shaxslar hayoti, sog`ligi, mol-mulkiga nisbatan qo`shimcha xavf-xatar tug`dirishi bilan bog`liq ravishda mehnat intizomini ta`minlash va mustahkamlashga qaratilgan qo`shimcha qoidalar belgilanadi.

Masalan, temir yo`l transporti xodimlarining, aloqa xodimlarining va boshqa tarmoqlar xodimlarining Intizom ustavlarida xodimlar va ish beruvchilarning o`ziga xos huquqlari hamda majburiyatlari ko`rsatib qo`yilgan. Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan 1999-yil 15-aprelda qabul qilingan «Temir yo`l transporti to`g`risida»gi qonunning 18-moddasida «Temir yo`l transporti xodimlari intizomi O`zbekiston Respublikasi hukumati tasdiqlaydigan temir yo`l transporti xodimlari intizomi to`g`risidagi nizomga ko`ra tartibga solinadi» deb ko`rsatib qo`yilgan. Ana shunday maxsus qoidalar «Aloqa to`g`risida»gi, «Energiya ta`minoti to`g`risida»gi va boshqa qonunlarda ham ko`rsatib qo`yilgan.

Davlat xizmatchilarining majburiyatlari va asosiy huquqlari davlat organlari tomonidan qabul qilinadigan me`yoriy hujjatlar bilan belgilab qo`yiladi. Ammo bugungi kunga qadar O`zbekiston Respublikasida «Davlat xizmati va Davlat xizmatchisi to`g`risida»gi qonunni qabul qilinmaganligi ushbu toifadagi xodimlar huquqiy maqomini aniq belgilamasdan qolayotganligiga sabab bo`lmoqda va buning natijasida turli noaniqliklar hamda muammolar yuzaga kelmoqda.

Xodimlarni ishdagi yutuqlari uchun rag`batlantirish. Ishontirish – mehnat intizomini mustahkamlash, xodimlarni unumli va samarali ishlashga undash, mehnatga ijodiy munosabatda bo`lishga o`rgatishning eng oqilona usulidan sanaladi.

Rag`batlantirish choralarini o`z vaqtida, o`rinli va to`g`ri qo`llash xodimlarni mehnat azob-uqubat emas, balki moddiy hamda ma`naviy qoniqish hosil qilish manbai ekanligiga, halol va vijdonan qilingan mehnatdan rohat topish mumkinligiga, o`z aqliy-ijodiy imkoniyatlari tufayli mehnat jarayonida shaxsning jamiyatdagi mavqei, obro`- e`tibori ortishi, mustahkamlanishiga ishonch hosil qilinishiga yordam beradi.

Ishdagi yutuqlar uchun rag`batlantirish deganda uning korxonada oldidagi xizmatlarini ommaviy tan olinishi tushuniladi. Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarning 3.2-bandida aytilishicha, «Korxonada xodimlari-

ga ularning o'z xizmat vazifalarini lozim darajada bajarilganliklari, mehnatda erishgan yuksak yutuqlari, korxonada uzoq vaqt halol ishlaganlari va boshqa yutuqlarga erishganlari uchun ularga quyidagi rag'batlantirish choralari qo'llanilishi mumkin»:

tashakkurnoma;

pul mukofotlari bilan taqdirlash;

qimmatbaho sovg'alar bilan taqdirlash.

Rag'batlantirish choralarining ushbu ro'yxati taxminiy bo'lib, maxsus aktlarda (Intizom ustavlari va boshqalar), korxonalarning lokal me'yoriy hujjatlarida (jamoa shartnomasida, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqalarda) rag'batlantirishning boshqacha turlari ham (masalan, xizmat pog'onasidan ko'tarilish, maxsus unvonlar berish va boshqalar) nazarda tutilishi mumkin.

Xodimlarni rag'batlantirish korxonada ish beruvchisi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda yoki kelishilgani holda qo'llaniladi. Bir necha rag'batlantirish choralari, shu jumladan moddiy va ma'naviy rag'batlantirish choralari bilan birgalikda qo'llanilishi mumkin. Xodim intizomiy jazoga tortilgan davrda unga nisbatan rag'batlantirish chorasi qo'llanilmaydi, ammo qo'llanilgan jazo rag'batlantirish chorasi sifatida muddatidan avval olib tashlanishi mumkin.

Xodimning rag'batlantirilganligi haqida korxonada bo'yicha buyruq chiqariladi, bu haqda mehnat jamoasiga e'lon qilinadi va bu to'g'rida xodimning mehnat daftarchasiga yozib qo'yiladi. Xodimni rag'batlantirish muddatsiz bo'lib, vaqt o'tishi bilan o'z ahamiyatini yo'qotmaydi. Xodim alohida mehnat muvaffaqiyatlari, davlat va jamiyat oldidagi ulkan yutuqlari uchun belgilangan tartibda davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasining 1995-yil 22-dekabrda «Davlat mukofotlari to'g'risida»gi qonunida fuqarolarni davlat mukofotlariga, orden va medallarga tavsiya etish, taqdirlash tartiblari, shartlari bayon etilgan.

O'zbekiston Respublikasining 1996-yil 26-aprelda «O'zbekiston Respublikasining Faxriy unvonlarini ta'sis etish to'g'risida»gi¹ qonuniga muvofiq iqtisodiy va ijtimoiy hayotning turli jabhalarida faoliyat yuritib, ulkan yutuqlarga erishgan shaxslarga faxriy unvonlar berish tartiblari ko'zda tutilgan. Bugungi kunga kelib ishlab chiqarish, fan, adabiyot, san'at, davlat va jamiyat faoliyati sohalarida sermahsul xizmatlari uchun fuqarolarga 50 taga yaqin turli faxriy unvonlar berilishi, ularning fan, san'at oldidagi, davlat-jamiyat oldidagi ulkan xizmatlari tan olinishi,

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 1996-y. 5-6-son. 64-modda.

sharaflanishi ko`zda tutilgandir. Xodimni davlat mukofotlari, faxriy unvonlar bilan mukofotlanganliklari tegishli tarzda davlat yo`li bilan rasmiylashtirilishidan tashqari, bu haqda uning mehnat daftarchasiga ham yozib qo`yiladi.

3 §. Xodimlarning intizomiy javobgarligi

Mehnat intizomini mustahkamlashda zarur hollarda majburlash, hokimiyat kuchidan foydalanish ham eng samarali usullardan bo`lib hisoblanishi mumkin. Majburlash usuli qo`llanilganida foydalaniladigan asosiy huquqiy vosita bo`lib intizomiy javobgarlikka tortish sanaladi.

Intizomiy javobgarlik – bu, o`z aybli xulq-atvori bilan mehnat intizomini buzayotgan xodimni qoralash, unga qonunda nazarda tutilgan intizomiy jazo chorasi qo`llanilishidan iborat.

Intizomiy javobgarlik o`z huquqiy asoslari, uni qo`llovchi organ, jazoning maqsadi, turlari, oqibatlar va boshqa xususiyatlari bilan ma`muriy javobgarlikdan, jinoiy javobgarlikdan tubdan farq qiladi. Masalan, intizomiy javobgarlik xodim o`z mehnat vazifalarini bajarimasligi tufayli yuz bersa, ma`muriy javobgarlik barcha fuqarolar uchun majburiy bo`lgan boshqaruvga oid tartib-qoidalarni buzganlik uchun vakolatli davlat boshqaruv organlari tomonidan qo`llaniladi. Amaldagi mehnat qonunchiligi ish beruvchiga o`z xodimini intizomiy jazoga tortish huquqini berish bilan birga xodimlarga ham asossiz va adolatsiz jazodan o`zlarini himoya qila olishlari uchun bir qator kafolatlar beradi. Jumladan,

intizomiy javobgarlikka tortishning huquqiy asoslari qonunda belgilab qo`yiladi;

intizomiy jazo qo`llashga haqli mansabdor shaxslar doirasi qat`iy belgilangan;

jazo qo`llash muddatlari belgilangan;

jazo qo`llash muayyan tartibda amalga oshiriladi;

jazo choralarining turlari oldindan belgilab qo`yilgan;

jazoni qo`llash va olib tashlash tartibi mavjud;

jazo ustidan shikoyat qilish huquqi ta`minlanadi.

Xodim o`z mehnat vazifalarini halol, vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoishlarini o`z vaqtida aniq bajarishi, texnologiya intizomiga, mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi shart.

Xodim mehnat vazifalari ichki tartib qoidalarida, intizom to'g'risidagi ustav va nizomlarda, korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlarda (jamo'a shartnomalarida yo'riqnomalar va h.k.), mehnat shartnomasida aniq belgilab qo'yiladi. Intizomiy nojo'ya harakat deb xodim tomonidan aybli va huquqqa xilof tarzda o'z mehnat majburiyatlarini bajarmasligi tushuniladi. Intizomiy nojo'ya harakat ob'yektiv va sub'yektiv belgilardan iborat nojo'ya harakat tarkibini tashkil etadi. Har qanday xodim yoki maxsus vakolatga ega bo'lgan xodimlar mehnat huquqida intizomiy nojo'ya harakat va intizomiy javobgarlik sub'yektlari bo'lishlari mumkin.

Korxonada amal qiluvchi ichki tartib qoidalari, xodimning burchlari, xizmat vazifalari doirasiga xilof ravishda qilingan harakatlar intizomiy nojo'ya xatti-harakat ob'yekti bo'lib hisoblanadi.

Mehnat Kodeksining 181-moddasida intizomiy nojo'ya harakat sodir etgan xodimga nisbatan quyidagi jazo choralari qo'llanilishi mumkinligi nazarda tutilgan:

- 1) hayfsan;
- 2) o'rtacha oylik ish haqining 30% dan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima, ichki mehnat tartibi qoidalarida 50% dan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish mumkinligi ko'zda tutilishi mumkin;
- 3) mehnat shartnomasini bekor qilish (100-moddaning 2-qismi, 3 va 4-bandlari).

Yuqorida sanab ko'rsatilganlardan tashqari boshqa intizomiy jazo choralari qo'llash taqiqlanadi.

Intizomiy jazoni qo'llash tartibi Mehnat Kodeksining 182-moddasida ko'rsatilgan. Unga ko'ra: «Intizomiy jazolar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi.

Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi.

Intizomiy jazoni qo'llashda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatining qay darajada og'ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bir intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin.

Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlanganidan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlanganidan boshlab, xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtini hisobga olmasdan uzog'i bilan 1 oy ichida qo'llaniladi».

Xodimga qo'llanilgan intizomiy jazo bir yil davomida amal qiladi va shu muddat ichida xodim boshqa intizomiy nojo'ya harakat sodir etmasa, u jazoga tortilmagan hisoblanadi.

Intizomiy jazo ish beruvchi tashabbusiga ko'ra, jazoga tortilgan xodim iltimosiga ko'ra, mehnat jamoasi yoki xodimning bevosita rahbari iltimosiga ko'ra bir yil o'tmasdan ham muddatidan oldin olib tashlanishi mumkin. Bu haqda korxonada ish beruvchisining buyrug'i chiqarilishi lozim.

O'z navbatida ish beruvchi ham korxonada mehnat intizomini ta'minlashi, mehnatni samarali tashkil etish uchun muayyan majburiyatlarni bajarishi mumkin. Mehnat Kodeksining 177-moddasida ish beruvchining quyidagi majburiyatlari qayd etilgan:

«Ish beruvchi hodimlar mehnatni tashkil qilishi, qonun va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimning ehtiyoj va talablariga e'tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, ushbu kodeksga muvofiq jamoa shartnomalarini tuzishi shart.

Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog'ligi uchun xavf tug'diruvchi, ularning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas».

Bulardan tashqari ish beruvchi xodimni unga yuklanayotgan mehnat vazifalari doirasi bilan tanishtirishi shart.

Intizomiy nojo'ya harakat va intizomiy javobgarlik Mehnat kodeksida, boshqa qonun hujjatlarida belgilangan bo'lib, mehnat intizomini buzuvchi xodimga nisbatan majburlash chorasini nazarda tutadi. qo'llanilgan intizomiy jazo ustidan jazoga tortilgan xodim yakka mehnat nizolarini ko'rib hal qilish uchun belgilangan tartibda va muddatlarda shikoyat qilishi, prokuror tomonidan esa protest keltirishi mumkin.

Jazo noto'g'ri qo'llanilgan bo'lsa, ushbu masala yuzasidan mehnat nizosini ko'rgan organ (mehnat nizolari komissiyasi, sud, bo'ysunish tartibida yuqori turadigan organ) uni bekor qiladi, to'g'ri qo'llanilganligi aniqlangan taqdirda esa shikoyat (protest)ni oqibatsiz qoldiradi.

Ayrim toifadagi xodimlarni (masalan, xalq deputatlari, xodimlar vakillik organlarida ishlayotgan shaxslar va boshqalarni) intizomiy javobgarlikka tortilishida qo'shimcha kafolatlar belgilangan bo'lib, ularga jazo maxsus qoidalarga amal qilgan holda qo'llanilishi mumkin.

Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalariga ko'ra xodim o'z aybli harakatlari bilan korxonaga mol-mulkiga zarar etkazgan, ish beruvchini qo'shimcha moddiy xarajatlar qilinishiga sabab bo'lgan bo'lsa, u holda bunday xodim intizomiy jazoga tortilishi bilan birga moddiy javobgarlikka ham tortilib, undan etkazilgan zarar undirib olinishi mumkin. Korxonaning lokal me'yoriy hujjatlarida mehnat intizomini buzgan xodimlarga qo'shimcha ta'sir choralari qo'llanishi ham ko'zda tutilishi mumkin (masalan, mukofotdan mahrum qilish, muayyan imtiyozlar bermaslik va boshqalar). Ammo ular intizomiy jazo bo'lib sanalmaydi.

Bilimlaringizni tekshirib ko'ring

1. *Korxonalaridagi mehnat intizomi nima?*
2. *Mehnat intizomini mustahkamlashning qanday huquqiy usullari sizga ma'lum?*
3. *Xodimlar uchun ichki mehnat tartibi qoidalari qanday belgilanadi?*
4. *Xodimlarni ishdagi yutuqlari uchun rag'batlantirishning tartiblari hamda shakllari qanday?*
5. *Intizomiy nojo'ya harakat va intizomiy javobgarlik deganda nimalar tushuniladi?*
6. *Intizomiy jazo choralarining qanday turlari mavjud?*
7. *Intizomiy jazo qo'llash tartibini aytib bering.*
8. *Intizomiy jazo qo'llash muddatlari qanday?*
9. *Intizomiy jazo chorasi ustidan shikoyat qilish tartibi qanday?*
10. *Maxsus intizomiy javobgarlik choralari va uni qo'llash haqida nimalarni bilasiz?*

XVI BOB. MEHNAT SHARTNOMASI TOMONLARINING O`ZARO MODDIY JAVOBGARLIGI

1 §. Mehnat shartnomasi tomonlarining moddiy javobgarligi

Moddiy javobgarlik tushunchasi va asoslari mehnat shartnomasining muhim qismi bo`lib, tomonlarning bir-birlari oldidagi javobgarliklari hisoblanadi. Mehnat shartnoma munosabati ishtirokchilari bir-birlarining mulkiy manfaatlariga qat`iy rioya etishlari, mol-mulklardan tejamkorlik bilan va samarali foydalanishlari, zarar etishining oldini olishlari, bir-birlarining mulkiy manfaatlariga ziyon etish xavf-xatari paydo bo`lganida esa bu haqda ikkinchi tomonni darhol xabardor qilishlari lozimligi mehnat huquqining tamoyillaridan hisoblanadi.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 185-moddasida aytilganidek: «Mehnati shartnomasining bir tarafi (ish beruvchi yoki xodim) mehnat sohasidagi vazifalarni bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga etkazgan zararini Mehnat Kodeksi va mehnat to`g`risidagi boshqa normativ hujjatlarda belgilangan qoidalarga muvofiq qoplaydi».

Mehnati shartnomasi yoki unga qo`shimcha ravishda tuzilgan yozma shakldagi kelishuvda, shuningdek, jamoa shartnomasida mehnati shartnomasi taraflarining javobgarligi aniqlashtirib qo`yilishi mumkin. Unda shartnoma bo`yicha ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan ko`p bo`lmasligi kcrak.

Yangi Mehnat Kodeksi xodimlarning moddiy huquqlarini himoya qilish, korxonada va tashkilotlarda mehnati qilishlari tufayli yuz beradigan turli voqea-hodisalarning manfaatiga jiddiy zarar etkazishi ehtimolini kamaytirish maqsadida ana shunday chegaralar – xodim javobgarligining eng ko`p doirasi qonunlar bilan belgilab qo`yilgan.

Mehnati Kodeksining 186-moddasiga ko`ra, «Mehnati shartnomasining bir tarafi o`zining g`ayriqonuniy aybi, xulq-atvori (harakati yoki harakatsizligi) natijasida boshqa tarafga etkazilgan zarar uchun, basharti. Mehnati Kodeksida boshqacha holat nazarda tutilmagan bo`lsa, moddiy javobgar bo`ladi». Ushbu qoidaga binoan, mehnati to`g`risidagi qonun hujjatlariga ko`ra moddiy javobgarlik yuz berishi uchun quyidagi shartlar mavjud bo`lishi talab etiladi:

- aybli xulq-atvor;
- g`ayriqonuniy harakat yoki harakatsizlik;
- amalda real zarar (haqiqiy to`g`ri zarar) etkazilgan bo`lishi;

aybli xulq-atvor bilan zararli oqibat oʻrtasida sababli bogʻlanish boʻlishi lozim.

— Oʻzbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1990-yil 14-dekabr-dagi 5-PL-90-son qarorining 15-bandida aytilishicha, moddiy zarar uchun javobgarlik munosabatlarida aybli xulq-atvori deganda, «xodim tomonidan qonunda, hukumat qarorlarida, ichki mehnat tartibi qoidalarida, ish beruvchining buyruq va farmoyishlarida belgilangan xizmat majburiyatlarini qasddan yoki chtiyotsizlikdan bajarmasligi tushuniladi».

Meʼyorida qilingan ishlab chiqarish hoʻjalik tavakkalchiligi natijasi-da kelib chiqqan zarar uchun xodim moddiy javobgarlikka tortilishi mumkin emas.

Meʼyorida qilingan ishlab chiqarish hoʻjalik tavakkalchiligi jumlasiga quyidagilar kiradi:

1) ishlab chiqarishda yangi qurilma va aslahalarning oʻrnatilishi, yangi texnologiya jarayonida mehnatning yangi uslublari joriy etilishi;

2) korxonada faoliyatining tugashi yoki ishlab chiqarishning toʻxtab qolishiga yoʻl qoʻymaslik maqsadida bir turdagi materiallar oʻrniga boshqasidan foydalanish;

3) shartnomada koʻzda tutilganidan afzalroq materiallar ishlab chiqarishni yoʻlga qoʻyish;

4) bir korxonada oldidagi majburiyatlarni bajarish maqsadida va korxonada manfaatlarini koʻzlab mahsulot etkazib berish, ishlarni bajarish yuzasidan shartnomalar tuzish;

5) muhim xalq xoʻjaligi ahamiyatiga ega obʻyektning qurib bitkazish maqsadida ikkinchi navbatdagi obʻyektida qurilish ishlarini vaqtincha toʻxtatib turish;

6) qishloq xoʻjaligi ishlab chiqarishini tashkil etishning yangi shakllarini oʻzlashtirish, yangi agrotexnik uslublarni tajriba sifatida joriy etish, yangi navdagi urugʻni qoʻllash kabilar.

Oxirgi zarurat, zaruriy mudofaa holatlarida, shuningdek, ish beruvchining buyruqini bajarish oqibatida etkazilgan zarar uchun ham xodim moddiy javobgarlikka tortilishiga yoʻl qoʻyilmaydi.

2 §. Xodimning ish beruvchi oldidagi moddiy javobgarligi

Xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan moddiy zarar deganda oʻz mehnat majburiyatlarini bajarishi munosabati bilan yoki boshqacha sharoitlarda aybli, gʻayriqonuniy xulq-atvori bilan ish beruvchi mulki yoki mulkiy manfaatlariga real zarar etkazilishi tushuniladi. Mehnat Kodeksi-

ning 198-moddasida aytilishicha, «xodim ish beruvchiga etkazilgan bevosita haqiqiy zararni to'lashi shart.

Bevosita etkazilgan haqiqiy zarar deganda ish beruvchining mavjud mol-mulki (shu jumladan, ish beruvchi uchinchi shaxslardan ijaraga olgan mol-mulki) amalda kamayganligi yoki yomon holatga kelganligi, shuningdek, ish beruvchining ortiqcha to'lovlar qilishi tushuniladi.

Xodim ish beruvchiga bevosita etkazilgan haqiqiy zarar uchun ham, ish beruvchi boshqa shaxslarga etkazilgan zararni to'lashi natijasida kelib chiqqan zarar uchun moddiy javobgar bo'ladi».

Xodimning aybi bilan ish beruvchi uchinchi shaxslarga to'lagan iqtisodiy sanksiya sifatidagi jarima, neustoyka, penya summalarini, korxonaga nisbatan vakolatli davlat organlari tomonidan qo'llanilgan iqtisodiy jazo chorasi jarima summalari ham qonunda belgilangan doirada to'lab berishi lozim.

Agar xodim tomonidan ish beruvchiga zarar, uni bartaraf etish mumkin bo'lmagan kuchlar (tabiiy ofatlar, ishlab chiqarish falokatları, uchinchi shaxslarning g'ayriqonuniy harakatlari va hokozolar), normal xo'jalik tavakkalchiligi oqibatida, oxirgi zarurat yoki zaruriy mudofaa natijasida kelib chiqqan bo'lsa, bunday holda xodimning moddiy javobgarligi istisno etiladi.

Xodimning ish beruvchi oldidagi moddiy javobgarligini istisno etuvchi yuqoridagi holatlar tushunchasi va ta'rifi O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 1990-yil 14-dekabrda (1992-yil 13-noyabrda, 1994-yil 7-yanvarda qo'shimcha va o'zgartirishlar bilan) qarorida belgilab qo'yilgan, Ishchi va xizmatchilarning korxonaga, muassasa tashkilotga etkazilgan zarar uchun moddiy javobgarligini belgilovchi qonunlarni respublika sudlari tomonidan qo'llanilishi haqida»gi qarorining 15-bandi).

Mehnat kodeksida (201-modda) xodim mehnat burchlarini bajarish jarayonida ish beruvchiga etkazilgan zarar uchun cheklangan moddiy javobgarlikka tortilishi, ya'ni u o'zining o'rtacha oylik ish haqi miqdoridan oshmaydigan hajmda moddiy javobgar bo'lishi, ehtiyotsizlik natijasida etkazilgan zarar uchun u qonunda maxsus ko'rsatib o'tilgan hollardagina to'la moddiy javobgar qilinishi mumkinligi aytilgan.

Xodimning ish beruvchi oldidagi cheklangan moddiy javobgarligining bir turi Mehnat Kodeksining 274-moddasida nazarda tutilgan. Xodimlarning g'ayriqonuniy ishdan bo'shatishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxsdan uning aybi bilan g'ayriqonuniy ishdan bo'shatilgan (boshqa ishga o'tkazilgan) xodim ishga tiklanganda ish beruvchi majburiy progul vaqt uchun unga to'lagan pul summalarini qaytarib olish mumkin, ammo

bu summa mansabdor shaxsning uch oylik mansab maoshi jamidan ortib ketmasligi lozim. Cheklangan moddiy javobgarlikning bu turiga faqat ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish vakolatiga (bu haqda buyruqlarga imzo chekish huquqiga) ega bo'lgan rahbar xodimlarga tortilishlari mumkin.

Xodimlarning ish beruvchi oldidagi cheklangan (ya'ni yetkazilgan zarar summasining bir qismi doirasida) moddiy javobgarligi qoida bo'lib, ular istisno tariqasida va faqat qonunlarda bevosita belgilab qo'yilgan hollardagina to'liq moddiy javobgarlikka (ya'ni, zarar summasining to'la miqdorida, ish haqi e'tiborga olinmasdan) tortilishlari mumkin.

(Mehnat Kodeksining 202-moddasida xodim to'liq moddiy javobgarligi hollari ko'rsatib qo'yilgan:

- 1) maxsus yozma shartnoma asosida unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganlik uchun;
- 2) bir g'allik hujjat asosida olingan qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganlik uchun;
- 3) qasddan zarar yetkazilganda;
- 4) alkogollik ichimliklardan, g'iyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida zarar yetkazilganida;
- 5) xodimning sud hukmi bilan aniqlangan jinoiy harakatlari natijasida zarar yetkazilganda;
- 6) tijorat sirlarini oshkor etganda;
- 7) qonunlarda, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi hukumatining qarorlarida nazarda tutilgan hollarda xodim to'liq moddiy javobgar bo'ladi.

Maxsus yozma shartnoma asosida to'liq moddiy javobgarlik faqat qonunda bevosita nazarda tutilgan hollarda va tartiblarda yuzaga keladi.

Mehnat Kodeksining 203-moddasida ko'rsatilganidek, «Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodimning maxsus yozma shartnoma asosida unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishi ta'minlamaganligi uchun xodimlar to'liq moddiy javobgar bo'ladi. Pul yoki tovar qimmatlari bilan muomala qilish xizmat vazifasiga kirmaydigan xodim bilan to'liq moddiy javobgarlik haqida tuzilgan shartnoma haqiqiy emas deb hisoblanadi. Bunday shartnoma tuzilgan taqdirda ham u hech qanday yuridik kuchga ega bo'lmaydi hamda xodim cheklangan moddiy javobgarlikka tortilishi mumkin. Faqat o'n sakkiz yoshga to'lgan xodimlar bilangina ishga qabul qilish paytida yoki mehnat jarayonida pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilish ularga zarar etkazilganda to'liq moddiy javobgarlik to'g'risida yozma moddiy

javobgarlik to'g'risida shartnoma tuzilishi mumkin. O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxs bilan tuzilgan ana shunday shartnoma hech bir huquqiy ahamiyatga ega bo'lmay, zarar etgani holda voyaga yetmagan xodimga faqat cheklangan moddiy javobgarlik yuklanishi mumkin.

Sud amaliyotida o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodim bilan tuzilgan to'liq moddiy javobgarlik shartnomasi asosida xodim voyaga, ya'ni o'n sakkiz yoshga etganidan keyin yuz bergan zarar qanday hajmda undirilishi lozim degan muammo yuzaga keladi. Fikrimizcha, bunday holda xodim egallab turgan lavozim (vazifa) tegishli ro'yxatda nazarda tutilgan bo'lsa va xodim o'n sakkiz yoshga to'lgandan keyin moddiy javobgarlik to'g'risida yozma shartnoma qayta rasmiylashtirilgan (xodim u bilan qayta tanishtirilib, uning imzosi qayta tasdiqlangan) holdagina u o'ziga ishonib topshirilgan pul yoki tovar qimmatliklariga zarar yetkazilgani uchun to'liq moddiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

— Mulkchilik shaklidan qat'i nazar, har bir korxonada va tashkilotda O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining 1996 yil 2 apreldagi 2F4-son qarori bilan tasdiqlangan to'liq moddiy javobgarlik to'g'risidagi yozma shartnoma tuzilishi mumkin bo'lgan lavozimlar hamda ishlar ro'yxatga muvofiq ravishda to'liq moddiy javobgarlik haqida yozma shartnoma tuziladigan xodimlarning toifalari, yozma shartnoma namunasi jamoa shartnomasida, u tuzilmagan bo'lsa, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o'rtasidagi o'zaro kelishuvga binoan belgilab qo'yiladi».

— O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1998-yil 17-dekabrda 565-raqam bilan ro'yxatga olingan «Yuridik shaxslar tomonidan kassa operatsiyalarini yuritish qoidalarida» qasddan jinoyat sodir etgan va sudlanganligi olib tashlanmagan, surunkali kasallikka chalingan, muntazam jamoat tarkibini buzadigan, spirtli ichimlik yoki giyohvand moddalarini suiiste'mol qiluvchi shaxslar pul, tovar-moddiy boyliklar bilan bog'liq vazifalarga qabul qilinishlari mumkin emas. Bunday shaxslar haqida tegishli joylardan ma'lumot olinishi shart.

Agar xodim talabgor bo'layotgan lavozim (ish) u bilan to'liq moddiy javobgarlik haqida yozma shartnoma tuzilishi lozimligini taqozo etsa, ammo xodim bunday shartnoma tuzishni istamasa, ish beruvchi uni ishga qabul qilishni rad etishga haqli. Ishni davom ettirayotgan xodim bilan uchinat sharoitlari o'zgarishi (texnologik o'zgarishlar, mehnatni tashkil etishning yangicha shartlari qo'llanilishi va hokazolar) tufayli to'liq moddiy javobgarliklar haqidagi yozma shartnoma tuzish lozim bo'lib qolsa, ammo xodim bunday shartnoma tuzishdan bosh tortsa va uning malakasiga

mos keladigan boshqa ishga o'tishni istamasa, bunday holda ish beruvchi xodimni O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 89-moddasiga asosan ishdan bo'shatishga haqli.

Mehnat Kodeksining 203-moddasiga ko'ra, yakka tartibdagi to'liq yoki jamoaning (brigadaning) to'liq moddiy javobgarligi to'g'risidagi shartnomada mehnat shartnomasi taraflarining xodimga, jamoaga (brigadaga) ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta'minlash bo'yicha vazifalari aniq ko'rsatiladi hamda ularning qo'shimcha huquqlari, majburiyatlari va javobgarligi belgilab qo'yiladi.

Yakka tartibda to'liq moddiy javobgarlik haqidagi shartnomaga binoan qimmatliklar ularning saqlanishini ta'minlamaganligi uchun shaxsan javobgar bo'lgan aniq bir xodimga topshiriladi. Bunday shartnoma tuzgan xodim javobgarlikdan ozod bo'lishi uchun o'zining aybi yo'qligini isbotlab berishi kerak.

Jamoa (brigada) moddiy javobgarligi haqidagi shartnomaga muvofiq qimmatliklar ularning saqlanishini ta'minlamaganligi uchun to'liq moddiy javobgarlik yuklatiladigan, oldindan belgilangan shaxslar guruhiga (brigadaga) topshiriladi. Brigadaning ayrim a'zosi javobgarlikdan ozod bo'lishi uchun o'zining aybi yo'qligini isbotlab berishi lozim.

Zarar ixtiyoriy ravishda to'langanda (Mehnat Kodeksining 206-moddasi) brigada har bir a'zosining aybi darajasi brigadaning barcha a'zolari bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga asosan belgilanadi. Zarar sud tartibida undirilganda brigada har bir a'zosining aybi darajasi sud tomonidan aniqlanadi.

Qimmatliklarga oid xizmat (saqlash, sotish, tashish, qayta ishlash) bilan shug'ullanuvchi korxonalarda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvga binoan etkazilgan zararni tahlika (tavakkalchilik) jamg'arma hisobidan qoplashga yo'l qo'yiladi.

Xodim bilan to'liq moddiy javobgarlik haqida yozma shartnoma tuzilmagan, shuningdek, bunday shartnoma pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilish xizmat vazifasiga kirmaydigan xodim bilan, o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxs bilan yoki ushbu moddaning uchinchi qismida ko'rsatilgan xodimlar toifasi ro'yxatga kirmaydigan shaxslar bilan tuzilgan hollarda ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimga cheklangan moddiy javobgarlik yuklatilishi mumkin.

Korxonalarda ish beruvchi va xodimlar vakillik organining o'zaro kelishuviga ko'ra jamoaning (brigadaning) to'liq moddiy javobgarligi

to'g'risidagi shartnoma tuzish qoidalarini nazarda tutuvchi nizom ishlab chiqilishi va tasdiqlanishi mumkin.

To'liq moddiy javobgarlik to'g'risidagi yozma shartnoma ikki tomonlama xususiyatga ega hujjat bo'lib, xodim bilan bir qatorda ish beruvchi zimmasiga ham muayyan majburiyatlar yuklaydi. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi hay'atining 1996-yil 2-apreldagi 2/4-sonli qarori bilan tasdiqlangan «To'liq moddiy javobgarlik to'g'risidagi Namunaviy Shartnoma»ning 2-bandida aytilishicha, ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni oladi:

a) xodimga maromli ishlash va o'ziga ishonib topshirilgan moddiy boyliklar to'liq saqlanishini ta'minlash uchun zarur bo'lgan shart-sharoitlar yaratadi;

b) xodimni korxonaga etkazilgan zarar uchun xodimlarning moddiy javobgarligi to'g'risidagi amaliy qonunlar bilan, shuningdek, unga topshirilgan moddiy boyliklarni ishlab chiqarish jarayonida saqlash, qabul qilish, qayta ishlash, sotish (berish), tashish yoki qo'llashga doir amaliy yo'riq-nomalar, me'yorlar va qoidalar bilan tanishtiradi.

«Yuridik shaxslar tomonidan kassa operatsiyalari yuritish qoidalarining 2-ilovasida pul mablag'larini saqlash va tashish paytida ularning to'liq saqlanishini ta'minlash yuzasidan tavsiyalar berilgan. Unga ko'ra, tashkilot rahbarlari pul mablag'larini bank muassasalaridan olish, bankka ola borib topshirish uchun zarur hollarda militsiya tomonidan qo'riqlashni va transport vositalari bilan ta'minlashi zarur.

Yuqorida eslatilgan «Qoidalar»ning 3-ilovasida Davlat va jamoat birlashmalari, korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda kassa binolarini himoya-yong'inga qarshi signalizatsiya bilan jihozlash, texnikaviy mustahkamlash yuzasidan tavsiyalar nazarda tutilgan. Bu tavsiyalar asosida ish yuritish mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha korxonalar va tashkilotlar uchun majburiy bo'lib hisoblanadi.

Mehnat Kodeksining 202-moddasi, 2-bandiga muvofiq bir g'allik yozma hujjatlar asosida olingan pul va tovar qimmatliklariga zarar etkazilganda zararni qoplash masalalarini hal etish paytida bunday bir g'allik hujjat vazifasini odatda o'n sakkiz yoshga to'lgan, ruhiy holati yaxshi bo'lgan xodimga qonun hujjatlarida belgilangan shaklda va tartibda (korxonalar rahbari va bosh hisobchisi imzolagan, korxonalar dumaloq muhri bilan tasdiqlangan, maxsus daftarlarga qayd etilgan) berilgan ishonchnoma tushunilmog'i lozim. Bunday ishonchnoma o'n sakkiz yoshga to'lgan har qanday xodimga, uning egallab turgan lavozimi (bajarayotgan ishi)dan qat'i nazar berilishi mumkin.

Xodim tomonidan qasddan, ya'ni zararli oqibat yuz berishini xohlagan hollarda Mehnat Kodeksining 202-moddasi, 3-bandi asosida, hatto o'n sakkiz yoshga to'lmagan bo'lsada to'liq moddiy javobgar bo'ladi. Bunda xodimning lavozimi, u bajarayotgan ishning ahamiyati yo'q.

Mehnat Kodeksining 202-moddasi, 4-bandiga ko'ra alkogolli ichimlik, giyohvand yoki toksin moddasi ta'sirida mast holda bo'lgan xodim, hatto o'n sakkiz yoshga to'lmagan bo'lsada, korxonaga zarur yetkazgan taqdirda to'liq moddiy javobgar bo'lishi ko'rsatib qo'yilgan. Bunda xodimning mast holda bo'lganligi fakti tibbiy tekshiruv, guvohlar ko'rsatuvchi (bayonnoma tuzish yo'li bilan) yoki boshqa usullarda aniqlanishi mumkin. Xodim mast holda ish vaqtidan tashqari paytda zarur yetkazgan taqdirda ham (masalan, korxonaga tegishli o'ziga birlashtirilgan transport vositasini o'z boshimchalik bilan dam olish kunida olib chiqib ketishi va undan foydalanish paytida) ish beruvchiga yetkazilgan zararni to'liq qoplashi lozim.

Mehnat Kodeksining 202-moddasi, 5-bandida xodim sud hukmi bilan aniqlangan jinoyat harakatlari tufayli ish beruvchining mulki yoki boshqa mulkiy huquqlarga zarar yetkazgan taqdirda ham zarar uchun to'liq miqdorda moddiy javobgar bo'lishi ko'rsatilgan. Ammo xodim tomonidan ish beruvchiga jinoyat sodir etganligi tufayli zarar yetkazishi fakti sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi bilan emas, balki prokurorning (tergovchining) jinoyat ishini oqlashga asos bo'lmaydigan holatlariga ko'ra harakatdan yotqizish to'g'risidagi qarorga ko'ra (masalan, amnistiya akti, kam ahamiyatli bo'lgani, ayblanuvchi ijtimoiy xavfli bo'lmay qolishi va hokazolar) aniqlangan taqdirda, xodimning moddiy javobgarligi qanday hal etilishi lozimligi haqida qonun hujjatlarida hech narsa deyilmaydi. Ammo O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1990-yil 14-dekabrda 5-PL-90-sonli «Ishchi va xizmatchilarning korxonaga, muassasaga, tashkilotga yetkazilgan zarar yuzasidan moddiy javobgarligini belgilovchi qonunlarning respublika sudlari tomonidan qo'llanilishi haqida» qarorining (1992-yil 13-noyabrda 5-PL-92 va 1994-yil 7-yanvarda 5-sonli Oliy sudi Plenumining qarorlari bilan qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritilgan) 24-bandida aytilishicha: «Tergov organining aybni soqit qilmaydigan asoslar bo'yicha jinoyat ishini harakatdan yotqizish to'g'risidagi qarori jinoyat sodir qilinganligi faktini belgilashda zaruriy kuchga ega». Ya'ni ushbu qaror xodimga Mehnat Kodeksining 202-moddasi, 5-bandiga ko'ra to'la moddiy javobgarlik yuklashga asos bo'ladi.

Xodim korxonaga tegishli bo'lgan tijorat siri sanaluvchi axborotlarni qasddan yoki ehtiyotsizlik xatti-harakatlari tufayli oshkor etishligi oqibati-

da ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun to'liq moddiy javobgarlik yuz berishi uchun bir qator holatlar mavjud bo'lishi lozim. Jumladan, xodim tomonidan oshkor etilgan axborotlar korxonalar tijorat siri ekanligi va ularni muhofazalash choralari ko'rilgan bo'lishi, xodim tijorat siri sanaluvchi axborotlardan xabardor bo'lishi mumkin bo'lgan xodimlar doirasiga kirishi, tijorat sirlarini oshkor etganligi uchun javobgarlik haqida, shu jumladan to'liq moddiy javobgarlik to'g'risida ogohlantirilgan bo'lishi talab etiladi. Ish beruvchining aybi bilan oshkor bo'lib qolgan va hamma xabardor bo'la olishi mumkin bo'lgan ma'lumotlarni oshkor etganligi uchun to'liq moddiy javobgarlik yuz berishi mumkin emas.

Korxonalar ish beruvchisi xodimlar vakillik organi bilan o'zaro kelishgan holda tijorat siri sanaluvchi axborotlar sirasiga kiruvchi ma'lumotlar doirasini, undan xabardor bo'lishlari mumkin bo'lgan xodimlarni, tijorat siri bo'lgan ma'lumotlarni himoyalash usullarini va boshqa masalalarni tartibga soluvchi maxsus lokal hujjat (nizom, qoida yoki boshqalar) qabul qilishi maqsadga muvofiq.

Mehnat Kodeksining 202-moddasi, 7-bandida xodimlarga qonunlarda maxsus ko'rsatilgan hollarda to'liq moddiy javobgarlik yuklash mumkinligi aytilgan. Bunday holatlar qatoriga masalan, aloqa korxonalar xodimlari (pochtachilar va hokazo) moddiy javobgarligi kiritilishi mumkin.

Xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zarar miqdorini aniqlash va zararni qoplash tartibi hamda usullari Mehnat Kodeksida belgilab qo'yilgan. Jumladan, kodeksning 204-moddasida aytilishicha: «Ish beruvchi zararni muayyan xodimlaridan undirish to'g'risida qaror qabul qilishdan oldin yetkazilgan zarar miqdorini belgilash va uning kelib chiqish sababini aniqlash maqsadida tekshirish o'tkazishi shart. Bunday tekshirish o'tkazilishi uchun ish beruvchi tegishli mutaxassislar ishtirokida komissiya tuzishga haqli».

Zararni kelib chiqishi sababini aniqlash uchun xodimdan tushuntirish xati talab qilinishi shart. Xodimning tushuntirish xati berishdan bo'yin tovlashi ish beruvchi uni yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlikka tortishga mone bo'la olmaydi. Xodim barcha tekshirish materiallari bilan tanishish huquqiga ega. Ish beruvchining mol-mulkiga yetkazilgan zarar miqdori haqiqiy yo'qotishlar, ya'ni olinmay qolgan foyda va daromadlar hisobga olinmagan holda quyidagi usullarda aniqlanadi:

a) xodim tomonidan mehnat majburiyatlarini bajarish davomida ehtiyotsizlikdan zarar yetkazilganida buxgalteriya hisobi ma'lumotlari asosida, buyumning balans qiymatiga ko'ra (eskirish qiymati belgilangan normalarda chegirib tashlangan holda);

b) ish beruvchining asosiy vositalariga taalluqli mol-mulki talon-taroj qilingan, kamomad bo`lgan, qasddan yo`q qilingan yoki qasddan buzilgan taqdirda, shuningdek, boshqa hollarda vakolatli organ tomonidan ish ko`rilgan kuni amalda bo`lgan bozor narxlari bo`yicha aniqlanadi;

v) zararni haqiqiy miqdori uni nominal (ustiga yozib qo`yilgan bahosi)dan oshib ketgan hollarda, basharti talon-taroj qilish, kamomad yoki yo`q qilish orqali zarar yetkazilgan bo`lsa, zarar miqdori alohida tartibda, shu jumladan karralab hisoblash (koeffitsient qo`llash) yo`li bilan aniqlanadi;

g) ish beruvchining yo`qotilgan yoki nobud qilingan mol-mulki bahosini aniqlash imkoni bo`lmasa (masalan, bir nusxada bo`lgan muzey eksponati, nodir qo`lyozma yoki boshqa narsa), bunday holda zarar miqdori tegishli tovarshunoslik va boshqa fan sohasi vakillaridan iborat mutaxassislar ishtirokidagi kompleks ekspertiza tayinlash va uning bergan xulosasi asosida aniqlanadi.

Ish beruvchi xodimning aybi bilan davlat byudjetiga, yuridik va jismoniy shaxslarga ortiqcha pul to`lovlari to`lagan hollarda (daromadni yashirganlik, shartnomani buzganlik, sanitariya yoki boshqa qonunbuzarliklarga yo`l qo`yganlik, yetkazilgan mulkiy yoki boshqa turdagi zararni to`laganlik va boshqalar uchun) zarar miqdori xodim aybi bilan ish beruvchi tomonidan o`zga shaxslarga to`lagan pul summalari bilan belgilanadi.

Xodim zararni aniqlash tartibi va aniqlangan miqdoridan norozi bo`lsa, ish beruvchining qarori ustidan mehnat nizolarini ko`ruvchi organga belgilangan tartib va muddatda shikoyat qilishi mumkin.

Xodim yetkazgan zararni ish beruvchiga qoplab berishning ham bir necha usullari belgilangan. Ular qatoriga quyidagilar kiradi:

a) zarar summasini xodim tomonidan korxonaga kassasiga pul to`lash yo`li bilan ixtiyoriy ravishda qoplash;

b) zarar yetkazilgan buyum o`rniga xodim tomonidan qiymati teng bo`lgan boshqa buyum berilishi yo`li bilan qoplanadi;

v) xodimning maoshidan o`rtacha oylik ish haqidani ortiq bo`lmagan zararni ish beruvchi farmoyishi asosida ushlab qolish yo`li bilan undirish. Bunda zararni xodimning oylik ish haqidani ushlab qolish haqidagi ish beruvchi farmoyishi zarar yetkazilganligi aniqlangan kundan boshlab bir oy ichida chiqarilishi mumkin;

g) bir oylik muddat o`tib ketgan hollarda, shuningdek, undiriladigan zarar miqdori xodimning bir oylik ish haqidagi ko`p bo`lgan hollarda zarar sudda da`vo qo`zg`ash yo`li bilan (bir yillik da`vo muddati ichida) undirilishi lozim. Zararni xodimdan undirib olish to`g`risidagi da`vo ish

beruvchi, uning yuqori turuvchi organi, prokuror tomonidan qo`zg`atilishi mumkin. Xo`jalik nizosini ko`rish paytida korxonalar rahbari aybi bilan ish beruvchiga zarar yetkazilganligi aniqlansa, xo`jalik sudi o`z tashabbusiga ko`ra korxonaga yetkazilgan zararni uning rahbaridan undirib olish haqida qaror qabul qilishi mumkin.

Korxonalar va tashkilotlarning ish beruvchilari xodimga nisbatan undan yetkazilgan zararni undirib berish haqida sudga da`vo qilganlarida umumiy asoslarda davlat boji to`laydilar va sud xarajatlarini qoplaydilar.

Xodimdan u yetkazilgan zararni ish beruvchiga undirish haqidagi da`voni ko`rayotgan sud xodimning moddiy ahvolini, aybi darajasini va shaklini boshqa aniq holatlarni hisobga olib, zarar miqdorini kamaytirishga, ish beruvchi va xodimning bu haqdagi o`zaro kelishuvini tasdiqlashga haqli.

Ish beruvchi zararni undirib olishdan ixtiyoriy voz kechishga haqli. Zarar xodim tomonidan g`arazli jinoyatlar qilinishi oqibatida etkazilganida uning miqdori kamaytirilishi, ish beruvchi esa zararni undirishdan voz kechishi taqiqlangan.

3 §. Xodimga yetkazilgan moddiy va ma`naviy zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi

Mehnat shartnomasi munosabatlari uning har ikki tarafiga ham teng huquqlar berilishi, majburiyatlar yuklatilishi orqali ijtimoiy muvozanatlashtirilgan bo`lib, shunga ko`ra nafaqat xodim, balki ish beruvchi ham o`z aybli harakati tufayli xodimga etkazilgan zarar uchun moddiy javobgar bo`ladi. Xodimlar uchun xavfsiz va zararsiz sharoit yaratish, o`z xodimlari sog`ligi, mulki va mulkiy manfaatlarini har tomonlama himoya qilish ish beruvchining muhim burchlaridan sanaladi. Bunda xodimlar uchun qulay iqtisodiy sharoit va kengroq huquqiy kafolatlar yaratish maqsadida ish beruvchining xodim oldidagi moddiy javobgarligi qonunlarda belgilab qo`yilgan eng past darajadan (eng kam miqdordan ham) kam bo`lishi mumkin emas, degan qoida mustahkamlab qo`yilgan.

Mulkchilik shaklidan qat`i nazar barcha korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va hatto maishiy maqsadlarda odamlarni ishga yollagan hamda ular bilan mehnat shartnomasi tuzgan xususiy fuqarolar ham ish beruvchi sifatida o`z xodimlariga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgardirlar. Xalqaro huquqiy qoidalarda belgilanishicha, O`zbekiston Respublikasi hududida xo`jalik yoki boshqa tadbirkorlik faoliyati yuritayotgan chet el korxonalar va chet el sarmoyalari ishtirokidagi qo`shma korxonalar

O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan milliy qonunchilik rejimiga rioya etishlari lozim. Shunga ko'ra chet el korxonalari va chet el investitsiyasi ishtirokidagi korxonalar o'z xodimlari oldida O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga ko'ra moddiy javobgar bo'ladilar.

Ish beruvchi xodimga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarligi ob'ektlari qatoriga Mehnat Kodeksining 187-moddasiga muvofiq quyidagilar kiradi:

mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq ravishda xodimning sog'ligiga zarar yetkazilishi tufayli yo'qotilgan ish haqi va ko'rilgan boshqa zararlar;

xodim mehnat burchlarini bajarishi tufayli vafot etganida uning qaramog'ida bo'lib kelgan mehnatga yaroqsiz oila a'zolari o'z daromadlaridan mahrum bo'lishlari tufayli ko'rgan zarar;

xodimni ishlash imkoniyatidan g'ayriqonuniy mahrum qilish (noqonuniy ishdan bo'shatish, boshqa ishga o'tkazish yoki ishdan chetlatish) natijasida majburiy progul vaqti tufayli ko'rilgan zarar;

xodimning mol-mulkiga ish beruvchi tomonidan g'ayriqonuniy ziyon yetkazilishi tufayli (xodim mulkining nobud bo'lishi, yo'qolishi, kamayishi, shikastlanishi) yetkazilgan zarar;

xodimga ish beruvchi tomonidan yetkazilgan ma'naviy (jismoniy yoki ruhiy azob chekish) zarar.

Ish beruvchi xodimga yetkazilgan zararni qonunda maxsus ko'rsatilgan hollardan tashqari to'la hajmda to'laydi.

Mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq ravishda xodim sog'ligiga shikast yetkazishi, mayib bo'lishi, kasb kasalligiga uchrashi tufayli unga yetkazilgan zarar o'rnini qoplash O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to'lash qoidalari»da belgilab qo'yilgan shartlarda va tartiblarda amalga oshiriladi.¹

Xodimning mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki u o'z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda sog'ligining bashqacha tarzda shikastlanishi sababli yetkazilgan zararni ish beruvchi to'liq hajmda to'lashi shart.

Xodimning ish beruvchi hududida ham, uning tashqarisida ham mehnatdan mayib bo'lishi, shuningdek, ish beruvchi tomonidan ajratilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan paytda

¹ O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami. 2005-yil, №5-6. 35 modda.

shikastlanishi natijasida yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi moddiy javobgar bo`ladi.

Mehnatda mayib bo`lish oqibatida yoki o`z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog`liq holda sog`ligining boshqacha tarzda shikastlanishi sababli xodimga yetkazilgan zararni ish beruvchi, basharti zarar uning aybi bilan kelib chiqqanligini isbotlab bera olmasa, to`lashi shart.

O`z mehnat vazifalarini bajarayotgan vaqtida yuqori xavf manbai natijasida xodimning sog`ligiga yetkazilgan zararni ish beruvchi, basharti zarar uni bartaraf qilish mumkin bo`lmagan kuchlar tufayli, jabrlanuvchi tomonidan qasddan qilinganligi xatti-harakatlar oqibatida kelib chiqqanligini isbotlab bera olmasa, to`lashi shart.

Xodimning sog`ligiga shikast yetishi munosabati bilan to`lanishi lozim bo`lgan zarar miqdori Mehnat kodeksida belgilangan tartibda aniqlanadi. Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 190-moddasida aytilishicha: «To`lanishi lozim bo`lgan zarar jabrlanuvchining mehnatda mayib bo`lishiga qadar olgan o`rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini yo`qotganligi darajasiga muvofiq belgilangan har oylik to`lovdan, sog`ligiga shikast etishi bilan bog`liq qo`shimcha xarajatlarini kompensatsiyasidan, shuningdek, belgilangan hollarda esa, bir yo`la beriladigan nafaqa to`lashdan iboratdir.

Kasbga oid mehnat qobiliyatini yo`qotish darajasi va jabrlanuvchining qo`shimcha yordam turlariga muhtojligi tibbiy mehnat ekspertiza komissiyasi (TMEK) tomonidan aniqlanadi. Zarar o`rnini qoplash uchun to`lovlarni tayinlashda jabrlanuvchi olayotgan ish haqi, stipendiya, pensiya va boshqa daromadlar hisobga olinmaydi. Bunda mehnatda mayib bo`lgan jabrlanuvchilar nogironlarga zararni qoplash uchun to`lanadigan summa qonun hujjatlarida eng kam ish haqi miqdorining 50 foizidan oz bo`lishi mumkin emas».

Xodim sog`ligiga zarar yetishida uning o`zi tomonidan ham qo`pol ehtiyotsizligi zararning kelib chiqishiga yoki ko`payishiga sabab bo`lsa (ya`ni taraflarni aralash javobgarligi yuz bergan bo`lsa), u holda ish beruvchidan xodim foydasiga undiriladigan zarar xodim aybi darajasiga mutanosib ravishda kamaytirilishi mumkin.

Xodim foydasiga undiriladigan qo`shimcha zarar (dori-darmon, parvarishlar, protezlash va hokazo) bir yo`la beriladigan nafaqa miqdori, boquvchisi vafot etganligi tufayli marhum qaramog`ida bo`lib ketgan oila a`zolariga zarar undirish paytida xodimning o`zi ham aybdor ekanligini asos qilib, undiriladigan zararning kamaytirilishiga yo`l qo`yilmaydi.

Xodim vafot etishi munosabati bilan (ish faoliyati bilan bog`liq ravishda) uning qaramog`idagi oila a`zolariga zararni qoplash tartiblari Mehnat Kodeksida ko`rsatib qo`yilgan.

Xodim mehnatda mayib bo`lishi, kasb kasalligi yoki mehnat vazifasini bajarish bilan bog`liq holda sog`ligiga boshqacha shikast yetishi sababli vafot etgan hollarda, ish beruvchi marhumning qaramog`ida bo`lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga, shuningdek 16 yoshga to`lmagan yoki u vafot etgan kunga qadar undan ta`minot olish huquqiga ega bo`lgan shaxslarga marhumning vafotidan keyin tug`ilgan farzandiga, shuningdek, ota-onasidan biriga, umr yo`ldoshiga yoki oilaning boshqa a`zosiga, agar u ishlamasdan marhumning uch yoshga yetmagan bolalari (ukalari, singillari) yoki nevaralarining parvarishi bilan band bo`lsa, zararni to`lashi shart.

Quyidagilar mehnatga qobiliyatsiz deb tan olinadi va zarar qoplanishini talab qilishga haqli bo`ladi:

o`n olti yoshga yetgunlaricha nogiron bo`lgan shaxslar;
oltmish yoshga to`lgan erkaklar va ellik besh yoshga to`lgan ayollar;

belgilangan tartibda nogiron deb topilgan shaxslar.

Oila a`zosining mehnatga qobiliyatsizligi boshlangan vaqti (boquvchining vafotiga qadar yoki undan keyin) uning zararini undirishga bo`lgan huquqiga ta`sir etmaydi. O`quvchilar (kunduzgi) 18 yoshga to`lganlariga qadar zararni undirish huquqiga ega bo`ladilar. Zarar miqdorini aniqlash Mehnat Kodeksining 193-moddasida belgilangan tartibda amalga oshiriladi. Unga ko`ra:

«Vafot etgan boquvchining qaramog`ida bo`lgan va uning vafoti munosabati bilan zararni undirishga haqli bo`lgan mehnatga qobiliyatsiz bo`lgan shaxslarga to`lanadigan zarar miqdori marhumning o`rtacha oylik ish haqi miqdorida, uning o`ziga va qaramog`ida bo`lgan. lekin zararni undirishga haqli bo`lmagan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarning ulushini chegirib tashlagan holda belgilanadi.

Zarar to`lovini olishga haqli bo`lgan shaxslarning har biriga tegishli bo`lgan zarar miqdorini aniqlash uchun boquvchi ish haqining mazkur shaxslarning hammasiga to`g`ri keladigan qismi ular soniga taqsimlanadi.

Vafot etgan shaxsning qaramog`ida bo`lgan, ammo zarar to`lovini olish huquqiga ega bo`lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslar uchun zarar to`lov miqdori quyidagi tartibda belgilanadi:

agar ta`minot mablag`i sud tomonidan undirilgan bo`lsa, u holda zarar to`lovlari sud tomonidan tayinlangan summa miqdorida belgilanadi;

agar ta'minot mablag'i sud tartibida undirilmagan bo'lsa, u holda zarar to'lovlari ularning moddiy ahvoli hamda vafot etgan shaxsning hayotlik vaqtida ularga yordam ko'rsatish imkoniyatini hisobga olib belgilanadi.

Agar vafot etgan shaxsning qaramog'ida bo'lgan shaxslar ham, uning qaramog'ida bo'lmagan shaxslar ham ayni bir vaqtda zarar to'lovini olishga haqli bo'lsalar, bunday holda zarar to'lovlari miqdori, avvalo, marhumning qaramog'ida bo'lmagan shaxslar uchun belgilanadi. Ular uchun belgilangan zarar to'lov summasi boquvchining ish haqidan chegirib tashlanadi, so'ngra ish haqining qolgan miqdoridan kelib chiqib. ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida nazarda tutilgan tartibda marhumning qaramog'ida bo'lgan shaxslar uchun qoplanadigan zarar miqdori belgilanadi.

Boquvchisini yo'qotganligi munosabati bilan zarar to'lovini olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga tayinlangan boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi, xuddi shuningdek boshqa pensiya, ish haqi va boshqa daromadlar qoplanadigan zarar to'lovi hisobga kiritilmaydi. Bunga qaramog'idagi har bir shaxsga tegishli bo'lgan zararni qoplash summasi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdorining 50% dan oz bo'lishi mumkin emas».

Xodimning sog'ligiga shikast yetganida yoki u vafot etganida (mehnat faoliyati bilan bog'liq ravishda) bir yo'la beriladigan nafaqa miqdori ish beruvchi bilan xodimlar vakillik organi (kasaba uyushmasi) o'rtasidagi o'zaro kelishuvga ko'ra belgilanadi, ammo bu nafaqaning miqdori xodim sog'ligiga shikast yetganida uning yillik ish haqidan, xodim mehnatda mayiblanish oqibatida vafot etganida uning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga to'lanadigan bir yo'la beriladigan nafaqa miqdori esa marhumning olti yillik o'rtacha ish haqi hajmidan kam bo'lishi mumkin emas.

Ish beruvchi xodimga mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etganligi munosabati bilan yetkazilgan zararni to'lashga majbur. Bunda xodim mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etilgan barcha hollarda ololmay qolgan ish haqini ish beruvchi unga to'lashi shart. Bunday majburiyat, agar ish haqi ishga qabul qilish g'ayriqonuniy ravishda rad etilganligi, mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilganligi va mehnat nizolarini ko'ruvchi organing bunday ishlar yuzasidan chiqargan qarori o'z vaqtida bajarilmaganligi, mehnat daftarchasini berish kechiktirilganligi, har qanday yo'llar bilan xodimning shahiga dog' tushiruvchi ma'lumotlar tarqatilganligi natijasida, basharti

bu ma'lumotlar xaqiqatga to'g'ri kelmasa, shuningdek, boshqa hollarda olinmay qolgan bo'lsa, kelib chiqadi.

Ish beruvchi xodimning mol-mulkiga etkazilgan zarar uchun ham javobgardir. Mehnat Kodeksining 197-moddasida aytilishicha: «Zarar undirish haqidagi arizani ish beruvchiga jabrlanuvchi xodim vafot etgan taqdirda esa, zarar to'lovini olishga haqli bo'lgan manfaatdor shaxslar beradi.

Ish beruvchi arizani ko'rib chiqishi va ariza tushgan kundan e'tiboran 10 kunlik muddat ichida tegishli qaror qabul qilishi shart. Ish beruvchining xodimga zararni to'lash haqidagi buyrug'ining nusxasi yoki rad etish haqidagi dalil asosli yozma javobi u qabul qilingan kundan boshlab uch kunlik muddat ichida xodim yoki manfaatdor shaxslarga topshiriladi.

Xodim yoki manfaatdor shaxslar ish beruvchining qaroriga rozi bo'lmagan yoki belgilangan muddatda javob olmagan taqdirda, ular mazkur nizoni hal qilib berish uchun sudga murojaat qilishlari mumkin».

Xodimga yetkazilgan ma'naviy zarar ham ish beruvchi tomonidan to'la qoplab berilishi lozim. Ma'naviy zarar miqdorini belgilash manfaatdor shaxslar da'vo talabiga ko'ra sud tomonidan amalga oshiriladi. Xodimga yetkazilgan zararni qoplash haqidagi ariza 10 kun ichida ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi, rad etilganida esa yozma javob berilishi shart.

Zarar ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda qoplab berilmagan taqdirda, sog'ligiga zarar yetgan xodim, xodim vafot etgan taqdirda esa, zarar to'lovini olishga haqli bo'lgan manfaatdor shaxslar zararni undirib berilishini so'rab da'vo arizasi bilan sudga murojaat qilishlari mumkin. Bunday da'volar bo'yicha da'vo muddati qo'llanilmaydi va xodimlar davlat boji hamda boshqa sud xarajatlarini to'lashdan ozod etiladi (O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrda 18-sonli "Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo'yicha sud amaliyoti haqida"gi Qarorida bu sohada 18-sonli sud amaliyoti keng tahlil qilingan).¹

Bilimingizni tekshirib ko'ring

- 1. Mehnat shartnomasi tomonlari moddiy javobgarligi tushunchasi haqida so'zlab bering.*
- 2. Xodimlar moddiy javobgarligining asoslari va shartlari nima?*
- 3. Xodimlar moddiy javobgarligining qanday turlari mavjud?*

Qarang: O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrda 18-sonli "Mehnat vazifalarini bajarish munosabati bilan xodimning sog'lig'iga etkazilgan zararni qoplash bo'yicha sud amaliyoti to'g'risida"gi 18-sonli qarori.

4. Cheklangan moddiy javobgarlik nima?
5. Xodimlar qaysi hollarda to`liq moddiy javobgar bo`ladilar?
6. To`liq moddiy javobgarlik haqidagi shartnoma nima?
7. Xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni hisoblab chiqish va qoplash tartibi qanday?
8. Ish beruvchi tomonidan xodim sog`ligiga zarar yetishi, uning vafot etishiga sabab bo`lishi tufayli yetkazilgan moddiy zararni qoplash qanday qoidalar asosida amalga oshiriladi?
9. Xodimga yoki oila a`zolariga uning sog`ligiga zarar yetishi yoxud vafot etishi tufayli bir martalik to`lov miqdori haqida gapirib bering.
10. Xodimning mol-mulkiga yetkazilgan zarar qanday tartibda qoplanadi?
11. Ma`naviy zarar va uning qoplanishi haqida so`zlab bering.

XVII BOB. MEHNAT MUHOFAZASI VA UNING HUQUQIY ASOSLARI

1 §. Mehnat muhofazasi tushunchasi va uni ta'minlashning huquqiy vositalari

Qulay mehnat sharoitida ishlash huquqi – fuqarolarning muhim konstitutsiyaviy huquqlaridandir. Ushbu huquqlarni amalda ta'minlash mehnat muhofazasiga oid qonun hujjatlari talablarini og'ishmay bajarish yo'li bilan ro'yobga chiqarilishi mumkin. Mehnat muhofazasi tegishli qonun va boshqa me'yoriy hujjatlar asosida amal qiluvchi, insonning mehnat jarayonida xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga qaratilgan ijtimoiy, iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena va davolash-profilaktika tadbirlari hamda vositalari tizimidan iborat.

Mehnat huquqida mehnat muhofazasi atamasi keng va tor ma'nolarda ishlatiladi. Keng ma'noda bu atama mehnatini qo'llashga oid barcha masalalar majmuini o'z ichiga oladigan va mehnat huquqining turli bo'limlari (mehnat shartnomasi, ish va dam olish vaqti va boshqalar)ga taalluqli huquq normalari yig'indisi tushuniladi. Bular jumlasiga ishga qabul qilishdan asossiz bosh tortishni taqiqlovchi, xodimlarni ishdan bo'shatish va boshqa ishga o'tkazishni cheklovchi, ish vaqti chegaralarini belgilovchi hamda boshqa ko'plab qulay mehnat sharoitlari yaratilishiga qaratilgan yo'nalishlar kiradi.

Tor ma'noda esa mehnat muhofazasi atamasi xodimlar uchun xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlari yaratish, ishlab chiqarish uchastkalarida texnikaviy, sanitariya-gigiyena sharoitlarini ta'minlash maqsadida belgilangan standartlar va normativlarning ishlab chiqilishi va ularga amal qilishni ta'minlashga oid iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy chora-tadbirlardan iborat bo'ladi.

Mehnat muhofazasi texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasini ham o'z ichiga oladi. Texnika xavfsizligi deganda ishlab chiqarishni zararli omillari ta'sirini bartaraf etishga qaratilgan tashkiliy tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi nazarda tutiladi. Ishlab chiqarish sanitariyasi deganda, ishlab chiqarishning zararli ta'sirlarining oldini olishga yoki ularni kamaytirishga qaratilgan tashkiliy tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi tushuniladi.

Mehnat muhofazasiga oid qonunlar mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha korxonalar va tashkilotlarga, kooperativlar, dehqon-fermer xo'jalik-

larida yollanib ishlayotgan yoki a`zo bo`lgan holda mehnat qilayotgan barcha fuqarolarga, ishlab chiqarish amaliyoti davrida korxonalarga jalb etilgan o`quvchilar va talabalarga, korxonadagi ishlarga jalb etilgan harbiy xizmatchilarga, muqobil xizmatni o`tayotgan shaxslarga, shuningdek, davlat va jamiyat manfaatlarini ko`zlab amalga oshiriladigan boshqa ishlarga jalb etilgan barcha fuqarolar mehnatini muhofazalashga nisbatan tadbir etiladi.

O`zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan «Mehnatni muhofaza qilish to`g`risida»gi qonuni 4-moddasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi O`zbekiston Respublikasi davlat siyosati asoslari bayon etilgan bo`lib, korxonaning ishlab chiqarish natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog`ligi ustuvorligi bu siyosatning bosh qoidalaridan birini tashkil etadi.

Mehnatni muhofaza qilishning huquqiy manbai O`zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O`zbekiston Respublikasining «Mehnatni muhofaza qilish to`g`risida»gi qonuni, O`zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining «Mehnatni muhofaza qilish» bobi (211-223-moddalar) va boshqa qoidalar, O`zbekiston hukumatining mehnatni muhofaza qilishga oid qarorlari, vazirliklar va idoralarning ishlab chiqarishdagi texnik xavfsizligi, sanitariya hamda gigiyenaga, profilaktikaga oid yo`riqnomalar, standartlar, texnikaviy shartlar, mahalliy davlat hokimiyat organlarining qarorlari, korxonalar va tashkilotlarning bevosita o`zida ishlab chiqilgan, ish beruvchilar hamda xodimlar vakillik organlari bilan o`zaro kelishib tasdiqlagan mehnatni muhofaza qilishga oid lokal me`yoriy hujjatlar hisoblanadi.

O`zbekistonning davlatlararo ikki tomonlama va ko`p tomonlama ahdlashuvlari, O`zbekiston ishtirok etgan yoki tan olgan xalqaro shartnomalar ham mehnatni muhofaza qilishga oid qonunchilikning muhim manbalaridan hisoblanadi.

Mehnat kodeksining 211-moddasiga ko`ra, mehnat muhofazasi mehnat munosabatlarining muhim tarkibiy elementi hisoblanib, undan ish beruvchi uchun ham, xodim uchun ham muhim huquqlar va majburiyatlar vujudga keladi.

Mehnat Kodeksining 212-moddasida mehnat muhofazasi yuzasidan xodimlarning majburiyatlari ko`rsatilgan bo`lib unga ko`ra, «Xodim mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo`riqnomalariga, shuningdek, ma`muriyatning ishni bexatar olib borish haqidagi farmoyishlariga rioya qilishi, olingan shaxsiy vositalardan foydalanishi, insonlar hayoti va sog`ligiga bevosita xavf soladigan har qanday holat haqida, shuningdek,

ish jarayonida yoki u bilan bog`liq holda sodir bo`lgan har qanday baxtsiz hodisa haqida o`zining bevosita rahbarini (brigadiri, ustasi, uchastka boshlig`i va boshqalarni) darhol xabardor qilishi shart».

Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga qat`iy amal qilish xodimning burchi bo`lib, unga rioya etmaslik intizomiy javobgarlikka va intizomiy jazo qo`llanishiga sabab bo`ladi. Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishini tekshirib borish va zarur shart-sharoitlari bilan ta`minlash ish beruvchining majburiyatlari sirasiga kiradi.

Korxonalarda mehnat muhofazasiga oid ishlarni rejalashtirish va amalga oshirish, bu sohani ish beruvchi tomonidan boshqarish korxonalarining xo`jalik mustaqilligi bilan uyg`un holda olib borishiga asoslanadi.

Mehnatni muhofaza qilish rejalari muayyan tarmoq mintaqada sog`lomashtirish, mehnat sharoitlarini takomillashtirishning umumiy rejalari tarkibiy qismi hisoblanadi.

Mehnatni muhofaza qilish ishlari korxonalar loyihalash, qurilish va foydalanishiga topshirilishidan boshlab, ishlab chiqarish jarayoni davomida ham uzluksiz amalga oshiriladi. Mehnatni muhofaza qilish yuzasidan standartlarni aniqlash qonun hujjatlari bilan belgilanadi.¹

Mehnatni muhofaza qilish to`g`risidagi qonunning 9-moddasida korxonalar va ob`yektlarni loyihalash, qurish va ishlatishda, ishlab chiqarish vositalarini tayyorlash va ta`mirlashda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta`minlash choralarini belgilab qo`yilgan bo`lib, unga ko`ra mehnat muhofazasi talablarga javob bermaydigan korxonalar va ob`yektlarning ishga tushishi ta`qiqlanganligi ko`rsatilgan.

Sog`lom va xavfsiz mehnat sharoitini ta`minlashga qaratilgan profilaktik choralar jumlasiga yuqoridagilardan tashqari, korxonalarda texnika xavfsizligini ta`minlash xizmati bo`lishi lozimligi haqidagi (mehnatni muhofaza qilish to`g`risidagi qonunning 14-moddasi) mehnatni muhofaza qilishga oid yo`riqnomalar va boshqa me`yoriy hujjatlarning ishlab chiqilishi, xodimlarning yakka himoyalash vositalari bilan ta`minlanishlari va bu vositalardan foydalanish xodim uchun majburiy ekanligi, zararli ishlab chiqarish sharoitlarida band bo`lgan xodimlarning kasallikka chalinishlarining oldini olish maqsadida belgilangan me`yorlarga muvofiq profilaktik oziq-ovqat mahsulotlari, sho`r suv, sut va sut mahsulotlari bilan ta`minlanishlari, ayrim toifaga mansub yoki zararli mehnat sharoitlarida band bo`lgan xodimlarni ishga qabul qilish paytida hamda ish davomida vaqti-

¹ Qarang: O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2000-yil 7-yanvarda 870-son bilan ro`yxatga olingan "Mehnat muhofazasiga oid yo`riqnomalar ishlab chiqish haqida"gi Nizom.

vaqti bilan tibbiy ko`rikdan o`tkazib turish lozimligi, sog`ligi holatiga ko`ra xodimlarni engilroq ishga o`tkazib turilishi kabi tadbirlar ham kiradi.

Mehnatni muhofaza qilish maqsadlari uchun davlat mablag`lari ajratiladi hamda ulardan to`liq va maqsadga muvofiq foydalanilishi davlat hamda jamoatchilik yo`li bilan nazorat qilinadi. Korxonada tomonidan mehnatni muhofaza qilish uchun ajratilgan mablag`lardan to`liq yoki maqsadga muvofiq foydalanmaslik davlat va moliya intizomini qo`pol ravishda buzish deb baholanadi.

Korxonalarda xodimlar ish beruvchilar hisobidan baxtsiz hodisalardan va kasb kasalliklariga chalinishdan majburiy sug`urta qilib qo`yiladi. Mehnat muhofazasiga oid umumiy va maxsus qoidalar O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi, "Mehnat muhofazasi to`g`risida"gi qonunda, «Fuqarolarning sog`ligini saqlash to`g`risida»gi, "Sanitariya nazorati to`g`risida"gi, "Tabiatni muhofaza qilish to`g`risida"gi va boshqa qonunlarda, ular asosida ishlab chiqilgan me`yoriy hujjatlarda belgilab qo`yilgan.

Xodimlarning ayrim toifalariga mansub bo`lgan shaxslarning (ayollar, o`smirlar va boshqalar) mehnatni muhofaza qilish masalalari ularga doir bo`lgan maxsus qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi.

Mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish sharoitlarini yaxshilash masalalari korxonada jamoa shartnomasida, tarmoq kelishuvlarida va boshqa lokal me`yoriy hujjatlarda ham o`z aksini topadi.

2 §. Mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligi yuzasidan xodimlar hamda ish beruvchilarning huquq va majburiyatlari

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 16-moddasida xavfsiz va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish xodimning asosiy huquqlaridan biri ekanligi belgilab qo`yilgan. Mehnat Kodeksining 213-moddasiga ko`ra:

Ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzishda va boshqa ishga o`tkazishda xodimni mehnat sharoitlari, shu jumladan kasb kasalliklari va boshqa kasalliklarga chalinish ehtimoli to`g`risida, shu bilan bog`liq holda unga beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalar, shuningdek, shaxsiy himoya vositalari haqida xabardor qilishi kerak.

Ish beruvchi xodimlarga yoki ularning vakillariga muayyan ish joyidagi va ishlab chiqarishdagi mehnatni muhofaza qilishning holati haqida ham axborot berishi shart.

Xodim ish jarayonida o`zining hayoti yoki sog`ligiga tahdid soluvchi holatlar yuzaga kelganda bu haqda ish beruvchini darhol xabardor qiladi.

Agar bunday holatlar ish beruvchi tomonidan darhol bartaraf etilmasa, u holda xodim ish bajarishni rad etish huquqiga ega bo`ladi.

Ma`muriyat mehnatni muhofaza qilishning zamonaviy vositalarini joriy etish va ishlab chiqarishda jarohatlanish hamda kasb kasalliklarining oldini oladigan sanitariya-gigiyena sharoitlarini ta`minlashi shart.

Xodimning salomatligi yoki hayotiga xavf tug`diruvchi vaziyat paydo bo`lganda, u bu haqda zudlik bilan ma`muriyatga xabar qiladi, bu hol nazorat organi tomonidan tasdiqlangan taqdirda ma`muriyat ishni to`xtatishi va xavfni bartaraf etish chorasini ko`rishi shart. Ma`muriyat tomonidan zarur choralar ko`rilmagan taqdirda, xodim ishni xavf bartaraf etilgunga qadar to`xtatib turishga haqlidir va unga hech qanday intizomiy jazo qo`llanilmaydi.

Ma`muriyat agar mehnatni muhofaza qilish inspeksiyasi tomonidan tasdiqlangan, xodimning hayoti va salomatligi uchun to`g`ridan-to`g`ri jiddiy xavf hamon saqlanib turgan bo`lsa, undan ishni qayta boshlashni talab qilishga haqli emas va xodimga ish to`xtatib turilgan butun davr uchun barcha moddiy ziyonni to`lashi shart.

Ma`muriyat mehnatni muhofaza qilish to`g`risidagi qonunlarni buzgan va bu nazorat qiluvchi idoralar tomonidan tasdiqlangan taqdirda, mehnat shartnomasi xodimning arizasiga ko`ra, unga ishdan bo`shaganda beriladigan pul to`langani holda istalgan paytda bekor qilishi mumkin. Xodimda kasb kasalligi belgilari aniqlangan taqdirda ma`muriyat tibbiy xulosa asosida unga ixtisosini o`zgartirgunga qadar o`rtacha oylik ish haqi saqlangan holda boshqa ishga o`tkazishi lozim.

Sog`ligi holatiga ko`ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta`siridan holi bo`lgan ishga o`tkazishga muhtoj xodimlarni ish beruvchi, ularning roziligi bilan tibbiy xulosaga muvofiq vaqtincha yoki muddatni cheklamay ana shunday ishlarga o`tkazishga majbur.

Sog`ligi holatiga ko`ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta`siridan holi bo`lgan kamroq haq to`lanadigan ishga o`tkazilganda xodimlarning shunday ishlarga o`tkazilgan kunidan boshlab, ikki hafta mobaynida avvalgi o`rtacha oylik ish haqi saqlanadi.

Sil kasalligi yoki kasb kasalligiga chalinganligi sababli kamroq haq to`lanadigan boshqa ishga vaqtincha o`tkazilgan xodimlarga shu ishga o`tgan vaqt uchun, lekin ikki oydan ortiq bo`lmagan muddat davomida kasallik varaqasi bo`yicha yangi ishda beriladigan ish haqiga qo`shilganda xodimning avvalgi ishidagi to`liq ish haqidan oshib ketmaydigan miqdorda nafaqa to`lanadi. Basharti, kasallik varaqasida ko`rsatilgan muddatda ish

beruvchi boshqa ish topib berolmagan bo'lsa, u holda shuning oqibatida bekor o'tgan kunlar uchun nafaqa umumiy asoslarda to'lanadi.

Ish bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lganligi yoki sog'ligiga boshqacha tarzda shikast etkazilganligi munosabati bilan vaqtincha kamroq haq to'lanadigan ishga o'tkazilgan xodimlarga ularning sog'lig'i shikastlanganligi uchun javobgar bo'lgan ish beruvchi avvalgi ish haqi bilan yangi ishda oladigan ish haqi o'rtasidagi farqni to'laydi. Bunday farq mehnat qobiliyati tiklangunga qadar yoki nogironligi belgilangunga qadar to'lanadi.

Qonun hujjatlarida sog'ligi holatiga ko'ra hengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'sirini hal etadigan kamroq haq to'lanadigan ishga o'tkazilganda avvalgi o'rtacha oylik ish haqini saqlab qolishning davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lab turishning boshqacha hollari ham nazarda tutilishi mumkin.

Xodimlar huquqlar bilan bir qatorda majburiyatlarga ham egalar. Mehnat kodeksining 212-moddasida aytilishicha:

Xodim mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo'riqnomalariga, shuningdek, ma'muriyatning ishni bexatar olib borish haqidagi farmoyishiga rioya qilishi, olingan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanishi, insonlar hayoti va sog'ligiga bevosita xavf soladigan har qanday holat haqida, shuningdek, ish jarayonida yoki u bilan bog'liq holda sodir bo'lgan har qanday baxtsiz hodisa haqida o'zining bevosita rahbarini (brigadiri, ustasi, uchastka boshlig'i va boshqalarni) darhol xabardor qilishi shart.

Mehnat muhofazasiga oid qoida va standartlarga ko'ra muayyan ishni bajarishga xodimning qo'yilishi uchun u maxsus o'qitilishi va imtihon topshirishi lozimligi belgilab qo'yilgan bo'lsa, u holda ushbu ishlar xavfsizligi va ekspluataesiya qoidalari yuzasidan o'qitilishi lozim. Xodimni bunday o'qitishdan bo'yin tovlashiga yo'l qo'yilmaydi.

«Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunni 19-moddasida ko'rsatilganidek:

Korxonalarining barcha xodimlari, shu jumladan, rahbarlari o'z kasblari va ish turlari bo'yicha davlat nazorat idoralari belgilangan tartib va muddatlarda o'qishlari, yo'l-yo'riqlar olishlari, bilimlarini tekshiruvdan o'tkazishlari hamda qayta attestasiyadan o'tishlari shart.

Ma'muriyat barcha yangi ishga kirayotganlar, shuningdek, boshqa ishga o'tkazilayotganlar uchun ishlarni bajarishning xavfsiz usullarini o'rgatishni tashkil etishi, mehnatni muhofaza qilish va baxtsiz hodisalarda jabrlanganlarga yordam ko'rsatish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berishlari shart.

O`ta xavfli ishlab chiqarishlarga yoki kasbiy tanlov talab qilinadigan ishga kirayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo`yicha imtihonlar topshiriladigan va keyin vaqti-vaqti bilan qayta attestatsiyadan o`tiladigan o`quv o`tkaziladi. Mehnatni muhofaza qilish bo`yicha belgilangan tartibda o`qitish, yo`l-yo`riqlar berish va bilimlarni tekshirishdan o`tmagan shaxslarni ishga qo`yish taqiqlanadi. Ma`muriyat xodimlarning mehnatni muhofaza qilish masalalari bo`yicha malakasi muntazam oshirib borilishini ta`minlashi shart.

Korxonalarda mehnat muhofazasini ta`minlash va sog`lom, xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishda ish beruvchiga, uning vakili sanaluvchi korxonada ma`muriyatining ahamiyati katta. Amaldagi qonunchilik ish beruvchi (ma`muriyat)ning bu sohadagi huquqlari va majburiyatlarini nazarda tutadi.

Barcha korxonalarda xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlari yaratilgan bo`lishi kerak. Bunday sharoitlarni yaratib berish ish beruvchining majburiyatiga kiradi. Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganligi uchun javobgardir.

Standartlar, ergonomika, mehnatni muhofaza qilishga doir qoidalar va me`yorlar talablariga javob bermaydigan ishlab chiqarish binolari va inshootlarini loyihalash, qurish hamda qayta qurish, ishlab chiqarish vositalarini ishlab chiqish, tayyorlash, ta`mirlash, texnologiyalarni joriy etishga, shu jumladan, xoriждан sotib olinganlarini joriy etishga yo`l qo`yilmaydi.

Hech bir yangi yoki qayta qurilayotgan korxonada, ishlab chiqarish vositalari, agar ular O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilagan tartibda beriladigan xavfsizlik shahodatnomasiga ega bo`lmasa, foydalanishga qabul qilinishi va ishga tushirilishi mumkin emas.

Belgilangan tartibda ro`yxatdan o`tkazilishi lozim bo`lgan korxonalar O`zbekiston Respublikasining tegishli nazorat idoralari beradigan faoliyatni amalga oshirish huquqini ta`minlovchi ruxsatnomani oldindan taqdim etishlari shart. Korxonaning ko`rsatilgan ruxsatnomani olish tartibi O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

Mehnat xavfsizligi talablariga javob bermaydigan va ishlovchilar sog`ligi hamda hayotiga xavf tug`diruvchi korxonalar faoliyati yoki ishlab chiqarish vositalaridan foydalanish, ular mehnat xavfsizligi talablariga muvofiq holga keltirilgunga qadar, O`zbekiston Respublikasi qonunlarida belgilangan tartibda vakolatli idoralar tomonidan to`xtatib qo`yilishi kerak.

Yo`l qo`yiladigan eng ko`p me`yorlar (konsentratsiyasi) ishlab chiqarilmagan va belgilangan tartibda ekspertizadan o`tmagan zaharli

moddalarni ishlab chiqarishda qo'llash taqiqlanadi. Mehnat Kodeksining 214-moddasida aytilganidek:

Ish beruvchi mehnat shartnomasi tuzish chog'ida dastlabki tarzda va keyinchalik (ish davomida) vaqti-vaqti bilan quyidagi xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil qilishi shart:

o'n sakkiz yoshga to'lmaganlar;

oltmish yoshga to'lgan erkaklar, ellik besh yoshga to'lgan ayollar; nogironlar;

mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek transport harakati bilan bog'liq ishlarda band bo'lganlar;

oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita aholiga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo'lganlar;

umumta'lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassasalarning bevosita bolalarga ta'lim yoki tarbiya berish bilan mashg'ul bo'lgan pedagog va boshqa xodimlari.

Mehnat sharoiti noqulay ishlar va bajarayotganida dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tilishi lozim bo'lgan boshqa ishlarning ro'yxati va ularni o'tkazish tartibi O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi.

Ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatilgan xodimlar tibbiy ko'rikdan o'tishidan bo'yin tovlashga haqli emaslar. Ish beruvchi tibbiy ko'rikdan o'tishdan yoki tibbiy komissiyalarning tekshiruvlar natijasida bergan tavsiyalarni bajarishdan bosh tortgan xodimlarni ishga qo'ymaslikka haqlidir.

Xodimlar mehnatidan ularning sog'ligi holatiga to'g'ri kelmaydigan ishlarda foydalanishga yo'l qo'yilmaydi. Agar xodim o'z sog'ligining holati mehnat sharoiti bilan bog'liq holda yomonlashgan deb hisoblasa, u navbatdan tashqari tibbiy ko'rikdan o'tkazishni talab qilishga haqlidir. Tibbiy ko'rikdan o'tishi munosabati bilan xodimlar chiqimdor bo'lmaydilar.

Mehnatni muhofaza qilish tadbirlarini o'tkazish uchun belgilangan tartibda mablag'lar va zarur materiallar ajratiladi. Bu mablag' va materiallarni boshqa maqsadga sarflash man etiladi. Mazkur mablag' va materiallardan foydalanish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuv asosida belgilanadi. Mehnat jamoalari. ularning vakillik organlari mehnatni muhofaza qilishga mo'ljallangan mablag'lardan foydalanilishini tekshirib boradilar.

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda band bo`lgan xodimlar belgilangan me`yorlar bo`yicha:

sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari);

davolash-profilaktika oziq-ovqati;

gazli sho`r suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun);

maxsus kiyim-bosh, poyafzal, boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan bepul ta`minlanadilar.

Bunday ishlarning beriladigan ro`yxati, beriladigan narsalarning me`yorlari, ta`minot tartibi va shartlari jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomalarida, agar ular tuzilmagan bo`lsa, ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

«Mehnatni muhofaza qilish to`g`risida»gi qonunning 15-moddasi ish beruvchi zimmasiga xodimlarni qonunlarda belgilangan tartibda va shartlarda kasb kasalliklaridan hamda baxtsiz hodisalardan majburiy sug`urta qilishlari lozimligi majburiyatini yuklaydi. Mehnat muhofazasiga oid munosabatlar kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organliri, ish beruvchilar vakillari, mahalliy va boshqa davlat hokimiyati hamda boshqaruv organlari ham faol ishtirok etadilar.

Amaldagi qonunchilikka ko`ra («Mehnatni muhofaza qilish to`g`risida»gi qonunning 3-moddasi) mehnat muhofazasi talablariga javob bermaydigan korxonalar va ob`yektlar loyihalinishi, qurilishi va ishga tushirilishi taqiqlanadi.

Korxonalarda mehnat muhofazasiga oid standartlar, yo`riqnomalar va qoidalar amal qiladi. Ular korxonani loyihalashtirilishdan boshlab bevosita ishlab chiqarish jarayonlarigacha bo`lgan barcha bosqichlarni o`z ichiga oladi.

O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi O`zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi bilan birgalikda mehnatni, atrof-muhitni muhofaza qilishning ilmiy asoslangan standartlari, qoida va me`yorlarini ishlab chiqish va qabul qilish yo`li bilan ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta`minlash uchun zarur bo`lgan talablar darajasini belgilaydi, shuningdek, kasaba uyushmalari bilan kelishilgan holda mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar, kasb kasalliklarining oldini olishga oid respublikaning aniq maqsadga qaratilgan dasturlarini ishlab chiqadi va moliyaviy ta`minlaydi hamda ularning bajarilishini nazorat qiladi.

Vazirliklar va idoralar tegishli kasaba uyushmasi idoralari bilan kelishilgan holda mehnat sharoitlarini yaxshilashga oid tarmoq dasturlarini ishlab chiqadilar va moliyaviy ta`minlaydilar.

Korxonalarining bevosita o`zida ish beruvchi va xodimlar vakillik organlari o`zaro kelishib mehnat muhofazasi, ekspluatatsiya qoidalari va ishlab chiqarish xavfsizligini ta`minlashga oid boshqa lokal xarakterdagi korxonalar me`yoriy hujjatlarni ishlab chiqadilar va joriy etadilar.

Ishlab chiqarishning zararli ta`siri zamonaviy fan va texnika yutuqlari bilan bartaraf etib bo`lmaydigan hollarda xodimlar hayoti hamda salomatligini issiq yoki sovuq harorat, kimyoviy, fizik yoki boshqa zararli ta`sirlardan himoya qilishning maxsus choralari belgilanadi. Ana shunday ishlarni bajarishning maxsus qoidalari joriy etilishi, xodimlar maxsus kiyim, poyafzal va yakka himoyalash vositalari bilan ta`minlanishi ana shunday choralaridan hisoblanadi.

Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini muhofazalashga taalluqli maxsus qoidalar.

3 §. Xotin-qizlar mehnatini muhofazalash

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 78-moddasiga muvofiq homilador ayollar va uch yoshga to`lmagan bolasi bor ayollarni, ularning homiladorligini yoki yosh bolasi borligini vaj qilib ishga qabul qilmaslik, ishga qabul qilishni g`ayriqonuniy rad etish deb baholanadi. Ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etgan taqdirda xodimning talabi bilan uch kun ichida ishga qabul qilishni rad qilish asoslarini ko`rsatib yozma javob berishga majbur. Ushbu yozma javob asosida, fuqaro mazkur masala xususida sudga murojaat qilishga haqli. Basharti sudda ish ko`rish davomida ish beruvchi ayol homiladorligi yoki uch yoshga to`lmagan bolasi borligi tufayli ishga qabul qilishdan bosh tortganligi ma`lum bo`lsa, ishga qabul qilishni g`ayriqonuniy ravishda rad etishda aybdor bo`lgan mansabdor shaxs jinoyi javobgarlikka tortilishiga sabab bo`lishi mumkin (Jinoyat Kodeksining 148-moddasining 2-qismi).

Mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlari yosh bolali ayollarni ishga joylashish huquqlarini qo`shimcha kafolatlash maqsadida O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 84-moddasida homilador ayollar, uch yoshga to`lmagan bolasi bor ayollar dastlabki sinov muddati qo`llanilmagan holda, ya`ni hech bir sinov yoki boshqa qandaydir shartlarsiz ishga qabul qilinishlari shartligi haqidagi qoida nazarda tutilgan. Ayollar bilan mehnat munosabati davom etayotgan davrda ularni boshqa ishga ko`chirish umumiy asoslarda amalga oshiriladi. Shu bilan birga O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 226-227-moddalariga muvofiq, tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarning ishlab chiqarish normalari,

xizmat ko'rsatish normalari kamaytirilishi yoki ularning avvalgi ishlari-dagi o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda engilroq yoxud noqulay ishlab chiqarish omillari ta'siridan holi bo'lgan ishga o'tkazilishi lozim.

Homilador ayolga boshqa engilroq ish berish masalasi hal etilgunga qadar u ana shu sabablarga ko'ra ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda ishdan ozod qilinadilar. Shuningdek, ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarish imkoniga ega bo'lmagan taqdirda bolasi ikki yoshga to'lgunga qadar avvalgi ishidagi o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda boshqa engilroq ishga o'tkazilishi lozim.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 237-moddasida aytilishicha: «homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilishi hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni, albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi». Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni tugatilayotgan korxonaning huquqiy vorisi amalga oshiradi, huquqiy vorislari bo'lmagan taqdirda esa, mahalliy mehnat bo'limlari ularga ma'qul keladigan ish topishda va ishga joylashtirish davrida qonun hujjatlarida belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan yordam ko'rsatishga majburdir.

Davlatimiz tomonidan kelajagimiz tayanchi bo'lgan yosh avlodni, ular tarbiyasi bilan mashg'ul bo'lgan onalar va barcha xotin-qizlarni ishlab chiqarish jarayonida himoyalashga qaratilgan ulkan ijtimoiy dasturlar va tadbirlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, «Ayollarni ijtimoiy himoyalash», «Nogironlarni mehnatga qaytarish» davlat dasturlarining ro'yobga chiqarila boshlanishi bilan bir necha minglab ish joylari sog'lomlashuviga, qulay va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishiga erishildi. Ammo xalq xo'jaligining ayrim tarmoqlarida, ijara, fermer va jamoa xo'jaliklarida mehnatni muhofaza qilish talablarini pisanid qilmaslik, ayollarga berilgan kafolatlardan foydalanilishiga to'sqinlik qilish, ular mehnatidan noqulay va xavfli ishlarda foydalanish hollari uchrab turibdi, bu esa ayollar salomatligiga, bolalar parvarishi va tarbiyasiga salbiy ta'sir qilmoqda.

Korxonalar va tashkilotlarda mehnat muhofazasiga oid asosiy talablar hamda qoidalar O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi (13-bob, 211-233-moddalarda), O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-maydagi «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunda, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlarida, tarmoq vazirliklari va idoralar tomonidan ishlab chiqilib, tasdiqlanadigan mehnatni muhofaza qilishga oid

standartlar, korxonalarda tuzilgan jamoa shartnomalari, tarmoq jamoa kelishuvlari, ichki mehnat tartibi qoidalarida va boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan.

Xotin-qizlar mehnatini muhofaza qilishga oid qo'shimcha talablar Mehnat Kodeksi va boshqa qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 225-moddasida aytilishicha, «Mehnat sharoiti noqulay ishlarda ayollar mehnatining qo'llanishi taqiqlanadi, er ostidagi ba'zi ishlar (jismoniy bo'lmagan ishlar) bundan mustasnodir».

O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2000-yil 5-anvardan 865-tartib raqami dalan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan ayollar mehnatining qo'llanilishi to'liq yoki qisman taqiqlangan, noqulay mehnat sharoitiga ega bo'lgan ishlar ro'yxatida ayollar ishlashi mumkin bo'lmagan yoki cheklangan kasblar, ishlar ish joylari doirasi belgilangan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 225-moddasi, 2-qismida aytilishicha, «Ayollarning ular uchun mumkin bo'lgan normadan ortiq yukni ko'tarishlari va tashishlari man etiladi».

O'zbekiston Respublikasi Davlat sanitariya Bosh shifokori tomonidan 1996-yil 19-martda tasdiqlangan «Yuklarni qo'lda ko'tarish, tashishda ayollar uchun yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan og'irlikning sanitariya me'yorlari»da mazkur sanitariya me'yorlari va qoidalari mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalar, tashkilot va birlashmalar uchun majburiy bajarilishi shartligi qayd etilgan. Ushbu sanitariya me'yorlarining belgilanishidan ko'zlangan asosiy maqsad – ayollar uchun eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish, reproduktiv funksiya (bola tug'ish)ning buzilishi va ayol salomatligiga putur etishiga yo'l qo'ymaslikdan iboratdir.

Ushbu sanitariya me'yorlariga ko'ra xotin-qizlar tashishi va ko'tarishi mumkin bo'lgan og'irlik me'yorlari 1-jadvalda belgilangan.

16, 18 yoshdagi o'smir qizlar uchun qo'lda ko'tariladigan va bir joydan ikkinchi joyga tashiladigan yuk massasi 7 kgdan, 14, 15 yoshli qiz bolalar uchun esa 3,5 kgdan oshmasligi lozim.

16, 18 yoshdagi o'smir qizlarning bir g'ildirakli, 2,3 va 4 g'ildirakli aravachalarda yuklarni tashish normalari belgilab qo'yilgan bo'lib, bu sohadagi eng ko'p yuk miqdorlari 2-jadvalda ko'rsatilgan.

Voyaga etgan xotin-qizlar uchun og'ir yukni bir joydan boshqa joyga olishga yo'l qo'yiladigan me'yorlar.

1-jadval

T/r	Og`ir yukni ko`tarish va tashish xarakteri	Ko`tarish yoki tashishga yo`l qo`yiladigan yuk massasi kg.da
1.	Boshqa ishlarni bajarish davomida har zamonda og`ir yukni ko`tarish va tashish	9 kg
2.	Butun smena davomida doimiy og`ir yukni ko`chirish va tashish	6 kg
3.	Ish smenasi davomida har soat mobaynida ko`tarib tashlaydigan yuklarning umumiy massasi quyidagidan oshmasligi kerak: – ishlanadigan joy sathidan; – yerdan.	300 kg 150 kg
4.	Ish smenasi mobaynida ko`tarib tashiladigan yuklarning umumiy massasi quyidagidan oshmasligi kerak: – ishlanadigan joy sathidan; – yerdan.	2500 kg 1250 kg

2-jadval

Boshqa joyga olish to`g`risida	Yo`l qo`yilgan yuk 1 kg	Ko`tarilish darajasi va yuk tashish sharoiti
qo`lda	7 kg.gacha	0,01 dan oshmagan holda
Bir g`ildirakli aravachada	Qizlar ga yo`l qo`yilmaydi	–
Ikki g`ildirakli aravachada	qizlarga yo`l qo`yilmaydi	–
3 va 4 g`ildirakli aravachada	52 kg	0,02 dan oshmaydigan holda tekis yerda siljitishga ruxsat beriladi
Vagonchada	224 kg	0,01 dan oshmagan holda relslar ustida siljitishga ruxsat beriladi.

Ayollar mehnatini muhofaza qilish faqat ular mehnatdan foydalanish taqiqlangan ish va kasblarni belgilash, ular ko`tarishi yoki tashishi mumkin bo`lgan yuk me`yorlarini belgilashdangina iborat bo`lmay, boshqa ko`plab tashkiliy huquqiy tadbirlar majmuini ham nazarda tutadi hamda ularning asosiy maqsadi, yuqorida ta`kidlanganidek, bola tug`ish, parvarishlash va

tarbiyalash qobiliyatlarini himoya qilish, sog'liqlariga shikast etishining oldini olishdan iborat.

«Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunga ko'ra, har bir xodim, shu jumladan xotin-qizlar ham, o'zlari mehnat qilayotgan sharoiti haqida, bu sharoitlarning o'z sog'ligi uchun qay darajada xavf-xatar tug'dirishi mumkinligi to'g'risida to'liq va ob'yektiv axborotlarni olishga haqli. Ular o'zlarining kasb kasalliklariga yoxud

3-jadval

Olib o'tish turi	Yo'l qo'yiladigan yuk (kg)	Yo'l qo'yiladigan ko'tarish me'yorlari
qo'lda (bir kishi)	9 kg	Tekis sath bo'ylab
Zambilda (ikki kishi)	22 kg	Tekis sath bo'ylab
Bir g'ildirakli aravada	25 kg	0,01 oshmagan holda notekis sath bo'ylab
Uch va to'rt g'ildirakli aravada	50 kg	0,01 dan oshmagan holda, notekis sath bo'ylab ham
Ikki g'ildirakli qo'ldai ortiladigan aravada	60 kg	0,02 dan oshmagan holda, tnkis sath bo'ylab
O'shaning o'zida	60 kg	0,01 dan oshmagan holda er qatlami va tosh yo'ldagi notekis sathda
Vagonchalarda	300 kg	0,01 dan oshmigan holda relslarda ko'chirish

mehnat faoliyati bilan bog'liq boshqa kasalliklarga chalilib qolishlari ehtimolining oldini olish maqsadida navbatdan tashqari tibbiy ko'rikdan o'tkazilishlari, kasb kasalliklariga chalinganlarida esa qonunda belgilangan tartibda o'zlariga etkazilgan zarar miqdorini ish beruvchidan qoplab berilishini talab qilishlari mumkin. Kasb kasalliklari ro'yxati O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1994-yil 11-maydagi 249-sonli qarori bilan tasdiqlangan.¹

Yoshlar mehnatini muhofazalash. O'zbekiston Respublikasi davlati yoshlarga oid siyosatining mohiyati, ularga beriladigan iqtisodiy-ijtimoiy, siyosiy, madaniy-ma'rifiy, huquqiy sohalaridagi kafolatlar «O'zbekiston Respublikasining yoshlarga oid davlat siyosatining asoslari to'g'risida»gi qonunida nazarda tutilgan.

Ushbu qonunning 1-moddasida aytilishicha: «Yoshlarga oid siyosat O'zbekiston Respublikasi Davlat faoliyatining ustivor yo'nalishi bo'lib, uning maqsadi yoshlarning ijtimoiy shakllanishi va kamol topishi, ijodiy

¹ O'zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta'minoti va mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari. -T.: Adolat, 2000.

iqtidori jamiyat manfaatlari yo`lida imkon boricha to`la-to`kis ro`yobga chiqishi uchun ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy jihatdan shart-sharoit yaratish hamda ularni kafolatlashdan iboratdir».

O`n sakkiz yoshga to`lmagan shaxslar ijtimoiy himoyaga muhtoj va mehnat bozorida teng raqobatlasha olmaydigan aholi qatlamlari sifatida davlat tomonidan alohida muhofaza etiladigan hamda ularning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirishga ko`maklashuvchi qo`shimcha tadbirlar qonunchilikda nazarda tutiladi.

Eng avvalo, o`quv yurtlarini tamomlagan o`n sakkiz yoshga yetmagan fuqarolar uchun ish joylarining oldindan band qilib (bronlab) qo`yilishi hamda mulkchilik shakllaridan qat`i nazar barcha korxonalar va tashkilotlar ana shu ish joylariga o`n sakkiz yoshga to`lmagan yoshlarni ishga qabul qilishlari shart ekanligi, shu shaxslar uchun qo`shimcha bo`sh ish o`rinlari barpo etmagan korxonalarga aholi bandligi bilan shug`ullanuvchi organlar tomonidan iqtisodiy ta`sir choralari ko`rilishini aytib o`tish lozim.

Bundan tashqari, amaldagi qonun hujjatlariga ko`ra o`n sakkiz yoshga to`lmagan shaxslarning moddiy javobgarlik bilan bog`liq bo`lgan ma`naviy, axloqiy qiyofalarining shakllanishiga salbiy ta`sir o`tkazishi mumkin bo`lgan ishlarga qabul qilinishi qat`iy cheklanganligi, ularni belgilangan eng kam ish joylariga ishga olish paytida dastlab sinov shartisiz qabul qilinishlari lozimligi ham e`tiborda tutilmog`i darkor.

Avval hech qaerda ishlamagan o`smirlarni ishga qabul qilish, agar o`n olti yoshga to`lgan bo`lsalar, pasportlarini, harbiy xizmatga aloqadorligi haqidagi hujjatni (chaqirilish guvohnomasi) taqdim etganlaridan so`ng, tibbiy ko`rikdan o`tkazilish, topshirilayotgan vazifaga yaroqli ekanliklari aniqlangach, yozma mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yo`li bilan korxonadagi ishga qabul qilinadilar. O`n besh yoshgacha bo`lgan shaxslar esa ishga kirish paytida tug`ilganlik guvohnomasi, yashab turgan joylaridan ma`lumotnoma taqdim etishlari, bundan tashqari mazkur shaxslarning ota-onasi yoxud ular o`rmini bosuvchi boshqa shaxslar ularni ishga kirishlariga qarshi emasliklari to`g`risida yozma rozilik taqdim etishlari lozim. Bu toifadagi xodimlar ham avval tibbiy ko`rikdan o`tkazilib, topshirilayotgan vazifaga yaroqli ekanliklari aniqlangach, ish beruvchi bilan yozma mehnat shartnomasi tuzish orqali va ish beruvchining ishga qabul qilish to`g`risidagi buyrug`ini chiqarish yo`li bilan ishga qabul qilinadilar.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 77-moddasi 2-qismiga muvofiq: «Yoshlarni mehnatga tayyorlash maqsadida umumta`lim

maktablari, hunar-texnika bilim yurtlari va o`rta maxsus o`quv yurtlarining o`quvchilarini o`n to`rt yoshga to`lganlaridan keyin ota-onasidan birining yoki ular o`rnini bosuvchi shaxsning roziligi bilan bolalarning sog`ligiga va kamol topishiga ziyon etkazmaydigan va ta`lim olish jarayonini buzmaydigan engil ishlarni o`qishdan bo`sh vaqtlarida bajarish uchun ishga qabul qilishga yo`l qo`yiladi». Bunday paytda ham o`quvchining tug`ilganlik guvohnomasi, yashab turgan yeridan ma`lumotnoma, ota yoki onasi yoxud ularning o`rnini bosuvchi shaxsning yozma roziligi talab etiladi va shundan so`ng bunday shaxs tibbiy ko`rikdan o`tkazilgach, yozma mehnat shartnomasi tuzilib, ish beruvchining ishga qabul qilish to`g`risidagi buyrug`i (farmoyishi) chiqarilishi yo`li bilan ishga qabul qilinadilar.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining №7 va Sog`liqni saqlash vazirligining 2001-yil 30-maydagi №1 qarori bilan mehnat sharoiti noqulay bo`lgan va 18 yoshga to`lmagan shaxslar mehnatidan foydalanilish taqiqlangan ishlar ro`yxati tasdiqlangan. Ushbu qonun hujjati O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2001-yil 9-iyunda №1040 raqam bilan davlat ro`yxatiga olingan. O`n sakkiz yoshga to`lmagan shaxslar bilan ushbu ishlarga qabul qilish yuzasidan mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin emas.

O`n sakkizga to`lmagan shaxslar ishga tushishlaridan oldin ish beruvchi ularga mehnat shartlari, xavfsizlik choralari va qoidalari xususida yo`l-yo`riqlar berishi. ularni nazoratsiz qoldirmasligi lozim. Mehnat faoliyati davomida ish beruvchi o`n sakkiz yoshga to`lmagan xodimlarni ularning roziligi bo`lgani taqdirda ham og`ir va zararli ishlarga, ularning tarbiyasiga salbiy ta`sir etadigan vazifalarni bajarishga o`tkazishlari mumkin emas.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 247-moddasiga muvofiq ota-onalar vasiy (homiylar, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar hamda voyaga yetmaganlar ishlari bilan shug`ullanuvchi komissiyalar, agar o`n sakkiz yoshga to`lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog`ligiga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo`lsa, bunday shaxslar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etishga haqidirlar. Bunday talabni bajarish ish beruvchi uchun majburiy bo`lib, bunda o`n sakkiz yoshga to`lmagan xodimning xohishi e`tiborga olinmaydi.

O`n sakkiz yoshga to`lmagan yoshlar mehnat shartnomasi mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan umumiy tartibda (xodim tashabbusi bilan, ish beruvchi tashabbusi bilan, tomonlarning xohishiga

bog`liq bo`lmagan sabablarga ko`ra) bekor qilinishi mumkin. Biroq, mehnat shartnomasining ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishi paytida o`smirlar huquqlarini to`laroq kafolatlash maqsadida ish beruvchi bu masalani korxonada joylashgan yerdagi ishga joylashtirish organlari bilan oldindan kelishib olishi belgilangan.

Mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlarida o`n sakkiz yoshga to`lmagan xodimlarga ish vaqti, dam olish vaqti, ish haqi to`lash masalalarida ham qo`shimcha kafolatlar va imtiyozlar berishlikni nazarda tutadi. Jumladan, Mehnat Kodeksining 110 va 242-moddalariga ko`ra o`n olti yoshdan o`n sakkiz yoshgacha bo`lgan xodimlar uchun 36 soatdan ortiq bo`lmagan o`n besh yoshdan o`n olti yoshgacha bo`lgan shaxslar esa 24 soatdan ko`p bo`lmagan haftalik ish vaqti normasi belgilangan.

O`qishdan bo`sh vaqtlarda ishlayotgan o`n olti yoshdan o`n sakkiz yoshgacha bo`lgan shaxslarning haftalik ish vaqti 18 soatdan, o`n to`rt yoshdan o`n olti yoshgacha bo`lgan o`quvchilar uchun esa 12 soatdan ko`p bo`lishi mumkin emas.

Mehnat qobiliyati pasaygan va nogiron shaxslar mehnatini muhofaza qilish. O`zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi nogironlar, qariyalar va mehnat qobiliyati pasaygan shaxslarni qo`llab-quvvatlashni nazarda tutadi. Ana shu maqsadda ushbu toifadagi fuqarolar uchun bir qator yangilik va imtiyozlar nazarda tutilgan.

Jumladan, Mehnat kodeksining 220-moddasida aytilishiga ko`ra:

Ish beruvchi, mehnat birjasi tomonidan belgilangan kvota hisobidan ishga joylashtirish tartibida yo`llagan nogironlarni ish joylariga qabul qilishga majburdir.

TMEKning nogironlarga to`liqsiz ish vaqti rejimi o`rnatish, ularning vazifasini kamaytirish va mehnatning boshqa shartlari haqidagi tavsiyalari ish beruvchi tomonidan bajarilishi shart.

I va II guruh nogironlariga mehnatga haq to`lash kamaytirilmagan holda ish vaqtining haftasiga o`ttiz olti soatdan oshmagan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

I va II guruh nogironlariga o`ttiz kalendar kundan kam bo`lmagan muddat bilan yillik uzaytirilgan asosiy ta`til beriladi.

Nogironlarni tungi vaqtdagi ishlarga, shuningdek, ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilishga ularning roziligi bilangina, bosharti ular bunday ishlar tibbiy tavsiyalarda taqiqlanmagan bo`lsa, yo`l qo`yiladi.

Bulardan tashqari, bunday toifadagi xodimlarga Mehnat Kodeksining 150-moddasiga muvofiq ish haqi saqlanmagan holda ta`til berish ko`zda

tutilgan. Unga ko`ra 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga, ishlayotgan I va II guruh nogironlariga har yili o`n to`rt kalendar kunga qadar ish haqi saqlanmagan holda ta`til berish belgilangan.

O`zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta`minoti to`g`risida”gi qonunida ishlab turgan pensionerlarga ham ellik foizi (qonun hujjatlarida bevosita ko`rsatib qo`yilgan hollarda yuz foizi) to`lanishi ko`rsatib qo`yilgan. O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2000-yil 25-yanvardagi, 881-tartib raqami bilan davlat ro`yxatiga olingan «OIV (OIT) SVICH (Spid) virusi bilan kasallangan shaxslar ishlashi taqiqlangan ishlar ro`yxati va kasb turlari to`g`risidagi qarorga muvofiq ushbu kasallikka chalingan shaxslarni va ular bilan ishlab chiqarish tufayli muloqotda bo`lishi mumkin bo`lgan shaxslarni himoya qilish maqsadini ko`zlaydi».

4 §. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni tekshirish va hisobga olib borish

Ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar yuz berishi sabablarini aniqlash, ularni bartaraf etish, shuningdek, mehnat muhofazasi qoidalari buzilishi tufayli mehnat qobiliyatini yo`qotgan yoki kamaygan xodimlar huquq va manfaatlarini ta`minlash maqsadida yuz bergan baxtsiz hodisalarni o`z vaqtida, ob`yektiv va har tomonlama tekshirish, hisobga olib borish tartibi belgilab qo`yilgan.

Mehnat Kodeksining 222-moddasida aytilganidek:

Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni o`z vaqtida tekshirishi va hisobga olib borishi shart.

Jabrlanuvchining talabiga binoan tekshiruv tugagan kundan e`tiboran uzog`i bilan uch kun ichida ish beruvchi shu baxtsiz hodisa to`g`risida dalolatnoma berishi shart.

O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 6 iyundagi 286-sonli qarori bilan «Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to`g`risida»gi Nizom tasdiqlangan.¹

O`zbekiston Respublikasi hududida mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek, ayrim fuqarolarda mehnat shartnomasi bo`yicha ishlayotgan xodimlar sog`ligiga

¹ O`zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlari to`plami. 1997 y 6-sou, 27-modda.

shikast etishi bilan bog`liq zararlanishlar, hodisalar ushbu nizom asosida tekshirish o`tkazilishiga sabab bo`ladi.

Korxonada va uning tashqarisida mehnat vazifasini bajarayotganda yuz bergan jarohatlanish, zaharlanish, kuyish, cho`kish, elektr toki va yashin urishi, issiq va sovuq urishi, portlash, falokat, imorat va inshootlar buzilib ketishi, hayvonlar chaqishi, tishlashi, suzib olishi va hokazolar tekshiriladi hamda hisobga olinadi. Tabiiy o`lim, o`z-o`zini o`ldirish, jabrlanuvchining jinoyat sodir qilish chog`idagi shikastlanishi kabilar tekshirilmaydi va ishlab chiqarishda jarohatlanish hodisasi sifatida hisobga olinmaydi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida xodimning mehnat qobiliyati kamida bir kunga yo`qolsa yoki tibbiy xulosaga muvofiq uni boshqa yengilroq ishga o`tkazish lozim bo`lsa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa maxsus akt – N-1 shaklidagi dalolatnoma tuzish yo`li bilan rasmiylashtiriladi. Ish beruvchi tekshirish tugaganidan so`ng 3 sutkadan kechiktirmay jabrlanuvchiga yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsga davlat tilida yoki jabrlanuvchi tushunadigan boshqa tilda dalolatnoma berishi shart.

Bir vaqtning o`zida ikki va undan ortiq xodim bilan yuz bergan guruhiy baxtsiz hodisa;

O`lim bilan tugagan baxtsiz hodisa;

Oqibati og`ir baxtsiz hodisalar maxsus tartibda tekshirilishi lozimligi belgilangan.

Bunday baxtsiz hodisalar to`g`risida ish beruvchi belgilab qo`yilgan sxcmaga muvofiq darhol quyidagi organlarga xabar berishi shart:

- a) davlat mehnat texnika nazoratchisiga;
- b) yuqori turuvchi xo`jalik organiga;
- v) Qoraqalpog`iston Respublikasi Mehnat vazirligi, viloyat (Toshkent shahar) mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash boshqarmasiga;
- g) O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga;
- d) «O`z sanoatkontexnazorat» agentligiga;
- e) viloyat, Qoraqalpog`iston Respublikasi, Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashiga.

Guruhiy o`lim bilan tugagan va oqibati og`ir bo`lgan baxtsiz hodisalar viloyat (qoraqalpog`iston Respublikasi, Toshkent shahri) mehnat boshqarmasi buyrug`iga ko`ra tashkil etiladigan komissiya tomonidan tekshirilib, N-1 shaklidagi dalolatnoma tuziladi.

Yuz bergan baxtsiz hodisa tufayli ikki-to'rt kishi vafot etganida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi buyrug'i bilan komissiya tashkil etiladi.

Besh va undan ortiq kishi o'limiga sabab bo'lgan baxtsiz hodisa O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tuzilgan komissiya tomonidan tekshiriladi. Maxsus tekshirish o'n besh kun ichida tamomlanishi va xodimga (uning vakiliga, qaramog'ida bo'lganlarga) tegishli hujjatlarni beradi.

Maxsus tekshirish materiallari tekshirish tugagach, 15 kun ichida prokuraturaga va boshqa tegishli organlarga taqdim etiladi. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisani tekshirish tartibini buzgan shaxslar qonun hujjatlariga muvofiq javobgar qilinadilar.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan «Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanish boshqacha shikastlanishi tufayli etkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to'lash qoidalari» tasdiqlangan bo'lib, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar oqibatida xodimga yoki uning vorislariga qoplanadigan zarar miqdori, zararni qoplash shartlari va tartibi ushbu hujjatga binoan belgilab qo'yilgan.¹

Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisa to'g'risida tuzilgan N-1 shaklidagi dalolatnomalar maxsus jurnalga qayd etib boriladi, vaqtincha mehnatga yaroqsizlik yuzasidan ma'lumotlar statistik hisobotlarda aks ettiriladi. Baxtsiz hodisa sabablari, uning rasmiylashtirilishi yuzasidan xodim va ish beruvchi, xodim va komissiya o'rtasidagi ixtiloflar yuqori turuvchi organlar tomonidan, xodim da'vo arizasiga ko'ra sud tomonidan ko'rib hal etiladi.

Bilimingizni tekshirib ko'ring

- 1. Mehnat muhofazasi deganda nimalar tushuniladi?*
- 2. O'zbekiston Respublikasi «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunning mazmunini so'zlab bering.*
- 3. Mehnat muhofazasi yuzasidan xodimlar va ish beruvchilar huquqlari hamda majburiyatlari nimalardan iborat?*
- 4. Korxonalarda mehnat muhofazasi qanday tashkil qilinadi?*
- 5. Zararli va noqulay mehnat sharoitlarida ishlovchi xodimlar mehnatini muhofazalash xususiyatlari qanday?*

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2005 y. 5-6-son, 35-modda.

6. *Ayrim toifaga mansub xodimlar (voyaga etmaganlar, ayollar, nogironlar va boshqalar) mehnatini muhofazalashning qanday maxsus qoidalari mavjud?*

7. *Yakka himoyalash vositalari haqida gapirib bering.*

8. *Xodimlarni profilaktik oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta'minlash haqida nimalarni bilasiz?*

9. *Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va zararlanishlar qanday tartibda tekshiriladi?*

10. *Umumiy va maxsus tekshirish o'tkazish nima?*

11. *Korxonalaridagi baxtsiz hodisalar qanday tartibda hisobga olinib boriladi?*

12. *Mehnat muhofazasi qoidalarini buzganlik uchun qanday javobgarlik nazarda tutilgan?*

1 §. Mehnat nizolari tushunchasi va ularni to'g'ri hal etishning ahamiyati

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida turli mulkchilik shaklidagi korxonalar va tashkilotlarda ishlayotgan xodimlar mehnat huquqlarini samarali himoya qilish, ayrim ish beruvchilar tomonidan yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan o'zboshimchaliklar, qonun buzarliklarni bartaraf etish, shu jumladan ba'zi xodimlarning o'z huquqlarini suiste'mol qilishlariga yo'l qo'ymaslik mehnat munosabatlarida qonunchilik va adolatni ta'minlashning muhim shartidir.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida xodim va ish beruvchi huquqlari teng e'tirof etiladi, ularga bir xil iqtisodiy hamda huquqiy sharoit yaratib beriladi, shu orqali ular o'rtasida kelishtirib bo'lmaydigan ziddiyatlar yuz berishining oldi olinadi.

Ammo taraqqiyot dialektikasi va hayot qonunlariga ko'ra xodim bilan ish beruvchi o'rtasida turli ixtiloflar yuz berishi uchun har doim sabablar etarli bo'ladi hamda mehnat qonunchiligining vazifalaridan biri ushbu ixtiloflar yuz berishi shart-sharoitlarini bartaraf eta borish, yuz berganda esa ularni adolat va qonunchilik tamoyillariga qat'iy amal qilgan holda hal etilishini ta'minlashdan iborat.

Korxonalarda xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat nizosi yuz berishiga bir qator ob'yektiv hamda sub'yektiv omillar sabab bo'ladi. Ob'yektiv omillar qatoriga huquqiy ong va huquqiy madaniyatning etarli emasligi, ishlab chiqarishni tashkil etishda yo'l qo'yiladigan kamchiliklar, mehnat munosabatlarida ishtirok etuvchi shaxslar mafaatlari o'rtasida ziddiyatlar yuzaga kelishi va boshqalar kiradi.

Ayrim xodim va ish beruvchining o'z huquqlarini suiste'mol qilishi, korxonalar mehnat jamoasida nosog'lom ma'naviy-psixologik muhitning yuzaga kelishi kabi holatlar mehnat nizolari yuz berishining sub'yektiv omillari bo'lishi mumkin.

Mehnat sohasida xodim va ish beruvchi o'rtasidagi yakka mehnat ixtiloflari, qoidaga ko'ra, har ikki tarafning muzokaralari, o'zaro kelishuvlari orqali tinch yo'l bilan hal etilishi lozim. Ammo bunday kelishmovchiliklar tinch yo'l bilan hal etilmasa, u holda mehnat nizosi qonunda belgilangan tartibda maxsus organlar tomonidan ko'rib chiqilishi va hal etilishi lozim bo'ladi.

Yakka mehnat nizolari deganda ish beruvchi va xodim o`rtasida mehnat to`g`risidagi qonunlar va boshqa me`yoriy hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo`llash yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklar tushuniladi.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 260-moddasiga ko`ra yakka mehnat nizolari:

mehnat nizolarini ko`rish komissiyalari tomonidan;

tuman, shahar sudlari tomonidan ko`rib chiqiladi. shuningdek, ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat nizolari bo`ysunish tartibida yuqori turuvchi organlar tomonidan ko`rilishi mumkin (276-moddasi);

xodim yangi mehnat sharoitlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o`zgartirishga doir mehnat nizolarini ish beruvchi yoki kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan hal qilinadi (MKning 280-moddasi).

Xodim mehnat nizosini hal etishni so`rab mehnat nizolarini ko`rish komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat qilishga haqli bo`lib, nizo dastlabki tarzda komissiyalarda ko`rib chiqilmaganligi sudda ko`rilishiga to`sqinlik qilmaydi.

Mehnat Kodeksining 270-moddasiga binoan mehnat nizosining hal etilishini so`rab mehnat nizolari komissiyasiga yoki sudga murojaat qilish yuzasidan quyidagi da`vo muddatlari belgilangan:

ishga tiklash nizolari xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;

xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan moddiy zararni to`lash haqidagi nizolar bo`yicha zarar ctkazilganligi ish beruvchiga ma`lum bo`lgan kundan boshlab bir yil;

boshqa mehnat nizolari bo`yicha xodim o`z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo`lgan kundan boshlab uch oydan iborat.

Ushbu da`vo muddatlari uzrli sabablarga ko`ra o`tkazib yuborilgan taqdirda bu muddatni sud yoki mehnat nizolari komissiyasi tomonidan qayta tiklanishi mumkin. Mehnat nizolari yuzasidan da`vo muddatlari fuqarolik qonun hujjatlarida belgilangan umumiy qoidalar asosida to`xtatib turilishi yoki uzilib qolishi mumkin.

Qonunlarda ayrim turdagi talablarga nisbatan da`vo muddatining tatbiq etilmasligi, ya`ni huquq buzilishi holati qachon yuz berilganligidan qat`i nazar, huquqlar himoya qilinishi belgilab qo`yilgan. Jumladan, O`zbekiston Respublikasi Fuqarolik Kodeksining 163-moddasiga muvofiq

fuqarolarning hayoti yoki sog`ligiga yetkazilgan zararni to`lash haqidagi talablarga da`vo muddati joriy etilmasligi belgilab qo`yilgan.

Xodimda mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolarni hal etib berishni so`rab sudga murojaat qilganlarida (da`vogor yoki arizachi sifatida) sud xarajatlarini (davlat boji va boshqa sud xarajatlarini) to`lashdan batamom ozod qilinadilar. Mehnat nizosining sudlovligi va taalluqligini hal etish paytida fuqarolik ishlarini sudga taalluqligi to`g`risidagi umumiy qoidalar bilan bir qatorda mehnat to`g`risidagi qonun hujjatlarida talablari ham to`liq hisobga olinmog`i lozim.

2 §. Mehnat nizolari komissiyasi va uning vakolatlari

Mehnati nizolarini korxonaning bevosita o`zida ko`rib hal etadigan organ – bu, mehnat nizolari komissiyasi bo`lib, bu organ nizolashayotgan tomonlarga eng yaqin turuvchi organ sifatida ularning manfaatlarini tez va samarali hal qilishga xizmat qiladi. Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo`lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o`rtasidagi kelishuvda mehnat nizolari komissiyalarini tuzish nazarda tutish mumkin.

Mehnati nizolari komissiyalari ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi. Komissiyaga kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlaridan ajratilgan a`zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa, uning buyrug`i bilan tasdiqlanadilar.

Mehnati nizolari komissiyasining har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchining va kasaba uyushmasi qo`mitasining yoki xodimlar boshqa vakillik organining vakillari navbatma-navbat bajaradilar. Bunda bir majlisning o`zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas. Komissiyaning har bir majlisida tarflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanadi, ularga majlisni tayyorlash va chaqirish vazifasi yuklatiladi.

Mehnati nizolari komissiyalarining son tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomalarida, agar u tuzilmagan bo`lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo`mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining kelishuviga binoan belgilanadi.

Basharti, xodim mustaqil ravishda yoki kasaba uyushmasi qo`mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi ishtirokida ish beruvchi bilan bevosita olib borgan muzokaralarida mavjud kelishmovchilikni hal eta

olmagan bo'lsa, mehnat nizosi mehnat nizolari komissiyalarida ko'rib chiqiladi.

Mehnat nizolari komissiyasi mehnat nizosini ariza berilgan kundan e'tiboran o'n kun muddat ichida ko'rib chiqishi shart. Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko'riladi. Xodimning yozma arizasi bo'lgandagina, nizo uning ishtirokisiz ko'rib chiqilishi mumkin. Basharti, xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko'rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinishi mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat qilish huquqidan mahrum qilmaydi. Xodim kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi mehnat nizosi ko'rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif etish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasining qarorlari ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlar boshqa vakillik organining vakillari o'rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilinadi. Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlanib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak. Komissiya-ning pul undirish talablariga oid qarorida xodimga tegishli summa aniq ko'rsatilishi lozim.

Qaror majlis raisi va kotibi tomonidan imzolanadi. U majburiy kuchga ega bo'lib, biron bir tarzda tasdiqlanmaydi. Komissiya qarorining nusxasi qaror qabul qilingan kundan e'tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va kasaba uyushmasi qo'mitasiga yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga topshiriladi.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori bu qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o'n kunlik muddat o'tgandan keyin uch kun ichida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

Basharti, ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvohnoma beriladi. Agar xodim yoki ish beruvchi belgilangan muddat ichida tuman (shahar) sudiga mehnat nizosini hal etish to'g'risidagi ariza bilan murojaat etsa, guvohnoma berilmaydi. Mehnat nizolari komissiyasi bergan va olinganidan keyin ko'pi bilan uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etilgan guvohnoma asosida sud ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

Xodim belgilangan uch oylik muddatni uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan taqdirda, guvohnomani bergan mehnat nizolari komissiyasi o'tkazib yuborilgan muddatni tiklashi mumkin.

3 §. Yakka mehnat nizolarini sudda ko`rish

Mehnat nizolari sud tomonidan fuqarolik huquqiy davolarni ko`rib hal etish yuzasidan Fuqarolik prosessual qonunchiligada belgilab qo`yilgan qoidalar asosida hal etiladi.

Sudlar tomonidan ko`riladigan mehnat nizolari ikki toifaga bo`linadi:

a) mehnat nizolari komissiyasida ko`rilishi mumkin bo`lgan va turli sabablarga ko`ra sudga etib kelgan nizolar va b) bevosita sudning o`zi tomonidan ko`rib hal etilishi belgilab qo`yilgan nizolar. Birinchi toifaga mansub mehnat nizolari xodimning xohishiga ko`ra bevosita sudga taqdim etilgan bo`lishi yoxud komissiya chiqargan qarordan xodim yoki ish beruvchi norozi bo`lganlari tufayli sudga murojaat qilingan bo`lishi yoxud korxonada mehnat nizolari komissiyasi tashkil etilmaganligi natijasida sudga murojaat qilinayotgan bo`lishi mumkin.

Mehnat nizolarining ikkinchi toifasi yuzasidan manfaatdor shaxs faqat sudgagina murojaat qilish mumkinligi ko`zda tutilgan. Mehnat Kodeksining 269-moddasiga ko`ra quyidagi mehnat nizolari bevosita sudda ko`riladi:

1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari komissiyasi tuzilmagan bo`lsa;

2) ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat`i nazar ishga tiklash to`g`risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta`rifini o`zgartirish to`g`risida, majburiy progul yoki kam haq to`lanadigan ishni bajaragan vaqt uchun haq to`lashga doir bo`lsa;

3) ular xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan zararining to`lanishi haqida bo`lsa;

4) ular mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog`ligiga shikast etkazilgani oqibatidagi zararni (shu jumladan, ma`naviy zararni) yoki uning mol-mulkiga etkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to`lanishi haqida bo`lsa;

5) ular ushbu kodeksning 78-moddasi 2-qismida nazarda tutilgan hollarda ishga qabul qilish rad etilganligi haqida bo`lsa;

6) ular ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo`mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan bo`lsa

Nizo mehnat nizosi komissiyasida ko`rib chiqilganligini vaj qilib xodim arizasini ko`rib chiqilishini rad etishga yo`l qo`yilmaydi. Mehnat kodeksining 268-moddasiga ko`ra quyidagi shaxslar mehnat nizosini sudda ko`rib hal etishini so`rab murojaat etishga haqli bo`ladilar:

1) xodim, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi;

2) mehnatning huquq bo'yicha inspektori;

3) ish beruvchi mehnat nizolari komissiyasining qaroriga rozi bo'lmagan hollarda, shuningdek, unga xodim tomonidan yetkazilgan zararni qoplash haqidagi nizolar bo'yicha;

4) prokuror.

Mehnat nizosi yuzasidan da'vo qo'zg'ayotgan shaxs o'z arizasini qoida bo'yicha javobgar turgan yerdagi sudga taqdim etishi kerak. Da'vo qo'zg'ash huquqiga mehnat shartnomasi tuzgan barcha xodimlar egadirlar. Da'vo arizasiga talabni asoslovchi hujjatlar (buyruq nusxasi, dalolatnoma, ma'lumotnoma va boshqalar) ilova qilinadi.

Mehnat nizolari bo'yicha sudga murojaat qilgan xodimlar davlat boj to'lash majburiyatidan batamom ozod qilinadilar. Sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilanadi:

Ishga tiklash nizolari bo'yicha – xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;

Xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to'lash haqidagi nizolar bo'yicha – zarar yetkazilganligi ish beruvchi ma'lum bo'lgan kundan boshlab bir yil;

Boshqa mehnat nizolari bo'yicha – xodim o'z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo'lgan kundan boshlab uch oy. Ushbu muddatlar uzrli sabablar bilan o'tkazib yuborilgan bo'lsa, nizoni ko'rayotgan organ bu muddatni qayta tiklashi mumkin. Sog'liqqa yetkazilgan zararni qoplash haqidagi da'volar bo'yicha da'vo muddati belgilanmagan.

Mehnat nizolarini sudda ko'rish paytida taraflar sifatida xodim va korxonalar qatnashishadi. Korxonalar ma'muriyati uning vakili sifatida ishda qatnashishi mumkin. Da'vo prokuror, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki mehnat huquqiy inspeksiya tomonidan qo'zg'atilgani hollarda ham taraflar bo'lib xodim va korxonalar qatnashadi. Da'vo qo'zg'agan prokuror yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi ishda qatnashuvchi shaxs maqomiga ega bo'ladi, xolos. Taraflar va ishda ishtirok etayotgan boshqa shaxslar (vakillar, uchinchi shaxslar)ning protsessual vakolatlari fuqarolik protsessual qonunchiligiga binoan belgilab qo'yilgan.

Sud ish materiallarini atroflicha o'rganish, boshqa dalillarni bevosita ko'rib chiqish va baholash asosida nizoni mazmunan hal etadi. Bunda ishdan g'ayriqonuniy bo'shatilgan shaxslar huquqlarini himoya qilish

alohida muhim ahamiyatga ega va shu tufayli bunday toifadagi nizolarni hal etishning alohida tartiblari joriy etilgan. Jumladan, Mehnat Kodeksi-ning 271-moddasida aytilishicha:

Mehnat shartnomasi qonuniy asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan taqdirda u mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan organ tomonidan avvalgi ishga tiklanishi kerak. Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganining qonuniyligi yoki qonuniy emasligi haqidagi masala hal qilinayotganida, sud xodim bilan mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganining asosililigiga baho berib o'tadi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish sabablarining ta'rifi noto'g'ri yoki amaldagi qonun hujjatlariga nomuvofiq deb topilgani taqdirda, sud uni o'zgartiradi va hal qiluv qarorida qonunning tegishli moddasi (bandi) ko'rsatilgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish sababini amaldagi qonun hujjatlariga aniq muvofiq qilib ko'rsatadi. Sud ayni bir vaqtda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan kafolatlarning berilishi to'g'risida va xodimga to'lanishi lozim bo'lgan ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori haqidagi masalani hal qiladi. Xodimning iltimosiga ko'ra sud mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta'rifini uning o'z xohishiga binoan yoki taraflarning kelishuvi bo'yicha deb o'zgartirilganligi to'g'risida hal qiluv qarori chiqarish bilan cheklanishi mumkin.

Basharti, xodim mehnat shartnomasini bekor qilishning ta'rifi o'zining sha'ni va qadr-qimmatini kamsitgan deb hisoblasa, u holda tuman (shahar) sudi nizoni ko'rish bilan bir vaqtda, xodimning talabiga ko'ra, unga etkazilgan ma'naviy zararni to'lash masalasini ham hal etadi. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganda uni ishga qayta tiklash, mehnat shartnomasini bekor qilish ta'rifini o'zgartirish, g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni avvalgi ishga tiklash haqidagi sud hal qiluv qarori darhol, e'lon qilingan kuniyoq ijro etiladi.¹

Ish beruvchi tomonidan bunday qarorning ijrosi kechiktirilgan taqdirda, qarorni qabul qilgan mehnat nizolarini ko'ruvchi organ kechiktirilgan barcha vaqt uchun xodimga o'rtacha ish haqi to'lash yoki ish haqidagi farqni to'liq miqdorda to'lash haqida tegishlicha ajrim yoki qaror chiqaradi. Agar g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodim mehnat nizolari komissiyasi tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro etilishini so'rab sudga murojaat

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasining Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risidagi qonuni. Qonun hujjatlari to'plami. 2001 yil. 21-son. 145-modda.

qilgan bo'lsa, sud mehnat nizolari komissiyasi qarorining ijrosi kechiktirilganligi tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga ish haqi to'lash to'g'risida ajrim chiqaradi.

Xodimga uch oydan ko'p bo'lmagan vaqt uchun ish haqi undirish to'g'risida nizoni ko'rgan organ tomonidan chiqarilgan qaror ham darhol ijro etiladi. Ish beruvchi xodimning pul undirishga doir talablarini hech qanday mehnat bilan cheklamay, hamma vaqt uchun qondirishga haqlidir.

Ish haqini undirish to'g'risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko'ruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini to'liq qondiradi:

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga mehnat daftarchasini o'z vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risidagi;

Mehnat nizolarini ko'ruvchi organning xodimni avvalgi ishga tiklash to'g'risidagi qarorini ish beruvchi ijro etmaganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risidagi;

Foydalanmagan ta'til uchun xodimga tegishli bo'lgan kompensatsiyani to'lash to'g'risidagi.

Mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi, boshqa ishga g'ayriqonuniy ravishda o'tkazilganligi yoki ishdan g'ayriqonuniy ravishda chetlatilganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish chog'ida mehnat nizolarini ko'ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo'lmagan muddat uchun qondiriladi. Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari uch yildan ortiq bo'lmagan muddat uchun qondiriladi.

Mehnat nizolari yuzasidan mehnat nizolari komissiyasi chiqargan qaror, shuningdek, sud chiqargan qaror asosida to'langan summalami, basharti qaror xodimning bergan yolg'on ma'lumotlariga yoki taqdim etgan soxta hujjatlariga asosan qabul qilingan bo'lib, pirovardida u nazorat tartibida bekor qilingan hollardagina, xodimdan qayta undirishga yo'l qo'yiladi.

Ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda to'langan, shu jumladan, qonunni noto'g'ri qo'llash oqibatida to'langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinishi mumkin emas, hisob-kitobda yo'l qo'yilgan xato oqibatidagi ortiqcha to'lovlar bundan mustasno. Xodimga u bergan yolg'on ma'lumotlari yoki taqdim etgan soxta hujjatlari oqibatida to'langan summalar undan sudning qarori yoki hukmi asosida undirib olinadi.

4 §. Ayrim toifadagi xodimlar mehnat nizolarini ko`rib hal qilishning xususiyatlari

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 276-modasida:

Ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o`tkazish, asossiz ravishda boshqa ishga o`tkazish yoki mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish bilan bog`liq holda yetkazilgan zararni undirish va intizomiy jazo berish masalalariga taalluqli mehnat nizolari qonunda belgilangan tartibda ko`rib chiqiladi deb ko`rsatib qo`yilgan.

Mehnat nizolari maxsus tartibda ko`rib chiqiladigan xodimlar doirasi cheklangan bo`lib, ular qatoriga bugungi kunda:

a) o`z lavozimiga yuqori turuvchi davlat hokimiyati yoki boshqaruv organi tomonidan tayinlanadigan, tasdiqlanadigan yoki saylanadigan rahbar mansabdor shaxslar (hokimlar, vazirlar, boshqarma boshliqlari va boshqalar);

b) sud`yalar;

v) prokurorlar, ularning o`rinbosarlari, yordamchilari, tergovchilar kiritilgan. Ushbu shaxslarning yuqorida keltirilgan, Mehnat Kodeksining 276-moddasida sanab o`tilgan masalalardagi, ya`ni:

1) mehnat shartnomasini bekor qilish;

2) boshqa ishga o`tkazish;

3) asossiz boshqa ishga o`tkazish yoki ishdan bo`shatish tufayli majburan bekor yurgan vaqti uchun ko`rilgan moddiy zarar o`rnini qoplash;

4) intizomiy jazo berish yuzasidan mehnat nizolarigina maxsus tartibda ko`rib hal etiladi. Bu toifalarga mansub shaxslar boshqa asoslardan kelib chiquvchi mehnat nizolarini hal etilishi yuzasidan umumiy asoslarda sudga murojaat qilishlari mumkin.

O`zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining 1996 yil 30-avgustdagi qarori bilan tasdiqlangan «O`zbekiston Respublikasi prokuratura organlarining xodimlarini rag`batlantirish va ularning intizomiy javobgarligi to`g`risida»gi Nizomga ko`ra prokuror-tergov xodimlari o`zlariga qo`llanilgan intizomiy jazo ustidan jazo berish to`g`risida buyruq chiqargan prokurorga yoki O`zbekiston Respublikasi bosh prokuroriga intizomiy jazo qo`llash to`g`risidagi buyruq e`lon qilinganidan keyin ikki hafta ichida shikoyat qilishlari mumkin. Shikoyatni ko`rib chiqish muddatlari va tartiblari yuqoridagi Nizomda belgilangan.

Umumiy yurisdinktsiya sudlari va xo`jalik sudlarining sud`yalarini intizomiy jazoga tortish va qo`llanilgan intizomiy jazo ustidan shikoyat berish tartiblari O`zbekiston Respublikasi Oliy Kengashining 1993 yil 2 sentabrdagi qarori bilan tasdiqlangan «Sud`yalarning malaka hay`ati to`g`risidagi Nizomga» ko`ra, intizomiy jazo qo`llash yuzasidan sud`yaning bergan shikoyati malaka hay`ati tomonidan belgilangan muddatda va tartibda ko`rib hal etiladi.

Bilimingizni tekshirib ko`ring

1. Mehnat nizolari nima?
2. Mehnat nizolarining qanday turlarini bilasiz?
3. Mehnat huquqlarini himoya qilish uchun qaysi muddatlarda murojaat etish mumkin?
4. Mehnat nizolarining taalluqliligi va sudlovliligi nima?
5. Mehnat nizolari komissiyasi haqida gapirib bering.
6. Bevosita tumanlararo fuqarolik ishlari bo`yicha sudlarda qaysi toifadagi mehnat nizolari ko`riladi?
7. Mehnat nizosi yuzasidan sudda ish qo`zg`ash, da`vo arizasi bilan murojaat qilish huquqi kimlarga berilgan?
8. Mehnat nizosi yuzasidan qarorlar qanday ijro etiladi?
9. Sud qarorlarining qaytarma ijrosi deganda nima tushuniladi?
10. Mehnat nizolari bo`yicha sud harajatlari xususiyati haqida gapirib bering.
11. Ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat nizolari hal etilishida qanday o`ziga xos xususiyatlar mavjud?
12. Jamoaga doir mehnat nizolari nima?

XIX BOB. MEHNAT QONUNLARI IJROSI USTIDAN NAZORAT OLIB BORISH. MEHNAT QONUNLARINI BUZGANLIGI UCHUN JAVOBGARLIK

1 §. Mehnat munosabatlarida qonunchilikni ta'minlash ustidan nazorat va uning turlari

Qonun ustuvorligi – amalga oshirilayotgan islohotlarimizning bosh tamoyillaridan biri sanaladi. Kelajagi buyuk davlat barpo etish maqsadini o'z oldimizga qo'yar ekanmiz, ushbu buyuk davlatni qonun saltanati sifatida, insoniyat o'z taraqqiyotida qo'lga kiritgan demokratik va umuminsoniy qadriyatlar oliy ne'mat deb qaraladigan fuqarolik jamiyati sifatida ko'z oldimizda tasavvur etamiz. Tabiiyki, bunday davlatda va jamiyatda fuqarolar huquqlari poymol etilishi, insoniy manfaatlar oyoq osti qilinishiga aslo yo'l qo'yilmaydi. qonun saltanatini barpo etish, eng avvalo, qonunlarga barchaning so'zsiz va og'ishmay amal qilishini ta'minlash orqali amalga oshirilishi mumkin.

Afsuski, bugungi kunda korxonalar va tashkilotlarda mehnat qonunlarini buzish, xodimlar huquqlari va qonuniy manfaatlariga bepisandlik bilan qarash hollari tez-tez uchrab turibdi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Oila va ayollar muammolari komissiyasi majlisida Qoraqalpog'iston Respublikasi va Toshkent shahrida joylashgan yengil sanoat korxonalarida Mehnat kodeksining xotin-qizlar, voyaga yetmaganlar va nogironlar uchun belgilangan imtiyozlarga doir qismini ijro etilishi ahvoli qoniqsiz ekanligi, imtiyoz va kafolatlar bu shaxslarga to'la hajmda berilmayotganligi, boshqa qonunbuzarliklarga yo'l qo'yilayotganligi qayd etiladi. Ayrim hollarda qonunchilikni ta'minlash uchun mas'ul shaxslarning o'zlar tomonidan mehnat qonunlari, boshqa qonun hujjatlari qo'pol buzilayotganini kuzatishning o'zi achinarli. Bunday salbiy holatlar qonunchilikni ta'minlash ustidan kuzatuv va nazoratni kuchaytirish dolzarb vazifalardan biri ekanligini ko'rsatadi.

Mehnat qonunlari bajarilishi ustidan nazorat deganda vakolatli davlat va jamoat organlari tomonidan xodimlar mehnat huquqlarini himoya qilish maqsadida amalga oshiriladigan maxsus faoliyat tushuniladi. Nazorat faoliyati davomida ushbu vakoiatli organlar ish beruvchi va u vakil qilgan shaxslar tomonidan mehnat qonunlari buzilishining oldini oladilar, buzilgan mehnat huquqlarini tiklaydilar, qonun buzilishida aybdor bo'lgan mansabdor shaxslarni tegishli huquqiy javobgarlikka tortadilar.

Mehnat qonunlariga amal qilishni nazorat qilish vakolatli organ tomonidan amalga oshiriladigan tekshirish ishlaridan iborat va bunda ish beruvchi, uning vakili qarorlari, farmoyishlarining qonuniyligi tekshirib chiqiladi. Mehnat qonunlariga rioya etish masalalariga O'zbekiston Respublikasining 1998-yil 24-dekabrda «Xo'jalik yurituvchi sub'yektlar faoliyatini davlat tomonidan nazorat qilish to'g'risida»gi qonuni¹, Mehnat Kodeksi va boshqa qonun hujjatlari bag'ishlangan.

Mehnat munosabatlarida qonunchilikni ta'minlash borasida nazoratning quyidagi turlari amalga oshiriladi:

- a) davlat nazorati;
- b) idoraviy nazorat;
- v) sud nazorati;
- g) prokurorlik nazorati;
- d) jamoat nazorati.

Mehnat qonunchiligini bajarishda amalga oshiriladigan nazorat faoliyatlari mehnat shartlarini belgilanishi va bu shartlarni qo'llanilishi ustidan amalga oshiriladi.

Dastlabki nazorat, kundalik nazorat va yakuniy nazorat o'zaro farq qilinmog'i lozim.

Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvi va qonunlar bajarilishi ustidan nazorat va tekshirish olib borish haqida O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 9-moddasida aytilgan bo'lib, bu vazifalarni bajarish:

- 1) shunga maxsus vakil qilingan davlat organlari va ularning inspeksiyalari;
- 2) kasaba uyushmalari va ularning huquq hamda texnika inspeksiyalar.

Davlat hokimiyati va boshqaruv organlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini tekshirishni qonunda belgilangan tartibda amalga oshiradi. O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat to'g'risidagi qonunlarning aniq va bir xilda bajarilishi ustidan nazorat olib borish O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuroriga va unga bo'ysunuvchi prokurorlarga yuklatilgan.²

Mehnat kodeksining 8-moddasida aytilishicha: «har bir shaxsning mehnat qilish huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek, mehnat nizolarini ko'ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi».

¹ Qarang: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 1-son, 8-modda.

² Qarang: O'zbekiston Respublikasining "Prokuratura to'g'risida"gi qonuni O'zbekiston Respublikasi QXT. 2001-y. 20-son, 139-modda.

2 §. Mehnat qonunlari bajarilishi ustidan nazorat olib boruvchi organlar va ularning vakolatlari

Maxsus vakolat berilgan davlat organlari va inspeksiyalari ish beruvchi yoki uning yuqori turuvchi organlardan mustaqil ravishda turli shakldagi mulkchilikka asoslanuvchi korxonalar, muassasa tashkilotlarda mehnat qonunchiligiga amal qilinishi ahvolini nazorat qiladi. Bu organlar turli davlat idoralari qaramog`ida bo`lib, vakolatlari va vazifalari ham turlichadir.

1. O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspeksiyasi u haqda O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 1993-yil 29-iyuldagi 378-sonli qarori bilan tasdiqlangan Nizom asosida faoliyat yuritadi.¹

Davlat mehnat huquq inspeksiyasi O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tarkibiy bo`linmasi hisoblanadi. Nizomning 2-bandida ko`rsatilishicha, inspeksiya barcha mulkchilik shaklidagi korxonalar faoliyatini ular tomonidan mehnat qonunlari, jamoa shartnomalariga amal qilishini nazorat qilishi, ana shu maqsadda korxonalarga to`sqinsiz kirishi, zarur hujjatlarni talab qilib olishlari, qonun buzilishi faktlari aniqlanganida ularni bartaraf etilishini talab qilishi mumkinligi ko`rsatib qo`yilgan.

Davlat mehnat inspeksiyasi ko`rsatmasi belgilangan muddatda bajarilishi, undan norozi bo`lingan taqdirda 10 kunlik muddat ichida sudga murojaat qilishlari mumkinligi belgilangan. Davlat mehnat huquqiy inspeksiyasining qonunlar ijrosini ta`minlash, qonunbuzarliklarni tahlil qilish, ta`sir choralarini qo`llash yuzasidan boshqa vakolatlari yuqoridagi nizomda belgilab qo`yilgan.

2. O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat texnikaviy mehnat inspeksiyasi O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1995-yil 12-aprelda №134 raqam bilan ro`yxatga olingan nizomga ko`ra ish olib boradi.

Nizomning 1-bandida uning vazifalari belgilab qo`yilgan.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat texnikaviy mehnat inspeksiyasi va uning joylardagi bo`linmalari:

Qoraqalpog`iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat texnikaviy mehnat inspeksiyasi, mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy himoyalash viloyatlar hamda Toshkent shahar

¹ O`zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlari to`plami. 1993-yil, 7-son, 29-moddada.

boshqarmalari O'zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunlarga vazirliklarda, korporatsiyalar, uyushmalar, konsernlar, ishlab chiqarish birlashmalarida, korxonalar, tashkilotlar, muassasalar, aksiyadorlik jamiyatlarida, davlat hay'atlarida, fermer xo'jaliklari, kichik va qo'shma korxonalarda (bundan buyon korxonalar deb ataladi) ishlab chiqarish usuli, mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qat'i nazar rioya etilishi ustidan nazorat va kuzatuv yagona tizimini tashkil etadi.

Davlat texnikaviy mehnat inspektorlari quyidagi huquqlarga egadir:

Guvohnomani taqdim etib, istalgan vaqtda hech bir to'siqsiz korxonalariga boradilar va tekshiradilar;

Ish beruvchilarga, korxonalarining rahbarlari va mansabdor shaxslarga mehnat muhofazasiga doir O'zbekiston Respublikasi qonunlari va boshqa me'yoriy hujjatlarning buzilishini bartaraf etish to'g'risidagi majburiy ijro etilishi lozim bo'lgan ko'rsatmalar beradi;

Mehnat muhofazasiga doir qonunlar, me'yorlar, andoza (standart)larni buzishda aybdor bo'lgan korxonalarining rahbarlari, mansabdor shaxslari va boshqa mas'ul xodimlariga belgilangan tartibda jarima soladi;

Kuzatish va nazorat qilish vazifalarini amalga oshirishda zarur bo'lgan tushuntirishlar va boshqa axborotlarni ijro etuvchi hokimiyat idoralaridan, korxonalaridan oladilar;

Mehnat muhofazasiga doir qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlar buzilishi aniqlangani chog'da ishlab chiqarish, sexlar, jihozlarning ishini to'xtatib qo'yadi;

Belgilangan tartibda mehnat muhofazasi o'quv kurslarini tugatmagan va qoidalar, me'yorlar, yo'l-yo'riqlar xususidagi bilimlarini tekshiruvdan o'tkazmagan shaxslarni ishdan chetlashtiradi;

Mehnat muhofazasiga doir qonunlarni, qoidalar, me'yorlar, andoza (standart)larni muntazam ravishda buzib, to'xtatib qo'yilgan ishlab chiqarish, sexlar, jihozlar ishini o'zboshimchalik bilan tiklagan shaxslarning egallab turgan lavozimidan ozod etilishi to'g'risidagi taqdimnomalarni korxonalar rahbarlariga va ular bo'ysunuvchi idoralarga beradi;

Mehnat muhofazasiga doir qonunlarning buzilishi, (bosh) davlat texnikaviy mehnat nozir (inspektor)ining ko'rsatmalari bajarilmagani xususidagi da'vo talablari va boshqa materiallarni tegishli huquqni muhofaza qilish idoralari yuboradi;

Sertifikatlarga ega bo'lmagan yoki davlat andoza (standart)lari talablariga va texnikaviy shartlarga muvofiq bo'lmagan ishlab chiqarishni hamda yakka tartibda va jamoa bo'lib himoya qilish vositalaridan foydalanishni ta'qiqlaydi;

Zarur boʻlgan hollarda binolar, inshootlar, ishlab chiqarish va boshqa mashina jihozlaridan bundan buyon ham foydalanish mumkinligini aniqlash uchun korxonalar rahbarlaridan ularning holatini texnikaviy ekspertizadan oʻtkazishni talab qiladi.

Davlat texnikaviy mehnat inspeksiyasining koʻrsatmalari majburiy kuchga ega boʻlib, undan norozi boʻlgan shaxslar sudga shikoyat berishlari mumkin.

3. Sanoatda ishlarni xavfsiz olib borish va nazorat boʻyicha Agentlik. Bu organ Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2000-yil 7-fevraldagi 2535-UP sonli «Oʻzbekiston Respublikasi sanoatda ishlarni xavfsiz olib borishi va togʻ-kon nazorati Davlat qoʻmitasini sanoatda ishlarni xavfsiz yuritish va togʻ-kon nazorati boʻyicha Agentlikka aylantirish toʻgʻrisida»gi Farmoni asosida tashkil etilgan. Uning toʻgʻrisidagi Nizom Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000-yil 7-apreldagi qarori bilan tasdiqlangan.

Uning asosiy vazifasi sanoatda va togʻ-kon sanoatida ishlarni xavfsiz olib borilishi, texnika xavfsizligi talablariga rioya etilishi, mehnat sharoitlarini tegishli standartlarga muvofiq boʻlishini nazorat qilishdan iborat. Ularga ushbu vazifalarni amalga oshirish uchun zarur vakolatlar berilgan. Jumladan, ushbu agentlik va uning joylardagi organlari korxonalar ishini tekshirishga, tegishli qarorlar qabul qilishga, ularni majburiy ijro etilishini taʼminlovchi choralar koʻrishga haqli sanaladilar.

4. Davlat sanitariya nazorati Oʻzbekiston Respublikasining 1992-yil 3-iyuldagi «Davlat sanitariya nazorati toʻgʻrisida»gi Qonun asosida vakolatli organlar va mansabdor shaxslar tomonidan belgilangan tartibda faoliyat koʻrsatadi.¹

Ushbu qonunning 21-moddasida quyidagidek etilishicha:

Oʻzbekiston Respublikasining Davlat sanitariya epidemiologiya xizmati qaysi idoraga boʻysunishidan va mulkchilikning shakllaridan qatʼi nazar, Oʻzbekiston Respublikasi hududida joylashgan davlat idoralari, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, birlashmalar sanitariya normalari, qoidalar va gigiyena normalatlariga rioya etishlari ustidan davlat sanitariya nazoratini amalga oshiradi.

Oʻzbekiston Respublikasi Bosh Davlat sanitariya vrachining, viloyatlar, Toshket shahar bosh Davlat sanitariya vrachining, Davlat sanitariya nazoratini amalga oshiruvchi boshqa mansabdor shaxslarning vakolatlari, shu jumladan, ishlab chiqarish sanitariyasi va gigiyenasi xavfsizligini taʼminlashga oid vakolatlari ushbu qonunda mustahkamlab qoʻyilgan.

¹ Qarang: Oʻzbekiston Respublikasi Oliy Kengashining Axborotnomasi, 1992-y, 10-son, 355-moddada.

1. **Sud nazorati** sud hokimiyatini amalga oshiruvchi sud organlari tomonidan ma'muriy, jinoiy va fuqarolik ishlarini ko'rish, odil sudlovni amalga oshirish jarayonida yuz beradi.

Sudlarning bu boradagi vakolatlari O'zbekiston Respublikasining «Sudlar to'g'risidagi» qonunida, Jinoyat protsessual, Fuqarolik protsessual, Xo'jalik protsessual qonunlarida va boshqa qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan.

Sud aniq fuqarolik, jinoiy yoki ma'muriy javobgarlikka oid ishni ko'rib hal qilish jarayonida mehnat qonunchiligi talablari buzilganligini aniqlasa, uni bartaraf etish, yuz berishiga sabab bo'lgan holatlarga barham berish, aybdorlarini aniqlash va javobgarlikka tortish choralari ko'radi.

Sud tomonidan qo'llanilishi mumkin bo'lgan huquqiy ta'sir choralari tegishli qonun hujjatlarida nazarda tutilgan.

Prokuratura organlari O'zbekiston Respublikasining 2001 yil «Prokuratura to'g'risida»gi qonuni asosida ish olib boradilar. Ushbu qonunning 2-moddasida ularning asosiy vazifalari ko'rsatib qo'yilgan. Unga ko'ra:

O'zbekiston Resbulikasi Bosh prokurori va unga bo'sunuvchi prokurorlar barcha vazirliklar, Davlat qo'mitalari, idoralar, davlat nazorati idoralari, hokimlar, shuningdek, kimga bo'sunishidan, kimning tasarrufida bo'lishidan va mulkchilik shaklidan qat'i nazar, muassasalar, korxonalar va tashkilotlar, harbiy qismlarda, jamoat birlashmalari, mansabdor shaxslar; fuqarolar qonunlarni aniq va bir xilda ijro etishlari ustidan nazoratni amalga oshiradilar.

Qonunning 20-moddasiga muvofiq prokuror nazorati predmeti bo'lib:

barcha vazirlik, Davlat qo'mitalari, idoralar, davlat nazorati idoralari, hokimlar, muassasalar, korxonalar, tashkilotlar, birlashmalar, harbiy qismlar, jamoat tashkilotlari, partiyalar va harakatlar, mansabdor shaxslar qonunlarni bajarayotganligi, shuningdek ular chiqarayotgan hujjatlar O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga va qonunlariga muvofiqligi;

shaxsning daxlsizligi to'g'risidagi, fuqarolarning ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy, shaxsiy huquq va erkinliklari to'g'risidagi, ularning sha'ni va qadr-qimmatini muhofaza qilish (basharti, ushbu huquqlarni muhofaza etishning o'zga tartibi ko'zda tutilmagan bo'lsa) to'g'risidagi qonunlarga rioya etilishi;

iqtisodiy munosabatlarga, atrof-muhitni muhofaza qilish va tashqi iqtisodiy faoliyatga doir qonunlarga rioya etilishi.

Prokuror aralashuvini talab qiladigan qonun buzilish hollari haqida arizalar yoki boshqa ma'lumotlar tushganda, shuningdek, yetarli asoslar bo'lganda ham o'z tashabbusi bilan qonunlar ijrosining tekshiruvlari o'tkaziladi. Prokurorning xo'jalik va boshqa turdagi faoliyatiga bevosita aralashuviga, shuningdek idoraviy boshqaruv va nazorat organlari faoliyatini amalga oshirishga yo'l qo'yilmaydi. Prokuror nazorati vositalari va usullari qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan.

2. **Jamoat nazoratini** asosan kasaba uyushmalari amalga oshiradilar va bunda ular 1992-yil 2-iyulda qabul qilingan «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risidagi» qonunga asosan amalga oshiriladi.

Mazkur qonunning 11-moddasiga ko'ra, «Kasaba uyushmalari ma'muriyat, mulkdor yoki ular vakil qilgan boshqaruv idorasi mehnat va kasaba uyushmalari to'g'risidagi qonunlarga rioya etishlarini nazorat qilib boradi, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etishni talab qilishga haqlidirlar. Ma'muriyat mehnat va kasaba uyushmalari to'g'risidagi qonunlar buzilishini bartaraf etish to'g'risidagi taqdimnomalarni ko'rib chiqishi va ko'rib chiqish natijalari to'g'risida bir oy muddat ichida kasaba uyushmasiga xabar qilishi shart».

Kasaba uyushmalari mehnatkashlarning mehnat huquqlarini himoya qilib, da'vo ariza bilan sudga murojaat qilishga haqlidir. Shu maqsadda kasaba uyushmalari inspeksiyalari, huquqiy yordam xizmatlari va boshqa zarur idoralarga ega bo'lishi mumkin. Kasaba uyushmalari respublika va viloyat qo'mitalari tarkibida mehnat huquqiy inspeksiyalar mavjud bo'lib, ular o'zlari haqidagi Nizomga asosan nazorat faoliyatini olib boradilar.

Korxonada va tashkilotlardagi kasaba uyushmalari qo'mitasi, ularning komissiyalari, korxonada mehnat qonunlariga amal qilinish, mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi qoidalariga rioya etilishi ustidan nazorat olib boradilar va o'z vakolatlari doirasida bu masalada zarur choralarini ko'radilar.

3 §. Mehnat qonunlarini va mehnat muhofazasi qoidalarini buzganlik uchun javobgarlik

Mehnat to'g'risidagi qonun talablarini bajarmaganlik, qonunbuzarlikka yo'l qo'yilgani uchun huquqiy javobgarlikka tortish ko'zda tutilgan. Bunday huquqiy javobgarlik korxonaga nisbatan va korxonalarining mansabdor shaxslariga nisbatan qo'llanilishi mumkin.

Korxonaga nisbatan huquqiy javobgarlik qonun talablarini buzganlik uchun moliyaviy sanksiyalar, xo`jalik faoliyatining ayrim turi bilan shug`ullanish uchun berilgan litsenziya (ruxsatnoma)ni qaytarib olish va hatto korxonani tugatib yuborish haqida qaror qabul qilish kabi shakllarda qo`llash mumkin.

Masalan, O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998-yil 1-dekabrda 504-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Aholini ish bilan ta`minlash qonunchiligini buzganlik uchun jarima solish tartibi to`g`risida»gi Nizomning 6-bandiga ko`ra ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarga eng kam ish joylarini barpo etmaganlik, yosh mutaxassisni ishga qabul qilishdan bosh tortganlik (avval buyurtma bergan holda) uchun korxonada yaratilmagan bo`sh ish joylarining (qabul qilishdan bosh tortilgan yosh mutaxassisning) har biri uchun ushbu ish joyida ishlashi lozim bo`lgan hodimning har birining bir yillik ish haqi miqdorida jarima solinadi.

«Davlat sanitariya nazorati to`g`risidagi» qonunning 31-moddasida aytilishicha:

Mulkchilikning shakllaridan qat`i nazar, sanitariya qonunlarini buzishda aybdor bo`lgan korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, birlashmalar va alohida shaxslar shikastlanganlarni davolash va ularning salomatligini tiklash, davolash profilaktika tadbirlariga sanitariya holatini yaxshilash va epidemiyaga qarshi tadbirlarni amalga oshirishga sarflangan xarajatlarni O`zbekiston Respublikasining qonunlariga muvofiq to`lashlari shart.

Korxonalarda mehnatning tashkil etilishi uchun mas`ul bo`lgan mansabdor shaxslar – xodimlar tomonidan mehnat qonunchilik talablari buzilgani taqdirda ular huquqiy javobgarlikka tortilishlari mumkin.

1. Intizomiy javobgarlik. Korxonada rahbari va korxonada mehnatni tashkil qilish, xodimlarning huquqlarini ta`minlash uchun mas`ul bo`lgan boshqa mansabdor shaxslar, mehnat qonunlarini buzganliklari uchun korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari, intizom to`g`risidagi Ustavlar va boshqa qonun hujjatlariga muvofiq, intizomiy javobgarlikka tortilishlari mumkin. Masalan, fuqarolarni qabul qilish tartibini buzgan korxonada mansabdor shaxsi intizomiy jazoga tortilishi mumkin.

2. Moddiy (mulkiy) javobgarlik. Korxonada rahbari yoki boshqa mansabdor shaxs o`z aybli xatti-harakati bilan korxonada mulkiga zarar yetkazgani taqdirda bu zarar undan qonunda belgilangan tartibda undirib olinishi mumkin.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 274-moddasiga ko`ra: «Sud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini g`ayriqonuniy

ravishda bekor qilishda yoki xodimni g`ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o`tkazishda aybdor bo`lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to`lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o`mini qoplash majburiyatini yuklaydi.

Bunday majburiyat, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o`tkazish qonunini ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to`g`risidagi qarori ijrosini kechiktirgan bo`lsa, yuklatiladi.

Yetkazilgan zarar o`mini qoplash uchun to`lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning uch oylik maoshidan ortib ketmasligi lozim».

O`zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 269-moddasiga 1998 yil 1 mayda kiritilgan o`zgartirishga ko`ra, korxonaning bankrot bo`lishiga sabab bo`lgan, korxonada moliyaviy ahvolini yomonlashuviga yo`l qo`ygan, mansabdor shaxslarga xo`jalik nizosini ko`rayotgan sud tomonidan xo`jalik nizosini hal etish paytida moddiy javobgarlik yuklatilishi mumkin.¹

3. Ma`muriy javobgarlik. Korxonada rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslar tomonidan mehnat qonunchiligi borasida sodir etilgan jiddiy xatti-harakatlari uchun ma`muriy javobgarlikka tortish ko`zda tutilgan.

Masalan, O`zbekiston Respublikasi Ma`muriy javobgarlik to`g`risidagi Kodeksining 49-moddasida mansabdor shaxs tomonidan mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi talablari buzilganligi uchun, 50-moddasida mehnat organlari tomonidan ishga yuborilgan shaxslarni ishga qabul qilishlikdan bosh tortganlik uchun, 51-moddada esa qandaydir shaklda fuqarolarni majburan mehnatga jalb etganlik uchun jarima jazosi qo`llanishi nazarda tutilgan.

Ana shunday ma`muriy javobgarlik xavfsiz mehnat sharoitlarini ta`minlamaganlik va boshqa aybli xatti-harakatlar uchun qo`llanilishi mumkinligi boshqa qonunlar va qonun hujjatlarida ham belgilab qo`yilgan. Masalan, «Davlat sanitariya nazorati to`g`risida»gi qonunning 30-moddasiga ko`ra korxonalarda sanitariya normalari va qoidalarini buzgan mansabdor shaxslarga bosh sanitariya vrachlari va ularning o`rinbosarlari tomonidan jarima solish tarzidagi ma`muriy javobgarlikka tortilishlari aytilgan.

O`zbekiston Respublikasining «Ma`muriy javobgarlik to`g`risida»gi Kodeksida mehnat qonunchiligi talablarini, texnika xavfsizligi tartib-qoidalarini buzgan korxonalarining mansabdor shaxslari ma`muriy javobgarlikka tortilish tartibi, asoslari, shartlari, ma`muriy jazo turlari va

¹ Qarang: O`zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 260-modd. III-qism. –T.: "Iqtisodiyot va huquq dunyosi" nashriyot uyi. 2004 yil.

ularning qo'llanilishi, ma'muriy jazo ustidan shikoyat qilish tartiblari va ko'plab boshqa masalalar yoritib berilgan.

4. Jinoiy javobgarlik. Korxonalar rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslari tomonidan sodir etilgan mehnat qonunlari va texnika xavfsizligi talablarini buzish og'ir oqibatlar keltirib chiqargani holda yoki ijtimoiy xavfliligi yuqori bo'lganida jinoiy javobgarlik yuz beradi. O'zbekiston Respublikasi Jinoyat Kodeksining 148-moddasiga ko'ra, bila turib, g'ayriqonuniy ravishda ishdan bo'shatish yoki ishga tiklash to'g'risidagi sud qarorini bajarmaslik, shunday qilmishlar uchun ma'muriy jazo qo'llanilganidan keyin sodir etilsa:

eng kam ish haqining 25 baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.

Ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g'ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo'shatish;

eng kam ish haqining 25 baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi. Jinoyat kodeksining 257-moddasida mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzganlik uchun jinoiy javobgarlik belgilangan. Unda aytilishicha, texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi yoki mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalarini shu qoidalarga rioya etilishi uchun mas'ul bo'lgan shaxs tomonidan buzilishi o'racha yoki og'ir tan jarohati yetkazilishiga sabab bo'lsa;

eng kam oylik ish haqining 25 baravaridan 50 baravarigacha miqdorda darima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoxud besh yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

O'sha qilmish:

a) odam o'lishiga;

b) boshqa og'ir oqibatlar kelib chiqishiga sabab bo'lsa:

muayyan huquqdan mahrum qilib, besh yildan sakkiz yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

258-moddada tog'-kon yoki portlatish ishlari xavfsizligi qoidalarini buzganlik uchun ana shunday jinoiy javobgarlik belgilangan.

Bulardan tashqari, mansabdor shaxslar tomonidan mehnat qonunchiligi va texnika xavfsizligi qoidalari buzilishiga oid jinoiy xatti-harakatlar uchun boshqa ko'plab javobgarliklar ham belgilab qo'yilgan. Masalan, o'z xizmat vazifasini suiiste'mol qilgan (205-modda), mansab

vakolatidan chetga chiqish (206-modda), mansabga sovuqqonlik bilan qarash (207-modda), mansab soxtakorligi (228-modda), radioaktiv materiallardan foydalanish qoidalarini buzish (253-modda) va boshqa turdagi xizmat bilan bog`liq jinoyatlar uchun jazo belgilangan.

Korxonada mansabdor shaxslar tomonidan sodir etiladigan jinoyatlar-dan yana biri – sud qarorlarini bajarmaslikdir. Jinoyat Kodeksining 232-moddasida aytilishicha:

Mansabdor shaxsning sud yoki sudyaning hukmi, hal qiluv qarori, ajrimi yoki qarorini qasddan bajarmasligi yoxud ularning bajarilishiga to`sqinlik qilishi;

eng kam oylik ish haqining 50 baravarigacha miqdorda jarima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoki uch yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi;

hozirgi paytda g`ayriqonuniy ishdan bo`shatilgan yoki boshqa ishga o`tkazilgan xodimlarni ishga tiklash va unga yetkazilgan moddiy zararni qoplash haqidagi sud qarorlarini mansabdor shaxslar tomonidan bajarilmasligi hollari uchrab turibdi;

iqtisodiy javobgarlik (moliyaviy sanksiya qo`llash).

Bilimingizni tekshirib ko`ring

- 1. Mehnat munosabatlarida qonuniylik qanday ta`minlanadi?*
- 2. Qonuniylikni ta`minlash qaysi usullar va vositalar bilan amalga oshiriladi?*
- 3. Qaysi davlat va jamoat organlari mehnat qonunchiligiga amal qilinishi yuzasidan nazorat va tekshirish olib boradi?*
- 4. Mehnat qonunlari amal qilishi ustidan prokuror umumiy nazorati haqida gapirib bering.*
- 5. Mehnat qonun hujjatlarini buzganligi uchun qanday huquqiy javobgarliklar belgilangan?*

XX BOB. MEHNAT MUNOSABATLARINI XALQARO HUQUQIY TARTIBGA SOLISHDA DAVLATLARARO HAMKORLIK

1 §. Mehnat sohasida xalqaro huquqiy hamkorlik va unda O'zbekiston Respublikasining ishtirok etishi

Ilmiy texnika revolyutsiyasi yuz berayotgan paytda ijtimoiy-iqtisodiy va boshqa munosabatlarning globallashuv jarayoni kuzatilmoqda. Bunday sharoitda jahonning bir burchagida sodir bo'layotgan voqea-hodisalar boshqa burchagida yashovchi xalqlar va davlatlar uchun ham aks sado berayotir. Ushbu omillar yuz berayotgan jarayonlarni muvofiqlashtirilishini, davlatlar va xalqlar o'rtasida hamkorlik yo'lga qo'yilishini taqozo etmoqda.

Yer kurrasida aholi soni tez sur'atlar bilan ko'payib, uning resurslari va iqtisodiy imkoniyatlari deyarli o'zgarimasdan qolayotgan bir paytda barchani ish bilan ta'minlash, ochlik va kasalliklarga, qashshoqlikka qarshi kurashish dolzarb vazifalardan ekanligi shak-shubhasizdir.

Insonning eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri bo'lgan mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarish, ishsizlikka qarshi kurashish, aholi bandligini ta'minlash borasidagi xalqaro hamkorlik va bu sohadagi ijtimoiy munosabatlarni xalqaro huquqiy tartibga solish Birlashgan Millatlar Tashkilotining bevosita ishtiroki hamda rahbarligi ostida, uning ixtisoslashtirilgan va mintaqaviy tashkilotlari keng jalb etilgan holda amalga oshiriladi.

Mehnat, bandlik va minimal mehnat sharoitlarini ta'minlashga doir global masalalar Birlashgan Millatlar Tashkilotining eng ahamiyatli xalqaro huquqiy hujjatlari: «Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi» (1948-yil 10-dekabr), «Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida»gi xalqaro Pakt (1966-yil 19-dekabr) va boshqa hujjatlarda mustahkamlab qo'yilgan.

«Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi»ning 23-moddasiga ko'ra, «har bir inson mehnat qilish, ishni erkin tanlash, adolatli va qulay sharoitga ega bo'lish va ishsizlikdan himoya qilinishi huquqiga ega».

«Ijtimoiy, iqtisodiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro Paktning 6-moddasiga ko'ra: «Ushbu paktida ishtirok etuvchi davlatlar har bir insonning ishlab mablag' topish imkoniyatini qamrab oladigan mehnat qilish huquqini tan oladi. Mehnat turini har bir odam erkin holda tanlaydi yoki unga erkin holda rozi bo'ladi. Shu Paktga a'zo bo'lgan davlatlar esa fuqarolarni mazkur huquq bilan ta'minlash uchun zarur choralar ko'radi».

Mehnatni xalqaro huquqiy tartibga solishda, ayniqsa Xalqaro Mehnat Tashkilotining o`rni kattadir. Xalqaro Mehnat Tashkiloti BMTning ixtisoslashgan muassasasi maqomiga ega holda ish olib boradi.

O`zbekiston Respublikasi o`z davlat mustaqilligini qo`lga kiritgani-dan keyingi o`tgan o`n yil davomida ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy, madaniy hayotning barcha jabhalarida tub islohotlarni amalga oshirmoqda va ularning mohiyati – demokratik, fuqarolik jamiyati, huquqiy davlat barpo etish maqsadida umuminsoniy va demokratik qadriyatlarni joriy eta borish, fuqarolarning huquqlarini ta`minlashga qaratilgan xalqaro andozalarga moslashishdan iborat.

O`tgan yillar davomida BMTning inson huquqlariga oid eng muhim hujjatlari, Xalqaro Mehnat Tashkilotining bir qator konvensiyalari O`zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilindi.

O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining muqaddimasida O`zbekiston xalqi umumiy e`tirof etgan xalqaro huquqiy normalar ustivorligini tan olish qayd etilgan. Shunga muvofiq ravishda, barcha qonunlarda, shu jumladan O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksida ham (10-moddasi) O`zbekiston ishtirok etayotgan xalqaro huquqiy shartnomalarning qoidalari milliy qonunchilikka nisbatan ustuvor ekanligi ta`kidlanadi.

hozirgi kunda mehnatni huquqiy tartibga solish borasidagi xalqaro andozalar, agar ular O`zbekiston tomonidan tan olingan bo`lsa, bevosita qo`llanilishi, ularning qoidalari O`zbekiston qonunlari tarkibiga kiritilishi, ular asosida qonun hujjatlari ishlab chiqilish orqali O`zbekistonda mehnat huquqining rivojlanishiga ta`sirini o`tkazmoqda.

Shu munosabat bilan O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 10-moddasida: «Agar O`zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida yoki Xalqaro Mehnat Tashkilotining O`zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyasida xodimlar uchun mehnat to`g`risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo`lsa, xalqaro shartnoma yoki konvensiyaning qoidalari qo`llaniladi.

O`zbekiston Respublikasi xalqaro shartnomalarning yoki Xalqaro Mehnat Tashkilotining O`zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyasining qoidalari mehnatga oid munosabatlar bevosita qonun hujjatlari bilan tartibga solinmagan hollarda ham qo`llaniladi», deyiladi.

2 §. Xalqaro mehnat tashkiloti va mehnatni xalqaro huquqiy tartibga solinishida uning o`rni

Xalqaro Mehnat Tashkiloti Birlashgan Millatlar Tashkilotining ixtisoslashtirilgan muassasasi sifatida 170 davlatni o`zida birlashtiradi. Uning tashkiliy tuzilishi, vakolatlari va ish olib borish shakllari o`z Ustavida belgilab qo`yilgan. Xalqaro Mehnat Tashkilotining oliy organi bo`lib har yili bir marta uning barcha a`zo davlatlaridan iborat tarkibda chaqiriladigan xalqaro mehnat konferensiyasi hisoblanadi. Ushbu konferensiya faoliyatida har bir a`zo davlat 4 delegatdan (2 ta hukumatdan, 1 ta tadbirkorlardan, 1 ta xodimlardan) iborat tarkibda qatnashadi.

Xalqaro mehnat konferensiyasi 56 kishidan iborat (28 kishi hukumatlardan, 14 tadan tadbirkorlar va xodimlardan) ma`muriy kengashni tashkil etadi. Xalqaro mehnat byurosi Xalqaro Mehnat Tashkilotining doimiy kotibiyati sanalib, kundalik ijroiya faoliyati bilan shug`ullanadi, Bosh direktor tomonidan shakllantiriladi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti tarixiga nazar tashlansa, uning barpo etilishida AQSH kasaba uyushmalari, Amerika Mehnat Federatsiyasi muhim rol o`ynaganligini ko`rish mumkin. 1910-yildan boshlab Amerika Mehnat Federatsiyasi raisi Samyuel Gomers boshchiligida Amerika kasaba uyushmalari bir necha yil davomida xalqaro miqyosida mehnat-kashlarni himoya qilishning xalqaro tizimlarini yaratishga intilib keldi. 1919-yilda AQSH Prezidenti Vudro Vilson «Millatlar hamjamiyati»ni yaratish tashabbusini olg`a surdi. Ushbu ikki g`oya boshqa davlatlar xalqlari tomonidan ham qo`llab-quvvatlandi va 1919-yil yanvar oyida bo`lib o`tgan Versal konferensiyasida muhokama qilinib, 1919-yil 25-yanvarida xalqaro mehnat qonunchiligi bilan shug`ullanuvchi 15 kishidan iborat komissiya tuzildi.

Komissiya Buyuk Britaniya taqdim etgan loyiha bo`yicha yangi (bo`lajak XMT) muassasa vakolatlari, unda hukumatlar, ish beruvchilar va xodimlar vakillarining ishtiroki, konvensiyalar ishlab chiqish, qabul qilish, ratifikasiyalashni tashkil etish, ijro etilishini nazorat qilish mexanizmlari muhokama etildi. 1919-yili Millatlar Ligasi va Xalqaro Mehnat Tashkiloti tuzish to`g`risida Versal bitimi qabul qilindi.

Xalqaro Millatlar Ligasi maqsad va vazifalari faoliyat prinsiplari va shakllari uning Ustavida, Ustav tarkibiga kiritilgan Filadelfiya Deklaratsiyasida mustahkamlab qo`yilgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti o`z faoliyatini quyidagi tamoyillarga asoslangan holda yuritadi:

- mehnat tovar emas;
- soʻz erkinligi va tashkilotlarga birlashish erkinligi doimiy taraqqiyotning zarur shartidir;

- biron bir joydagi qashshoqlik umumiy farovonlikka tahdid soladi;
- umumiy farovonlikka koʻmaklashish maqsadida har bir davlatda va xalqaro miqyosda muhtojlik bilan uzluksiz kurash olib borilishi kerak.

Ustavda belgilanishicha, mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun quyidagi masalalar boʻyicha xalqaro miqyosida choralar qabul qilish lozim:

- ish kuni va ish haftasi muddatini cheklash orqali ish vaqtini meʼyorlashtirish;

- ishchi kuchini yollashni tartibga solish;
- ishsizlikka qarshi choralar koʻrish;
- qoniqarli turmush sharoitlarini taʼminlovchi ish haqi kafolatlari;
- mehnatkashlarni kasalliklar, kasb kasalliklari va ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan himoya qilish;

- bolalar va oʻsmirlar hamda ayollarni himoya qilish;
- qarilik va nogironlik boʻyicha kafolatli nafaqalar;
- chet elda ishlayotgan mehnatkashlar manfaatlarini himoya qilish;
- bir xil qiymatdagi mehnat uchun teng haq toʻlash;
- tashkilotga birlashish erkinligi tamoyilning tan olinishi;
- kasb-hunar taʼlimini tashkil etish va boshqalar.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti Ustaviga muvofiq norma ijod qilish, yaʼni mehnat sohasida xalqaro huquqiy andozalarni yaratish uning asosiy faoliyat yoʻnalishlaridan boʻlib hisoblanadi. Shuni aytish kifoyaki, 1997-yil iyun oyigacha boʻlgan davrga kelib Xalqaro Mehnat Tashkiloti qabul qilgan xalqaro huquqiy hujjatlar soni 364 taga etdi. Ulardan 180 tasi konvensiya, 184 tasi tavsiyalardan iborat.

Mustaqillikka erishganimizdan keyingi yillar davomida Oʻzbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan Xalqaro Mehnat Tashkilotining 11 ta konvensiyasi ratifikatsiya qilindi. Bular:

1. Ish vaqtini 40 soatgacha qisqartirish haqidagi 40-konvensiya;
2. Yillik haq toʻlanadigan taʼtillar haqidagi 52-konvensiya;
3. Onalikni muhofaza qilish haqidagi 103-konvensiya;
4. Mehnat va ish bilan taʼminlash sohasida kamsitishlar toʻgʻrisidagi 111-konvensiya;
5. Majburiy mehnatni bekor qilish haqidagi 105-konvensiya;
6. Bir xil qiymatdagi mehnat uchun erkak va ayollarni teng taqdirlash haqidagi 100-konvensiya;

7. Kuch ishlatish yoki majburlash yo`li bilan mehnat qildirishni taqiqlovchi 29-konvensiya;

8. Korxonalaridagi mehnatkashlar vakillari huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar haqidagi 135-konvensiya;

9. Jamoaviy muzokaralarni tashkil etish va olib borish huquqi tamoyillarini qo`llash to`g`risidagi 98-konvensiya;

10. Jamoaviy muzokaralarga ko`maklashish to`g`risidagi 154-konvensiya;

11. Ish bilan ta`minlash sohasidagi siyosatga oid 122-konvensiya kabilardan iborat.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalari va tavsiyalari Xalqaro Mehnat Konferensiyasi tomonidan ishlab chiqiladi va qabul qilinadi. Xalqaro Mehnat Konferensiyasi qabul qilgan konvensiya Xalqaro Mehnat Tashkiloti a`zosi bo`lgan kamida ikki davlat tomonidan ratifikatsiya qilinishi bilan ko`p tomonlama xalqaro bitimga aylanadi va uni ratifikatsiya qilgan davlatlar uchun ham, ratifikatsiya qilmagan davlatlar uchun ham majburiyatlar yuklaydi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti tavsiyalari xalqaro shartnoma hisoblanmaydi va shu tufayli ularni ratifikatsiyalash talab etilmaydi, ammo barcha a`zo davlatlar unga amal qilishlari, o`z milliy qonunchiligiga tegishli o`zgartirishlar kiritishlari lozim bo`ladi.

Bilimingizni tekshirib ko`ring

1. *Xalqaro mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish zarurligi nimalar bilan belgilanadi?*

2. *Mehnat munosabatlariga oid qaysi xalqaro huquqiy hujjatlarni bilasiz?*

3. *Xalqaro Mehnat Tashkiloti va uning vazifalari to`g`risida so`zlab bering.*

4. *Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalari va tavsiyalarining xalqaro mehnatni tartibga solish, mehnat sohasida xalqaro huquqiy standartlar yaratilishidagi ahamiyati qanday?*

5. *O`zbekiston Respublikasining mehnat sohasidagi xalqaro hamkorligi xususiyatlari nimalardan iborat?*

6. *Mehnat sohasidagi qaysi xalqaro hujjatlar O`zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan?*

7. *Mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash sohasida O`zbekiston Respublikasi amalga oshirayotgan xalqaro hamkorlikning maqsadlari, yo`nalishlari va asosiy tamoyillari haqida nimalarni bilasiz?*

«MEHNAT HUQUQI»FANINI O`RGANISH YUZASIDAN TAVSIYA ETILADIGAN ADABIYOTLAR.

I. Rahbariy adabiyotlar.

1. O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. –T.: O`zbekiston, 2003.
2. Karimov I.A. «Zamonaviy kadrlar tayyorlash – islohotlar muvaffaqiyatining asosi», “Xalq so`zi” gazetasi, 1997-yil. 26-dekabr`
3. Karimov I.A. «Adolat – qonun ustuvorligida». «Xalq so`zi» gazetasi, 2001-yil 30-avgust.
4. Karimov I.A. «Bizning bosh maqsadimiz jamiyatni demokratlashtirish va yangilash, mamlakatni modernizatsiya va isloh etishdir.
5. Karimov I.A. “Inson, uning huquq va erkinlashtirish hamda manfaatları eng oliy qadriyat”

II. Qonunlar va qonunchilik hujjatları.

1. O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. –T.: Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 1999, V bob, 57-69 moddalar.
2. O`zbekiston Respublikasi Fuqarolik Kodeksi. –T.: O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, 2003, V bob, 57-69 moddalar.
3. O`zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to`g`risida»gi qonuni, «O`zbekistonning yangi qonunlari», № 6. –T.: Adolat, 1992.
4. O`zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida”gi Qonuni. 19 son
5. O`zbekiston Respublikasi “Mehnat muhofazasi to`g`risida”gi Qonuni. Yangi qonunlar. 8-son. –T.: Adolat, 1993-yil.
6. O`zbekiston Respublikasining “Fuqarolar sog`lig`ini saqlash to`g`risida”gi Qonuni. Yangi Qonunlar. 13-son. –T.: Adolat. 1996-yil
7. O`zbekiston Respublikasining “Davlat sanitariya nazorati to`g`risida” gi Qonuni. Yangi Qonunlar. 7-son. –T.: Adolat, 1994-yil.
8. O`zbekiston Respublikasining “Yoshlarga oid davlat siyosati asoslari to`g`risida”gi Qonuni. Yangi qonunlar, 5-son, –T Adolat, 1993-yil.
9. O`zbekiston Respublikasining “Nogironlarni ijtimoiy himoyalash to`g`risida”gi Qonuni. Yangi Qonunlar, 5-son, –T Adolat, 1993-yil.
10. O`zbekiston Respublikasining “Xususiy korxonalar to`g`risida”gi Qonuni. Yangi Qonunlar, 27-son, –T.: Adolat, 2002-yil.

11. O`zbekiston Respublikasining “Normativ huquqiy hujjatlar to`g`risida”gi Qonuni. Yangi Qonunlar, 25-son, –T.: Adolat, 2001-yil.
12. O`zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari. –T.: Adolat, 2002-yil.
13. O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari.
14. O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining me`yoriy-huquqiy hujjatlari.
15. Birlashgan Millatlar Tashkilotining “Inson huquqlari umum-jahon Deklaratsiyasi” “Inson huquqlari” O`quv qo`llanma. –T.: O`zbekiston, 1997-yil.
16. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyalari va Tavsiyalari.
17. O`zbekiston Respublikasining “Prokuratura to`g`risida”gi Qonuni. Yangi Qonunlar, 25-son, –T.: Adolat, 2001-yil.
18. O`zbekiston Respublikasining “Sud`yalar to`g`risida”gi Qonuni. Yangi Qonunlar, 25-son, –T.: Adolat, 2001-yil.
19. “Sud hujjatlari va boshqa organlar qarorlarini ijro qilish to`g`risida”gi Qonuni. Yangi Qonunlar, 25-son, –T.: Adolat, 2001-yil.
20. O`zbekiston Respublikasi Oliy sudining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarni qo`llanilishi haqida”gi Qarori.
21. O`zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrda 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarish munosabati bilan xodimning hayoti va sog`lig`iga etkazilgan zarni qoplashga oid nizolar bo`yicha sud amaliyoti haqida”gi Qarori.

O`quv adabiyotlari.

1. Tursunov Y., «Mehnat huquqi», O`quv qo`llanmasi. T.. «Moliya», 1999 yil.
2. Tursunov Y., «Mehnat huquqi», Darslik. T.. «Moliya», 2002 yil.
3. Inoyatov A.A. “O`zbekiston Respublikasining mehnat huquqi” T “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyot uyi, 2002 yil.
4. Tursunov Y., Usmanova M. Mehnat huquqi. O`quv qo`llanma. T.. «Moliya», 2001 yil.
5. Gasanov M. Yu., Sokolov E. A. «O`zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasi (kontrakt)», T.: Iqtisodiyot va huquq dunyosi» nashriyoti. birinchi va ikkinchi kitoblar, 1996 yil.
6. Gasanov M. Yu., Sokolov E. A. O`zbekiston Respublikasining yangi mehnat qonunchiligi. T., 2000 yil.

7. Gasanov M.Yu., Sokolov E.A. "Ish vaqti va dam olish vaqti" T., "O'qituvchi" 2001 yil.

8. Akbarov A., Turdiev A. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuniga sharhlar. T., «Sharq» nashriyot-matbaa konserni, 2000.

9. Бердишевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Ростов на Дону. "Феникс", 2002 год.

8436 - 336 92-92.

91 Ҳафиза.

So`z boshi3

UMUMIY QISM

I BOB. MEHNAT HUQUQI TUSHUNCHASI, PREDMETI, USULLARI VA TIZIMLARI

1-§. O`zbekistonda bozor munosabatlari qaror topishi sharoitida mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarni tashkiliy-huquqiy tartibga solishning zarurligi6
2-§. Mehnat huquqi uslublari va tizimlari..... 10

II BOB. MEHNAT HUQUQINING TAMOYILLARI

1 §. O`zbekiston Respublikasida mehnat huquqi tamoyillari tushunchasi va ularning ahamiyati..... 12
2 §. Mehnat huquqi fani tamoyillarining umumiy tavsifi 13

III BOB. MEHNAT HUQUQINING MANBALARI

1-§.Mehnati huquqi manbalari tushunchasi, turlari va ularning ahamiyati..... 17
2-§.Mehnati huquqi manbalari sanaluvchi normativ hujjatlarni vaqt, hudud hamda shaxslarga nisbatan amal qilishi 20

IV BOB. MEHNAT HUQUQI SUB`EKT LARI

1-§.Mehnati huquqi sub`yektlari tushunchasi, turlari va ularning huquqiy maqomi23
2-§.Xodimlar mehnati huquqi sub`yekti sifatida24
3-§.Ish beruvchilar (korxonalar va tashkilotlar) mehnati huquqi sub`yekti sifatida27
4-§.Kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va mehnati jamoalari mehnati huquqi sub`yekti sifatida28

V BOB. MEHNATGA OID HUQUQIY MUNOSABATLAR

1-§.Mehnati ga oid huquqiy munosabatlar va ularning turlari32
2-§.Xodim va ish beruvchi o`rtasidagi bevosita mehnati huquqiy munosabatlar.....35

VI BOB. JAMOA SHARTNOMALARI VA JAMOA KELISHUVLARI

1-§.Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari tushunchasi, ularning mehnati huquqiy munosabatlarni tartibga solinishidagi o`rni.....43
2-§.Jamoa shartnomasi taraflari va shartnomaning tuzilish tartibi45
3-§.Jamoa shartnomasining mazmuni va tarkibiy tuzilishi46

MAXSUS QISM

VII BOB. AHOLINI ISH BILAN TA`MINLASH VA MEHNAT RESURSLARIDAN FOYDALANISHNI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH

1-§.Aholini ish bilan ta`minlash tushunchasi va fuqarolarning ishga joylashish huquqlari50
2-§.Xodimlarni korxonalardan bo`shatilishi va uning huquqiy tartibga solinishi.....55

3-§.Ishsizlik tushunchasi va ishsiz shaxslarga beriladigan huquqiy kafolatlar.....	57
4-§.Ishsizlik nafaqasi va ishsiz shaxslarga beriladigan ijtimoiy yordamlar.....	58
5-§.Aholini ish bilan ta'minlashga oid tadbirlarda ish beruvchilar, kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari ishtiroki	61
6-§.Fuqarolarni ishga joylashtirish. Ishga joylashtirish organlari va ularning huquqiy maqomi	64
7 § Bir martalik vaqtinchalik ish bilan ta'minlash	71

VIII BOB. MEHNAT SHARTNOMASI TUSHUNCHASI VA FUQAROLARNING MEHNAT QILISH HUQUQLARINI AMALGA OSHIRISHDAGI O'RNI

1-§.Mehnat shartnomasi tushunchasi va ahamiyati	73
2-§.Mehnat shartnomasi va uning tomonlari	76
3-§.Mehnat shartnomasining shakli, mazmuni va amal qilish muddatlari	78

IX BOB. MEHNAT SHARTNOMASI TUZISH VA ISHGA QABUL QILISHNI RASMIYLASHTIRISH

1-§.Ishga qabul qilishning umumiy tartibi	83
2-§.Ayrim turdagi mehnat shartnomalari tuzishning o`ziga xos jihatlari	91

X BOB. MEHNAT SHARTNOMASINI O`ZGARTIRISH.....100

XI BOB. MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH

1-§.Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi va uning asoslari tasnifi	104
2-§.Mehnat shartnomasining xodim tashabbusi bilan bekor qilinishi	105
3-§.Mehnat shartnomasining ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishi	108
4-§.Mehnat shartnomasining taraflar xohishiga bog`liq bo`lmagan holatga ko`ra bekor qilinishi	119
5-§.Mehnat shartnomasi bekor qilinishini rasmiylashtirish va xodim bilan hisob-kitob	122

XII BOB. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

1-§.Ish vaqti. uning turlari va davomiyligi	130
2-§.Dam olish vaqti. uning turlari va ahamiyati	134
3-§.Yillik mehnat ta`tili	136

XIII BOB. ISH HAQI TO`LASH

1-§.Ish haqi tushunchasi va umumiy ta`rifi	142
2-§.Ish haqi tizimi va turlari.....	145
3-§.Ish haqi to`lash tartibi. Ish haqidan ushlab qolish qoidalari	147

XIV BOB. KAFOLATLI VA KOMPENSASIYA TO`LOVLARI

1-§.Kafolatli to`lovlar tushunchasi, turlari va ularning ahamiyati.....	150
2-§.Kompensatsiya to`lovlari. ularning turlari va ahamiyati	154

XV BOB. MEHNAT INTIZOMI

1-§.Mehnat intizomi tushunchasi, ahamiyati va uni	
---	--

mustahkamlashning huquqiy vositalari.....	158
2-§.Korxonalarning ichki mehnat tartibi qoidalari	160
3-§.Xodimlarning intizomiy javobgarligi	164

XVI BOB. MEHNAT SHARTNOMASI TOMONLARINING O`ZARO MODDIY JAVOBGARLIGI

1-§.Mehnat shartnomasi tomonlarining moddiy javobgarligi tushunchasi.....	168
2-§.Xodimning ish beruvchi oldidagi moddiy javobgarligi	169
3-§.Xodimga yetkazilgan moddiy va ma`naviy zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi.....	178

XVII BOB. MEHNAT MUHOFAZASI VA UNING HUQUQIY ASOSLARI

1-§.Mehnat muhofazasi tushunchasi va uni ta`minlashning huquqiy vositalari ...	185
2-§.Mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligi yuzasidan xodimlar hamda ish beruvchilarning huquq va majburiyatlari	188
3-§.Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini muhofazalashga taalluqli maxsus qoidalar	194
4-§.Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni tekshirish va hisobga olib borish	202

XVIII BOB. MEHNAT NIZOLARI

1-§.Mehnat nizolari tushunchasi va ularni to`g`ri hal etishning ahamiyati.....	206
2-§.Mehnat nizolari komissiyasi va uning vakolatlari	208
3-§.Yakka mehnat nizolarini sudda ko`rish	210
4-§.Ayrim toifadagi xodimlar mehnat nizolarini ko`rib hal qilishning xususiyatlari	214

XIX BOB. MEHNAT QONUNLARI LJROSI USTIDAN NAZORAT OLIB BORISH. MEHNAT QONUNLARINI BUZGANLIGI UCHUN JAVOBGARLIK

1-§.Mehnat munosaballarida qonunchilikni ta`minlash ustidan nazorat va uning turlari	216
2-§.Mehnat qonunlari bajarilishi ustidan nazorat olib boruvchi organlar va ularning vakolatlari	218
3-§.Mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi qoidalarini buzganligi uchun javobgarlik	222

XX BOB. MEHNAT MUNOSABATLARINI XALQARO HUQUQIY TARTIBGA SOLISHDA DAVLATLARARO HAMKORLIK

1-§.Mehnat sohasida xalqaro huquqiy hamkorlik va unda O`zbekiston Respublikasining ishtirok etishi	227
2-§.Xalqaro Mehnat Tashkiloti va mehnatni xalqaro huquqiy tartibga solinishida uning o`rni.....	229

Fanni o`rganish yuzasidan tavsiya etiladigan qo`shimcha adabiyotlar232

Y. TURSUNOV, M. USMANOVA

MEHNAT HUQUQI

Muharrir: *G.G`ulomova.*

Texnik muharrir: *J.Abdujalilov.*

Komp`yuterda sahifalovchi: *A.Xudaybergenova.*

Bosishga ruxsat etildi: 18.08.2006.

Bosma tabog`i: 14,9 Adadi: 500. Buyurtma: 866.

TDYI kichik bosmaxonasida bosildi.

Toshkent shahri, Sayilgoh, 35