

Й. ТУРСУНОВ

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

«МОЛИЯ»

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК ИНСТИТУТИ

Й. ТУРСУНОВ

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томо-
идан дарслик сифатида тавсия этилган

ТОШКЕНТ – «МОЛИЯ» – 2002

Й. ТУРСУНОВ. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик, Т., «Молия» нашриёти, 2002 й.
– 280 бет.

Мазкур дарслик бозор иқтисодиёти муносабатлари ривожланиб бораётган шароитда меҳнат соҳасидаги ижтимоий алоқаларни ҳуқуқий тартибга солиш, меҳнат бозори ва уни бошқариш, иш берувчи ва ходимлар ўртасидаги меҳнат-ҳуқуқий алоқалар, фуқароларнинг энг асосий ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларидан бири бўлган меҳнат қилиш ҳуқуқини рўёбга чиқариш ва ҳимоялаш каби кўплаб масалаларни ўз ичига олади.

Дарслик юридик олий ўқув юртлари, ўрта махсус, касб-хунар коллежларида «Меҳнат ҳуқуқи» фанидан ўқув машғулоти олиб борилишида фойдаланилиши мумкин. Китоб шунингдек, амалиётчи юристлар, меҳнат қонунчилиги масалалари билан қизиқувчиларга мўлжалланган.

Такризчилар: **Т. Саъдуллаев** – юридик фанлари номзоди, профессор,
М. Йўлдошев – иқтисод фанлари доктори, профессор,
М. Усмонова – юридик фанлари номзоди, доцент.

© Ўзбекистон Республикаси
Банк-молия академиясининг
«Молия» нашриёти, 2002 й.

ЙЎЛДОШ ТУРСУНОВ

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

(Дарслик)

Тошкент — «Молия» нашриёти — 2002

Мухаррирлар	И. Усмонов, Н. Усмонова
Техник муҳаррир	А. Мойдинов
Мусахҳиҳа	Т. Тожибоева
Рассом	М. Одилов
Компьютерда саҳифаловчи	З. Мухамеджанова

Босишга рухсат этилди 26.01.2002 йил. Бичими 60×84 ¹/₁₆.
«TimesUZ» ҳарфида терилиб, офсет усулида чоп этилди. Босма табағи 17,5.
Нашриёт ҳисоб табағи 16,6. Адади 2000. Буюртма № 51.
Баҳоси шартнома асосида.

«Молия» нашриёти, 700000, Тошкент, Якуб Колас кўчаси, 16-уй.
Шартнома № 02-02.

«ДИТАФ» босмахонасида чоп этилди. Тошкент ш. Олмазор кўчаси, 171-уй.

СЎЗ БОШИ

Ҳар бир мамлакат тараққиёти ва келажаги юксак интеллектуал салоҳиятли, замонавий билимларни пухта эгаллаган, чуқур касбий малака ва маҳоратга эга

бўлган мутахассисга боғлиқдир. Шу туфайли Ўзбекистон Республикасида ишлаб чиқилган «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» таълим ва тарбия соҳасида ислохотнинг бош мақсадларидан бири сифатида юксак касбий, маънавий-ахлоқий талабларга жавоб бера оладиган, билимли ва малакали мутахассис кадрлар тайёрлаш вазифасини илгари суриб, бу вазифани бажариш йўллари ҳамда воситаларини белгилаб берди.

Республикамизда амалга оширилаётган «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» муваффақиятини таъминловчи унинг таркибий қисмларидан бири – зарур дарсликлар, ўқув қўлланмалари, услубий ва бошқа ёрдамчи адабиётларни яратиш, уларни мамлакатимиз миллий тараққиёти ғояларига, маънавий-ахлоқий қадриятларимизга мувофиқ бўлишига эришиш, дарслик ва қўлланмаларни амалий муаммоларни ҳал қилишга қўмаклашувчи замонавий билимлар, касбий-малака қўникмалари ҳосил қилишга имкон берувчи ахборотлар билан таъминлашдан иборатдир.

Ушбу талаблар гуманитар соҳада, шу жумладан ҳуқуқшу-нослар тайёрлаш борасида дарслик ва ўқув қўлланмалари яратиш масалаларига ҳам тааллуқлидир. Ҳозирча юқори малакали мутахассислар тайёрлаш масалаларига оид миллий қонун-чилигимиз мазмун-моҳиятига мос келувчи, кадрлар тайёрлаш дастури вазифаларига тўлиқ жавоб берувчи дарсликлар ҳамда ўқув қўлланмалари танқислиги мавжуд ва бу муаммо олдимизга қўйилган вазифаларни тез, муваффақиятли ҳал этилишига тўқсинлик қилмоқда.

Ушбу дарслик бу борада юзага келадиган муаммонинг ҳал этилишига хизмат қилади, деган умиддамиз. Дарслик 1999 йили «Молия» нашриётида чоп этилган «Меҳнат ҳуқуқи» ўқув қўлланмасининг тўлдирилган ҳамда қайта ишланган варианты бўлиб, унда қонунчилигимиздаги юз берган янгиликлар, меҳнат қонунларини қўллашда учраётган муаммолар, уларни ҳал қилиш йўллари ва бу борадаги янгича назарий қарашлар баён этилган. Олдинги нашрда умумий тарзда ёритилган айрим мавзуларни батафсил ёритишга ҳаракат қилиниб, янги боблар киритилди. Меҳнат соҳасида қонунчиликни таъминлаш ва жавобгарлик, меҳнат-ҳуқуқий муносабатлар соҳасида амалга оширилаётган халқаро-ҳуқуқий ҳамкорлик ҳамда Ўзбекистон Республикасининг бу борадаги фаолияти ана шундай мавзулардан саналади.

Мазкур дарслик ҳуқуқшунослик соҳасида диққатга сазоворли иш бўлиб, малакали мутахассис юрист кадрлар тайёрлашга муносиб ҳисса қўшади, деб умид қиламиз.

М. Х. Рустамбоев

Тошкент Давлат юридик институти ректори, юридик фанлари доктори, профессор.

УМУМИЙ ҚИСМ

I боб. МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ ТУШУНЧАСИ, ПРЕДМЕТИ,
УСУЛЛАРИ ВА ТИЗИМЛАРИ

1-§. Ўзбекистонда бозор муносабатлари қарор топиши шароитида меҳнатга оид ижтимоий муносабатларни

ташкилий-ҳуқуқий тартибга солишнинг зарурилиги

Мамлакатимиз ўз мустақиллигини қўлга киритганига ўн йилдан ошди. Мазмунан ўнлаб йилларга тенг ушбу даврда эришилган улкан ютуқларимиздан бири – бозор муносабатларининг қарор топаётганлиги, инсон ҳуқуқларини чеклашга қаратилган, одамзод табиатида зид бўлган маъмурий-буйруқбозлик, бюрократик тизим ўрнига инсон манфаатларини ҳамма нарсадан устун қўювчи, умуминсоний кадриятларга асосланувчи янгича демократик институтларнинг тобора кенгроқ жорий этилаётганлигидир. Ўзбекистон халқаро ҳаётда, Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ва бошқа нуфузли халқаро ташкилотлар фаолиятида фаол иштирок этиб, унинг салмоғи ва мавқеи тобора аҳамиятлироқ бўлиб бормоқда. Республикамиз демократик ва дунёвий давлат сифатида инсон ҳуқуқлари ҳамда эркинликларини тан олувчи ва қафолатловчи халқаро ҳуқуқий ҳужжатларга қўшилаётир. Жумладан, меҳнат ва ижтимоий масалаларга оид “Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси”, 1966 йилги “Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида”ги Халқаро Пактни ва бошқа халқаро ҳуқуқий ҳужжатларнинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилиниши¹ бозор муносабатлари даврида фуқароларнинг энг муҳим инсоний ҳуқуқларидан бўлган меҳнат қилиш, меҳнатга яраша ҳақ олиш, дам олиш, соғлом меҳнат шароитларида ишлаш каби ҳуқуқлари тўла-тўқис руёбга чиқарилиши, ҳуқуқий ҳимояланиши ва қафолатланиши учун зарур, халқаро стандартларга мувофиқ келувчи қонунчилик базасининг яратилишига ёрдам берди. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ўз моҳияти ва мазмуни билан инсон ҳуқуқларига доир халқаро ҳужжатларга тўла мос, улардаги умуминсоний кадриятлар ва ғояларни ўзига сингдирган ҳужжат бўлди. Ушбу Конституция асосида қабул қилинган Қонунлар, жумладан, меҳнат соҳасидаги қонунлар шахс ҳуқуқларини самарали ҳимоя қилиш, тўла руёбга чиқаришни таъминловчи механизмларни назарда тутди. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2001 йил 4 январдаги “Ўзбекистон Республикаси Конституциясини ўрганишни ташкил этиш тўғрисида”ги Фармонида ҳаётимизнинг Асосий Қонуни бўлмиш Ўзбекистон Конституциясининг беқиёс аҳамияти ва ўрни таъкидланган².

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995, 9-сон.

² «Халқ сўзи» газетаси, 2001 йил 5 январ.

Бозор иқтисодиёти соҳасидаги муносабатлар ривожланаётган даврда ижтимоий меҳнат муносабатларини эскича, бюрократик усуллар билан тартибга солиш мумкин эмаслиги сабабли ҳуқуқий ислохотлар натижасида янги, тез ўзгариб бораётган шароитларни ўзида акс эттирувчи меҳнат қонун ҳужжатлари юзага кела бошлади ва унда янги тамойиллар, янгича қарашлар ифода этилади.

Меҳнат ҳуқуқи — ҳуқуқ соҳалари орасида етакчи ўрин тутади. Меҳнат ҳуқуқи меҳнат бозори фаолияти натижасида юзага келувчи, ёлланма меҳнатни қўллаш ва ундан фойдаланишни ташкил этиш оқибатида пайдо бўладиган ижтимоий муносабатларни тартибга солади.

Моддий ва маънавий бойликлар яратиш жараёнидаги ижтимоий муносабатлар объектив хусусиятга эга бўлиб, барча шаклда меҳнат фаолиятига тааллуқлидир. Бунда биргаликдаги меҳнат фаолияти ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнидаги кишилар томонидан ишлаб чиқариш қуроллари ва воситаларига таъсир этишга оид алоқалар сифатида баҳоланмоғи лозим. Бундай алоқалар ҳар доим ташкилий тусга эга, жамоа бўлиб ишлашнинг муайян қоидаларини ўз ичига олади.

Биргаликдаги меҳнат иштирокчиларининг мавқеига кўра, биргаликдаги меҳнат мустақил меҳнат (мулкдорнинг меҳнати) ва ёлланма меҳнат (мулк эгаси бўлмаганлар меҳнати) каби турларга бўлинади. Меҳнат бозорининг мавжуд бўлиши, ёлланма меҳнатдан фойдаланиш меҳнатнинг иккинчи тури билан боғлиқ бўлади.

Кенг миқёсли хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш, хусусий мулкчиликнинг ривожланиши, тадбиркорликка кенг йўл очилиши Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этишда бозор муносабатларига хос шакллар ҳамда усулларни қарор топиши ва ривожланишига имкон яратди, меҳнатни ташкил этиш ва қўллашга оид ижтимоий муносабатларга янгича ёндашувни талаб этди.

Республикаимиз Президенти И. А. Каримов Вазирлар Маҳ-камасида сўзлаган нутқида таъкидлаганидек: “Биз янги асрга, янги минг йилликка қадам қўйдик. Янги юз йилликни биз учун қандай бўлиши 2001 йилда олдимизда турган вазифаларни нечоғлик адо этишимизга боғлиқ. Биз жамиятни янгилаш, ислохотларни изчил амалга ошириш бўйича аниқ-равшан ва ҳар томонлама пухта ўйланган дастурга эгамиз”³.

2-§. Меҳнат ҳуқуқи тушунчаси ва предмети

Меҳнат ҳуқуқи меҳнат жараёни технологиясини эмас, балки биргаликдаги меҳнат давомида унинг иштирокчилари ўртасида юзага келувчи социал алоқаларни тартибга солади.

³ И. А. Каримов. «Ватан равнақи учун ҳар биримиз масъулмиз». «Халқ сўзи» газетаси, 2001 йил 17 феврал.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети саналувчи ижтимоий муносабатлар алоҳида гуруҳларга ажратилиши мумкин ва улар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

1. Бевосита меҳнатга оид муносабатлар

Меҳнат ҳуқуқи предмети саналувчи ижтимоий муносабатлар орасида моддий ва маънавий бойликлар ишлаб чиқариш жараёнида меҳнатни ташкил этиш юзасидан вужудга келувчи, меҳнатдан фойдаланишга оид бўлган ижтимоий алоқалар асосий ўринни эгаллайди.

Иқтисодий категория сифатида меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларининг таркибий қисми саналиб, турли социал гуруҳларнинг мавқеини акс эттиради. Меҳнат муносабатлари иштирокчиси сифатида ишловчи ва иш берувчи иштирок этиб, улар ўртасидаги муносабат шартнома (контракт) асосига ва ҳақ тўлаш эъазига асосланган.

Меҳнат муносабатлари қуйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

а) бу муносабатлар корхонада биргаликда меҳнат қилишдан келиб чиққан ҳолда тартибга солинадиган ички меҳнат тартиби қоидалари доирасида амалга оширилади;

б) ходим аниқ бир корхона-ташкилотнинг меҳнат жамоаси таркибига киритилади;

в) ходимни корхона жамоасига қўшилиши алоҳида юридик факт – меҳнат шартномаси тузиш, сайлов ёки танловдан ўтиш билан боғлиқ бўлади;

г) меҳнат шартномасининг мазмуни ходим томонидан муайян касб, ихтисос бўйича ишнинг бажарилишига қаратилган бўлади.

Фақат ёлғиз ишловчи ходимлар меҳнатигина меҳнат ҳуқуқининг предмети саналади ва мустақил меҳнат (мулкдор меҳнати) ушбу ҳуқуқ соҳаси предмети бўла олмайди.

Давлат хизматчисининг меҳнати улар ҳам ишга ёлғизлари туфайли меҳнат муносабатлари саналади. Бироқ ИИБ, МХХ, Мудофаа вазирлиги, Фавқулудда вазиятлар вазирлиги, Чегара қўшинлари Давлат қўмитаси ҳарбий хизматчилари фаолияти меҳнат ҳуқуқининг предмети саналмайди ва улар маъмурий муносабатлар жумласига киритилади ҳамда давлатнинг мудофаа функцияси билан боғлиқ бўлади.

Меҳнат ҳуқуқи фани назариясида биргаликдаги мулкдорлар меҳнатини ҳам меҳнат ҳуқуқи жумласига киритиши лозимлиги хусусида фикрлар мавжуд¹. Бизнинг фикримизга кўра кишлоқ хўжалиги ко-

¹ В. И. Никитинский, Т. Ю. Кориунова. «Правовое регулирование трудовых правоотношений работающих собственников», «Государство и право», 1992, № 6.

оперативлари, деҳқон-фермер хўжаликлари, турли-туман кооператив ва бошқа нодавлат корхоналарининг аъзолари меҳнати ҳам махсус тартибга солинишга муҳтож ва бу вазифа меҳнат қонунчилиги доирасида амалга оширилса, мақсадга мувофиқ бўлар эди. Ҳозирги пайтда ана шу тоифага мансуб шахслар ҳуқуқларининг ҳимоя қилиниши ва кафолатланишида муаммолар мавжуд.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети саналувчи муносабатлар орасида бевосита меҳнат муносабатлари билан бир қаторда унга ёндош бўлган муносабатлар ҳам алоҳида аҳамият касб этади. Бундай ёндош муносабатлар қаторига меҳнат соҳасидаги ташкилий-бошқарув муносабатлари, ишга жойлаштиришга оид бўлган муносабатлар, касбий тайёрлаш ва малакани оширишга оид муносабатлар, меҳнат қонунларига риоя этилиши устидан назорат олиб боришга оид муносабатлар, меҳнат низола-рини ҳал этишга оид муносабатлар киритилиши мумкин.

2. Ташкилий-бошқарув муносабатлари

Бу муносабатлар асосан иш берувчи ва корхона жамоаси, касаба уюшмалари ўртасида меҳнатни ташкил этиш ва бошқариш юзасидан вужудга келади. Ташкилий-бошқарув муносабатлари аниқ бир корхонада меҳнат шартларини қабул қилиш ва қўллаш, моддий-маиший ва маданий хизмат кўрсатиш, меҳнатга ҳақ тўлашни нормалаш, корхона жамғармаларидан фойдаланиш кабилардан вужудга келади. Ташкилий-бошқарув муносабатлари қаторига жамоа шартномаси ва жамоа келишувларини тузиш, бажаришга оид муносабатлар ҳам киради.

3. Ишга жойлаштиришга оид муносабатлар

Бу муносабатлар фуқаро ишга жойлаштириш бўлимига иш сўраб мурожаат қилиши билан бирга пайдо бўлади. Ўзбекистонда ишга жойлаштириш бўлимлари зиммасига фуқароларнинг меҳнат қилишга оид конституциявий ҳуқуқларини амалга оширилишига қаратилган вазифалар юклатилган.

4. Касбга тайёрлаш ва малака оширишга оид муносабатлар

Бу муносабатлар фуқаро ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда якка тартибда, бригада таркибида ёки махсус курсларда касб ўрганиши, ма-лака ошириши пайтида юзага келади. Касбий тайёргарлик соҳасидаги

муносабатлар ходим билан иш берувчи ўртасида ўзаро шартнома тузилишга асосланади.

5. Меҳнат муҳофазаси устидан назорат қилишга оид муносабатлар

Бу муносабатлар ваколатли органлар томонидан меҳнат қонунларига амал қилиниши устидан назоратни амалга оширилиши жараёнида юзага келади.

6. Меҳнат низолатини ҳал этишга оид муносабатлар

Бу муносабатлар ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнатга оид низолатини ҳал этиш билан боғлиқ равишда вужудга келади ва ҳуқуқларни ҳимоя қилиш усуллари ҳамда воситаларини кўзда тутлади.

7. Меҳнат муносабатларидан келиб чиқувчи процессуал муносабатлар

Бу муносабатлар меҳнат муносабатлари юзага келиши, ўзгариши ва барҳам топиши процессуал тартибларини белгилаб беради.

3-§. Меҳнат ҳуқуқи услублари ва тизимлари

Агар меҳнат ҳуқуқининг предмети деганда ушбу соҳада нималар тартибга солиниши аниқланса, услуби деганда бу муносабатлар қандай қилиб тартибга солиниши тушунилади.

Меҳнат ҳуқуқининг услуби қуйидаги асосий белгилар билан характерли саналади:

а) меҳнат ҳуқуқи предмети бўлган ижтимоий муносабатлар марказлаштирилган ҳолда ва локал тартибда бошқарилишининг ўзаро қўшиб олиб борилиши;

б) тартибга солишда шартномавий, тавсиявий ва императив усуллардан кенг фойдаланиши;

в) меҳнат муносабатларини тартибга солишда меҳнат жамоаси, касба уюшмаларининг фаол иштирок этиши;

г) меҳнат ҳуқуқларини ҳимоялашнинг ўзига хос усуллари ва мажбуриятларнинг ижро этилишини таъминлаш воситаларига кўра.

1. Меҳнат муносабатларини тартибга солишда

марказлаштирилган ва локал усулларнинг қўшиб олиб борилиши

Бу белги меҳнатни давлат-ҳуқуқий тартибга солиш моҳиятини очиб беради ҳамда минтақавий, тармоқ хусусиятлари эътиборга олинган ҳолда меҳнат шароитларининг дифференцияланишини таъминлашга, ягоналигига эришишга имкон беради.

Ҳозирги пайтда марказлаштирилган тартибда ходимларнинг энг кам даражадаги кафолатлари, иш ҳақи, иш вақти, дам олиш вақти ва бошқа асосий ҳуқуқларнинг энг кам кўрсаткичлари белгиланади. Марказий тартибда қабул қилинган актлар ҳам мажбурий ёки тавсиявий хусусиятга эга бўлиши мумкин.

Локал нормалар воситасида корхоналарнинг бевосита ўзида меҳнатга оид муносабатлар тартибга солинади. Меҳнатни локал тартибга солиш иштирокчилари сифатида иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари қатнашадилар.

2. Меҳнат муносабатларини тартибга солишда шартномавий, тавсиявий ва императив усулларнинг қўшиб олиб борилиши

Меҳнат муносабатларини тартибга солишда шартномавий усул етакчи ўрин тутadi. Бунда айрим ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар меҳнат шартномаси воситасида, иш берувчи ва ходимлар жамоаси ўртасидаги муносабатлар жамоа шартномаси, жамоа келишувлари воситасида тартибга солиниши эътиборда сақланмоғи керак. Шартнома асосида ўрнатилган муносабат, унинг мазмуни бир томонлама ўзгартирилиши, бекор қилиниши мумкин эмас.

Тавсиявий усулда меҳнат муносабатлари тартибга солинганида ваколатли органлар томонидан меҳнат муносабатлари субъектларига қаратилган тавсиявий нормалар қабул қилинади. Ҳозирги пайтда давлатнинг императив актлари воситасида меҳнат муносабатларининг тартибга солиниши ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Меҳнат ҳуқуқининг вазифалари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 2-моддасида назарда тутилган бўлиб, унга кўра: «Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда меҳнат бозорининг самарали амал қилиши, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлигининг ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифатининг яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига қўмаклашади».

Бозор иқтисодиётига асосланган иқтисодий базис ижтимоий муносабатларга таъсир этишнинг ягона давлат-ҳуқуқий механизми билан характерланувчи ягона ҳуқуқий тизимларни юзага чиқарди. У меҳнат соҳасидаги ижтимоий муносабатларни тартибга солишнинг ўзига хос юридик услубларини вужудга келтиради.

Меҳнат ҳуқуқига оид услубларнинг ўзига хос хусусиятлари:

- 1) бу муносабатларнинг юзага келиш, ўзгариш, барҳам топишига;
- 2) ҳуқуқий муносабат иштирокчиларининг ҳуқуқий мавқеига;
- 3) ҳуқуқларнинг белгиланиш хусусияти ва мажбуриятларнинг бажарилишини таъмин этиш воситаларига қараб белгиланади.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларининг юзага келишига ижтимоий иқтисодий асослар сабаб бўлиб, меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши билан бевосита боғлиқ бўлади. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг юзага келиши, ўзгариши ва барҳам топишининг ҳуқуқий тартибга солинишидан кўзланган асосий мақсад ҳам меҳнат бозорини давлат йўли билан бошқариш, бу муносабатлар давомида фуқаролар ҳамда иш берувчилар ҳуқуқлари ва бошқа қонуний манфаатларни ҳимоя қилишдан иборатдир.

Меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг ҳуқуқий мавқеи ўзаро тенглиги билан ажралиб туради. Бунга касб тури, машғулот ва иш жойини танлаш эркинлиги фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқларидан эканлиги, фуқаролар ўз жисмоний ва интеллектуал салоҳиятларидан ўз хоҳишларича фойдаланишлари мумкинлиги, мажбурий меҳнат тақиқланганлиги кабилар асос бўла олади. Шу билан меҳнат жараёнида ходим иш берувчига, унинг фармойишларига, ички меҳнат тартиби қоидаларига сўзсиз риоя этиши лозимлиги ҳам меҳнат ҳуқуқи услугига хос хусусиятлардандир.

Меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларини белгилаш усуллари ҳам меҳнат ҳуқуқи методининг ўзига хос хусусиятлари жумласига киради. Ҳозирги пайтда меҳнат ҳуқуқий муносабатларини тартибга солишда давлат фаолияти билан бир қаторда бевосита корхона ва ташкилотларнинг ўзларига, ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органларига катта ваколатлар бериб қўйилган ҳолда меҳнат муносабатларига оид жуда қўп масалалар локал нормалар воситасида тартибга солиниши назарда тутилган. Шунингдек, меҳнат муносабатларини тартибга солишда бевосита ходим билан иш берувчи ўртасидаги ўзаро келишувларга, меҳнат шартномасига ҳам катта аҳамият берилган. Яъни меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишнинг норматив-ҳуқуқий, локал, шартномавий усуллари мавжудлиги қайд этилиши мумкин.

Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш услублари сифатида императив (сўзсиз бажарилиши керак бўлган) ва тавсиявий хусусиятга эга бўлган ҳуқуқ меъёрларининг хусусиятлари эътиборга олинмоғи лозим. Императив меъёрлар тақиқловчи ёки буюрувчи бўлиши (масалан, 18 ёшга тўлмаган ходимларни моддий жавобгарлик билан боғлиқ бўлган ишларга қабул қилишнинг тақиқланиши, ходимлар учун энг кам даражадан паст бўлмаган меҳнат шароитлари яратилиши лозимлиги ва бошқалар) мумкин.

Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг ўзига хос тартибда (меҳнат низоларини кўриш комиссиялари, бўйсунуш тартибида юқори турувчи органлар томонидан) ҳимоя қилиниши, ўзига хос меҳнат ҳуқуқий процессуал тартиблар ҳамда муддатлар белгиланганлиги ҳам меҳнат ҳуқуқининг ўзига хос услубларини ифода этувчи хусусиятлардан ҳисобланади.

Шундай қилиб, меҳнат ҳуқуқи бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозори фаолиятини, мулкчилик шаклидан, ҳўжалик юритиш усулидан қатъи назар, барча корхона, ташкилот, муассасаларда юзага келувчи ижтимоий меҳнат муносабатларини, ёлланма меҳнатни ташкил этишга оид бўлган муносабатларни давлат, жамият, айрим шахс манфаатлари уйғунлаштирилган ҳолда ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган ҳуқуқ меъёрлари йиғиндиси ва тизимларидан иборатдир.

Меҳнат ҳуқуқининг фан соҳаси сифатидаги тизимлари ва қонунчилик тармоғи сифатидаги тизимлари мавжуд бўлиб, улар ўзаро ўхшаш бўлсада, бир-биридан фарқ қилади. Меҳнат ҳуқуқи фанининг бош вазифаси ўргатиш, таълим беришдан иборат бўлса, меҳнат қонунчилиги тармоғининг бош вазифаси – ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилгандир.

Меҳнат ҳуқуқи фан сифатида умумий ва махсус қисмлардан иборат бўлиб, умумий қисмда фаннинг предмети, вазифалари, услублари сингари умумий хусусиятга эга бўлган масалалар, махсус қисмда эса меҳнат муносабатини ўрнатиш, бекор қилиш, иш вақти, дам олиш вақти, иш ҳақи ва бошқа махсус меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг ўзига хос ҳуқуқий жиҳатлари ўрганилади.

Меҳнат қонунчилиги ҳуқуқнинг бир тармоғи сифатида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида акс эттирилган бўлим ва бобларда ифодаланган тизимлардан иборат бўлади.

Меҳнат ҳуқуқи фан соҳасининг тизимлари билан меҳнат қонунчилиги тармоғи тизимлари ўзаро яқин бўлиб, айрим йўналишлар, ҳуқуқ институтларини қамраб олади. Шу билан бирга улар ўртасида муайян фарқлар ҳам мавжуд ва бу фарқлар меҳнат ҳуқуқи фан соҳаси сифатида қонунчилик амалиётини ўрганиш, умумлаштириш ва илмий хулоса

ҳамда тавсиялар беришга, мутахассис кадрлар тайёрлашга йўналтирилганлиги билан, меҳнат қонунчилиги эса ҳуқуқий тартибга солиш тармоғи сифатида аниқ ижтимоий-ҳуқуқий муносабатларни тартибга солишга қаратилганлиги билан белгиланади.

Шу сабабли меҳнат ҳуқуқи фани ўзига хос бўлим, тушунча ва институтларга эга бўлади.

4-§. Меҳнат ҳуқуқи ва унинг бошқа ҳуқуқ соҳаларидан фарқи

Юқорида қайд этилганидек, меҳнат ҳуқуқининг предмети ижтимоий меҳнат жараёнлари иштирокчилари ўртасида юзага келувчи муносабатлардан иборат. Аммо ижтимоий меҳнат билан боғлиқ равишда юзага келувчи муносабатларни тартибга солиш предмети жумласига кирувчи бошқа бир қатор ҳуқуқий фанлар ҳам мавжуд ва улар билан меҳнат ҳуқуқи фани ўртасидаги аниқ чегараларни белгилаб олиниши назарий аҳамиятгагина эга бўлиб қолмасдан, катта амалий аҳамиятга ҳам эга. Чунки ҳуқуқий тартибга солиш соҳасини аниқ тасаввур қилмаслик, бир ҳуқуқ соҳасига мансуб муносабатни бошқа муносабатлардан фарқ қила билмаслик қонунларни қўллаш амалиётида хатоликларга олиб келиши, қонунийликни таъминлаш самарадорлигини кескин пасайтириб юбориши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи предмети – меҳнат бўлганлиги туфайли фуқаролик ҳуқуқи билан; қишлоқ хўжалиги ҳуқуқи билан; бошқариш фаолияти эканлиги билан маъмурий ҳуқуқ; иш ҳақи, мукофотлар тўлашга қаратилганлиги билан молия ҳуқуқи; меҳнат натижаларига кўра рағбатлантирилишига кўра ижтимоий таъминот ҳуқуқи соҳалари билан ўхшаш томонларга, умумий хусусиятларга эга.

Аммо бу ўхшашликлар ўта нисбий бўлиб, уларнинг ҳар бири мустақил юридик фан тармоғи эканлигини ёрқин намоён қилувчи, бошқа фанлардан фарқлашга имкон берувчи аниқ-равшан хусусиятларга эга. Ушбу нуктаи назардан меҳнат ҳуқуқини юқоридаги ҳуқуқ соҳаларидан фарқ қилишга имкон берувчи жиҳатларини баён этишга ҳаракат қиламиз.

Бунда, энг аавало, меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқи ўртасидаги фарқларни аниқлаш лозим бўлади. Қайд этилганидек, ушбу ҳар икки ҳуқуқ соҳасида ҳам меҳнат қилиш ҳуқуқий муносабат юз беришига асос бўлиши мумкин. Масалан, пудрат, буюртма, топшириқ, муаллифлик ва бошқа кўплаб фуқаролик ҳуқуқий шартномалар иш бажаришга ёки бўл-маса хизмат кўрсатишга, яъни меҳнат қилишга қаратилган муносабатларни тартибга солади. Иш берувчи билан ходим ўртасидаги меҳнат

шартномаси (контракти)нинг предмети ҳам ходимнинг меҳнат фаолиятидан иборат.

Бирок, меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинадиган меҳнат ҳуқуқий муносабатлари қуйидаги хусусиятларга эга бўлади ва бу хусусиятлар фуқаролик ҳуқуқига асло хос бўлмайди:

1. Меҳнат ҳуқуқида ходим корхонанинг меҳнат жамоаси таркибига қўшиб олинади ва корхона ходими мақомига эга бўлади. Фуқаролик ҳуқуқий шартномалар асосида бир бригада ёки бошқа гуруҳ таркибида ишловчилар ҳеч қачон меҳнат жамоаси мақомига эга бўлишмайди;

2. Корхонага ишга қабул қилинган ходим олдиндан аниқ белгилаб қўйилган касб, малака ёки лавозим бўйича меҳнат мажбуриятларини бажаради ва иш берувчи ундан хизмат вазифасига кирмайдиган мажбуриятларни бажаришни қоидага кўра талаб қила олмайди;

3. Меҳнат шартномасига кўра ходим олдиндан аниқ белгиланган касб, ихтисос ёки лавозимга оид ишни доимий равишда, олдиндан муддати белгиланмаган ҳолда бажаради, яъни меҳнат ҳуқуқий муносабатлар давомли бўлади. Фуқаролик ҳуқуқий шартномаларда эса иш бажариб бўлиниши билан ҳуқуқий муносабат барҳам топади;

4. Меҳнат қонунларида корхоналарнинг локал норматив ҳужжатларида белгиланган қарорлар, имтиёзлар меҳнат шартномасига кўра ишлайётган ходимга тўла тааллуқли бўлади. Фуқаролик ҳуқуқий шартнома асосида ишлайётган шахсларга бундай ҳуқуқлар буюртмачи томонидан берилмайди;

5. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг ўрнатилиши ва бекор қилиниши асослари, тартиби фуқаролик ҳуқуқий шартномалар тузиш ва бекор қилиш фаолиятидан тубдан фарқ қилади.

Меҳнат ҳуқуқи билан кооператив ёки қишлоқ хўжалиги ҳуқуқи ўртасида энг яқин ўхшашлик мавжуд ва бу ҳолат уларнинг ҳар иккиси ҳам давомли меҳнат муносабатларини меҳнат жамоасига аъзолик асосида ҳуқуқий тартибга солинишда кўзга ташланади. Аммо уларнинг ҳуқуқий базалари турлича бўлиб, қишлоқ хўжалиги ҳуқуқидаги муносабат мулкдорнинг (аъзонинг) меҳнатидан иборат ва у қишлоқ хўжалиги кооперативи (фермер, деҳқон хўжалиги) устави ва бошқа таъсис ҳужжатлари билан, меҳнат ҳуқуқида ёлланган ишловчи ходимнинг меҳнати Меҳнат Кодекси ва бошқа меҳнат қонунлари билан тартибга солинади.

Меҳнат ҳуқуқи ва маъмурий ҳуқуқ бошқарув муносабатларини тартибга солиш билан бир-бирига ўхшаб кетсада, бироқ халқ хўжалиги тармоқларини, маъмурий-худудий тузилмаларини бошқариш усуллари, воситалари, бошқарилиш объектлари ва бошқариш ваколатига эга давлат бошқарув органлари томонидан амалга ошириладиган маъмурий

бошқарув меҳнат ҳуқуқидаги корхонани, меҳнат жамоасини, ишлаб чиқаришни бошқаришдан тубдан фарқ қилиши ўз-ўзидан тушунарлидир.

Меҳнат ҳуқуқи иш ҳақи ва бошқа тўловлар тўлашда молиявий маблағлар билан муносабатда бўлишига кўра молия ҳуқуқига ўхшаб кетади. Аммо давлат ёки маҳаллий ҳудудлар бюджети, уни шакллантириш ва сарфлаш тарзидаги давлатнинг молиявий фаолияти билан корхона молиявий фаолияти ўзаро тубдан фарқ қилишини англаш қийин эмас.

Меҳнат ҳуқуқи ижтимоий таъминот ҳуқуқи билан ўзаро ўхшаш бўлиб, уларнинг ҳар иккиси ҳам меҳнат стажи, меҳнат стажи туфайли юз берувчи ҳуқуқий оқибатлар билан иш олиб боради. Меҳнат ҳуқуқи предмети бўлган ходимнинг меҳнат фаолияти даври ижтимоий таъминот муносабатлари юзага келишига асос бўлади. Аммо меҳнат ҳуқуқи ходимнинг иш фаолиятини амалга ошириб турган пайтидаги иш стажига эътибор берса, ижтимоий таъминот ҳуқуқи ходим меҳнат фаолиятини тўхтатганидан кейин унинг иш стажи ҳажми ва сифатига кўра ижтимоий таъминотларни (пенсия, нафақа, социал ёрдамлар) амалга ошириш билан шуғулланади.

5-§. Меҳнат ҳуқуқи тамойиллари

Мамлакатимиз мустақилликка эришганидан сўнг амалга оширилаётган ҳуқуқий ислохотлар натижасида халқимизнинг бозор иқтисодиёти шароитларига мос келувчи янгича ҳуқуқий қарашлари юзага кела бошлади. Бу кадриятлар кейинги йилларда қабул қилинаётган қонунларда янгича тамойиллар шаклида ўз ифодасини топмоқда. Шу жумладан, Меҳнат Кодексининг қабул қилиниши, меҳнатга оид бошқа бир қатор қонунларнинг ишлаб чиқилиши натижасида ушбу ҳуқуқ соҳасига хос бўлган янгича тамойиллар — меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишга оид ғоялар, етакчи тушунчалар шакллана бошлади.

Энг аввало, меҳнат ҳуқуқи фан соҳаси сифатида умумҳуқуқий инсонпарварлик тамойиллари: ижтимоий адолат, камситишга йўл қўйилмаслиги, фуқароларнинг қонун олдида тенг эканликлари, қонунчиликка қатъий амал қилинишига сўзсиз риоя этилиши таъкидланмоғи лозим.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари деганда амалдаги қонулар билан мустаҳкамланган, меҳнат бозори фаолиятини таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини ифодаловчи асосий ғоялар, раҳбарий қоидалар тушунилмоғи лозим.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари иқтисодий қонуниятлар билан белгиланувчи меҳнатни ташкил этишга оид ижтимоий муносабатларни акс эттирса, бошқа томондан эса меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишга

тааллуқли гуманистик ва демократик қоидаларни ҳам ўз ичига олади. Меҳнат муносабатларга оид нормалар иерархиявий тузилишга кўра, соҳалараро принциплар, тармоқ ва ҳуқуқ институтининг принципларига бўлинади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари ўз ичига камраб оладиган муносабатлар доирасига кўра қуйидагича гуруҳларга ажратилиши мумкин:

а) меҳнат бозорини ҳуқуқий тартибга солиш ва бандликни самарали тарзда таъминлашга қаратилган принциплар (эркин меҳнат қилиш, меҳнат шартномаси тузиш эркинлиги ва бошқалар);

б) меҳнат шартларини белгилаш соҳасидаги принциплар (меҳнат шартларининг иш шaroитлари ва бошқа омилларга кўра табақаланиши; меҳнат шартларини белгилашда ходимлар вакиллиги органларининг бевосита иштирок этиш ва ҳ.к.);

в) ходим меҳнатини қўллашга оид принциплар (меҳнат функцияларининг аниқлиги, меҳнат муносабатларининг барқарорлиги; меҳнат интизомини таъминлаш ва бошқалар);

г) ходимнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқлари ва эркинликларини ҳимоя қилишга оид принциплар (меҳнат муҳофазаси ва ходимлар соғлигини таъминлаш; меҳнат ҳуқуқларининг кафолатланиши ва ҳимоя қилиниши ва ҳ.к.).

Бундан ташқари, меҳнат ҳуқуқида соҳалараро тамойилларга ҳам амал қилиш зарур, буларга:

а) фуқаролар соғлиги ва ҳаётининг ҳар томонлама муҳофаза қилиниши;

б) қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда моддий таъминот олиш ҳуқуқининг таъминланиши;

в) ҳуқуқлар ва мажбуриятларнинг бирлиги;

г) фаолият турини, иш жойини танлашнинг эркинлиги сингариларни киритиш мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи ўзигагина хос бўлган тамойилларга ҳам амал қилади. Бу тамойиллар меҳнат ҳуқуқи фани ҳамда тармоғининг ўзига хос хусусиятларини ифодалайди.

Меҳнат ҳуқуқининг ўзига хос тамойиллари қуйидагилардан иборатдир:

1) меҳнат муносабатларига киришишнинг ихтиёрийлиги, эркинлиги ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги;

2) ўз жисмоний ва ақлий имкониятларидан фойдаланиш чоғида фуқароларнинг мутлақо мустақил ва эркин эканликлари;

3) ишчи кучининг товар эканлиги, унинг баҳоси меҳнат бозоридаги таклиф ва талабларга кўра белгиланиши, давлат меҳнат бозорининг шаклланиши ва фаолият кўрсатишига қўмаклашуви;

4) давлатнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож, меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган аҳоли қатламларини ишга жойлаштиришда қўллаб-қувватлаши ва ёрдам кўрсатиши;

5) ишсизликдан ҳимояланишнинг кафолатланиши;

6) меҳнат муносабатларини тартибга солишда шартномавий ҳамда локал меъёрий ҳужжатлар устиворлиги;

7) минимал меҳнат шaroитлари яратиш барча мулкчилик шаклидаги корхоналар учун мажбурийлиги;

8) меҳнат интизомига амал қилишнинг зарурлиги;

9) меҳнатга ҳақ тўлашда бажарилган ишнинг миқдори ва сифатига кўра чекланмаган ҳақ тўланиши;

10) ходимлар ва иш берувчилар вакиллигининг мавжудлиги ва муносабатларни музокара билан ҳал этилиши;

11) хотин-қизлар, ёшлар, ногиронлар меҳнатининг махсус муҳофаза этилиши, уларга қўшимча кафолатлар берилиши ва бошқалар.

Меҳнатга оид қонун ҳужжатларида меҳнат муносабатларида қўлла-ниладиган бошқа тамойиллар ҳам назарда тутилган бўлиши мумкин. Меҳнат ҳуқуқи тамойилларига оғишмай амал қилиниши ходимлар ва иш берувчилар манфаатларини ҳимоя қилишнинг қонунчилик ва ижтимоий адолатни таъминлашнинг асосий шартларидан ҳисобланади. Давлат ва жамият ривожини билан боғлиқ равишда, бозор муносабатларининг тобора чуқурлашиб бориши натижасида меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари ҳам такомиллашиб, янгиланиб бораверади.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқи ва бу ҳуқуқнинг таъминланиши ҳақида нималар биласиз?
2. Бозор муносабатлари шарoитида меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишнинг зарурлиги ва аҳамияти нимадан иборат?
3. Меҳнат ҳуқуқининг предмети нималардан иборат эканлигини айтиб беринг.
4. Меҳнат ҳуқуқининг услублари ҳақида гапириб беринг. Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишда давлат актлари ва локал актларнинг ўзаро нисбати қандай?
5. Меҳнат ҳуқуқи фани тизимларини айтиб беринг.
6. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари, уларнинг таснифи ҳусусида сўзлаб беринг.

II бoб. МЕХНАТ ҲУҚУҚИНИНГ МАНБАЛАРИ

1-§. Меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси, турлари ва уларнинг аҳамияти

«Хуқуқ манбаи» тушунчаси кенг маънода жамиятнинг моддий шароитлари, ишлаб чиқариш муносабатлари даражаси билан белгиланса, тор маънода давлат томонидан ифода этилган эркининг намоён бўлиш шакли назарда тутилади. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари хилма-хил шаклларда (қонунлар, фармонлар, қарорлар ва бошқалар) бўлиши мумкин, улар умумий мақсад – қонунчилик ва адолатни таъминлаш билан ўзаро бирлашган бўлиб, бўйсунуш муносабатида бўлади.

Меҳнат ҳуқуқи манбаини ўрганиш пайтида унинг вужудга келиш хусусиятлари, фуқароларнинг ижтимоий ҳуқуқларини муҳофаза қилишга қаратилганлиги эътиборга олинмоғи лозим. Меҳнат ҳуқуқи манбаининг вужудга келишида ходимларнинг вакиллик органларида фаол иштирок этишлари, бу манбалар орасида тармоқ, корхона, ташкилотларнинг бевосита ўзида ишлаб чиқиладиган локал меъёрлар салмоқли ўрин тутиши, меҳнат ҳуқуқига оид меъёрлар энг кўп табақаланганлиги каби (меҳнат шароитларига, аҳоли ёшига, жинсига, тармоқ хусусиятларига, табиий иқлим ва бошқа шароитларга, бошқа ўзига хос шароитларга кўра) уларнинг ўзига хос хусусиятларидан иборатдир.

Шундай қилиб, меҳнат ҳуқуқининг манбаи деганда, давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, ходимлар ва иш берувчилар вакиллик органлари тамонидан ўз ваколатлари доирасида ходимларнинг меҳнат шароитларини тартибга солиш, ўзаро меҳнат муносабатларини бошқариш юзасидан қабул қилинадиган ҳуқуқ нормаларининг ифодаланиш шакли назарда тутилади.

Меҳнат ҳуқуқи манбалари қонунлар ва қонун асосида қабул қилинадиган бошқа ҳуқуқий ҳужжатлардан иборат бўлиши мумкин. Қонунлар ўз навбатида Конституция ва амалдаги қонунлардан иборат бўлиши мумкин. Меҳнат ҳуқуқининг бош манбаи Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси бўлиб, унда ҳар қандай фуқароларнинг барча ижтимоий-иқтисодий ҳамда бошқа ҳуқуқлари, жумладан энг асосий табиий ҳуқуқларидан ҳисобланувчи эркин меҳнат қилиш, дам олиш, меҳнатга яраша иш ҳақи олиш, адолатли ва қулай иш шароитларида меҳнат қилиш, меҳнат ҳуқуқлари амалга оширилишининг қафолатланиши, самарали тарзда ҳимоя қилиниши назарда тутилган (Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг Муқаддимаси, 13, 14, 15, 18, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48 ва бошқа моддалари).

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси мамлакатимизнинг Асосий Қонуни сифатида меҳнат қонунчилигининг шаклланиши ва ривожланиши учун табиий юридик негиз сифатида хизмат қилади. Ҳар қандай қонун, қонун ҳужжатлари ёки бошқа ҳаракатлар Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қоидаларига зид бўлиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 15-моддасида Конституциянинг сўзсиз устивор эканлиги айtilган. Унда инсон ҳуқуқлари ва эркинликлари энг олий қадрият эканлиги, барча давлат органлари, уларнинг мансабдор шахслари ўз қундалиқ фаолиятларида унга сўзсиз амал қилишлари шарт эканлиги, инсон ҳуқуқларига оид халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар (айниқса, «Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси», «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги Халқаро Пакт ва бошқалар) Ўзбекистон Республикасининг ҳуқуқ тизими таркибига киришлиги қайд этилган.

Конституция олий юридик кучга эга бўлган акт сифатида меҳнат ҳуқуқи манбалари шакллантирилиши ва ривожлантирилишида ҳуқуқий замин бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат ҳуқуқи манбалари ҳисобланадиган қонунлар орасида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган ва 1996 йил 1 апрелдан амалга киритилган Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси етакчи ўрин тутди. Мазкур Кодекс таркибий тузилишига кўра Умумий ва махсус қисм, 16 боб, 294 моддадан иборат. Унда мамлакатимизда юзага келадиган барча асосий меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган тартиб-қоидалар, қонун нормалари жамланган.

Меҳнат Кодекси янги, бозор иқтисодиёти шароитида ижтимоий меҳнат муносабатларини халқаро стандартларга мувофиқ тарзда ҳуқуқий тартибга солиш вазифасини бажаради. Меҳнат ҳуқуқи билан алоқадор ва ушбу ҳуқуқ манбаи ҳисобланиши мумкин бўлган қонунлар қаторига «Аҳолини иш билан таъминлаш»⁴, «Хўжалик жамиятлари ва ширкатлари»⁵, «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари»⁶, «Меҳнат муҳофазаси»⁷, «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунлар⁸ ва бошқалар киритилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари меҳнат ҳуқуқи манбаларидан ҳисобланиб, меҳнат муносабатларининг энг муҳимлари ана шу ҳужжатлар билан тартибга солинади ва ҳуқуқий ҳужжатларнинг ушбу шакли юз берган жиддий ўзгаришларни ифода қилади. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2001 йил 29 июндаги «2001 йил 1 августдан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва

⁴ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1998, 19-сон.

⁵ Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1997, 7-сон.

⁶ Ўша ерда, 1993, 6-сон.

⁷ Ўша ерда, 1994, 8-сон.

⁸ Ўша ерда, 2001, 23-сон.

ижтимоий нафақалар микдорини ошириш тўғрисида»ги, 1996 йил 10 декабрдаги «Болали оилаларни давлат йўли билан ижтимоий қўллаб-қувватлашни янада кучайтириш тўғрисида»ги ва бошқа қўллаб Фармонлари шулар жумласидандир.

Меҳнат ҳуқуқининг энг муҳим масалалари бўйича Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қабул қилган қарор ва фармойишлар алоҳида ўрин тутди. 1997 йил 11 мартдаги «Амалдаги қонунларни Меҳнат Кодекси талабларига мувофиқлаштириш тўғрисида»ги, 2001 йил 24 августдаги «Юридик шахс ташкил этмаган ҳолда тадбиркорлик қилаётган жисмоний шахслар иш стажини ҳисоблаш ва пенсия жамғармасига бадаллар ажратиш тартибини тасдиқлаш тўғрисида»ги ва бошқа қарорлар шулар жумласига киради.

Бошқа идоравий ҳужжатлар ҳам меҳнат ҳуқуқининг манбаи саналади. Булар орасида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги ва бошқа бошқарув ташкилотлари чиқарадиган меъёрий ҳужжатларнинг салмоғи катта. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланган ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари⁹, «Хотин-қизлар меҳнати қўлланилиши таъқиқлаган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар рўйхати»¹⁰, «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома»¹¹ ва бошқалар шулар жумласидандир.

Вазирликлар ва идоралар томонидан чиқариладиган меъёрий ҳарактерга эга бўлган, бошқа фуқаролар ва юридик шахслар учун ҳуқуқ ва мажбуриятларни юзага келтирувчи меъёрий ҳужжатлар белгиланган тартибда Адлия вазирлигида ҳуқуқий экспертизадан ўтказилиб, давлат рўйхатидан ўтказилганидан кейингина юридик кучга киради¹².

Ўзбекистон Республикасининг маҳаллий ҳокимият органлари тўғрисидаги қонунига мувофиқ туман, шаҳар, вилоят (Тошкент шаҳар) ҳокимликлари томонидан ўз ваколатлари доирасида қабул қилинган

⁹ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган «Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари».

¹⁰ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 5 январда 865-сон билан рўйхатга олинган «Аёллар меҳнاتини қўллаш тўлиқ ёки қисман таъқиқланган ноқулай меҳнат шароитига эга ишлар рўйхати».

¹¹ «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома» Т., 1998 йил. Алоҳида нашр. 1998 йил 29 январда 402-сон билан рўйхатга олинган (2001 йил 19 майдаги 402-2 тартиб рақами билан қўшимча ва ўзгартиришлар киритилган).

¹² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги 469-сонли «Вазирликлар, Давлат қўмиталари ва идоралар меъёрий ҳужжатлари қонунийлигини таъминлаш тўғрисида»ги қарори ва унга 2000 йил 19 майда киритилган ўзгартириш.

қарорлар ушбу ҳудудлардаги барча шахслар учун мажбурий кучга эга ва мазкур маҳаллий ҳокимият органлари меҳнатни ташкил этиш, муайян шартнома белгилаш ва бошқа масалаларга оид меҳнат ҳуқуқининг манбаи саналувчи меъёрий ҳужжатлар чиқаришлари мумкин (масалан, корхоналар иш режимини белгилаш ва ҳ.к.).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 4-моддаси, 2-қисмида таъкидланганидек, «қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шарномаси билан белгиланиши мумкин», яъни ходимлар учун меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари камида қонунларда белгиланган даражада бўлиши лозим ва бу ҳуқуқлар ҳажми жамоа шартномалари, жамоа келишувлари, бошқа локал ҳужжатлар меҳнат ҳуқуқининг ўзига хос ва мустақил манбаи ҳисобланади. Корхоналарда қабул қилинадиган жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари, мансаб йўриқномалари ва бошқалар локал норматив ҳужжатларнинг типик кўринишларидандир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 10-моддасига кўра, «Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилади». Яъни Ўзбекистон иштирок этган икки томонлама халқаро шартномалар ҳам меҳнат ҳуқуқининг мустақил манбаларидан саналади.

Меҳнат муносабатлари қонунлар ёки бошқа қонун кучига эга ҳужжатлар билан тартибга солинмаган ҳолларда одатдаги муомала тамойиллари, урф бўлган қоидалар асосида масалалар ҳал этилишига ҳам йўл қўйилади. Аммо бу урф-одат тамойиллари қонунчиликка зид бўлмаслиги, камситиш, ҳуқуқларни чеклашга олиб келмаслиги шарт.

Европа ва Америка қитъасидаги айрим давлатлардан фарқли ўлароқ, мамлакатимизда суд амалиёти (суд прецеденти) меҳнат ҳуқуқининг манбаи ҳисобланмайди. Аммо Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг қарорлари қонунларни тўғри тушуниш, амалга тўғри қўллаш, суд хатолитарининг олдини олиш, қонунчилиكنи мустаҳкамлашда жуда катта аҳамиятга эга бўлади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат

шартномасини бекор қилишга оид қонунларни қўлланилиш амалиёти тўғрисида»ги қарори шулар жумласидан саналади¹³.

2-§. Меҳнат ҳуқуқи манбалари саналувчи норматив ҳужжатларни вақт, ҳудуд ҳамда шахсларга нисбатан амал қилиши

Ҳар қандай норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғри қўлланилиши, ижтимоий муносабатларни самарали тартибга солиши, ҳуқуқларни ҳимоя қилиш юзасидан белгиланган вазифаларни тўлиқ бажариши учун, энг аввало, уларнинг амал қилиш доирасини яхши тушуниб етмоқ, ҳар бир ҳуқуқий ҳужжат қаерда қўлланилиши, қачон қўлланилиши ва кимларга нисбатан қўлланилиши лозимлигини аниқ-равшан тасаввур етмоқ, белгилаб олмоқ шарт.

Қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари вақт давомида, ҳудуд доирасида ва шахслар орасида амал қилади. Одатда, қабул қилинган норматив ҳуқуқий ҳужжатлар кучга киритилган пайтидан бошлаб, то бекор қилингунига қадар Ўзбекистоннинг барча ҳудудларида, барча юридик ва жисмоний шахсларга нисбатан амал қилади. Бироқ, ҳуқуқий-норматив ҳужжатларнинг бевосита ўзида ёки бошқа махсус ҳуқуқий актларда уларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар орасида амал қилишининг алоҳида қоидалари белгилаб қўйилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси эълон қилинган санадан, яъни 1992 йил 8 декабрдан бошлаб Ўзбекистоннинг барча ҳудудида, барча юридик ва жисмоний шахсларга нисбатан амал қила бошлади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг вақт, ҳудуд ва шахслар орасида амал қилишга оид қоидалар Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексини амалга қиритиш тартиби тўғрисида»ги қарорида белгиланишича: «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси Кодекс амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан эътиборан юзага келган меҳнатга оид муносабатларга нисбатан қўлланилади».

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар вақт доирасида юридик кучга кирган пайтдан бошлаб, то бекор қилингунича ёки унинг ўрнига бошқа ана шундай қонун ҳужжати қабул қилингунига қадар амалда бўлади. Қонунлар ва қонун ҳужжатларининг ҳудуд бўйлаб амал қилиши муайян маъмурий-ҳудудий чегаралар билан чегараланган. Умумий қоидага кўра давлат қонунчилиқ, бошқарув ва маҳаллий давлат ҳокимияти органи қабул қилган ҳуқуқий актлар Ўзбекистоннинг бутун ҳудудида, тегишли маҳаллий давлат ҳокимияти юрисдикцияси чегараларида амал қилади.

¹³ Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси Олий суди қарорлари тўплами». II жилд, Т., 1999, 58-бет.

Аммо, норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ўзида ёки уни амалга киритиш тартибларини белгиловчи бошқа ҳуқуқий актда унинг тор ҳудудларда, муайян тармоқда амал қилишлиги кўрсатиб қўйилиши мумкин.

Қонун ва қонун ости меъёрий ҳужжатларини шахслар ўртасида амал қилиши хусусида ҳам улар республиканинг барча жисмоний ва юридик шахсларига нисбатан татбиқ этилишини, махсус белгилаб қўйилган ҳолларда фақат жисмоний шахсларга (масалан, ишга жойлашиш ҳуқуқини берувчи нормалар) нисбатан қўлланиши мумкинлигини қайд этиш лозим. Шунингдек, меҳнат ҳуқуқининг айрим нормалари ходимларнинг айрим тоифаларига (масалан, ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бўлган аёллар, ўсмирлар, ногиронлар ва ҳ.к.лар) қаратилиши мумкин. Бундай ҳолда бу нормалар фақат ушбу шахслар ўртасидагина амал қилади.

Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни¹⁴ билан норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тушунчаси, уларга қўйиладиган талаблар, уларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиши хусусиятлари, уларга шарҳ берилиши тартиблари белгилаб қўйилган. Ушбу қонунда давлат органлари қабул қиладиган норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тегишли ваколатли органлар томонидан ҳисобга олиб борилиши, мунтазам нашр этилиши кўрсатилган.

Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, Давлат қўмиталари ва идоралари томонидан қабул қилинадиган меъёрий ҳужжатларни қабул қилиш ҳамда амалга киритишнинг махсус тартиби белгилаб қўйилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги 469-сонли «Вазирликлар, Давлат қўмиталари ва идоралар меъёрий ҳужжатларнинг қонунийлигини таъминлаш чоралари тўғрисида»ги қарорига¹⁵ мувофиқ ушбу органлар томонидан қабул қилинган меъёрий актлар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида ҳуқуқий экспертизадан ўтказилиб, давлат рўйхатида олинган кундан бошлаб ўн кун ўтгач кучга киритилиши белгиланади¹⁶. Ана шундай экспертизадан ўтказилмаган ва давлат рўйхатида олинмаган норматив-идоравий ҳужжатлар юридик кучга кирмаслиги ва уларда жисмоний ҳамда юридик шахслар учун мажбуриятлар келиб чиқмаслиги, улар асосида ҳуқуқий жавобгарлик қўллаш мумкин эмаслиги қатъий белгилаб қўйилган.

¹⁴ Қаранг: «Халқ сўзи» газетаси. 2001 йил 4 январ.

¹⁵ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги 469-сонли «Вазирликлар, Давлат қўмиталари ва идоралар меъёрий ҳужжатларининг қонунийлигини таъминлаш чоралари тўғрисида»ги қарори.

¹⁶ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 19 майдаги «Вазирликлар, Давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатларини қабул қилиш тартибини такомиллаштириш тўғрисида»ги қарори.

Корхоналарнинг бевосита ўзида қабул қилинадиган ёки минтақа, тармоқ доирасида ишлаб чиқиладиган локал норматив ҳуқуқий ҳужжатларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиши ҳам давлат органлари норматив ҳужжатлари қўлланилишига ўхшаш бўлсада, аммо улар муайян корхона ҳудудида қўлланишга мўлжалланганлиги, унинг вақт доирасида амал қилиши ушбу корхона иш берувчиси ва ходимлар вакиллик органлари ўзаро келишиб белгиладиган муддатлар билан чекланиши, ушбу локал норматив-ҳуқуқий актлар ушбу корхонадаги барча ходимларга, корхонанинг иш берувчисига тарқалиши билан улардан фарқ қилади.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари тушунчаси ва турлари ҳақида сўзлаб беринг.
2. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг меҳнат ҳуқуқи манбаи сифатидаги аҳамияти нима?
3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг қабул қилиниши, тузилиши ва аҳамиятини сўзлаб беринг.
4. Локал норматив ҳужжатлар деганда нималар тушунилади ва уларнинг аҳамияти қандай?
5. Халқаро ҳуқуқий актлар меҳнат ҳуқуқининг манбаи бўладими?
6. Меҳнат қонунларини қўллашда Олий суд пленумининг қарорлари аҳамиятини айтиб беринг.
7. Меҳнат қонуни ҳужжатларининг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиш қоидаларини биласизми?

III боб. МЕХНАТ ҲУҚУҚИ СУБЪЕКТЛАРИ

1-§. Меҳнат ҳуқуқи субъектлари тушунчаси, турлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми

Ҳуқуқшунослик фанлари назариясига кўра ҳуқуқ субъектлари деганда амалдаги қонунчиликка мувофиқ субъектив ҳуқуқлар ва мажбуриятларга эга бўлганлари ҳолда ижтимоий меҳнат муносабатларида иштирок этаоладиган шахслар (юридик ва жисмоний шахслар) назарда тутилади.

Бозор иқтисодиёти муносабатларига ўтиш шароитида меҳнат ҳуқуқида меҳнат бозорида бевосита қатнашувчи шахслар субъектлиги ҳосдир. Бундай субъектлар қаторига фуқаролар (ишга ёлланувчи ходимлар), юридик шахслар (иш берувчи корхона ва ташкилотлар), ушбу икки томонларнинг вакиллари, тегишли ҳолларда эса давлат органлари (ишга жойлаштириш органлари тимсолида) киритилишлари мумкин. Ушбу субъектларнинг ҳар бири махсус ҳуқуқий статусга эга бўлиб, бу ҳол

уларнинг аниқ белгиланган ҳуқуқий муносабатларда қатнашишларига имкон туғдиради.

Меҳнат ҳуқуқи субъектларининг ҳуқуқий статуси уларнинг меҳнат муносабатларидаги юридик мавқеини белгилайди. Меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олишлик статуси қуйидаги элементлар бўлиши лозимлигини тақозо қилади:

- 1) меҳнат ҳуқуқий-муомала лаёқати;
- 2) Қонун билан белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятларга эгалик;
- 3) ушбу ҳуқуқларнинг кафолатланганлиги;
- 4) мажбуриятлар лозим даражада бажарилмаслиги учун жавобгар бўла олишлик.

Меҳнат ҳуқуқий-муомила лаёқати

Муайян шарт-шароитлар мавжуд бўлганида (муайян ёшга етиш, ҳўжалик ёки мулкый мустақилликка эга эканлик) меҳнатга оид муносабат иштирокчиси бўлиш имконини беради. Бундан ташқари, меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олишлик меҳнат муносабати давомида субъектив ҳуқуқлар ва мажбуриятлар ола билиш имкони мавжудлигини ҳам англади.

Субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар асосан қонунлардан келиб чиқиб, меҳнат ҳуқуқий субъекти статуси негизини ташкил этади, бу ҳуқуқий ҳолат Конституция, Меҳнат Кодекси, бошқа қонунлар билан мустаҳкамлаб қўйилган.

Меҳнат ҳуқуқи субъектлари ҳуқуқлари ва мажбуриятларининг кафолатланганлиги

Улар ҳуқуқий статусларни мустаҳкамлашга, меҳнат-ҳуқуқий муносабатларни барқарор бўлишига имкон беради.

Меҳнат-ҳуқуқий муносабат иштирокчиларнинг жавобгарлиги шахс юридик статусини белгилашда катта аҳамиятга эга. Меҳнат-ҳуқуқий муомала лаёқати мазмунининг муҳим элементи – жавобгарлик бўлиб, муомалага лаёқатсиз шахсга жавобгарлик юклаш мумкин эмас. Меҳнат ҳуқуқий статус субъектлар меҳнат ҳуқуқий-муомала лаёқати ҳажми, мазмуни турли субъектларда турлича эканлиги билан ажралиб туради. Бундан шундай хулоса чиқиши мумкинки, субъектлар гуруҳининг ҳар бирида айрим гуруҳлар ўзига хос статусга эга бўлиши мумкин.

Масалан, меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида фуқаролар тадбиркорлар (иш берувчи фуқаролар) ва ёлланиб ишловчи фуқароларга, ёлланиб

ишловчилар эса ўз навбатида ишчилар, инженер-техник ходимлар, раҳбарлар, ёш болали аёллар каби ўз ҳуқуқий статусига кўра алоҳида мавқеига эга бўлган тоифаларга бўлиниши мумкин. Меҳнат жамоалари ҳам меҳнатга оид муносабат субъекти сифатида корхона меҳнат жамоаси, цех, бўлим, филиал меҳнат жамоаси каби ҳуқуқий статуси ҳар хил бўлган турларга бўлинади.

Меҳнат ҳуқуқий статус умумий ва махсус турларга бўлинади. Ҳар бир тоифага мансуб субъектлар статуси махсус статусни ташкил қилади.

2-§. Фуқаро (ҳодим)лар меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида

Фуқаролар меҳнат ҳуқуқи субъектларининг энг кўп сонли ва кенг тарқалган субъектларидан саналади. Чунки улар ўз жисмоний ва ақлий салоҳиятларини, ижодий имкониятларини фақат меҳнат қилиш туфайли юзага чиқарадилар. Меҳнат қонунчилиги меҳнат ҳуқуқи субъектлари бўладиган фуқароларнинг икки тоифасини назарда тутди:

а) ёлланиб ишловчилар (ҳодимлар); б) тадбиркорлар (иш берувчилар) ва уларнинг ҳуқуқий статуси ўзаро фарқ қилинади.

Меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида барча фуқаролар амалда меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлиши лозим. Бу қобилият шахснинг жисмоний ва ақлий имкониятлари доирасини ўз ичига олувчи омиллар йиғиндиси билан белгиланади ҳамда жисмоний ёки ақлий меҳнат қилиш жараёнида юзага чиқади. Бу имкониятлар юзага чиқиши учун фуқаро муайян ёшга етиши, ўз хатти-ҳаракати учун жавоб бера оладиган ҳолатда бўлиши лозим. Меҳнат қилишнинг дастлабки лаёқатлари жуда эрта — бола 4 ёшга кирганидаёқ юзага кела бошлайди, бироқ меҳнат қонунчилиги шахсда меҳнат қила билиш қобилияти амалда пайдо бўлган пайтдан эмас, балки меҳнат ҳуқуқ субъекти бўла олишлиги моментидан бошлаб меҳнат ҳуқуқи субъекти деб тан олади.

Меҳнат ҳуқуқий субъектлик амалдаги меҳнат қонунчилик қоидаларига кўра одатда шахснинг 16 ёшга тўлиши билан тан олинади. Меҳнат Кодексининг 77-моддасига кўра ишга қабул қилиш 16 ёшдан амалга оширилиши кўзда тутилган. Ота-оналардан бири ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан 15 ёшга тўлган шахслар ҳам, умумтаълим, ўрта махсус ўқув юртларининг ўқувчилари бўш пайтларида ҳаёти ва соғлиги учун хавф туғдирмайдиган ишларга ота-онасидан бири ёки уларнинг ўрнини босувчи шахс ёзма розилиги билан ишга қабул қилинишлари мумкин.

Ёшлар саломатлиги, ҳаёти ва маънавиятини ҳимоялаш мақсадида айрим ишларга қабул қилиш пайтида шахснинг 18 ёшга етган бўлиши талаб қилинади. Бундай касб ва вазифаларда меҳнат ҳуқуқи субъекти

бўла олиш ёши одатдагидан бошқача белгиланган. Ёлланма меҳнат соҳасидаги ишга қабул қилиш ёши императив хусусиятга эга бўлиб, унга риоя қилмаслик қонунбузарлик сифатида баҳоланади.

Меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олиш ёш мезонидан ташқари иродавий мезонга ҳам эга. Суд томонидан муомалага лаёқатсиз деб топилган фуқаро меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олмайди. Муомала лаёқати чекланган шахслар давлат хизматига олинмайди. Ақлий лаёқатлари жиддий издан чиққанлиги сабабли бу тоифадаги шахслар ўз фаолиятларини назорат қила олишмайди, ўз ҳаракатларига жавоб беролмайди.

Фуқаро меҳнат ҳуқуқий лаёқати мазмуни юқоридагилардан ташқари унинг саломатлиги аҳволига, малакасига, билимига, айрим ҳолларда жинсига ва бошқа ҳолатларга боғлиқ бўлади. Меҳнат ҳуқуқий лаёқати чегаралари, имкониятлар чегараси давлат томонидан, иш берувчи томонидан белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ҳар бир фуқаро ўз жисмоний, ақлий, ишчанлик имкониятларидан эркин фойдаланиши мумкинлиги, иш тури, жойини эркин танлашга ҳақли эканлиги белгилаб қўйилган. Фуқаро меҳнат ҳуқуқий лаёқатини чекланишига фақат қонунларда махсус назарда тутилган ҳоллардагина йўл қўйилади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Жиноят Кодексининг 45-моддасида содир этилган жиноят учун фуқаро муайян ҳуқуқлардан, яъни маълум касб, лавозимларда ишлашига суд белгиллаган муддат давомида йўл қўйилмаслиги тарзидаги жиноий жазо назарда тутилган¹⁷. Фуқаро меҳнат ҳуқуқлари доимий ва бутунлай чекланиши мумкин эмас ҳамда доим вақтинчалик, чекланган доирада бўлади.

Меҳнат муносабатлари иштирокчиси бўлган ходимнинг меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатидаги ҳуқуқ-муомала лаёқати мазмуни меҳнат қонунчилиги билан бир қаторда бошқа ҳуқуқ соҳаларига тааллуқли нормаларида ҳам кўзда тутилган. Ходимнинг меҳнат ҳуқуқий мақоми фуқаронинг юридик мақомининг таркибий қисми бўлиб, ходимнинг юридик мақоми орқали янада тўлароқ намоён бўла боради.

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқий мақоми барча шахслар учун, уларнинг миллати, ирқи ва бошқа фарқларидан қатъи назар айни бир хилдадир. Меҳнат қилиш соҳасидаги конституциявий ҳуқуқларнинг қафолатланиши, бу ҳуқуқларни аниқ амалга оширилиши учун шарт-шароитлар яратилиши фуқаролар меҳнат ҳуқуқий мақомининг таркибий қисми ҳисобланади.

Чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг Ўзбекистон ҳудудида меҳнат ҳуқуқий муносабат субъекти бўла олишлари учун

¹⁷ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Жиноят Кодекси. Т., «Адолат», 1998, 21-бет.

энг муҳим шартлардан бири – уларнинг Ўзбекистонда меҳнат фаолияти билан шуғуллана олишлари учун белгиланган тартибда рухсат (лицензия) олган бўлишлари лозимлигидир.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг¹⁸ 13-моддасида чет эл фуқароларининг Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат фаолияти қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилиши мумкинлиги кўрсатилган. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги Низом» ҳам худди шу масалага қаратилган¹⁹. Фуқаролиги йўқ шахслар белгиланган тартибда Ўзбекистон ҳудудида доимий яшаш учун гувоҳнома олганларидан кейин меҳнат фаолияти билан шуғулланишлари мумкин.

Тегишли рухсатнома (лицензия)га эга бўлмаган шахсларни Ўзбекистонда меҳнат фаолияти билан шуғулланишлари тақиқланади, бундай ҳоллар аниқланган тақдирда чет эл фуқароси Ўзбекистондан чиқариб юборилади. Бундай шахсларнинг лицензиясиз ишга қабул қилган мансабдор шахслар тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Фуқаролар (жисмоний шахслар) меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида муайян мажбуриятларни бажаришлари лозимлиги уларнинг меҳнат-ҳуқуқий мақомининг энг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Бу мажбуриятлар меҳнат шартномаси ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилади.

3-§. Иш берувчилар (корхона ва ташкилотлар) меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида

Меҳнат муносабатларининг иккинчи томони – иш берувчилар бўлиб, улар юридик шахслардан иборат бўлиши мумкин. Қоидага кўра кўп ҳолларда иш берувчи сифатида юридик шахс мақомига эга бўлган корхона, ташкилот, муассасалар, давлатнинг тегишли органлари иштирок этади. Улар меҳнат ҳуқуқининг субъекти бўла олишлари учун зарур ҳажмда ҳуқуқ-муомала лаёқатига эга бўлишлари лозим ва ушбу меҳнат ҳуқуқий муомала лаёқати мазмуни, яъни уларнинг ҳар бирининг меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатидаги юридик статуси турлича бўлиб, қайси мулкчилик шаклига асосланишига, ҳўжалик юритиш шаклига, олдига қўйилган устав мақсадларига кўра ўзаро фарқ қилади.

¹⁸ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари. Т., «Адолат», 1998, 19-сон.

¹⁹ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1996 йил 20 ноябрда 285-сон билан рўйхатга олинган юқоридаги Низомни қўллаш юзасидан йўриқномага қаралсин.

Тадбиркорлик билан шуғулланиш мақсадини кўзловчи кичик, хусусий, ўрта ва бошқа корхоналар ўз уставларида белгиланган мақсадларини амалга ошириш юзасидан меҳнат ҳуқуқий муомала лаёқатига эга бўладилар, ходимларни ишга ёллаш, уларни иш билан таъминлаш, меҳнатни ташкил қилиш, иш ҳақи тўлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш билан боғлиқ ҳуқуқлар ва мажбуриятларни қўлга киритадилар.

Иш берувчи корхона деганда қонунда белгиланган тартибда ташкил топган (рўйхатга олинган) меҳнат бозорида иш таклиф қилувчи сифатида қатнаша оладиган субъект тушунилади. Тижоратчи ташкилот бўлган барча юридик шахслар ўз устав мақсадларига мос келувчи соҳада иш берувчи сифатида меҳнат бозорида иштирок этиши мумкин.

Амалдаги қонунчиликка кўра иш берувчи корхонанинг меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олиш имконияти унинг расман ташкил этилиши билан юзага келади (ваколатли давлат органида рўйхатга олиниши билан боғлайди)²⁰. Бунда икки мезон мавжуд бўлишлиги эътиборга олинмоғи лозим. Улар:

- 1) оператив;
- 2) мулкӣ мезонлар.

Оператив критерийга кўра корхона кадрлар танлаш – жойлаштириш билан шуғуллана билиши, меҳнатни ташкил этиши, сифатли ва самарали ишлашлик учун зарур шарт-шароитларни ярата олиши лозим.

Мулкӣ критерийга кўра иш берувчи – корхона ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш, бажарилган иш учун ҳисоб-китоб қила билишлик лаёқатига эга эканлиги назарда тутилади (устав ва бошқа фондларга, иш ҳақи фондларига эга эканлиги). Корхонани бошқаришнинг энг муҳим масалалари қонун билан ва корхона устави билан ҳуқуқий тартибга солинади.

Корхонанинг тугатилиши билан (банкротлик, ихтиёрийлик ва бошқа асослар) ва корхоналарнинг ягона давлат реестридан чиқарилиши билан корхонанинг меҳнат ҳуқуқи субъекти эканлиги ҳам барҳам топади. Тугатилаётган корхонада меҳнат қилаётган ходимлар учун қонунда муайян кафолатлар назарда тутилган²¹.

Ўзбекистонда амалда бўлган қонунчиликка мувофиқ юридик шахсни ташкил этмаган ҳолда яқка тартибда тадбиркорлик фаолияти юритаётган шахслар

²⁰ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик Кодексининг 44-моддаси; «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 11-моддаси, «Халқ сўзи» газетаси, 2000 йил 15 июн.

²¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 12-моддаси.

ёлланма меҳнатдан фойдаланишлари мумкин эмас яъни улар меҳнат ҳуқуқининг субъекти бўла олишмайди. Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги (2000 йил 25 май) Қонунининг 6-моддасига кўра яқка тадбиркор ёки тадбиркорлар гуруҳи томонидан ишлар уларнинг ўз шахсий меҳнати асосида, яъни ёлланма меҳнатдан фойдаланмаган ҳолда амалга оширилиши лозим.

Фуқаролар тадбиркорликдан бошқа мақсадлар – маиший эҳтиёжларни кондириш учун (оила боғбони, шофёри, бола тарбиячиси ва бошқалар) бошқа фуқароларни ишга ёллашга ҳақли бўлиб, бундай пайтда айрим фуқаро меҳнат ҳуқуқининг иш берувчи сифатидаги субъекти бўлиб қатнашади ва бунда муайян ҳуқуқ-мажбуриятларга эга бўлади, бу ҳуқуқ ва мажбуриятлар меҳнат қонунчилигига асосланади²².

4-§. Касаба уюшмалари (ҳодимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва меҳнат жамоалари меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида. Иш берувчиларнинг вакиллиги

Меҳнат муносабатларида ходим ва иш берувчи бевосита муносабатларга ҳам, билвосита муносабатларга ҳам киришишлари мумкин. Ана шундай билвосита муносабат уларнинг вакиллари, вакиллик органлари орқали амалга оширилади.

Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари томонидан ўз субъектив ҳуқуқлари ва мажбуриятларини ўзлари ваколат берган махсус шахслар ёки органлар орқали амалга оширилиши меҳнат муносабатларида вакиллик деб юритилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 21-моддасида меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкинлиги айтилган.

Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг²³ 1-моддасида айтилганидек: «Касаба уюшмаси кўнгилли жамоат ташкилоти бўлиб, ҳам ишлаб чиқариш, ҳам ноишлаб чиқариш соҳаларидаги фаолият турига қараб, ўз аъзоларининг меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда манфаатлари-

²² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 18 майдаги «Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини ташкил этиш тўғрисида»ги 223-сонли қарори ва бундай марказларнинг Намунавий Низоми. «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами», 2001 йил, №10, 61-модда.

²³ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1993, 6-сон.

ни ҳимоя қилиш учун муштарак манфаатлар билан боғланган меҳнаткашларни бирлаштиради».

Касаба уюшмаларининг корхоналарда ходимлар номидан вакиллик қилиши, уларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш усуллари ҳамда шакллари юқорида тилга олинган қонун, Меҳнат Кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилади. Касаба уюшмаларининг меҳнат ҳуқуқий муносабат субъекти сифатидаги юридик мақомини белгилашда улар қандайдир давлат ёки жамоат органларидан мустақил, ўз фаолиятини фақат ходимлар манфаатига мос равишда амалга оширадиган органлар эканлиги муҳим аҳамиятга эга.

Корхоналарда касаба уюшмалари тузиш, уларнинг доимий иш олиб боровчи органларини ташкил этиш (сайлаш), бу органларнинг ваколатлар доирасини белгилаш ушбу корхонада меҳнат қилаётган ходимлар жамоаси томонидан бевосита амалга оширилади.

Касаба уюшмаларининг ходимлар вакиллик органи сифатидаги фаолиятининг шакллари хилма-хил бўлиб, улар қонунларда белгилаб қўйилган. Бундай шакллар жумласига қуйидагиларни киритиш мумкин:

1) меҳнат ва ижтимоий ҳимоялаш масалаларига оид қонунлар ишлаб чиқишида иштирок этиш, шу соҳада қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар қабул қилиниши таклифларини билдириш;

2) ходимлар меҳнат ҳуқуқларини иш берувчилар, давлат органлари олдида, шу жумладан суд йўли билан ҳимоя қилиш;

3) иш берувчилар, уларнинг ваколатли органлари, давлат билан ходимлар меҳнат шароитларини белгилаш, ўзгартириш масалалари юзасидан музокаралар олиб бориш;

4) меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга иш берувчилар, уларнинг вакиллик органлари томонидан риоя этилиши устидан назоратни амалга ошириш;

5) қонунда белгиланган ҳолларда меҳнат шароитини белгилаш ёки ўзгартиришга оид меҳнат низоларини кўриб, ҳал этиш;

6) жамоа келишувлари ва жамоа шартномалари шартларининг тўлиқ бажарилишини кузатиб бориш.

Касаба уюшмаларининг ходимлар вакиллик органи сифатидаги ҳуқуқлари ҳар тамонлама кафолатланади.

Касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Конституциясида (34-модда), Касаба уюшмалари тўғрисидаги Қонунда, Меҳнат Кодексида ва бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган. Касаба уюшмалари меҳнат ҳуқуқининг махсус субъектларидан бўлиб, уларнинг юридик статуси юқорида эслатилган Касаба уюшмалари тўғрисидаги Қонунда, Меҳнат Кодексида мустаҳкамланган.

Бозор муносабатлари ривожланиб, кенгайиб бораётган шароитда касаба уюшмаларининг бош функцияси – меҳнаткашларни ҳимоя қилишдан иборат. Иш берувчилар ходимлар вакиллик органларининг корхонада фаолият юритишлари учун зарур шароитларни яратиб бериши, улар фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги, қонуний талабларини сўзсиз бажаришлари шарт.

Меҳнат қонунлари ходимлар вакиллик органлари фаолиятида асосий меҳнат вазифасидан озод этилгани ҳолда ёки кундалик меҳнат бурчларини бажаришдан озод этилмаган тарзда иш олиб борувчи ходимлар учун қўшимча ҳуқуқий кафолатлар берилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 25-моддасида айтилишича: «Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларига ўзларнинг вакиллик фаолиятларини амалага оширишлари муносабати билан иш берувчи томонидан бирон бир шаклдаги таъқиб қилинишдан ҳимоя этиш кафолатланади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб йўл қўйилмайди». Вакиллик органларига сайланган ходимларнинг ушбу органлардаги ваколат муддати тамом бўлганидан кейин икки йил давомида иш берувчи ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органларининг олдиндан розилиги олинмасдан туриб, ишдан бўшатилишлари мумкин эмас.

Вакиллик органига сайланган ходим ваколат муддати тамом бўлганидан кейин иш берувчи унга аввалги лавозимини бериши, бунинг иложи бўлмаса, ўша лавозимга тенг келувчи бошқа вазифа бериши шарт. Бундай кафолатлар ҳақида, шунингдек, Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятларининг кафолатлари тўғрисидаги Қонуннинг 17-20-моддаларида ҳам белгилаб қўйилган.

Меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида меҳнат жамоаси, бу – меҳнат шартномаси тузилиши асосида корхона меҳнат фаолиятида ўз меҳнати билан иштирок этаётган ходимлар бирлашмасидан иборат. Меҳнат жамоасининг меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатидаги ваколатлари доираси, фаолият олиб бориш шакллари ва услублари қонунлар билан, биринчи навбатда «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги (116-модда), Меҳнат Кодексиди (19, 21, 46 ва бошқа моддалар), бошқа бир қатор қонунларда кўзда тутилган бўлиб, корхона ҳаётида уларнинг ҳам муайян рол ўйнаши белгилаб қўйилган. Меҳнат жамоасининг меҳнат муносабатларида иштирок этишнинг асосий шакли меҳнат жамоалари аъзолари умумий мажлиси (конференцияси)ни ўтказилишидир.

Ходимлар билан бир қаторда иш берувчилар ҳам меҳнат ҳуқуқий муносабатларда ўз вакиллик органлари орқали иштирок этишлари мумкин. Меҳнат Кодексининг 28-моддасида айтилганидек: «Иш берувчилар уюшмаларга, ассоциацияларга ва бошқа жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидир». Иш берувчиларнинг вакиллик органларининг меҳнат ҳуқуқий муносабатлардаги мақоми ушбу жамоат бирлашмаларини таъсис этишга оид ҳужжатларда, уларнинг Уставлари (Низомлари)да белгилаб қўйилади. Ҳозирги пайтда халқ хўжалиги тармоқлари, иқтисодиёт соҳасига оид корхоналарни бирлаштирувчи қўллаб-қувватловчи ассоциациялар, корпорациялар, уюшмалар ва ҳоказолар фаолият кўрсатиб келмоқдалар. (Масалан: Енгил саноат ассоциацияси, «Ўзбексавдо» корпорацияси, Деҳқон (фермер) хўжаликлари иттифоқи ва бошқалар).

Ўзбекистон Республикасининг «Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палаталари тўғрисида»ги Қонуни²⁴ қабул қилиниши билан кичик, ўрта ва хусусий тадбиркорлик субъектлари номидан давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, жамоат бирлашмалари, халқаро алоқалар соҳасида вакиллик қилиш муаммолари муайян даражада ҳал этилди. Ушбу Қонуннинг 3-моддасида палатанинг мақсадлари ва вазифалари баён этилган бўлиб, кичик, ўрта ва хусусий тадбиркорлик субъектлари манфаатларини ифодалаш, улар номидан вакиллик қилиш унинг асосий вазифаларидан эканлиги кўрсатиб қўйилган.

Иш берувчиларнинг вакиллик органлари ходимлар, уларнинг вакиллик органлари, давлат ва жамоат органлари билан иш берувчилар номидан музокаралар олиб боради. Бунда иш берувчилар ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилади. Иш берувчининг вакиллик органи зиммасига юклатилган асосий вазифалар Меҳнат Кодексининг 28-моддасида ҳам баён этилган.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари ҳақида гапириб беринг.
2. Ходимлар меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида қандай мақомга эга?
3. Хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар Ўзбекистонда қандай тартибда меҳнат ҳуқуқи субъекти бўладилар?
4. Иш берувчилар (корхона, ташкилотлар) меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида қандай ҳуқуқий мақомга эга эканлигини сўзлаб беринг.
5. Ходимлар вакиллик органлари меҳнат ҳуқуқи субъекти бўладиларми?
6. «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун ҳақида сўзлаб беринг.

²⁴ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1997, 16-сон,

IV боб. МЕХНАТГА ОИД ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАР

1-§. Мехнатга оид ҳуқуқий муносабатлар ва уларнинг турлари

Маълумки, моддий ва маънавий бойликлар яратилиш жараёнида ижтимоий алоқалар — муносабатлар юзага келади ҳамда бу муносабат иштирокчиларининг бир-бирларига нисбатан содир этадиган хатти-ҳаракатлари муайян қоидалар доирасида бўлиши, ижтимоий тартибга солиниши лозим. Мехнат муносабатлари қоидалари ахлоқий, урф-одат, жамоат ташкилотларининг корпоратив нормалари билан тартибга солинади. Аммо мехнат жараёнидаги ижтимоий муносабатларни тартибга солишнинг энг таъсирчан, энг самарали шакли – мехнатга оид ҳуқуқ нормалари билан тартибга солинишидир. Ҳуқуқ нормалари таъсирида мехнатга оид ижтимоий муносабатлар мехнатга оид ҳуқуқий муносабатларга айланади.

Мехнат соҳасидаги ҳуқуқий муносабатларнинг ҳуқуқий бўлмаган (маънавий-ахлоқий, урф-одат қоидаларига асосланувчи) муносабатлардан фарқи томони шундан иборатки, мехнат ҳуқуқий муносабатлари давлатнинг қонунчилик, мажбурий қоидалар ўрнатиш, давлат мажбуриловини қўллаш фаолияти билан боғлиқ бўлади. Мехнатга оид ҳуқуқий муносабатларда уч томонлама (ходим – иш берувчи – давлат) алоқалар мавжуд бўлади ва шу туфайли ходим билан иш берувчи ўртасидаги субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар ҳар бирининг давлат билан ҳуқуқий алоқаларига таянади. Бундай алоқаларнинг мавжудлиги мехнат ҳуқуқий муносабат иштирокчиларига ўзаро муайян ҳаракатларни бажариш ҳуқуқинигина бериб қолмасдан, балки маълум ҳулқ-атвор қоидаларига амал қилиш, ўз ҳуқуқ ва мажбуриятларини давлатнинг куч ишлатиш – мажбурлаш қудратига таянган ҳолда амалга ошириш кафолатини беради.

Мехнат соҳасидаги ҳуқуқий муносабатлар ижтимоий муносабатларга мехнат қонун ҳужжатлари билан таъсир кўрсатиш натижаси эканлиги ҳисобга олинadиган бўлса, бу муносабат иштирокчиси ҳар доим давлат эканлиги, унинг эрки-иродаси мунтазам мавжуд бўлиб туриши англамоғи лозим. Шу билан бирга мехнатга оид

хукукий муносабатларнинг юзага келиши ва мавжуд бўлиши унинг томонлари бўлган ходим ва иш берувчининг эрки-хоҳиши билан белгиланади.

Меҳнатга оид ижтимоий муносабатларнинг ҳуқуқ нормалари билан тартибга солиниши меҳнат ҳуқукий муносабат тизимини юзага келтиради. Ҳозирги пайтда меҳнатга оид ҳуқукий муносабатлар тизими-мига қуйидагилар киради:

- 1) меҳнат қилиш билан боғлиқ ҳуқукий муносабатлар;
- 2) иш берувчи ва касаба уюшмаси ўртасидаги ташкилий-бошқарув муносабатлари;
- 3) ишга жойлаштиришга оид ҳуқукий муносабатлар;
- 4) касбий тайёрлаш ва малака ошириш билан боғлиқ ҳуқукий муносабатлар;
- 5) меҳнат муҳофазаси ва меҳнат қонунларига риоя қилишни назорат қилиш соҳасидаги ҳуқукий муносабатлар;
- 6) меҳнат низоларни ҳал этишга оид ҳуқукий муносабатлар.

Юқорида барча ҳуқукий муносабатлар тирик меҳнатни қўллаш (фуқаролик ҳуқуқидаги буюмлашган, меҳнат натижаларидан иборат бўлган меҳнатдан фарқ қилиб) билан боғлиқлиги туфайли ягона табиатдаги ҳуқукий муносабатлар тизимини ташкил этади.

Меҳнатга оид ҳуқукий муносабатлар орасида меҳнат муносабатлари етакчи ва бириктирувчи аҳамиятга эга бўлади. Меҳнат қилишга қаратилган ҳуқукий муносабатлар туфайлигина бошқа меҳнатга оид муносабатлар юзага келиши мумкин. Меҳнат ҳуқукий муносабатлар бўлмаса, уни ташкилий-бошқарув билан, ишга жойлаштириш билан, малака ошириш, касбга ўргатиш билан боғлиқ ҳуқукий муносабатларнинг бўлиши мумкин эмас. Бошқача қилиб айтганда, меҳнат ҳуқукий муносабатлар юз бермаса, меҳнатга оид барча бошқа муносабатлар ўз мазмунини ва аҳамиятини йўқотади.

Меҳнат ҳуқукий муносабат билан боғлиқ бўлган барча бошқа ҳуқукий муносабатларни уч гуруҳга бўлиш мумкин:

- 1) меҳнат ҳуқукий муносабат юз бериши олдидан вужудга келувчи ҳуқукий муносабатлар (ишга жойлаштириш, касб ўргатиш, сайлов ёки танловда қатнашиш ва бошқалар);
- 2) меҳнат ҳуқукий муносабатлар билан бирга юз берувчи ва ёнма-ён амалга ошувчи ҳуқукий муносабатлар (меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат қонунлари устидан назорат қилиш билан боғлиқ муносабатлар);
- 3) меҳнат ҳуқукий муносабатларидан келиб чиқувчи (меҳнат шартномасини бекор бўлиши натижасида ходимларни моддий таъминлаш,

ишга қайта тиклашга қаратилган меҳнат низоларини кўриб чиқиш билан боғлиқ бўлган муносабатлар).

Меҳнатни қўллаш соҳасига оид барча ҳуқуқий муносабатларнинг умумий хусусияти – моддий ва маънавий бойликлар бунёд этиш жараёнидаги ижтимоий муносабатларнинг юридик ифодаланиш шакли эканлигида ҳамда давлат ва меҳнат муносабатлари томонлари эрки-иродаси ифодаланишида, меҳнат ҳуқуқи нормалари ҳамда томонлари рўёбга чиқишида ўз аксини топади.

Ижтимоий меҳнат муносабатларини давлат йўли билан, норматив-ҳуқуқий актлар воситасида тартибга солиниши меҳнат бозорини шакллантирилиши, ривожлантирилиши, меҳнат муносабатларига бозор қоидаларини кенгроқ жорий этиш, меҳнатни ташкил этиш ва бошқариш жараёнларида чуқур иқтисодий, ҳуқуқий ислохотларни амалга ошириш имконини беради, бу ислохотларга ташкилий ва изчиллик тусини беради.

Ислохотлар жараёнининг натижаси сифатида меҳнатни давлат йўли билан тартибга солиш фаолиятини тобора такомиллаштирилиб борилаётганлиги эътиборга сазовордир. Маълумки, мамлакатимиз микёсида меҳнатни бошқариш ва бу соҳадаги давлат сиёсатининг рўёбга чиқарилишида махсус ваколатга эга бўлган давлат бошқарув органларининг аҳамияти юксакдир.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2001 йил 13 февралдаги ПФ-7810-сонли «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида»ги Фармони ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 13 февралдаги 75-сонли «Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги фаолиятини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори билан Меҳнат вазирлиги ва аҳолини ижтимоий таъминлаш вазирлиги тугатилиб, улар негизида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ташкил этилди. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 апрелдаги 162-сонли қарори билан «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида Низом» тасдиқланди²⁵.

Ушбу Низомнинг 2-бандига кўра: «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш, ижтимоий муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий таъминоти соҳасида давлат бошқарувининг марказий органи ҳисобланади. Унинг ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлари вазирликлар, идоралар, жойлардаги ҳокимият ва бошқарув органлари, хўжалик бирлашмалари, корхоналар ва муассасалар, шунингдек фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий ҳисобланади».

²⁵ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №7, 36-модда.

Вазирлик тўғрисидаги Низомнинг 8-бандида унинг асосий вазифалари сифатида куйидагилар белгилаб қўйилган:

Халқнинг моддий фаровонлиги барқарор ўсишини таъминлашга қаратилган ягона ижтимоий сиёсатни шакллантириш ва амалга ошириш, иқтисодийetni янада эркинлаштириш шароитида аҳолининг ижтимоий муҳофазасини кучайтириш;

Демографик ривожланиш прогнозларини ишлаб чиқиш ва уларнинг амалга оширилишини назорат қилиш, меҳнат бозорини шакллантиришга доир фаол сиёсат юритиш ва меҳнатга яроқли аҳолини, айниқса ёшларни иш билан таъминлаш, меҳнат ресурслари баланслари асосида иш ўринлари барпо этиш ва кадрлар тайёрлашнинг мақсадли дастурларини ишлаб чиқиш;

Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни муҳофаза қилиш ва нормаллаштиришнинг шартлари, ташкил этиш тизимларини такомиллаштириш юзасидан бозор шароитларига мувофиқ чоратадбирларни ишлаб чиқиш кабилар ва бошқалар.

Ушбу вазифалар билан боғлиқ равишда унга муайян функциялар ҳам юклатилган. Низомнинг 9.3-бандига мувофиқ вазирликнинг асосий функцияларидан бири бўлиб меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни ташкил этиш, унинг шарт-шароитлари ва муҳофаза қилишни такомиллаштиришдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 13 февралдаги 75-сонли қарори билан вазирликнинг ташкилий тузилмаси тасдиқланган.

Қорақалпоғистон Республикаси ҳудудида меҳнатни бошқариш фаолияти Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, унинг туман (шаҳар)лардаги бўлимлари томонидан амалга оширилади.

Вилоятларда ва Тошкент шаҳрида меҳнат ва ижтимоий муҳофаза масалалари билан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаси ва унинг тизимидаги қирувчи органлар шуғулланадилар.

Туман (шаҳар)ларда вазирлик тасарруфида бўлган меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимлари, ижтимоий таъминот бўлимлари фаолият олиб борадилар. Уларнинг фаолиятлари ваколатли орган томонидан тасдиқланган Низомларга мувофиқ тартибга солинади.

2-§. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги бевосита меҳнат ҳуқуқий муносабатлар

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар орасида асосий ўрин тутиши юқорида айтиб ўтилди.

Меҳнат ҳуқуқий муносабат – ижтимоий-меҳнат муносабатларининг юридик ифодаси бўлиб, меҳнат бозорида ходим (муайян касб, малака, лавозимга оид ишни ички меҳнат тартибига амал қилган ҳолда бажарувчи томон) ҳамда иш берувчи (ходимни иш билан таъминловчи, меҳнат шароитларини яратиб берувчи, ходим меҳнатига ҳақ тўловчи томон) ўртасида юзага келувчи ижтимоий ҳуқуқий муносабатлардан иборат.

Меҳнат қонунларида назарда тутиб қўйилган субъектив ҳуқуқлар ва унга мос келувчи субъектив мажбуриятлар меҳнат ҳуқуқий муносабат томонлари ўртасидаги муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш имконини беради.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг ўзига хос хусусиятларидан бўлиб қуйидагилар саналади:

а) фуқарони муайян корхона меҳнат жамоаси таркибига қўшиб олиниши ва шу туфайли унинг муайян корхона ходими мақомини олишлиги;

б) ходим муайян касб, малака, лавозимга оид ишни бажариши – бу муносабат объекти эканлиги;

в) томонлар хатти-ҳаракати ички меҳнат тартиби қоидалари билан тартибга солинишлиги, бу хусусиятлар меҳнат ҳуқуқий муносабатларни бошқа ҳуқуқ соҳасига оид муносабатлардан (фуқаролик) фарқлаш имконини беради.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг ўзига хос хусусиятларидан бўлиб уларнинг:

а) шахсий характердалиги;

б) улар ҳақ тўлашга асосланганлиги;

в) давомли эканлигида кўзга ташланади.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг шахсий эканлиги, энг аввало, меҳнатга оид ҳуқуқлардан фойдаланиш бевосита ходим – яқка шахс эркига боғлиқлиги, мажбуриятларни қабул қилишлик ҳам фақат ходимнигина хоҳишига боғлиқлигида, шунингдек, ишга қабул қилиш, ҳар бир ходимни бошқаси билан алмаштириш, фақат иш берувчи хоҳиши билан ҳал этилишида кўзга ташланади. Меҳнат муносабатларида жамоа субъектлар (меҳнат жамоаси, касаба уюшмаси қўмитаси) қатнашлилиги меҳнат муносабатлари шахсий хусусиятини инкор этмайди ва ҳар доим меҳнат муносабати икки томонламалигича қолаверади.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг ҳақ тўлашга асосланганлиги хусусияти унинг тарафлари ҳуқуқ ва мажбуриятлари меҳнат ҳақи тўлашга қаратилган бўлиб, бу норма меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг муҳим таркибий элементи ҳисобланади, бу ҳақда меҳнат шартномаси тузиш пайтида келишиб олинади. Иқтисодий томондан олганда меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг ҳақ тўлаш асосига қурилганлиги,

иш ҳақи тўланиши, унинг миқдори ёлланма ходимни мулкдор, иш берувчи томонидан эксплуатация қилиниш даражасини акс эттиради.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг давомийлиги, муайян иш ҳажмининг бажариб бўлиниши билан барҳам топмаслигидир. Ходим маълум ҳажмдаги ишни бажариши учун эмас, балки муайян вазифа, касб, лавозимга оид меҳнат функцияларини узоқ вақт давомида бажариш мақсадида ишга киради, қабул қилинади. Ходимнинг ишда бўлмаслиги, малака ошириш учун таътилга кетганлиги у билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари барҳам топишини англатмайди ва меҳнат муносабатлари давом этаверади.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг мазмуни

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар меҳнат қонунлари ва меҳнат муносабатлари каби икки социал воқеликнинг маҳсули саналади. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларининг ўрнатилиши бир томондан ходимнинг, иккинчи томондан иш берувчининг меҳнат жараёнидаги амалий фаолиятларини тартибга солишдан иборатдир. Бу амалий фаолият меҳнат шартномасини тузиш, меҳнат шароитларини таъминлаш ва ҳоказолардан иборат бўлиб, меҳнат муносабатлари мазмунининг моддий томонини ташкил этади.

Меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, субъектив ҳуқуқий ҳолат меҳнат муносабатларининг иродавий мазмунидан иборатдир.

Ходимнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари, иш берувчининг ҳуқуқ ҳамда мажбуриятлари меҳнат ҳуқуқий муносабатлар мазмунининг энг муҳим таркибий қисми, зарур элементиدير.

3-§. Бошқа турдаги меҳнатга оид муносабатлар

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар билан боғлиқ равишда юз берадиган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг бир неча турлари мавжуд бўлиб, уларни алоҳида-алоҳида кўриб чиқамиз.

1. Меҳнатга оид ташкилий бошқарув муносабатлари

Меҳнат ҳуқуқи билан тартибга солинадиган муносабатлардан бири – корхона меҳнат жамоаси, касаба уюшмалари қўмиталари, иш берувчи вакиллик органлари иштирок этадиган ташкилий-бошқарув муносабатлари меҳнат ҳуқуқида муҳим ўрин тутати. Бундай ташкилий-бошқарув муносабатлари касаба уюшмалари билан давлат органлари ўртасидаги алоқаларни ҳам ўз ичига олади. Бу алоқалар турли даражадаги касаба уюшмалари органлари билан турли давлат органлари орасидаги алоқаларни қамраб олади.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида иш берувчилар ва касаба уюшмалари, иш берувчилар ҳамда корхона меҳнат жамоаси меҳнат шароитларини белгилаш ва ўзгартиришга оид бошқарув муносабатлари муҳим ўрин тутати. Бу ҳуқуқий муносабатлар меҳнат ҳуқуқи нормаларининг ижтимоий муносабатларини тартибга солишидаги самарадорлигини оширишга қаратилгандир.

Корхона иш берувчиси – меҳнат жамоаси, корхона иш берувчиси – касаба уюшмаси тарзидаги турли субъектли муносабатлар шаклидаги ташкилий-бошқарув муносабатлари ёки бевосита ишлаб чиқариш демократиясини ифодалайди. Шу билан бирга бошқарув муносабатларида корхона иш берувчиси устувор мавқега эга бўлади.

Ташкилий бошқарув муносабатларда корхона иш берувчиси зиммасига муайян мажбуриятлар юклатилади. Бундай муносабатларда меҳнат жамоаси ва касаба уюшмалари қўмиталарининг иштирок этиш шакллари турлича бўлиб, қонун ҳужжатларида мустақкамлаб қўйилган.

Ташкилий бошқарув муносабатлари одатда ишлаб чиқаришни ташкил этиш, бошқариш, локал ҳужжатлар қабул қилиш юзасидан қарорлар қабул қилиш, меҳнат қонунларини қўллаш зарурати туфайли юзага келади. Бундай қарорларни қабул қилиш ташаббуси одатда иш берувчидан, баъзан эса касаба уюшмаси қўмитасидан ҳам чиқиши мумкин.

Ташкилий бошқарув соҳасидаги ҳуқуқий муносабатларни барҳам топишига олиб келадиган юридик фактлар жумласига ушбу масалага оид аввал амал қилиб келган акт (қарор)ни бекор қилиниши ёки бошқа ана шундай қарор қабул қилиниши кабилар киради.

2. Ишга жойлаштиришга оид ҳуқуқий муносабатлар

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида назарда тутилган фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқига эга эканликлари фуқаро ҳуқуқий статусининг муҳим элементларидан бири бўлиб, бу ҳуқуқни амалга оширилиши умумий ҳамда махсус юридик кафолатлар воситаси-

да таъминланади. Аҳолини ишга жойлаштириш давлат тузилмалари орқали амалга ошириладиган иш билан таъминлаш фаолияти ана шундай юридик кафолатлардан бири бўлиб ҳисобланади.

Мамлакатимизда ишга жойлаштириш фаолияти билан шуғулланувчи давлат органлари сифатида Ўзбекистон Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг вилоятлар, туман (шаҳар)лардаги маҳаллий меҳнат бўлимлари фаолият юритадилар. Ушбу муносабат мазмунини ҳуқуқ ва мажбуриятларнигина эмас, меҳнат органи томонидан фуқарони иш билан таъминлашга қаратилган аниқ ҳаракатлар қилинишини, иш топиб бериш имкони бўлмаганда эса уни ўқитиш – янги касбга ўргатиш, моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашни ҳам ўз ичига олади.

Ишга жойлаштиришга оид бўлган ҳуқуқий муносабатлар фуқаро ўзига иш излай бошлаши муносабати билан юзага келади ва ўзаро боғлиқ, аммо нисбатан мустақил бўлган куйидаги ҳуқуқий муносабатларни қамраб олади:

а) ишга жойлаштириш органи билан иш сўраб мурожаат қилган фуқаро ўртасидаги муносабатлар;

б) ишга жойлаштириш органлари билан иш кучига мухтож бўлган корхона – ташкилотлар ўртасидаги муносабатлар;

в) ишга юборилган фуқаро билан корхона – ташкилот ўртасидаги муносабатлар.

Фуқаро билан ишга жойлаштириш органлари ўртасидаги ҳуқуқий муносабатлар пайдо бўлиши ягона юридик фактга – фуқаронинг иш сўраб мурожаат қилишига асосланади. Ишга жойлаштириш органи мурожаат қилган фуқарони рўйхатга олиши, мақбул келадиган ишни топишида амалий ёрдам кўрсатиши лозим бўлади. Ҳозирги пайтда ишга жойлаштириш органлари билан корхона, ташкилотлар ўртасидаги ҳуқуқий муносабатлар етарли даражада тартибга солинган бўлиб, унинг асосий мақсади қўнимсизликни камайтириш, меҳнат ресурсларидан тўла ва оқилона фойдаланишга қўмаклашишдан иборат.

Амалдаги қонунчиликка мувофиқ ишга жойлаштириш органлари иш берувчиларга нисбатан маъмурий-ҳуқуқий ваколатларга эга бўлмаган ҳолда одатда, воситачилик вазифасини бажарадилар. Фуқарони ишга юбориш ҳақида ишга жойлаштириш акти икки томонлама ҳуқуқий хусусиятга эга бўлиб, биринчидан тавсиявий характерга эга бўлса, иккинчидан мажбурий кучга эга бўлади.

Ишга юборилган фуқаро билан корхона, ташкилот ўртасида ишга қабул қилиш юзасидан пайдо бўладиган ҳуқуқий муносабатлар ишга жойлаштиришга оид меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг яқунловчи босқичи ҳисобланади. Фуқаронинг ишга қабул қилиниши ёки юборилган корхонада ишлашдан бош

тортиши билан ишга жойлаштиришга оид муносабатнинг барҳам топишига сабаб бўлади.

3. Ишлаб чиқаришнинг бевосита ўзида кадрларни тайёрлашга оид ҳуқуқий муносабатлар

Корхонани ривожлантириш, замонавий техника ва технологияларни жорий этиш зарурати туфайли корхона мулкдори, иш берувчиси ходимларининг касбий тайёргарлигига мунтазам равишда эътибор бериши лозим бўлади. Ходимларни касбий тайёрлаш жараёнида шогирдлик, малака ошириш, таълимга раҳбарликни амалга ошириш билан боғлиқ бўлган уч турдаги ҳуқуқий муносабатлар юз беради.

Шогирдликка оид муносабатлар фуқаро ва иш берувчи ўртасида тузиладиган шартнома асосида юз бериб, унга қўра иш берувчи фуқаронинг янги касбни эгаллаши учун яққа, бригада ёки махсус курсларда таълим олишини ташкил этади, таълим тамом бўлгач эса тегишли касб бўйича иш билан таъминлайди. Фуқаро эса ўзи учун янги касбни эгаллаш, таълим муддати тамом бўлгач эса ушбу корхонада ишлаш мажбуриятини олади. Шогирдлик шартномаси ўз меҳнат фаолиятини эндигина бошлаган шахслар билан ҳам, меҳнат фаолияти билан шуғулланиб келган шахслар билан ҳам тузилиши мумкин.

Шогирдлик шартномаси билан меҳнат шартномаси ўртасида ўхшаш томонлар кўп бўлиб, ҳар иккиси ҳам корхона меҳнат жамоаси доирасида, ички меҳнат тартибига амал қилган ҳолда юз беради. Бироқ, шогирдлик муносабати таълим олиш, касб ўрганиш билан боғлиқ бўлса, меҳнат шартномаси аниқ меҳнат вазифаларини бажариш, иқтисодий натижага эришиш зарурлиги билан боғлиқ бўлади. Одатда, шогирдлик муносабати меҳнат муносабатлари вужудга келишидан олдин юз беради.

Кадрларни тайёрлаш малака ошириш орқали ҳам амалга оширилиши, шу билан боғлиқ меҳнат ҳуқуқий муносабатлар юз бериши мумкин. Малака оширишга оид ҳуқуқий муносабатлар билан шогирдлик муносабатлари ўртасида ўхшашлик билан бир қаторда фарқлар ҳам мавжуд. Малака ошириш муносабатлари амал қилиб турган меҳнат шартномаси доирасида амалга оширилади.

Шогирдларга раҳбарлик қилиш билан боғлиқ муносабатлар малакали ходим билан иш берувчи ўртасида тузилади ва унга қўра малакали ходим шогирдларни касбга ўргатиш мажбуриятини олади, шу билан боғлиқ қўшимча ҳуқуқларга эга бўлади.

4. Меҳнат муҳофазаси ва меҳнат қонунларига амал қилиниши устидан назорат қилиниши билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатлар

Меҳнат муҳофазаси устидан самарали назоратни таъминлаш ҳар бир давлат олдида турган муҳим вазифалардан саналади. Меҳнат муҳофазаси устидан назорат қилишга оид муносабатларнинг субъекти бўлиб, назорат органи сифатида махсус ваколатга эга бўлган давлат органлари, касаба уюшмалари, мажбуриятга эга бўлган томон сифатида эса корхона, муассаса, ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари саналади. Назорат фаолияти ҳар доим кафолатлаш функциясини бажариб, ходимларни хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларида нормал ишлашларини таъминлашга қаратилади.

Назорат олиб бориш фаолияти давомли фаолият бўлиб, корхона лойиҳалаштирилаётган пайдан бошланиб, то корхона ишлаб чиқариш фаолиятини бутунлай тўхтатмагунича давом этади. Назоратга оид ҳуқуқий муносабат ўз мазмунига кўра ҳуқуқ ва мажбуриятлар йиғиндиси билан бир қаторда томонларнинг меҳнат шароитини яхшилаш бўйича амалга оширадиган ҳаракатларни қамраб олади. Бундай ҳуқуқ ва мажбуриятлар Меҳнат Кодексида, меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги Қонунларда, бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган.

Корхона ва ташкилотларда меҳнат муҳофазаси устидан назорат қилиш билан бир қаторда меҳнат қонунларига риоя этилиши устидан назорат қилиш фаолияти ҳам амалга оширилади. Ушбу ҳуқуқий муносабат прокуратура, бошқа махсус назорат органлари, касаба уюшмалари томонидан олиб бориладиган қонунчиликни назорат қилиш ишлари оқибатида вужудга келади.

Мазкур назорат фаолиятининг мақсади меҳнат қонунларининг бузилишига йўл қўймаслик, қонунбузарлик содир этилганда эса айбдорларни топиш — жазолаш орқали ходимлар ҳуқуқларига риоя этилишини таъминлашдан иборат. Бундай назорат объекти бўлиб корхона ва ташкилотлар, уларнинг таркибий бўлақлари, корхоналар мансабдор шахсларининг кундалик фаолиятлари ҳисобланади.

Корхона, ташкилот иш берувчилари назорат қилувчи органлар фаолиятига ҳалақит бермасликлари лозим. Назорат яқунлари бўйича тегишли ҳужжатлар (далолатнома, маълумотнома) тузилади.

5. Меҳнат низоларини ҳал этиш юзасидан ҳуқуқий муносабатлар

Меҳнат муносабатлари жараёнида ходим ва иш берувчи ўртасида юз берадиган ихтилофларни ҳал этиш билан боғлиқ тарзда меҳнат низолари ҳамда уларни кўриб, ҳал қилишга оид ҳуқуқий муносабатлар юзага келади. Бу муносабатлар меҳнат муносабатларидан ҳосил бўлиб, меҳнат

муносабатлари давомида юзага келади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 259-моддасига кўра якка меҳнат низои, бу – иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш юзасидан келиб чиқадиган келишмовчиликлардир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 260-моддасида айтилишича, якка меҳнат низолари:

- меҳнат низолари комиссиялари;
- туман (шаҳар) судлари;
- қонунда махсус кўрсатилган ҳолларда бўйсунуш тартибидан юқори турувчи органлар тамонидан;
- меҳнат шартларини белгилаш, ўзгартиришга оид жамоага доир меҳнат низолари махсус тузиладиган органлар тамонидан кўриб чиқилиши мумкин.

Ҳуқуқий муносабатни вужудга келишига сабаб бўладиган юридик факт бўлиб, якка меҳнат низолари бўйича манфаатдор ходимнинг, жамоага доир меҳнат низолари бўйича эса тегишли томонни (иш берувчи ёки ходимлар вакиллик органи) низои кўриб чиқишни сўраб қилган мурожаати ҳисобланади ва ваколатли орган томонидан зарур процессуал ҳаракатлар бошланишига сабаб бўлади.

Мазмунига кўра бундай ҳуқуқий муносабатлар якка ёки жамоага доир меҳнат низоларини кўрилиши билан фарқланади. Меҳнат низоларини кўриш билан боғлиқ процессуал муносабатлар давомли муносабатлардан бўлиб, низои кўриб ҳал этган орган чиқарган қарор (ҳал қилув қарори, ажрим) қонуний қучга кириши бу муносабатларни барҳам топишига олиб келувчи юридик факт бўлиб ҳисобланади.

4-§. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг келиб чиқиши, ўзгариши ва бекор бўлиши

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар бошланғич нуктасига ва ўз интиҳосига эга. Ҳатто бу муносабатлар ўз ривожланиши жараёнида ўзгартирилиши ҳам мумкин. Меҳнат муносабатлари юз бериши, ўзгариши ёки барҳам топиши билан боғлиқ бўлган юридик фактлар қонунчилик нормалари билан назарда тутилган.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг юзага келиши қоида тариқасида меҳнат шартномаси (контракти) тузилиши, унда икки томоннинг хоҳиш-иродаси, ходимнинг ишга кириш истаги, иш берувчининг эса ишга қабул қилишга рози эканлиги билан боғлиқ бўлади.

Иш жойларининг квоталаниши, брон қилиниши, танлов, сайлов ўтказилиши муносабати билан юзага келадиган меҳнат ҳуқуқий муносабатлари мураккаб таркибли юридик фактларга асосланади. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларни ву-

жудга келиш асослари икки хил аҳамиятга эга бўлиб, биринчидан ходимни меҳнат жамоасига қўшилиш тартибини белгиласа, иккинчидан меҳнат функциялари, касб ва лавозим учун тўланадиган иш ҳақи турини аниқлашга қаратилган бўлади.

Меҳнат шартларининг ўзгаришига ҳам шартномавийликка асосланган юридик фактлар асос бўлади. Амалдаги қонунчиликка кўра ходимни бошқа ишга ўтказиш ходим ва иш берувчининг ўзаро розилиги билангина амалга оширилиши мумкин (бир томонлама тарзда амалга оширилишига қонунга кўра йўл қўйиладиган махсус ҳоллардан ташқари).

Мавжуд меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини бекор қилишликни шартнома асосида ҳам, тарафлардан бирининг талаби билан ҳам юз беришини кўзда тутди.

Билимингизни текшириб қўринг

1. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар деганда нималарни тушунасиз?
2. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар юз бериши асослари ҳақида нималарни биласиз?
3. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг турлари ҳақида сўзлаб беринг.
4. Меҳнат ҳуқуқий муносабат мазмуни деганда нимани тушунасиз?

V бoб. ЖАМOА ШАРТНОМАЛАРИ ВА ЖАМOА КЕЛИШУВЛАРИ

1-§. Жамoа шартномаси ва жамoа келишувлари тушунчаси, уларнинг меҳнат ҳуқуқий муносабатларни тартибга солинишидаги ўрни

Янги иқтисодий муносабатлар қарор топаётган ва тез суръатлар билан ривожланиб бораётган ҳозирги пайтда корхоналардаги ходимлар ва иш берувчилар манфаатларини мувофиқлашнинг, зарур ишлаб чиқариш шароитлари яратилишини таъминлашнинг ташкилий-ҳуқуқий воситаларидан бири жамoа шартномаси ва жамoа келишувидир. Жамoа шартномаси ва жамoа келишуви ходимларнинг ҳам, иш берувчиларнинг ҳам фаолликларини оширишга ёрдам беради. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 29-моддасида таъкидланганидек, жамoа шартномаси ва жамoа келишуви корхоналарда, муайян касб ходимлари, тармоқ, ҳудуд ходимларининг меҳнатга оид ижтимоий-иқтисодий, касбга оид муносабатларни тартибга солишчи, меҳнат шартлари ва ижтимоий кафолатлар белгилашга қаратилган меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

Жамoа шартномалари ва келишувлари ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга, уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

Жамoа шартномаси – корхона, унинг филиали, ваколатхонаси ходимлари билан иш берувчи ўртасида тузиладиган ва социал-меҳнат муносабатларини тартибга солишга хизмат қилувчи ҳуқуқий актдир. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг вужудга келиши ва меҳнат соҳасида янги ижтимоий алоқаларни пайдо бўлиши муносабати билан жамoа шартномаси моҳияти ва мазмуни ўзгариб бормоқда. Ҳозирги пайтда жамoа шартномалари ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги социал-шерикчилик муносабатларининг, бевосита меҳнат муносабатларининг тартибга солишнинг асосий шаклларида бирига айланимоқда.

Бугунги кундаги жамoа шартномаси конкрет корхона ва ташкилотларда Меҳнат Кодекси вазифасини бажарувчи локал норматив ҳужжат тусини олиб бораётир. Унинг воситасида айрим олинган бир корхона-ташкилотда унинг мулкчилик шаклидан қатъи назар меҳнат шароитларининг автоном тизимига эришиш таъминланмоқда.

Бозор муносабатлари шароитида жамoа шартномаларининг ҳуқуқий моҳияти бир хил бўлмасдан, икки томонлама тамойилга асосланади. Биринчидан, корхона мулкдори, тадбиркорнинг корхонани бошқаришдаги автономлиги, иккинчидан эса меҳнат, социал-иқтисодий ва касбий масалаларнинг ҳал этилишида касба уюшмалари фаол иштирок этиши тамойиллари амал қилади.

Жамоа шартномаси ўз мақсадлари тарқаладиган шахслар доираси, норматив-юридик кучига кўра одатдаги фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан тубдан фарқ қилади.

Социал-шерикчилик муносабатларини корхона, ташкилот даражасида тартибга солувчи локал норматив-ҳуқуқий ҳужжат сифатида жамоа шартномаси икки томон: ёлланма ходимлар ва иш берувчилар манфаатини ўзида ифодалайди. Шу сабабли бундай ҳамкорлик шакли бипартизм номини олди.

Социал шерикчиликнинг бошқа шакллари минтақа, тармоқ даражасида – минтақавий жамоа келишувлари, умумдавлат миқёсида – бош жамоа келишувлари кўринишида амалга оширилиши мумкин. Бундан социал ҳамкорлик кўпчилик ҳолларда нафақат икки томон (ходим ва иш берувчи) манфаатларини балки унда учинчи томон сифатида қатнашувчи давлат манфаатларини ифодалайди.

Жамоа шартномаси меҳнат ҳуқуқининг муҳим институтларидан бири сифатида қонунлар, қонун ҳужжатлари, тармоқ локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатларини кенг камраб олади. Булар каторига Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси (29-56-моддалар), Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисидаги қонун ва бошқа қонунлар; Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг 2000 йил 10 январдаги 35-05/11-сонли «2000 йил учун жамоа шартномаларини тузиш бўйича тавсиялар», кўплаб тармоқ ва минтақа келишувлари, касаба уюшмалари фаолияти ва бошқаларни киритиш мумкин.

Корхоналарда жамоа шартномалари тузилиши қуйидаги тамойилларга таянади:

- а) қонунларга амал қилиш шартлиги;
- б) тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;
- в) тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;
- г) жамоа шартномаси таркибига кирувчи масалалар танланишининг ва муҳокама этилишининг эркинлиги;
- д) мажбуриятларни зиммага олинанишининг ихтиёрийлиги;
- е) олинган мажбуриятлар бажарилишининг таъминланиши;
- ж) жамоа шартномаси шартларини бажарилиши устидан назорат олиб борилиши ва жавобгарликнинг муқаррарлиги.

Жамоа шартномаси шартлари ва унда кўзда тутилган норматив-ҳуқуқий қоидалар тегишли корхона иш берувчиси ҳамда ходимлари учун мажбурий кучга эга. Аммо ундаги қоидалар ходимлар аҳволини қонунда белгиланганидан ёмонлашувини кўзда тутадиган бўлса, унинг қоидалари ўз-ўзидан ҳуқуқий ҳисобланмайди.

Жамоа шартномалари тузишнинг бугунги кунги ғояси қонунлар доирасидан ташқарида, қонунчилиikka ва давлат манфаатларига зиён етказма-

ган ҳолда меҳнат муносабатларини тартибга солишда социал-шерикчиликни кучайтиришга қаратилгандир.

2-§. Жамоа шартномаси тарафлари ва шартноманинг тузилиш тартиби

Жамоа шартномаси тарафлари сифатида бир томондан – ўз вакиллик органи (касаба уюшмаси қўмитаси) орқали корхона меҳнат жамоаси аъзолари бўлган ходимлар, иккинчи томондан эса ўз раҳбар орқали корхона иш берувчиси қатнашади. Жамоа шартномаси тарафи сифатида айрим олинган ходим эмас, балки корхона ёки таркибий бўлим (цех, бўлим ва ҳ.к.) меҳнат жамоаси яхлит ҳолда қатнашади. Ходимлар ёки меҳнат жамоаси жамоа шартномаси қабул қилинишда бевосита қатнашмайди ва бу вазифа касаба уюшмаси қўмитаси томонидан бажарилади.

Амалдаги меҳнат қонунчилиги нормаларига кўра жамоа шартномаси ишлаб чиқиш ва қабул қилишнинг мажбурий қондалари (процедураси) назарда тутилган. Музокоралар олиб бориш жамоа шартномаси ишлаб чиқишдаги дастлабки босқич саналади ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 31-моддасига кўра: «Ҳар қайси тараф жамоа шартномаси, келишувини тузиш ва ўзгартириш юзасидан музокоралар олиб бориш ташаббуси билан чиқиш ҳуқуқига эга».

Бунинг учун манфаатдор томон иккинчи томонга ёзма хабар юборади. Тегишли ёзма хабар олганидан кейин етти кун ичида таклифни олган тараф музокораларга кириши лозим. Ходимлар номидан иш берувчи вакили саналувчи шахслар томонидан музокаралар олиб боришга йўл қўйилмайди. Музокаралар олиб бориш жараёнида томонлар ўртасида тортишув юз берадиган бўлса, бу ҳолда тегишли баённома тузилади ва 3 кун ичида келиштириш комиссияси тузилади. Комиссия қарама-қаршиликларни бартараф эта олмаса, ундай ҳолда низони ҳал этиш учун томонлар ўзаро келишиб белгиладиган органга мурожаат қилинади.

Музокаралар олиб боришда бевосита иштирок этувчи шахслар учун қўшимча кафолатлар белгиланган бўлиб, уларнинг ўртача иш ҳақлари сақланган ҳолда вазифаларини бажаришдан озод қилиб қўйилади. Бўла-жак жамоа шартномаси қондалари ҳақида аниқ музокаралар олиб боришлик учун томонлар тенглик асосида зарур ваколатларга эга бўлган комиссия тузади. Комиссия мустақил равишда иш олиб боради ва иш берувчи унинг самарали ишлаши учун зарур шароитни яратиб беришга мажбур саналади. Жамоа шартномаси тузишга доир музокараларни олиб бориш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 32-моддасида белгиланган. Қонунда музокаралар чоғида юз берган келишмовчи-

ликларни ҳал этиш, ягона хулосага келиш имкони бўлмаганида муаммони ҳал этиш тартиблари белгилаб қўйилган.

3-§. Жамоа шартномасининг мазмуни ва таркибий тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмуни деганда социал-меҳнат муносабатларини тартибга солиш мақсадини қўзловчи ва тарафлар келишиб белгилайдиган шартлар (қоидалар) йиғиндиси назарда тутилади. Таркибий жиҳатдан бу шартлар уч турга:

а) норматив; б) мажбурий; в) ахборотга оид шартларга бўлиниши мумкин.

Норматив шартлар – жамоа шартномаси томонлари ўзаро келишиб белгилайдиган ва мазкур корхона ходимлари учун мажбурий кучга эга бўлган локал норматив ҳуқуқий қоидалар ҳисобланади. Жамоа шартномасининг норматив қоидалари ҳуқуқий масалаларнинг уч гуруҳини ҳал қилишга қаратилган бўлиб, улар: 1) қонун ҳужжатларида бу масалани ҳал қилишнинг жамоа шартномаси тузиш тартиби назарда тутилган бўлса; 2) қонунда нуқсонлар (пробела) мавжуд бўлса ва уларни жамоа шартномаси воситасида ҳал қилиш қонунларга зид келмаса; 3) қонун ҳужжатларининг айрим қоидаларини аниқлаштириш зарур бўлса ва уни жамоа шартномаси орқали амалга ошириш имкони бўлса.

Меҳнат Кодекси ва бошқа меҳнат қонунлари жамоа шартномаси норматив қоидалари билан қонунчилик ўртасидаги нисбатни белгилаган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 4-моддасида айтилишича: «Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлари билан белгилаб қўйилади.

Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатларда, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шарномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин». Бу қоидалар қўшимча меҳнат таътили бериш, пенсияга устамалар қўшиб бериш, йўл-транспорт харажатларини қоплаб бериш, овқат пулини тўлаш, бошқа қўшимча тўлов ва компенсациялардан иборат бўлиши мумкин.

Корхонада мавжуд бўлган зарарли ва оғир ишлар, касблар рўйхати, моддий жавобгар шахслар доираси, меҳнат интизомини қўпол тарзда бузиш тушунчаси ва бошқа қўллаб масалалар жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин.

Жамоа шартномасининг **мажбурий шартлари** тарафларнинг у ёки бу масалага оид аниқ мажбуриятларини, бу мажбуриятларни қўп марта такрор-такрор ижро этилишини ўз ичига олади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 37-моддасига қўра: «Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

- меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафакалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;
- нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;
- ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари;
- иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддати;
- ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш;
- корхона ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштиришда ходимларнинг манфаатига риоя қилиш;
- ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар;
- ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;
- жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, таърифларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шерикчилик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиб бериш».

Жамоа шартномасига бошқа шартлар, шу жумладан ходимлар аҳолини қонунларда белгиланадиган яхшилашга, қўшимча имтиёзлар беришга қаратилган шартлар киритилиши мумкин.

Жамоа шартномасининг **аҳборотга оид** шартлари Меҳнат Кодексидан, бошқа қонун ҳужжатларидан олинган нормалардан иборат бўлиб, уларнинг ҳажми кўпайиб кетиши мумкин эмас.

4-§. Жамоа келишуви томонлари, тузилиш тартиби ва мазмуни

Жамоа келишувлари – бу ходимлар вакиллик органлари ва иш берувчилар вакиллик органлари иштирокида тузиладиган, социал-меҳнат муносабатларини мамлакат, тармоқ ёки минтақа доирасида тартибга солишга қаратилган ҳуқуқий-норматив актдан иборат. Жамоа келишуви ҳам жамоа шартномаси сингари социал-шерикчиликнинг ҳуқуқий шакли бўлсада, аммо унинг қўлланилиш соҳаси ва хусусияти ўзгачадир.

Меҳнат Кодексининг 47-моддасида айтилганидек, жамоа келишуви қўлланиш доирасига кўра бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) келишувлардан иборат бўлиши мумкин.

Жамоа келишуви тузишдан кўзланадиган асосий мақсад – мамлакат, тармоқ, минтақа миқёсида социал-меҳнат муносабатларини тартибга

солишда умумий тамойилларни белгилашдан иборат. Жамоа келишуви тузилишида икки ёки уч томон (марказий ёки маҳаллий давлат органи) иштирок этади.

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси ҳукумати билан ҳам тузилади. Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (бошқа ходимлар вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафлар таклифи билан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан тузилади. Тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартномалари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг (касбдошлар гуруҳларининг) ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

Минтақавий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифи билан эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади. Унда ҳудуднинг хусусиятлари билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш йўллари белгиланди.

Жамоа келишувлари юзасидан музокаралар бошлаш, унинг лойиҳасини ишлаб чиқиш, муҳокама қилиш ва қабул қилиш тартиблари жамоа шартномалари тузиш тартибларига ўхшашдир. Тарафлар тамонидан имзоланган жамоа келишуви ва унинг иловалари етти кун муддатида келишув иштирокчиларига, шунингдек билдириш рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органларига юборилади.

Жамоа келишувлари тамонлар келишуви билан қўшимча ва ўзгартиришлар киритилиши мумкин. Жамоа келишуви тарафлар имзолагач кучга киради ва томонлар белгиллаган муддат давомида амал қилади. Жамоа келишувининг муддати уч йилдан кўп бўлмаслиги керак.

5-§. Жамоа шартномалари ва жамоа келишувининг
бажарилишини таъминлаш ҳамда улар амал қилиши устидан
назорат фаолияти

Жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари бажарилиши лозим. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувини бажариш деганда уларнинг мазмунини ташкил этувчи вазифалар, шартларни амалга оширилиши тушунилади. Юридик нуқтаи назардан жамоа шартномаси ва келишувларни бажарилиши ходимлар ва иш берувчилар ўртасида ижтимоий-шерикчилик кайфиятлари қарор топиши учун ҳуқуқий муҳитни яратиш, социал келишмовчиликларни бартараф қилиш, ишловчилар учун қулай инфратузилмалар яратилишини таъминлаш, ходимлар ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини самарали тарзда ҳимоя қилишга қаратилди.

Жамоа шартномаси томонлар вакиллари имзолаган пайдан кучга киради ва унда кўрсатилган муддат давомида амал қилади. Унинг энг кўп муддати қонунларда белгилаб қўйилган эмас. Корхона қайта ташкил этилганида қайта ташкил этиш даврида жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади ва кейинчалик қайта тузилиши мумкин.

Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномаси ўз кучини олти ой давомида сақлаб қолади. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувларининг бажарилиши тарафлар вакиллари, меҳнат жамоаси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб борилади.

Жамоа шартномаси ва жамоа келишувини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартноманинг ўзида кўрсатилган муддатларда ундаги мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасига (умумий мажлис ёки меҳнат жамоалари конференциясига) ҳисобот бериб туради. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 34-моддасига мувофиқ жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари тўғрисидаги қонунларни бузишда айбдор бўлган шахслар тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари тушунчасини айтиб беринг.
2. Ходимлар ва иш берувчилар ижтимоий шерикчилигини амалга оширишда жамоа шартномаси ва жамоа келишувларининг аҳамияти қандай?
3. Жамоа шартномаси қабул қилиниши тартиби қандай?
4. Жамоа шартномаси мазмун деганда нимани тушунасиз?
5. Жамоа келишувлари, уларнинг турлари, қабул қилиниши ва аҳамияти ҳақида сўзлаб беринг.
6. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари юзасидан тарафлар жавобгарлиги қандай?
7. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувига амал қилиниши устидан назорат олиб бориш усуллари ҳақида нималарни биласиз?

МАХСУС ҚИСМ

VI боб. АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИДАН ФОЙДАЛАНИШНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ

1-§. Аҳолини иш билан таъминлаш тушунчаси
ва фуқароларнинг ишга жойлашиш ҳуқуқлари

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида айтилганидек: «Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир». Шунингдек, «Инсон ҳуқуқлари Умуҷаҳон Декларацияси»да ҳам меҳнат қилиш ҳуқуқи инсоннинг энг муҳим табиий ҳуқуқларидан эканлиги тан олинган. Ушбу Декларациянинг 23-моддасида таъкидланганидек: «Ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни ўз эрки билан танлаб олиш, меҳнатнинг адолатли ва қулай шароитлари бўлиши ва ишсизликдан муҳофаза этилиш ҳуқуқига эгадир»²⁶.

Шўролар даврида меҳнат қилиш ҳуқуқи фуқаролар учун меҳнат қилиш мажбуриятига айлантирилган эди. Натижада у эркин ҳаётий эҳтиёждан кўра малол келадиган бурч сифатида тасаввур этилар, унинг унумдорлиги ва самарадорлиги ҳам шунга мутаносиб аҳволда эди.

Иқтисодиётни маъмурий-бўйруқбозлик йўли билан идора қилиш даврида аҳолининг тўла иш билан бандлиги, ҳар бир шахснинг ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлиши зарурлиги қонун билан мустаҳкамлаб қўйилган бўлиб, меҳнат қилмасликнинг ўзи ҳуқуқбузарлик саналган, яъни мажбурий меҳнат жорий этилган эди ва бу ҳол инсон ҳуқуқларининг қўпол тарзда бузилиши кўринишларидан бири эди. Ўша пайтда иқтисодиётда ҳукмрон бўлган давлат секторига тааллуқли корхоналарда, асосан шаҳарларда иш кучига бўлган талаб, ишчи кучига таклиф ҳисобга олинмаган ҳолда иш жойлари сунъий равишда барпо этилар, бунинг натижасида ғайритабиий вазият юзага келарди. Жумладан, шаҳарда малакали ишчи кучи мунтазам етишмагани ҳолда қишлоқларда меҳнатга яроқли аҳолининг асосий қисми жамланган бўлиб, иш билан таъминлаш соҳасида ўткир муаммоларни юзага келтирар, меҳнат ресурсларидан нооқилона ва исрофгарчилик билан фойдаланишга, меҳнат унумдорлигининг жуда паст бўлишига олиб келар эди.

²⁶ Қаранг: Инсон ҳуқуқлари тўғрисида Халқаро Билл. Т., «Адолат», 1992.

Мустақилликнинг қўлга киритилиши, бозор иқтисодиётига ўтилиши билан меҳнат ресурсларидан фойдаланиш, иш кучининг ҳам ўз қийматига эга, сотиладиган ва сотиб олинадиган бойликка айланиб бориши билан боғлиқ бўлган меҳнат бозорини шакллантиришни долзарб вазифа қилиб қўйди.

Мамлакатимизда кенг қамровли хусусийлаштириш жараёнининг амалга оширилиши натижасида мулкчилик, ишлаб чиқариш соҳасида давлат якка ҳокимлигига тўла барҳам берилиб, кўп укладли иқтисодий тизим вужудга келтирилди. 2000 йил 1 октябргача бўлган маълумотларга кўра меҳнатга яроқли аҳолининг 75,8% халқ ҳўжалигининг нодавлат секторида банд эканлигини айтиб ўтиш кифоя²⁷. Бунинг натижасида меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва аҳолининг бандлиги масалаларида янги ривожланиш тенденциялари, янги қонуниятлар юзага кела бошлади.

Бозор муносабатлари меҳнатнинг оқибатлари, ишчи кучининг сифатига нисбатан қаттиқ талаблар қўйиши сабабли меҳнат қилиш ҳуқуқи ҳамда унинг рўёбга чиқарилиши борасидаги қонунчилик ҳужжатларини тубдан қайта қўриб чиқиш, бу соҳада чуқур ислохотларни амалга ошириш энг долзарб вазифага айланиб қолди. Зероки, социализм шароитида қон-қонимизга сингиб кетган боқимандалик, масъулиятсизлик туйғуларидан тезроқ халос бўлишга имкон берувчи, шу билан бирга меҳнат бозорида рақобатга бардош бера олиши қийин бўлган ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларини ижтимоий ҳамда ҳуқуқий жиҳатдан муҳофаза қилишни таъминлай оладиган ҳуқуқий базанинг вужудга келтирилиши зарур эди. Ушбу вазифани Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни¹ ва Меҳнат Кодекси бажарди.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси ишчи кучининг мулк эканлигини қайд этди ва Кодекснинг 57-моддасида кўрсатилганидек, «Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳар кимнинг мутлақ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тортиш учун асос бўлмайди.

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

Меҳнат қилиш ҳуқуқлари фуқаролар томонидан амалга оширилиши пайтида ҳар қандай шаклдаги камситиш, ноқонуний имтиёзлар бериш,

²⁷ Қаранг: «Банковские ведомости». 2000, № 48.

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1998, 19-сон.

фукаро учун нокулай бўлган шартларда меҳнат қилишга мажбур этиш қатъиян ман этилади.

Меҳнат Кодексининг 58-моддасида айтилганидек, меҳнат қилиш ҳуқуқларининг амалга оширилиши давлат:

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

- ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланиши;

- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

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

- янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитиш, маҳаллий меҳнат органларида ёки бу органларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малака оширишни;

- бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

- ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди. Қонун ҳужжатларида бошқа турдаги кафолатлар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

Меҳнатга яроқли аҳоли сонининг тез суръатлар билан ўсиб бориши кузатилаётган Ўзбекистон Республикаси учун қишлоқда ҳамда халқ ҳўжалигининг айрим тармоқларида ортиқча иш кучининг мавжудлиги меҳнат бозорининг вужудга келиши ва тўлақонли фаолият кўрсатишида муҳим аҳамият касб этади.

Иқтисодиётда таркибий ўзгаришларнинг амалга оширилиши, мулкнинг босқичма-босқич давлат тасарруфидан чиқарилиши, иқтисодиётнинг но-давлат сектори, айниқса хусусий ва кичик тадбиркорликнинг давлат йўли билан қўллаб-қувватланиши, юридик шахс ташкил этмаган ҳолда жисмоний шахслар томонидан амалга ошириладиган яқка тадбиркорликка кенг йўл очилиши, қишлоқ жойларида аҳолига қўшимча ер майдонларининг берилиши туфайли ортиқча иш кучи билан боғлиқ муаммони юмшатиш, одамларни самарали меҳнатга жалб этиш имкони яратилди. Республикада ишсизлик қўпайишининг олдини олиш мақсадида меҳнат бозорини тартибга солиш механизмини такомиллаштиришга қаратилган тадбирлар амалга оширилмоқда. Ҳозирги пайтда аҳоли бандлиги биржалари фаолият кўрсатиб турганлигини айтиб ўтиш ўринлидир. Натижада расмий маълумотларга кўра 2000 йил охирига келиб қайд этилган ишсизлар сони 43100 кишини ёки

иктисодий фаол аҳолининг 0,5%ни ташкил этган²⁸. Бу кўрсаткич аҳолни аниқ акс эттирмаслиги ва яширин ишсизлик бир мунча юқори бўлиши мумкинлигини, аммо ҳар қалай бу кўрсаткичлар аҳоли бандлигини таъминлаш соҳасида пухта ўйланган давлат сиёсати самара бераётганлигини кўрсатади².

Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишга қаратилган ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 58-моддасида назарда тутилган кафолатлар турли шакл ва усулларда амалга оширилади. Хусусан, аҳолини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг жойлардаги органлари томонидан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 апрелдаги 162-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида»ги Низомнинг 9.1-бандида айтилишича вазирликнинг функциялари қаторига республика ҳудудларида меҳнат ресурслари миқдори ва таркибини ўрганиш, уларни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқиш, аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшатишган ходимларни ва аҳолини бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш, шунингдек бўш иш ўринлари бўйича ахборотларни шакллантириш ва таҳлил этиш, ёшларни, иш билан машғул бўлмаган аҳолини касб-кор устунликлари ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказишни ташкил қилади, иш ўринлари ташкил қилиш дастурларини ишлаб чиқади ва амалга ошириш кабилар киритилган²⁹.

Аҳолини иш билан таъминлаш борасида амалга оширилаётган давлат сиёсатининг асосий мақсади – меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантиришга, бу соҳада амал қила бошлаган рақобат шароитида аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларининг муҳофаза этилишларини таъминлашдан иборат.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 5-моддасига мувофиқ иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий қоидалари жумласига:

— аҳолини иш билан таъминлашда Ўзбекистон Республикасининг мустақиллиги;

— меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишида барча одамларнинг жинси, irqи, динга муносабати, ёши, сиёсий эътиқоди, миллати, билими, ижтимоий ва оилавий аҳволидан қатъи назар тенг имкониятларни таъминлаш;

²⁸ Қаранг: Макроиндикаторы. Итоги 9 месяцев 2000 года. «Банковские ведомости», 2000 г., № 48.

² Қаранг: С. Ганиева. Проблемы занятости населения в Узбекистане, «Банковские ведомости», 1997 й. 51-сон. Ю. Галимов. Экономика слова женского рода, «Частная собственность» ҳафтаномаси, 1999 й., 10-сон.

²⁹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, № 7.

– фуқароларнинг меҳнат ташаббусини қўллаб-қувватлаш, меҳнаткашларга иш билан банд бўлиш, меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришида муносиб шароитларни таъминлайдиган серунум ва ижодий меҳнат қилиш қобилиятини ривожлантиришга қўмаклашиш ҳамда уни рағбатлантириш;

– меҳнатнинг ихтиёрийлиги;

– иш билан таъминлашда ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан муҳофаза қилишни таъминлаш;

– барқарор иш қидириб алоҳида қийинчиликка дуч келаётган одамларни иш билан таъминлашда ёрдам берувчи махсус чора-тадбирларни амалга ошириш;

– иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан, шу жумладан, ижтимоий таъминот, давлат даромадларини ошириш ва тақсимлаш, пулнинг кадрсизланиши олдини олиш билан мувофиқлаштириш;

– аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда касаба уюшмалари, тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш структуралари, давлат бошқарув органлари билан ҳамкорлик қилиш;

– иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал этиш пайтида мамлакат ичида ва давлатлараро ҳамкорлик қилиш кабилар киритилган.

Бандлик ва аҳолини иш билан таъминлаш масалаларини аниқ тартибга солиш, унинг муайян иқтисодий, ҳуқуқий, ташкилий шарт-шароитлар яратилиши билан боғлиқ жиҳатлари қундалик қонун ҳужжатлари билан, энг аввало, Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонун билан тартибга солинади.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 1-бўлими, «Умумий қоидалар» қисмида бандликка оид муносабатлардаги асосий тушунчаларга, ушбу муносабатда қатнашувчи субъектларга расмий таъриф берилади. Ушбу Қонуннинг 2-моддасига қўра: «Иш билан таъминлаш ёки бандлик деганда, фуқароларнинг қонун-ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолияти» тушунилади. Бунда фуқароларга ўзларининг унумли ва самарали меҳнат қилиш қобилиятини эркин, мустақил тасарруф қилиш ҳуқуқи берилганлиги, улар қонун-ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланишда мутлақ ҳуқуқларга эгадирлар.

Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш таҳдиди билан иш бажаришга мажбур қилиш қонунда бевосита кўрсатиб қўйилган ҳоллардан ташқари қатъиян тақиқланади.

Қуйидагилар иш билан таъминланган ҳисобланади:

а) ёлланиб ишлаётган (тўлиқсиз, вақтинчалик ишларда ишлаётган) фуқаролар;

б) бетоблиги, меҳнат таътили, касбга ўқиш, ишлаб чиқариш тўхта-тиб қўйилганлиги сабабли иш жойи сақлангани ҳолда иш жойида бўлмаган ходимлар;

в) яқка тадбиркорлар, деҳқон-фермер хўжалиги аъзолари, уларнинг ишда қатнашаётган оила аъзолари;

г) ҳарбий хизматчилар;

д) талаба ва ўқувчилар;

е) жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар.

Шунингдек, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар асосида ишлаётганлар, муайян лавозимга сайланиш ёки тайинланиш асосида меҳнат қилувчи фуқаролар ҳам иш билан банд аҳоли саналади.

Фуқароларнинг бандлик соҳасидаги ҳуқуқий статусида иш жойи ва турини эркин танлаш ҳуқуқи етакчи ўрин тутadi. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 10-моддасига мувофиқ: «Ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бе-пул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эга». Ҳар икки ҳолда ҳам бу ҳуқуқ эркин, ихтиёрий тарзда меҳнат шартнома-си тузиш йўли билан рўёбга чиқарилади.

Қонунчилигимиз илк бора фуқароларнинг чет элларда касбий фао-лият билан шуғулланиш ҳуқуқларини расман этироф этди. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 13-моддасида айтилишича: «Ўзбекистон Республикаси фуқаролари Ўзбекистон Республикаси ҳуду-дидан ташқарида меҳнат фаолияти билан шуғулланиш, мустақил иш қидириш ва ишга жойлашиш ҳуқуқига эга».

Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг мамлакат ташқариси-даги ҳамда чет эл фуқароларининг Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат фаолияти қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади³⁰.

Фуқароларнинг, шу жумладан, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг меҳнат бозорида иш билан таъминланиши соҳасидаги ҳуқуқлари кафолатларидан бири «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги» Қонуннинг 14-моддасида кўрсатилганидек: «Меҳнат бўлимларининг ҳамда улар мансабдор

³⁰ Қаран: Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Миграция масалаларидаги сунистеъмоллар, ми-грант меҳнаткашларга иш сўраб мурожаат қилиш ва имкониятларни тенг ҳажмда яратиш тўғрисида»ги 1975 йилда қабул қилинган 143-конвенцияси. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1995 йил 19 октябрдаги 408-сонли қарор билан тас-диқланган «Хорижий ишчи кучларни жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тўғрисида»ги Ни-зом. Ўзбекистон ҳукумати қарорлари тўплами, 1995, 10-сон, 41-модда.

шахсларининг хатти-ҳаракатлари (қарорлари) устидан бўйсуниб бўйича юқори органга ёки мансабдор шахсга ёхуд бевосита судга шикоят қилиши мумкин»лигидан иборатдир.

Фуқаро меҳнат бўлимлари томонидан ишга юборилган корхона у билан меҳнат шартномаси тузишдан бош тортган ҳолларда меҳнат органига ёки бевосита судга мурожаат қилиши мумкинлиги ҳам ана шундай қафолатлардан биридир.

2-§. Ходимларни корхоналардан бўшатилиши ва унинг ҳуқуқий тартибга солиниши

Фан ва техника тараққиёти, илмий ютуқларни ишлаб чиқарилишга жорий этилиши, янги техника ва технологияларни қўлланилиши туфайли, шунингдек ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқаришни такомиллаштириш натижасида, меҳнат бозорида юз берадиган ўзгаришлар оқибатида корхоналарда ходимлар штатларини қисқартириш, сонини қисқартириш зарурати юзага келади. Корхона ишлаб чиқариши жамиятдаги иқтисодий нобарқарорлик, товарлар ва хизматлар бозоридаги ноқулай конъюнктура натижасида ҳам иш берувчи ишлаб чиқаришни қисқартиришга, ходимлар сонини камайитиришга мажбур бўлиши мумкин.

Шунга қўра ходимларни бўшатиш деганда, юқоридаги сабабларга қўра корхонада «ортиқча» бўлиб қолган ходимларни ишдан озод қилиш (бўшатиш) тушунилади. Бироқ, бундай ҳолларда меҳнат қонунчилиги иш берувчи зиммасига қўшимча мажбуриятлар юклаб, ишдан бўшатилиши қутилаётган ходимларга қўшимча қафолатлар беради.

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 25-моддасида айтилишича:

«Меҳнат шартномаси:

— ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли;

— технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятини, ўзгаришга олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги сабабли;

— ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига қўра бажараётган ишга нолойқлиги сабабли;

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

Агар ишдан бўшатиб олинаётган ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органига иш сўраб мурожаат қилган ва рўйхатга олинган бўлса, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага кўра учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга.

Корхона тугатилганида (шу жумладан, банкрот бўлган деб эътироф этилиши туфайли тугатилиши) ишдан бўшатиб олинаётган ходимларга ушбу тугатилаётган корхонанинг ҳуқуқий ворислари томонидан, ҳуқуқий ворислари бўлмагани тақдирда эса, маҳаллий меҳнат органи томонидан юқоридаги кафолатлар берилиши керак бўлади.

Юқорида санаб ўтилган ҳолларда (корхона ёпилишидан ташқари) иш берувчи бўшатиб олинаётган ходимни ушбу корхонада бошқа ишга ўтказиш (бошқа касб, лавозимга), уни янги касбга ўргатиши мумкин. Ишдан бўшатиб олинган ходимларга ишдан бўшатиш куни ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Давлат органларида амалга оширилган штатлар қисқартирилиши туфайли ишдан бўшатилаётган давлат хизматчиларига тегишли мансабларига тенг бошқа лавозим бошқа давлат органларида берилади. Бунинг иложи бўлмаганида эса, улар мансаб маошлари сақланиб қолган ҳолда янги касбга ўргатилади.

Айрим тоифадаги ходимларни (ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёллар, 18 ёшга тўлмаган шахслар ходимлар вакиллик органларига сайланган шахслар, депутатлар ва бошқалар) ишдан бўшатиб олиш пайтида қўшимча кафолатлар белгиланган бўлим, улар ҳақида тегишли бобда батафсил сўз юритилади.

3-§. Ишсизлик тушунчаси ва ишсиз шахсларга бериладиган ҳуқуқий кафолатлар

Фуқароларни ишсизликдан ҳимоя қилишда ишсиз шахс тушунчасини, аниқ ифодалаш катта аҳамиятга эга. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 3-моддасида ишсиз шахсга қуйидагича таъриф берилади: «16 ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги (умумий қоидага кўра эркаклар – 60 ёшгача, аёллар – 55 ёшгача қонунда махсус кўрсатилган ҳолларда эса булардан ҳам кичик ёшда), ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр, меҳнатга қобилиятли шахслар ишсиз деб эътироф этилади».

Шахсларни ишсиз деб эътироф этиш уларнинг иш топишда кўмак беришни сўраб ариза берган ва рўйхатга олинган кундан бошлаб, ўн биринчи кундан кечиктирмасдан амалга оширилади.

Қуйидагилар ишсиз сифатида рўйхатга олиниши мумкин эмас:

- а) 16 ёшга тўлмаганлар;
- б) аризаси рўйхатга олинган кундан бошлаб ўн кун ичида ўзига таклиф қилинган мақбул келадиган ишдан икки марта бош тортганда;
- в) аризаси рўйхатга олинган кундан бошлаб 10 кун ичида узрсиз тарзда маҳаллий меҳнат органига келмаганида;
- г) содир қилган жинояти учун озодлиқдан маҳрум этилганида.

Мурожаат қилган фуқаро ўзи доимий яшайдиган туман (шаҳар) меҳнат органида қуйидаги кетма-кетликда рўйхатга олинадилар:

- 1) ишсиз фуқаро мурожаат қилган куни дастлабки рўйхатга олиш;
- 2) фуқарони унга маъкул келадиган иш қидириш мақсадида рўйхатга олиш;
- 3) шахсни ишсиз сифатида рўйхатга олиш;
- 4) ишсиз шахсни қайта рўйхатга олиш³¹.

Таклиф этилган мақбул келадиган ишдан икки марта бош торган, узрсиз сабабларга кўра ўн кун ичида меҳнат органига келмаган шахслар иш қидирувчи сифатидаги рўйхатдан чиқариб юборилади ва улар фақат ўттиз кун ўтгандан кейингина иш қидирувчи сифатида қайта рўйхатга олиниши мумкин.

Мақбул келадиган иш таърифи «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 4-моддасида баён этилган. Унда айтилишича: «Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

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

Қуйидагилар мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас:

- а) таклиф этилаётган иш фуқаронинг турар жойини ўзгартириши билан боғлиқ бўлса;

³¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 13 октябрдаги 831-тартиб рақами билан давлат рўйхатида олинган «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом.

б) таклиф этилган иш яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш ноқулай бўлса;

в) таклиф этилаётган иш бўйича тўланадиган иш ҳақи шу мутахассислик ва малака учун белгиланган тартибда аниқланган энг кам иш ҳақидан кам бўлса;

г) ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса.

4-§. Ишсизлик нафақаси ва ишсиз шахсларга бериладиган ижтимоий ёрдамлар

Фуқаронинг маҳаллий меҳнат органлари томонидан ишсиз деб эътироф этилиши натижасида унда пайдо бўладиган энг асосий ҳуқуқ, бу ишсизлик нафақаси олиш ҳуқуқи, бошқа моддий ёрдам олиш кафолатларидан иборатдир. Ишсиз шахсга тайинланадиган ишсизлик нафақаси унинг ва оила аъзоларининг моддий аҳволи асосларини ташкил этади.

Ишсизлик нафақасининг миқдори турли омилларга боғлиқ бўлиб, аввал меҳнат қилган ва иш жойидан (иш ҳақи, меҳнат даромадидан) маҳрум бўлиб қолган шахсларга нафақа тайинлашда аввалги уларнинг иш жойларида олган йиллик ўртача иш ҳақлари, аввал ишламаган, биринчи марта иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган шахсларга эса белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи асос қилиб олинади.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 27-моддасига кўра белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган шахсларга улар иш сўраб мурожаат қилган биринчи кундан бошлаб аввал меҳнат қилган, ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлиб қолган шахсларга ёки узоқ вақт (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин ўз меҳнат фаолиятини қайта бошлаётган шахсларга ўн икки ойлик давр давомида 26 календар ҳафта давомида ишсизлик нафақаси тўланади.

Илгари ишламаган ва биринчи бор иш қидираётган шахсларга эса ўн икки ой давомида кўпи билан ўн уч ҳафта мобайнида ишсизлик нафақаси тўланади. 35 ёшга тўлмаган ва қарамоғида уч ва ундан кам меҳнатга яроқсиз шахс бўлган эркакларга улар ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашсаларгина ишсизлик нафақаси берилади. Яъни бундай шахсларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашишдан бош тортишлари нафақа тайинланмаслиги учун асос бўлиши мумкин.

Ишсизлик нафақаси олаётган шахс иш қидириш билан шуғулланиши ва ҳар икки ҳафтада бир марта маҳаллий меҳнат органига келиб, рўйхатдан ўтиб туриши лозим.

Ишдан ва иш ҳақи (меҳнат даромади)дан маҳрум бўлган шахслар олдинги иш жойидаги ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида (аммо энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги ва таркиб топган ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаслиги лозим) ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Илгари ишламаган, биринчи марта иш қидираётган шахсларга маҳаллий меҳнат органи томонидан касбга тайёрлаш ёки ишга жойлашиши имконияти берилмагани тақдирда, уларга энг кам ойлик иш ҳақининг 75 фоизи миқдорида ишсизлик нафақаси берилади.

Ишсиз шахс касбий тайёргарликдан ёки қайта тайёргарликдан ўтаётган пайтда аввал ишлаган ва иш ҳақига эга бўлган шахсларга қарамоғида вояга етмаган болалари ва бошқа кишилари бўлса, аввалги иш жойида олган ўртача ойлик иш ҳақининг 75 фоизи, қарамоғида вояга етмаган шахслар ва бошқа шахслар бўлмаса, ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида (аммо энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан кам эмас ва таркиб топган ўртача ойлик иш ҳақидан кўп бўлмаган ҳажмда) стипендия оладилар.

Аввал ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган, узоқ танаффуздан кейин (бир йилдан кейин) ишсиз деб эътироф этилиб, касбий тайёргарлик, малака ошириш ва қайта тайёргарликдан ўтаётган шахсларга таълим даврида энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорида стипендия оладилар³².

Ҳарбий хизматчилар, Ички ишлар, Миллий хавфсизлик, чегара хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирликлари ходимлари ишдан бўшатилганликлари туфайли иш қидирувчи сифатида рўйхатга олиниб, ишсиз мақомига эга бўлганларида аввал ишлаган фуқаролар билан бир қаторда ишсизлик нафақаси билан таъминланадилар.

Ишсиз деб эътироф этилган шахслар ишлаб чиқаришдан ажратилган ҳолда касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малака оширишни тугатганларидан кейин иш билан таъмин этилмасалар, энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда нафақа билан таъминланадилар.

Қонунда назарда тутилган ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш вақтинча тўхтатиб қўйилиши ёки бекор қилиниши мумкин. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 34-моддасига кўра ана шундай ҳолатлар қаторига қуйидагилар киради:

- 1) ишсиз шахс ишга жойлашганида;

³² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 13 майдаги 235-сонли қарори билан тасдиқланган «Ишдан бўшатилган ходимлар ва иш билан таъминланмаган аҳолини касбга тайёрлаш, малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш тизимини шакллантириш тартиби тўғрисида»ги Низом. 1998 йил 23 июлда 310-сонли қарор билан ўзгартиришлар киритилган.

2) ишсиз шахс таклиф этилган мақбул келадиган ишни узрли сабабсиз икки марта рад қилса;

3) ишсиз шахс пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлса;

4) 35 ёшга тўлмаган ва қарамоғида уч ҳамда ундан кам вояга етмаган фарзандлари бўлган эркак киши жамоа ишларида ишлашдан бош тортса;

5) ишсиз шахс озодликдан маҳрум этиш ёки қамоқ жазосига ҳукм этилса;

6) ишсиз шахс маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашса;

7) ишсизлик нафақаси алдов йўли билан тайинланган бўлса;

8) ишсиз шахс вафот этса.

Ишсиз шахснинг касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш учун, ўқишга юборилиши, даволаш-профилактика муассасасига юборилиши, ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этилиши, белгиланган муддатларда рўйхатдан ўтишлик учун маҳаллий меҳнат органига келмаслиги туфайли ишсизлик нафақаси тўлаш тўхтатиб турилади.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 24-моддасига кўра ишсиз шахсларга ишсизлик нафақаси тайинлаш, уларни касбга ўқитиш, малакасини ошириш даврида стипендия тўлашдан ташқари қўшимча моддий кафолатлар ҳам бериш назарда тутилган. Улар қаторига:

– ишсиз шахсга қарамоғидагиларни ҳисобга олиб моддий ёрдам бериш – ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имкониятини яратиб бериш;

– ишлаш учун ихтиёрий равишда бошқа ерга қўчиш билан боғлиқ харажатларни қоплаш.

Ишсизлик нафақаси тўлаш муддати тамом бўлганидан сўнг нафақа олишга ҳақли бўлмаган шахсга иш билан таъминлашга қўмаклашувчи давлат жамғармаси ёки маҳаллий бюджет ҳисобидан ажратиладиган маблағлардан моддий ёрдам кўрсатилади³³.

Корхоналарда амалга ошириладиган ташкилий-бошқарув тадбирлари натижасида ишдан озод қилинган ходимларга бериладиган қўшимча имтиёзлардан бири – муддатидан икки йил аввал ёшга доир пенсия тайинланиши мумкинлиги қонунларда назарда тутилганлигидир.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 25-моддаси, «Фуқароларни давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуннинг 14-моддасига

³³ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 23 ноябрда 548-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган «Ишсиз фуқароларни иш билан таъминлашга қўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларидан ажратиладиган моддий ёрдам кўрсатиш тартиби, миқдори ва шартлари тўғрисида»ги Низом.

қўра корхона тугатилиши, ходимлар сони ёки штатлари қисқартирилиши туфайли корхоналардан ишдан бўшатилган 58 ёшга тўлган эркаклар, 53 ёшга кирган аёллар, башарти ушбу асосга қўра ишдан бўшатилганларидан кейин ўн кун муддат ичида маҳаллий меҳнат органларига иш сўраб мурожаат қилган ва иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинган бўлса, аммо маҳаллий меҳнат органлари бу шахсни иш билан таъминлай олмаса ҳамда фуқаро ишсиз мақомига эга бўлса, у ҳолда маҳаллий меҳнат органларининг бу ҳақда берган маълумотномаси асосида муддатидан икки йил аввал, эркаклар 58 ёшга етган бўлса, аёллар 53 ёшга етган бўлса уларга ёшга доир пенсия тайинланиши мумкин.

Бундай шахсларга муддатидан аввал ёшга доир пенсия тайинлаш шартлари ва тартиби махсус меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади³⁴.

5-§. Аҳолини иш билан таъминлашга оид тадбирларда иш берувчилар, қасаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иштироки

Аҳолини иш билан таъминлаш фаолиятида иш берувчилар бевосита иштирок этадилар ва унинг энг асосий йўналиши – янги корхоналар ташкил этилиши – мавжудларини замонавий техника-технологиялар билан жиҳозлангани ҳолда реконструкция қилиниши, кенгайтирилиши бўлиб, унинг натижасида қўшимча иш жойлари вужудга келтирилади ҳамда шу йўл билан аҳолининг иш билан бандлик даражаси ортишига амалий ҳисса қўшилади. Мамлакатимизда тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантиришга қаратилган давлат сиёсатининг асосий мақсадларидан бири ҳам иш берувчилар сонини қўпайтириш йўли билан қўшимча иш жойлари барпо этилишига қаратилган.

Иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси (контракти) шартларини оғишмай бажаришининг ўзи меҳнат муносабатлари барқарорлигини таъминловчи, ходимлар қўнимсизлигининг олдини олувчи ва шу орқали аҳолини иш билан таъминланишига қўмаклашувчи муҳим омиллардан бири саналади.

Ўзбекистон Республикаси «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддасида аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга оширишда иш берувчилар иштирокининг асосий йўналишлари, шакллари ва вазифалари белгилаб берилган.

Мазкур моддага қўра:

³⁴ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 7 январда 588-тартиб рақами билан давлат рўйхатида олинган «Алоҳида асосларга қўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатилган ходимларга муддатидан олдин пенсия тайинлаш тартиби тўғрисида»ги Йўриқнома.

- меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи шартнома ва келишувлар шартларини бажариш;
- ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш учун шароит яратиш;
- иш билан таъминлашга қўмаклашувчи давлат жамғармасига молиявий ажратмалар ўтказиш;
- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда миқдорини маҳаллий давлат ҳокимияти органлари белгилайдиган иш жойларига ушбу Қонуннинг 7-моддасида кўрсатилган фуқароларни ишга жойлаштириш³⁵.

Бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги тўғрисидаги маълумотларни ҳар ойда, мўлжалланаётган ишдан озод қилишлар тўғрисида ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатиб ахборотларни олдиндан (икки ой аввал) маҳаллий меҳнат органларига тақдим қилиш³⁶ кабилар орқали қўмаклашадилар.

Бўш иш жойлари, мўлжалланаётган ходимларни ишдан бўшатиб олиш ҳақида ўз вақтида ахборотлар тақдим этмаганлиги, ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар учун иш жойларини яратмаганлик, бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни яширганлик ёки нотўғри ахборот берганлик учун, шунингдек иш билан таъминлашга қўмаклашувчи давлат жамғармасига маблағлар ажратмаганлиги учун корхонага нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, корхона мансабдор шахсларни эса тегишли ҳуқуқий (маъмурий, жиноий) жавобгарликларга тортиш назарда тутилган.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг иш жойларини қискартириш ёки тугатиш пайтида иш берувчи зиммасига бир қатор қўшимча мажбуриятлар юклатилган. Меҳнат қонунчилиги аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида маҳаллий меҳнат бўлимлари билан яқиндан ҳамкорлик қиладиган иш берувчилар учун бир қатор имтиёزلарни белгилаш йўли билан уларни рағбатлантирувчи чораларни назарда тутган. Жумладан, қуйидаги энгилликлар берилиши кўзда тутилган:

³⁵ Қаранг: «Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларини энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисидаги Низом ва Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жарималар солиш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида» 1998 йил 1 декабрдаги 504-сон қарори.

³⁶ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 102-моддаси Т., «Адолат», 1999. Шунингдек қаранг, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 22 декабрда 858-тартиб рақами билан давлат руйхатига олинган «Меҳнат органларига бўш иш жойлари (вакант лавозимлар)нинг мавжудлиги тўғрисида маълумотларни ва бўшатилиши мўлжалланаётган ходимлар ҳақида ахборот тақдим қилиш тартиби тўғрисида Низом».

1) ишловчилари умумий сонининг камида 50% ногиронлар, 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва меҳнат фронти фахрийлари, камида 75%ни ўрта мактаблар ва хунар-техника билим юртлари ўқувчилари ташкил этадиган юридик шахслар даромад (фойда) солиғидан (Ўзбекистон Солиқ Кодексининг 31-моддаси) ишловчиларнинг умумий сони 50%дан ортиғи ногиронлар бўлган корхоналар қўшилган қиймат солиғи тўлашдан, мол-мулк солиғидан ва бошқа бир қатор солиқлардан озод қилинадилар.

Ишловчиларнинг умумий сони уч фоиздан кўпроғини ногиронлар ташкил этадиган юридик шахслар учун даромад (фойда) солиғи суммаси қуйидаги тарзда, белгиланган нормадан ортиқча ишга жойлаштирилган ногиронларнинг ҳар бир фоизига даромад (фойда) солиғи 1%га камайтирилади. (Ўзбекистон Республикаси Солиқ Кодексининг 32-моддаси)³⁷;

2) иш берувчилар маҳаллий меҳнат органларидан меҳнат бозорининг аҳволи ҳақида бепул ахборотлар олишлари мумкин;

3) маҳаллий меҳнат органлари ишдан озод қилинган ходимлар учун қўшимча иш жойлари яратиш учун белгиланган нормадан ортиқча сарфланган маблағларнинг ишга жойлаштиришга қўмаклашиш давлат жамғармаси ҳисобидан, маҳаллий бюджет ҳисобидан қоплаб берилиши мумкин³⁸.

4) иш берувчи меҳнат органларининг, бу органлар мансабдор шахсларни ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари (қарорлари) устидан белгиланган тартибда шикоят қилишга ҳақли.

Иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал этилишида иш берувчилар билан бир қаторда касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ҳам фаол иштирок этадилар. Ушбу фаолиятда улар иштироки шакллари Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги ва бошқа бир қатор қонун ҳужжатларида назарда тутилган.

Жумладан, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 19-моддасида айтилишича: «Касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

– аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати масалалари бўйича Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорларини ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этиш;

³⁷ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Солиқ Кодекси, Т., «Адолат», 1999, 30-37-бетлар.

³⁸ Қаранг: «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 18-моддаси. Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., 1998, 19-сон, 211-бет.

— маҳаллий давлат ҳокимият органларига иш берувчиларга аҳолини иш билан таъминлаш ва аҳолини ижтимоий кафолатларига доир масалалар юзасидан ўзаро маслаҳатлар ўтказиш ҳақида таклифлар кириштиш».

Булардан ташқари, касаба уюшмалари бандлик ва ишга жойлаштириш масалалари юзасидан қонунлар қабул қилиниши таклифи билан чиқишга ҳақли саналади.

Корхоналардаги касаба уюшмалари қўмиталари корхона миқёсида амалга ошириладиган ва ишдан озод қилиш, иш жойларини қисқартириш, қўшимча иш жойлари барпо этиш ҳамда бандлик муаммоларига дахлдор барча тадбирларда бевосита ва фаол иштирок этади, қарорлар қабул қилинишида ходимлар манфаатларини ҳисобга олган ҳолда ўз таъсирини ўтказди.

6-§. Фуқароларни ишга жойлаштириш. Ишга жойлаштириш органлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми

Аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилиш бандлик хизмати органлари ва иш берувчилар фаолиятдан ташқари умуман ушбу масалаларда юритилаётган давлат сиёсати билан ҳам қўллаб-қувватланади ва бу сиёсатнинг мақсади – фуқароларга уларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширилишида ёрдам бериши, ихтиёрий, самарали ва эркин иш билан бандликни таъминлашга қаратилгандир. Аҳоли бандлиги юзасидан юритилаётган давлат сиёсати меҳнат ресурсларини ривожлантириш, барча фуқароларга тенг меҳнат қилиш имкониятини яратиш, ижодий, унумли меҳнат қилишларига қўмаклашишдан иборат.

Бандлик соҳасидаги давлат сиёсатининг амалга оширилишида алоҳида ёрдамга муҳтож аҳоли табақалари: 18 ёшга тўлмаганлар, ёш болалари аёллар, ногиронлар, жазони ўташ жойларидан озод этилган фуқароларни қўллаб-қувватловчи махсус қоидалари жорий этилади. Бандлик соҳасидаги энг муҳим вазифалардан бири оммавий ва узоқ давом этадиган ишсизликнинг олдини олишдан иборат. Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий принциплари Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 5-моддасида белгиланган бўлиб, унда айтилишича, аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги принципларга асосланган:

— меҳнат қилиш ва иш билан таъминлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши мулкӣ аҳволи ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, этниқодидан, жамоа бирлашмаларига мансублигидан, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатларига ҳамда улар меҳнатининг натижала-

рига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъи назар тенг имкониятларни таъминлаш;

- кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда, муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга қўмаклашиш;

- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

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

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

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

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

- аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.

Аҳолини иш билан таъминлаш давлат сиёсатини амалга оширилишида барча даражадаги давлат органлари: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисидан тўғри, то энг қуйи давлат ҳокимиятининг маҳаллий органларигача бўлган бўғинлари иштирок этади. Уларнинг ушбу соҳадаги ваколатлари доираси «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунда мустаҳкамлаб қўйилган.

Жумладан, ушбу Қонуннинг 15-моддасига қўра,

Давлат бошқарув органлари:

Меҳнат бозорини барпо этиш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқади;

Иктисодиёт тузилишини таҳлилий танқид этади, меҳнат бозори ҳолати ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги аҳволнинг истиқболини белгилайди, бу соҳада давлат статистика ҳисоби ва ҳисоботини юритади;

Аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқади ва амалга оширади;

Фуқароларнинг иш билан таъминланиш соҳасидаги ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари давлат томонидан тегишли равишда кафолатланиши, шунингдек ҳимоя қилинишини таъминлайди;

Қўшимча иш жойлари яратилишига, меҳнат шароитлари яхшилалишига қўмаклашади;

Қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади. Бандлик соҳасидаги давлат сиёсатининг бевосита амалга оширилиши билан шуғулланувчи давлат бошқарув органи – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги бўлиб, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 16-моддасига кўра:

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини рўёбга чиқариш ҳамда фуқароларга тегишли кафолатларни таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг маҳаллий органлари томонидан амалга оширилади³⁹.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги:

Меҳнат бозорини таҳлил этади ва истиқболни белгилайди ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш даражасининг ошириш чоратадбирларини ишлаб чиқади;

Аҳолини иш билан таъминлаш масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ҳамда маҳаллий меҳнат органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларидан ишсиз шахсларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш янги иш жойларини яратиш, иш билан банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш учун фойдаланишнинг йўналишларини белгилайди;

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлайди;

Қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Маҳаллий меҳнат бўлимлари:

Фуқароларга мақбул келадиган ишни танлашда корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва бошқа иш берувчиларга эса зарур ходимларни танлашда ёрдам беради;

Меҳнат бўлимларига мурожаат қилган фуқаролар ва иш берувчиларга иш топиш ва ишчи кучи билан таъминланиш имкониятлари тўғрисида, ходимларга нисбатан қўйилаётган талаблар ҳақида ва иш билан таъминланиш имкониятлари тўғрисида, ходимларга нисбатан талаблар ҳақида ва иш билан таъминлашга тааллуқли бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради;

³⁹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 апрелдаги 162-сонли «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида»ги Низомни тасдиқлаш ҳақидаги қарори.

Ишламаётган фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўргатиш ва малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар билан шартномалар тузади;

Ишсиз шахсларни рўйхатга олишни таъминлайди ва уларга ёрдам кўрстатади, шу жумладан нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

Меҳнат бозорининг ҳолатига ва мазкур бозорни ривожлантириш истиқболларига баҳо беради, унинг мониторингини ташкил этади ва ўткази ҳамда тегишли ахборот тарқалишини таъминлайди;

Бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) ҳамда иш қидириб мурожаат этаётган ва ишга жойлашишга мухтож фуқаролар ҳисобини юритади;

Аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаш чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда мўлжалланаётган тузилмавий ўзгаришлар амалга оширилиши натижасида ходимлар ишдан озод этилиши мумкин бўлган бошқа тадбирлар тўғрисида, шунингдек бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги, меҳнат хусусияти ва шароитлари тўғрисида ахборотлар олади;

Давлат ва нодавлат таълим муассасаларидан уларнинг йўналиши ва ихтисослашуви, битирувчиларнинг касб-малака таркиби ва сони тўғрисида ахборотлар олади;

Меҳнат органларига мурожаат қилган фуқароларни касб тайёргарлиги ва малака даражасига мувофиқ корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга уларда бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бўлган тақдирда ишга жойлаштириш учун юборади;

Корхоналар, муассасалар, ташкилотлар учун ижтимоий ҳимояга мухтож шахсларни ишга қабул қилишга мўлжалланган энг кам миқдордаги иш жойларини белгилаш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади ва уларни маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг муҳокамасига киритади, шунингдек мазкур фуқароларни ишга жойлаштириш учун корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга юборади;

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг ишончномаси асосида улар номидан фуқароларни ишга жойлаштириш тўғрисида уларни олдиндан (зарурат бўлганида) касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, йўлқира, кундалик харажатлар ҳақини тўлаш шarti билан шартномалар тузади, шунингдек янги яшаш ва иш жойига кўчиб бориш чоғида тегишли корхона, муассаса ва ташкилотларнинг маблағлари ҳисобига ёрдам пули беради;

Ишсиз фуқароларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда уларнинг ўз хоҳишига кўра жўнатади;

Иш билан таъминлашга қўмаклашувчи давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

Фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;

Қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Меҳнат органлари томонидан аҳолига, корхоналар, муассасалар, ташкилотларга, бошқа иш берувчиларга кўрсатилаётган хизматлар, шу жумладан меҳнат бозори ҳолати тўғрисида ахборот бериш бепул амалга оширилади.

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида маҳаллий давлат ҳокимият органлари куйидаги ваколатларни амалга оширади:

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларини амалга ошириш;

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида давлат сиёсатининг умумий принциплари амалга оширилишини таъминловчи норматив ҳужжатлар қабул қилиш;

Аҳолини иш билан таъминлаш юзасидан ҳудудий тармоқ дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

Ушбу Қонуннинг 7-моддасида кўрсатилган фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш ёки айрим турдаги ишларни (касбларни) эҳтиёт тариқасида сақлаб туриш;

Меҳнат бозоридаги аҳвол барқарорлашувига қўмаклашувчи, шу жумладан меҳнат шартномалари оммавий равишда бекор қилиниши тўғрисида уларни олдиндан (зарурат бўлган тақдирда) касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, йўлқира, кундалик харажатлар ҳақини тўлаш шарти билан шартномалар тузади, шунингдек янги яшаш ва иш жойига кўчиб бориш чоғида корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг маблағлари ҳисобидан ёрдам пули беради;

Ишсиз фуқароларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда уларнинг ўз хоҳишига қўра жўнатади;

Иш билан таъминлашга қўмаклашувчи давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

Фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;

Қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади;

Меҳнат органлари томонидан аҳолига корхоналар, муассасалар, ташкилотларга, бошқа иш берувчиларга кўрсатилаётган хизматлар, шу жумладан меҳнат бозори ҳолати тўғрисида ахборот бериш бепул амалга оширилади.

Давлат ҳокимиятининг маҳаллий органлари бандлик хизмати органлари таклифи билан аҳолини вақтинча бандлигини таъминлаш мақсадида ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил этишлари мумкин.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 22-моддасида айтилишича:

маҳаллий давлат ҳокимияти органлари меҳнат органларининг таклифига кўра ва уларнинг иштирокида аҳолини иш билан таъминлаш мақсадида ўз мулкидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда ҳамда шартномалар асосида бошқа корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг амалга оширилишини ташкил этадилар.

Меҳнат органларида рўйхатга олинган ва ишсиз деб эътироф этилган фуқаролар билан ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун кейинчалик икки ойгача муддатга узайтириш ҳукуқи билан муддатли меҳнат шартномалари тузилади.

Жамоат ишларини бажариш чоғида фуқароларга бажараётган ишига қараб, бироқ 15%га оширилган ишсизлик нафақасидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш, ана шу ишлар муддатини умумий меҳнат стажига қўшиш, пенсия таъминоти ва вақтинча ишга лаёқатсизлик юзасидан нафақалар олиш ҳукуқи кафолатланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-сонли қарори билан «Ўзбекистон Республикасида ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш ҳақида»ги Низом тасдиқланган бўлиб, фуқароларни бундай ишларда иштирок этиши тартиблари, улар меҳнатига ҳақ тўлаш масалалари ва бошқа иқтисодий ҳамда ҳуқуқий масалалар ушбу Низомда белгилаб қўйилган.

Бандлик ва ишга жойлаштириш жараёнида фуқаронинг иш сўраб мурожаат қилиши юридик факт асосида фуқаро билан ишга жойлаштириш органлари ўртасида ҳуқуқий муносабат юзага келади. Ушбу ҳуқуқий муносабатларнинг мазмуни нафақат иш сўраб мурожаат қилган фуқарога берилган ҳуқуқлар ва мажбуриятлар билан, балки ишга жойлаштириш органлари томонидан иш ахтариш, ишга юбориш юзасидан амалга оширилиши лозим бўлган хатти-ҳаракатларни ҳам қамраб олади. Ишга жойлаштириш органлари мурожаат қилган фуқарога иш топиб бера олмаса, у ҳолда фуқаро бу органлардан ишсиз шахс сифатида рўйхатга олишларини, касб ўрганиш ёки малакасини ошириш учун ўқишга юборилишини, ишсизлик нафақаси тўланишини талаб қилишга ҳақли бўлади.

Иш сўраб мурожаат қилган фуқаро ишга жойлаштириш органидан ўзини аниқ бир корхонага, аниқ кўрсатилган вазифа ёки лавозимга ишга

жойлаб қўйишни талаб қилишга ҳақли эмас. Чунки ишга жойлаштириш органлари зиммасига бундай вазифа юклатилган эмас. Ишга жойлаштириш муддат билан чекланмаган бўлиб, бу муносабат одатда, фуқаро ишга жойлаштирилгунига қадар давом этади.

Меҳнатнинг эркинлиги тамойилига қўра ишга жойлаштириш муносабати иш сўраб мурожаат қилган фуқаро хоҳиши билан истаган пайтда бекор қилиниши, яъни у ишга жойлаштириш органининг иш топиб беришга оид хизматидан хоҳлаган пайтда воз кечиши мумкин.

Ҳозирги пайтда ишга жойлаштириш органлари билан кадрларга эҳтиёжманд корхона ва ташкилотлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар анча батафсил тартибга солинган бўлиб, бунда кадрлар қўнимсизлигини камайтириш, фуқаронинг иш ахтариб бекор юришини қисқартириш ва шу йўл билан меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланишга эришиш мақсадлари назарда тутилади.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 18-моддасида айтилганидек, иш берувчилар «бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги тўғрисидаги маълумотларни ҳар ойда, мўлжалланаётган ишдан озод қилишлар тўғрисида ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда ахборотларни олдиндан (камида икки ой олдин) маҳаллий меҳнат органига тақдим этиш» мажбуриятига эгадирлар.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги қарамоғидаги бандлик хизмати воситачилик фаолиятини олиб боради ва шу сабабли, маъмурий-ҳуқуқий ваколатларга эга эмас. Бироқ, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунга қўра улар ўз ҳудудида жойлашган корхона ва ташкилотларга ижтимоий ҳимояга муҳтож табақалар (ёшлар, аёллар, ногиронлар ва ҳ.к.)дан бўлган фуқаролар учун қўшимча иш жойлари ажратиш (квоталаш) юзасидан мажбурий кўрсатмалар бериши, бу кўрсатмалар бажарилмаганида эса тегишли молиявий жазо чораларини қўллаши мумкин.

Юқорида таъкидланганидек, ижтимоий заиф қатламлардан бўлган фуқароларни ишга жойлаштиришда (ёшлар, ҳомиладор ва ёш болали аёллар, ногиронлар, жазо муддатини ўтаб озодликка чиқарилган фуқаролар, хизматдан бўшатишган ҳарбий хизматчилар ва бошқалар) қўпгина имтиёзлар назарда тутилган ва уларни ишга жойлаштириш бир қатор ўзига хос хусусиятларга эга.

Мамлакатимизда иқтисодий фаол аҳоли сонининг тез суръатлар билан, ҳар йили ўртача 280000 кишига ортиб бораётганлиги туфайли бандлик ва иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини мунтазам такомиллаштириш, қўшимча иш жойлари барпо этишга қаратилган тадбирларни амалга ошира бориш ҳаётий заруратга айлангандир.

Аҳолини иш билан таъминлашнинг муҳим йўналишларидан бири – юртимизда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш, унинг иқтисодий, ташки-

лий, ҳуқуқий базасини мустаҳкамлашдан иборат. Шунини айтиш кифояки, мамлакатимизда хусусий тадбиркорликни ҳар томонлама қўллаб-қувватланиши, кичик ва хусусий бизнес учун кенг ҳуқуқий имкониятлар яратилиши натижасида кейинги бир неча йил давомида 700 мингдан кўпроқ киши иш билан ҳамда турмуш кечириш манбаи билан қўшимча равишда таъминландилар⁴⁰.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Ўзбекистонда меҳнат бозори ва уни ҳуқуқий тартибга солиниши ҳақида нималарни биласиз?
2. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари ва унинг амалда таъминланиши қандай?
3. Корхоналардан оммавий тарзда бўшатиб олинаётган шахсларга қандай қўшимча кафолатлар берилган?
4. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни ҳақида гапириб беринг.
5. Ишсиз шахс деганда кимлар тушунилади?
6. Ишсиз шахсларни ҳисобга олиш ва ишсиз деб эътироф этиш тартиби қандай?
7. Ишсизлик нафақаси, унинг таъминланиши, миқдори қандай?
8. Қайси ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади ва бекор қилинади?
9. Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари нима ва унга жалб этиш тартиби қандай?
10. Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга жалб этишга йўл қўйиладими?
11. Ишсиз шахсларни янги касбга ўқитиш тартиби, шакллари ва бундай шахсларга бериладиган моддий кафолатлар нималардан иборат?
12. Ишга жойлаштириш органлари деганда қайси органлар назарда тутилади?
13. Аҳолини иш билан таъминлаш давлат органлари, иш берувчилар ва жамоат органларининг иштироки ҳақида сўзлаб беринг.

VII боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТУШУНЧАСИ ВА ФУҚАРОЛАРНИНГ МЕҲНАТ ҚИЛИШ ҲУҚУҚЛАРИНИ АМАЛГА ОШИРИШДАГИ ЎРНИ

1-§. Меҳнат шартномаси тушунчаси ва аҳамияти

Мамлакатимизда бозор иқтисодиёти ривожланиб бораётган ҳозирги пайтда тадбиркорлик ва ишбилармонлик фаолияти кенг тарқалиб, аҳоли даромад манбаларининг ноанъанавий шакллари юзага келаётган бўлсада, фуқароларнинг корхона ва ташкилотларда ёлланиб ишлашлари орқали миллий даромад яратилишида қатнашаётганлари, иш ҳақи сифатида даромад олиш йўли билан эса ушбу миллий даромаддан ўз улушларини

⁴⁰ Қаранг: «Бизнес вестник Востока» ҳафтаномаси, 2000 йил, № 47 (461).

олаётганлари жамият иқтисодий ҳаётида салмоқли ўринга эга бўлиб бормокда. Ана шундай шароитда фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини рўёбга чиқаришнинг ҳуқуқий механизмини чуқур англаб етиш, бу механизмнинг самарали ишлашини таъминлаш катта аҳамиятга эга. Чунки меҳнат ресурсларидан оқилона фойдалана олиш, фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини амалда таъминлаш ва етарли ҳимоя қилиш ушбу омилга кўп жиҳатдан боғлиқдир.

Республикамизда мустақиллик йилларида амалга оширилган ва амалга оширилаётган чуқур ижтимоий, сиёсий, иқтисодий ўзгаришлар, энг аввало, меҳнат ва ижтимоий ҳимоя масалалари борасида халқаро стандартларни тобора кенг жорий этилаётганлиги⁴¹, миллий қонунчилигимизни ушбу халқаро ҳуқуқий андозаларга янада кенгроқ мувофиқлаштириб борилаётганлиги туфайли меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда бозор муносабати қоидаларига хос бўлган умуминсоний, умумдемократик жиҳатлар мунтазам равишда кучайиб бормокда.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддаси билан фуқароларга берилган меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга ошириш, ёлланма меҳнат қилиш ҳуқуқининг асосий ташкилий ҳуқуқий шакли – фуқаро билан иш берувчи ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 72-моддасида келтирилган расмий тарифга кўра: «Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар қилишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги қилишувдир».

Бироқ, ушбу расмий тариф меҳнат шартномасига хос барча жиҳатларни қамраб ололмайди. Чунки меҳнат ҳуқуқи назарияси меҳнат шартномасига фуқаролар меҳнат қилиш ҳуқуқларини рўёбга чиқарилиш шакли, меҳнат муносабатлари юзага қилиши ва амалга ошиши асоси ҳамда меҳнат ҳуқуқи фани институтларидан бири сифатидагина эмас, балки ходим билан иш берувчи ўртасида юз берган юридик факт, ушбу фактни ўзида қайд этувчи ёзма ҳужжат ҳамда меҳнат муносабати тарафларнинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларини муҳофазалашнинг юридик воситаси сифатида ҳам қарайди.

⁴¹ Жумладан, 1991-1998 йиллар давомида Ўзбекистон Республикаси инсон ҳуқуқларига оид асосий халқаро конвенцияларга, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бир қатор конвенцияларига (№47, 52, 103, 122 ва бошқалар) қўшилганлигини эълон қилди. Қаралсин: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, 1-23-сонлар. Т., «Адолат», 1991-2000.

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

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

Меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш, ишчи кучини меҳнат бозорида сотиш – сотиб олиш, меҳнат ресурсларини иқтисодиёт тармоқлари бўйлаб тақсимлаш механизми вазифасини меҳнат шартномаси бажаради. Ходимлар ва иш берувчилар ҳуқуқ ҳамда манфаатларини тўла ҳимоя қилишлик учун меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасига қўйиладиган асосий талабларни, унинг тузилиши, ўзгартирилиши ва бекор қилиниши тартибларини белгилаб беради, меҳнат шартномаси тузиш билан боғлиқ кафолатларни назарда тутди. Меҳнат шартномаси тузиш воситасида ходим ва иш берувчи ўртасидаги муносабат предмети, доираси, шартнома томонларининг бир-бирларига нисбатан ҳақ-ҳуқуқлари аниқлаб олинади. Меҳнат шартномаси келгусида ходим ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатларни давом эттириш ва янада ривожлантириш учун мустаҳкам замин бўлиб хизмат қилади.

2-§. Меҳнат шартномасининг фуқаролик ҳуқуқий шартномалардан фарқ қилувчи жиҳатлари

Меҳнат шартномаси ҳам унинг тарафларида бир-бирларига нисбатан ўзаро ҳуқуқлар ва мажбуриятларни юзага келтиришга қаратилган келишув эканлиги билан ҳар қандай шартномалар билан умумий хусусиятга эгадир. Айниқса, тартибга солиш предмети меҳнат эканлиги билан иш бажариш (хизмат кўрсатиш)га оид фуқаролик ҳуқуқий шартномалар (пудрат, топшириқ, муаллифлик, илмий-тадқиқот ишларини бажариш ва бошқалар) билан ўхшаш жиҳатларга эга.

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

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

1. Меҳнат шартномасига кўра ходим корхонада муайян касб, ихтисос ва малакага оид ишни бажариши, иш берувчи эса ана шундай иш билан таъминлаши лозим. Меҳнат шартномаси мажбурияти предмети ишнинг натижаси ёки кўрсатиладиган муайян хизмат тури эмас, балки тирик меҳнатни ўзи саналади. Ҳар бир ходим меҳнат жамоаси таркибида бўлгани ҳолда бажарадиган ишнинг хусусияти ишлаб чиқариш вазифаларидан келиб чиққан ҳолда тегишли касб, ихтисос доирасида ўзгариб туриши мумкин.

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

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

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

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

Шахсга ходим сифатида имтиёз ва енгилликлар берилиши қонунчиликка кўра шахсни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ (фармойиш)

чиқарилиши, меҳнат дафтарчаси юритилганлиги, ишлаётганлиги ҳақида маълумотнома берилганлиги кабилар билан боғлиқ бўлади.

Хўжалик фаолияти амалиётида «меҳнат келишувлари (битимлари)» учраб туради ва уларнинг ҳуқуқий табиати турличадир. Бунда агар меҳнат битимларига кўра ходим буйруқ асосида ишга қабул қилинган, корхона меҳнат жамоаси таркибига киритилган бўлса, бундай битим меҳнат шартномаси деб ҳисобланиши, бир марталик ишни бажариши учун тузилган бўлса шахсий пудрат (фуқаролик ҳуқуқий) шартнома муносабати деб баҳоланмоғи зарур бўлади.

3-§. Меҳнат шартномаси ва унинг томонлари

Меҳнат шартномаси ҳам ҳар қандай бошқа шартномалар сингари муайян томонлар ўртасида тузиладиган келишувдан иборат. Унинг томонлари бўлиб ходим ва иш берувчи қатнашади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1997 йил 6 сентябрдаги 6/1-сонли «Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисидаги тавсиялари»да⁴² айтилишича, ходим деганда меҳнат фаолияти меҳнат шартномаси асосида амалга ошириладиган, муайян ёшга етган жисмоний шахс тушунилмоғи лозим.

Аммо меҳнат шартномаси тарафи сифатида иштирок этиши мумкин бўлган жисмоний шахс муайян ёшга етган бўлишидан ташқари (16 ёшга, айрим ҳолларда 15 ёшга ва ҳатто 14 ёшга, қонунда махсус кўрсатиб қўйилган ҳолларда 18 ёшга етган бўлиши) яна бир қатор талабларга ҳам жавоб бериши лозим бўлади. Бу талаблар фуқаро саломатлигининг аҳволи, унинг касб, малака, маълумоти, фуқаролиги ва бошқа бир қатор омилларга боғлиқ бўлади.

Масалан, фуқаро 1 ёки 2-гурӯх ногирони эканлиги ёки саломатлиги аҳволи бўйича талабга жавоб бермаслиги (тиббий кўриқдан ўтказилиб ишга қабул қилиш мумкинлиги белгиланган ҳолларда) уни бир қатор касб ва вазифаларда ишлашлигини, яъни меҳнат шартномаси тарафи бўлишлигини истисно этади.

Муайян касб ва лавозимда ишлаши учун фуқародан махсус билимга эга бўлишлик талаб этилиши мумкин (масалан, тиббиёт мутахассиси, юрист, транспорт воситалари ҳайдовчиси ва ҳоказо) ва ана шундай билимга эгалликни тасдиқловчи ҳужжат (диплом, гувоҳнома)ни йўқлиги

⁴² Қаранг: «Налоговые и таможенные вести» ҳафтаномаси, 1997 йил, 42-сон.

ҳам бундай ҳолларда фуқаро меҳнат шартномасининг тарафи бўла олмаслигини англатади.

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

Чет эл фуқароларининг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолияти тартиблари махсус қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган бўлиб, ушбу тартиб-қоидаларга амал қилинмаганида улар меҳнат шартномаси тарафи бўлиб қатнашишлари мумкин эмас⁴³.

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

Иш берувчи сифатида мулкчилик шакли, ҳўжалик юритиш усулидан қатъи назар барча юридик шахслар, тегишли ҳолларда уларнинг бўлинмалари (шу жумладан, чет эл корхоналари, қўшма корхоналар)⁴⁴ қатнашади.

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

Айрим фуқаро иш берувчи сифатида қатнашган ҳолда бошқа фуқарони ишга ёллаш юзасидан тузилган меҳнат шартномаси белгилан-

⁴³ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига шарҳлар, Т., 2000, 154-179-бетлар.

⁴⁴ Чет эл корхоналари ва чет эл инвестицияси иштирокидаги қўшма корхоналар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ҳуқуқий экспертизадан ўтказилиб, давлат рўйхатида олинганларидан сўнг ҳўжалик фаолияти олиб боришлари, иш берувчи сифатида қатнашишлари мумкин. Шу ҳақдаги Низом 1997 йил 2 июлдаги 336-сонли қарор билан тасдиқланган.

ган тартибда давлатнинг ваколатли органларида рўёхатга олиниши, иш берувчи фуқаро ўз ходими учун бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига тегишли суғурта тўловларини тўлаб туриши зарур бўлади⁴⁵.

Давлат корхона, муассаса ва ташкилотларининг иш берувчи сифатида меҳнат бозорида ҳамда меҳнат муносабатида қатнашишларининг ўзига хос жиҳатлари вазирликлар, идораларнинг актларида, давлат хизматчиларини ишга қабул қилиш, улар билан меҳнат муносабатларини давом эттиришнинг хусусиятлари эса ушбу масалага оид махсус қонун ҳужжатларида (масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Давлат солиқ хизмати тўғрисида»ги, «Давлат божхона хизмати тўғрисида»ги ва бошқа Қонунлар) белгилаб қўйилиши мумкин.

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

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

4-§. Меҳнат шартномасининг шакли, мазмуни ва амал қилиш муддатлари

Меҳнат шартномаси унда иштирок этаётган тарафларнинг, биринчи навбатда ходимнинг манфаатларини реал ва самарали тарзда таъминлаш мақсадида фақат ёзма равишда тузилиши лозим. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 74-моддасида айтилишича: «Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади».

Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган тартибда тасдиқланган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғриси-

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

⁴⁶ Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 21-сон, 146-бет.

да»ги Қарорининг 1-ило-васида «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар» баён этилган бўлиб⁴⁷, унда ёзма шаклдаги меҳнат шартномаси (контракт)ни тузиш пайтида амал қилиниши талаб этиладиган зарурий кўрсаткичлар белгилаб қўйилган.

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган икки нусхада, одатда давлат тилида, зарур ҳолларда эса ходим тушунадиган бошқа тилда ҳам тузилади ва томонлар имзолаганларидан сўнг кучга кириди, уларнинг ҳар бирига сақлаш учун берилади. Меҳнат шартномаси ишга қабул қилиш ваколатига эга бўлган раҳбар томонидан имзоланиб, унинг имзоси корхона муҳри билан тасдиқланади. Шартномада томонларнинг манзиллари, бошқа маълумотлар кўрсатилади.

Қонун меҳнат шартномаси, албатта, ёзма равишда тузилиши шарт эканлигини белгилар экан, Меҳнат Кодекси амалга киритилгандан кейин (1996 йил 1 апрелдан бошлаб) юзага келган меҳнат муносабатларига бу қоидалар тадбиқ этилишини, ундан аввал юзага келган меҳнат шартнома муносабатлари тарафлардан бири талаб қилгани тақдирдагина ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси шаклида қайта расмийлаштирилиши лозимлигини назарда тутди.

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг юқорида эслатилган ҳукумат қарори асосида тасдиқланган намунавий шаклига (қарорнинг 2-сонли иловаси) мувофиқ ҳар бир халқ ҳўжалиги тармоғида ёки корхона ва ташкилотларнинг ўзида шартнома (контракт) шакли ишлаб чиқилиши, ҳар бир ходим билан ўрнатилаётган меҳнат муносабатларининг ўзига хос хусусиятлари (ўзига хос ҳуқуқлар ва мажбуриятлар доираси) эътиборга олинган ҳолда қўлланиши мумкин.

Келгуси даврларда меҳнат шартномасига ўзгариш ва қўшимчалар унинг томонлари ўзаро келишувига мувофиқ тарзда ёзма шартномага киритилади ва томонлар имзоси билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси мазмуни деганда унга кўра томонлар қўлга киритаётган ҳуқуқлар, ўз зиммаларига олаётган мажбуриятлар мажмуи тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида (73-модда) ҳамда Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар»да кўрсатилганидек меҳнат шартномаси (контракт) зарур шартлар ва қўшимча шартларни ўз ичига олади.

Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари ҳисобланади:

⁴⁷ М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти). Биринчи, иккинчи китоб. Т., 1996, 299-бет.

1) **иш жойи** – ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса, ташкилот (унинг таркибий бўлинмаси)нинг номи;

2) **меҳнат функцияси** – мазмуни лавозим йўриқномалари, малака мажбуриятлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган муайян мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича иш (раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларнинг ҳамда бошқаларнинг ягона тариф-малака маълумотномаси, малака маълумотномаларига мувофиқ);

3) **иш бошланадиган кун** – қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради, агар ишнинг бошланиши санаси қайд этилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай ишга тушиши шарт;

4) **меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар**. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишувига кўра белгиланади ва қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ва энг кўп миқдор билан чегараланиши мумкин эмас.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда айрим меҳнат шартномалари (контракт)ни тузишда зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тузишда ишнинг бошланиши санасигина эмас, балки унинг тамом бўлиш санаси ҳам қайд этилади. Ходимни муайян ишни бажариш даврига ишга қабул қилишда ходим амалга ошириши учун қабул қилинаётган аниқ иш кўрсатилади. Ўриндошлар билан меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қонун ҳужжатлари билан назарда тутилган энг кўп муддат доирасида кундалик ишнинг аниқ муддати белгиланади. Томонларнинг келишувига кўра меҳнат шартномаси (контракт)да қўшимча шартлар назарда тутилиши мумкин. Улар томонларнинг мажбуриятларини аниқлаш, уларни тўлдириш, ходимга қўшимча имтиёз ва афзалликлар берилишини назарда тутиши мумкин.

Қўшимча шартларга куйидагилар киритилиши мумкин:

ходимга меҳнат шaroитлари белгиланган ҳолда ЯТММ (ягона тариф-малака маълумотномаси) ва ММ (мансаб маълумотномаси)да назарда тутилган қўшимча меҳнат мажбуриятлари юклаш;

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

агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати (қачондан қачонгача), ходимнинг юқори малакаси, агар бу амалдаги қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида (барча даражадаги битимларда) ёки корхона, ташкилот, муассасада амал

килувчи бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда мураккаброқ ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш (тариф ставкалари, лавозим маошлари, қўшимча ҳақлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа ҳилдаги тақдирлашлар)нинг юқорироқ миқдорларини яқка тартибда белгилаш;

ходим учун белгиланган иш вақти режими (тўлиқсиз иш кун, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиши ва бошқалар); қўшимча (ҳақи тўланадиган ва ҳақи тўланмайдиган) дам олиш кунлари, таътиллار бериш;

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

муддатли меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллари муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш.

Ходимларнинг алоҳида тоифалари учун шартноманинг қўшимча шартлари: пул ёки моддий бойликларга хизмат кўрсатувчи шахслар учун тўлиқ моддий жавобгарлик шarti; корхона раҳбарлари учун меҳнат шартномасини тўхтатишнинг қонунчиликда назарда тутилган қўшимча асослари ва ҳ.к. шартлар. Ходим аҳолини қонунлардагидан ёмонлаштирадиган ҳолатлар меҳнат шартномасига киритилиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг муддати қоидага кўра чекланмайди ва тарафлар уни бекор қилиш истагини билдирмагунларига қадар амал қилаверади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 75-моддасига мувофиқ меҳнат шартномалари:

нонуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган нуайян муддатга;

нуайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси нонуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади. Нонуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз нуайян муддатга, шунингдек нуайян ишни бажариш вақтига мўлжалланиб қайта тузилиши мумкин эмас.

Амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ иш берувчилар ташаббусига кўра муддатли меҳнат шартномаси тузишлик чекланган бўлиб, объектив ҳолатлар тақозо этганда ва ишнинг хусусиятига кўра нонуайян муддатга меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлмаган ҳоллардагина муддатли меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўйилади (Меҳнат Кодексининг 76-моддаси).

Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Олий судининг пленуми ўзининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солиш чораларни қўлланиши ҳақида»ги қарорининг 5-бандида айтилишича:

судлар шуни назарда тутишлари лозимки, муддатли меҳнат шартномаси фақат МКнинг 76-моддасида белгиланган ҳолатлар бўлганлиги сабабли номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда тузилиши мумкин.

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

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

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

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

Назарда тутиш керакки, МКнинг 76-моддасида келтирилган ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш тўғрисидаги рўйхат қатъий чегараланган. Агар ходим билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси МКнинг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмаган ҳолда тузилган бўлса, бундай ҳолда шартноманинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса ишга номуайян муддатга биринчи иш кунидан бошлаб қабул қилинган ҳисобланади⁴⁸.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатининг тамом бўлиши шартнома тарафларига белгиланган тартибда меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқини беради. Муддатли меҳнат шартномаси муддатининг тамом бўлиши билан бир ҳафта давомида томонлардан ҳеч бири уни бекор қилиш ташаббусини илгари сурмаса, бундай шартнома ўз-ўзидан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасига айланади. Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан аввал томонлардан бирининг айби билан бекор қилингудек бўлса, меҳнат шартномаси (контракт)да назарда тутилгани

⁴⁸ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами, 2-жилд, Т., «Шарқ» НМК, 1998, 60-бет.

ҳолда айбдор томондан иккинчи тараф фойдасига неустойка ундирилиши мумкин.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Меҳнат шартномаси нима?
2. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишда меҳнат шартномасининг аҳамияти қандай?
3. Меҳнат шартномаси билан фуқаролик ҳуқуқий шартномалар ўртасидаги асосий фарқларни айтиб беринг.
4. Меҳнат шартномаси томонлари кимлар?
5. Меҳнат шартномаси қандай шаклда тузилади?
6. Меҳнат шартномасининг асосий шартлари нималардан иборат?
7. Меҳнат шартномасининг қўшимча шартлари ҳақида сўзлаб беринг.
8. Меҳнат шартномасининг муддати бўйича қандай турлари мавжуд?

VIII боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТУЗИШ ВА ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШНИ РАСМИЙЛАШТИРИШ

1-§. Ишга қабул қилишнинг умумий тартиби

Ишга қабул қилишнинг умумий тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида ва унинг асосида қабул қилинган қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган бўлиб, мулкчиликнинг барча шаклидаги, турли усулда хўжалик фаолияти юритувчи барча корхона ва ташкилотлар учун бир хил талабларни илгари суради. Бу тартиблар Меҳнат Кодексининг 77-87-моддаларида, ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидаларида⁴⁹ ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган.

Ишга қабул қилиш юзасидан қатъий тартибларнинг белгиланишидан мақсад – фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширилиши учун қулай ҳуқуқий шароит яратиш, меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш борасида асоссиз чеклашлар ва камситишларга йўл қўймасликдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 6-моддасида айтилишича:

Барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек

⁴⁹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-тартиб рақами билан рўйхатга олинган «Мулкчилик шакли, идоравий бўйсунлиши, хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар барча корхона, ташкилот, муассасалар учун ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалар»нинг 2-бўлими.

ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг кўпроқ ижтимоий ҳимоясига муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди. Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Ишга қабул қилишни асоссиз рад этишга йўл қўйилмайди. Меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган айрим тоифаларга мансуб бўлган фуқароларни (ҳомиладор ва уч ёшга етмаган боласи бўлган аёлларни) ишга қабул қилишлик рад этилган тақдирда унинг сабаби кўрсатилгани ҳолда ёзма жавоб бериш лозим. Меҳнат шартномаси унинг тарафлари барча асосий шартлар тўғрисида келишиб олган ва уни белгиланган тартибда расмийлаштирганларидан бошлаб тузилган ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади. Унинг шакли Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан тасдиқланган намунавий шартномага мувофиқ ишлаб чиқилади. Бундай намунавий шартнома Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган⁵⁰. Шунингдек, ушбу қарор билан «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар» ҳам тасдиқланган бўлиб⁵¹, унда айтилишича, бу тавсияларга, ёзма меҳнат шартномаси намунасига амал қилиш мулкчиликнинг барча шаклдаги корхоналар учун мажбурий саналади.

Ишга қабул қилиш пайтида иш берувчи ишга қираётган шахсдан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳужжатларни талаб қилиши лозим.

Меҳнат Кодексининг 80-моддасида айтилишича: «Ишга қабул қилиш вақтида ишга қираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшга тўлмаган шахслар эса, туғилганлик ҳақидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

⁵⁰ М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти). Т., 1996, 303-бет.

⁵¹ Ўша жойда, 209-бет.

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

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишлича ҳарбий гувоҳномани ёки ҳарбий ҳисобда турганлиги ҳақида гувоҳномани;

қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётган олий ёки ўрта махсус ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломи ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш таъқиқланади».

Меҳнат Кодексида ва бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилишни амалга оширишдан аввал ишга кирувчининг саломатлигига кўра топширилаётган ишга мувофиқлигини аниқлаш мақсадида олдиндан тиббий кўрикдан ўтказилиши талаб этилиши мумкин, жумладан, Меҳнат Кодексининг 214-моддасида айтилишича: «Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

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

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

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

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

Ишга кирувчи шахсни тиббий кўрикдан ўтишдан бош тортиши ёки тиббий кўрик натижаларига кўра унинг топширилаётган вазифага но-мувофиқ эканлиги у билан меҳнат шартномаси тузилиши рад этилиши учун қонуний асос бўлиб ҳисобланади.

Ишга қабул қилиш пайтида ишга кирувчининг муайян вазифа ва лавозимларда ишлаш ҳуқуқидан суд ҳукмига биноан маҳрум этилганлиги

маълум бўлиб қолганда бу ҳол унинг мазкур вазифа (лавозим)га ишга қабул қилинишига тўсқинлик қилади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1998 йил 17 декабрда 565-рақам билан қайд этилган «Юридик шахслар томонидан касса операцияларини юритиш қоидалари»га кўра қасддан ғаразли жиноятлар содир этган шахслар пул ёки бошқа моддий бойликлар билан боғлиқ вазифаларга қабул қилинишлари мумкин эмас. Аммо амалиётда уни текширишнинг механизмлари яхши ишлаб чиқилган эмас ва бу ҳол муаммоларни келтириб чиқармоқда.

Меҳнат Кодексининг 79-моддасига кўра: «Ўзаро яқин қариндош ёки куда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Бу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин».

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорининг 3-иловасида «Давлат акционерлик корхоналарининг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 79-моддасида назарда тутилган қариндош-уруғларнинг, агар уларнинг хизматлари улардан бирининг бошқасига бевосита бўйсуниши ёки назорати остида бўлиши билан боғлиқ бўлса, бирга хизмат қилишларини чеклаш қоидаларидан истисно этилиши мумкин бўлган ходимлари рўйхати» тасдиқланган бўлиб, унга кўра:

1. Хориждаги дипломатик хизмат ходимлари.
2. Давлат қишлоқ хўжалиги корхоналари ва ташкилотлари, шунингдек, қишлоқ жойлардаги қишлоқ хўжалиги бўйича илмий-тадқиқот муассасаларида ишловчи қишлоқ хўжалиги мутахассислари.
3. Темир йўл транспортининг линия корхоналари ходимлари, шунингдек «Ўзбекистон темир йўллари» давлат ҳиссадорлик компаниясининг йўл, қурилиш-монтаж ва кўприксозлик поездлари, механизациялашган коллонналари ва бошқа ҳаракатланувчи тузилмаларининг ходимлари, бу корхона ва ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.
4. Алоқадан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари.
5. Соғлиқни сақлаш даволаш-профилактика ва санитария-профилактика муассасаларининг шифокорлари.
6. Барча ўқув ва тарбия муассасаларидаги педагог ходимлар, ўқитувчилар, библиографлар ва кутубхоначилар.

7. Театрлар, бадий жамоалар ва студияларнинг артистлари, rassomлари ва музикачилари.

8. Илмий муассаса ходимлари, шунингдек, сейсмик станциялар ходимлари.

9. Гидрометеорология бош бошқармаси тармоқ ташкилотларининг ходимлари.

10. Дала геология экспедициялари, партиялари, отрядлари ва участкалар ходимлари.

11. Қишлоқ жойларда ишлайдиган ўрмон ва сув хўжалиги мутахассислари, халқ таълими ходимлари, тиббиёт ходимлари, маданий-маърифий муассасалар ходимлари.

12. Умумий фойдаланишдаги автомобил йўлларида фойдаланишни амалга оширувчи йўл ташкилотларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

13. Қурилиш-монтаж ва кўприксозлик поездлари, механизациялашган колонналар ва бошқа кўчма махсус қурилиш тузилмаларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

14. Дарё флоти кемаларининг сузувчи таркиби ходимлари ва дарё транспортдан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

15. Магистрал трубопроводлар қурилиши ҳамда нефть ва газ конларини тартибга келтиришни амалга оширувчи қурилиш, қурилиш-монтаж ва бошқа ихтисослаштирилган бошқарма ва участкаларнинг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

16. Ҳавза ва кўллардаги балиқчилик хўжаликлари, балиқчилик заводлари, балиқларга увулдириқ сочиш ва уларни ўстириш хўжаликлари ва балиқларни озиклантирадиган жойларнинг ходимлари (бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари) шулар қаторига киритилган.

Юқорида қайд этилган ва бошқа тартибларга ҳилоф равишда ишга қабул қилинган шахслар ўз розиликлари билан бошқа ишга ўтказиладилар, агар бунинг иложи бўлмаса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси 106-моддаси, 4-бандига кўра ишдан бўшатилади.

2-§. Ишга қабул қилишда дастлабки синовни қўллаш

Меҳнат шартнома муносабатлари унинг иштирокчиларининг эркин ва тенг эканликларига асосланади. Шунга кўра улар ўзаро муносабатла-

рини бир-бирларини яқиндан ўрганиш, синаб кўриш, маъкул келганда давом эттириш асосига қурилишлари мумкин. Меҳнат Кодексининг 84-моддасида айтилишича: «Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкин:

хoдимнинг топшириладиган ишга лoёқатлилигини текшириб кўриш;

хoдим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лoзим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда хoдим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади. Ҳoмиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар корхона учун белгиланган квoта ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганда, шунингдек, oлти oйгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида хoдимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди». Дастлабки синов муддати уч oйдан oртиқ бўлиши мумкин эмас.

Вақтинча меҳнатга қoбилиятсизлик даври ва хoдим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди, яъни масалан, дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган хoдим синов даврида айтайлик 10 кун давомида вақтинча меҳнатга яроқсиз бўлгани сабабли ишга чиқа oлмаса, синов даври унинг учун 10 кунга узайтирилади. Айтайлик, синов муддати 15 мартда тамoм бўлиши лoзим бўлса, юқоридаги ҳoл туфайли у 25 мартгача чўзилади.

Дастлабки синов даврида хoдимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади. Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун oлдин ёзма равишда oғoҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳaқлидир. Бундай ҳoлда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қoниқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган oғoҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади. Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишликка умумий асосларда йўл қўйилади, яъни синов муддати вaж қилиб кўрсатилиб, ишдан бўшатишга йўл қўйилмайди.

Дастлабки синовнинг қонунда белгиланганидан энг кўп муддатидан узоқроқ синов муддати белгиланиши мумкин эмас ва уч oйдан oртиқ муддатга белгиланган синов муддати ҳеч қандай юридик кучга эга эмас.

Синов муддати тамом бўлмасидан аввал ҳам меҳнат шартномасининг томонлари келишуви билан умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

Синов натижалари нотўғри, ноҳолис баҳоланган ҳолда ишдан бўша-тиш амалга оширилганидан ходим суд томонидан ишга қайта тиклана-ди. Дастлабки синов меҳнат шартномасининг қўшимча, томонлар кели-шувига кўра белгиланадиган шарти сифатида ишга қабул қилиш вақти-дагина белгиланиши мумкин бўлиб, ишлаб турган ходимга уни бошқа ишга ўтказиш пайтида дастлабки синов қўллашликка, шу асосда уни ишдан бўшатишликка йўл қўйилмайди.

3-§. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Меҳнат дафтарчаси ва унинг юридик аҳамияти

Ишга қабул қилишнинг тўғри расмийлаштирилиши ходим ва иш берувчи манфаатларини самарали ҳимоя қилинишига, келгусида турли низолар юзага келишининг олдини олишликка хизмат қилади. Ишга қабул қилиш ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асосида ишга қабул қилиш ваколати берилган иш берувчи мансабдор шахс (корхона раҳбари, унинг ўринбосари) буйруғи билан расмийлаштирилади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқда унинг чиқарилган жойи, вақти, ишга қабул қилинаётган ходимнинг тўлиқ исми, шарифи, фами-лияси, у қачондан бошлаб, қайси вазифага ва қанча иш ҳақи тўлаш шар-ти билан қабул қилинаётганлиги каби муҳим ҳолатлар назарда тутил-моғи лозим. Буйруқ матни танишиб чиқиш учун ходимга тақдим этила-ди ва ундан танишиб чиққанлиги тўғрисида тилхат олинади.

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулкдорининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқ унинг бевосита ўзи ёки у ваколат берган орган томонидан амалга оширилиши мумкин. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳайъати томонидан 1997 йил 6 сентябрдаги 611-қарор билан тас-диқланган «Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан Тавсиялар»нинг 3.2-бандига мувофиқ жамият ижроия органининг раҳбари таъсис мажлиси (конференцияси) томо-нидан ўз вазифасига сайланади¹.

Ижроия органи раҳбари билан акциядорлик жамияти мулкдори (ак-циядорлар умумий мажлиси) ўртасида меҳнат шартномаси тузилади. Раҳбар билан тузилган меҳнат шартномасини имзолаш ҳуқуқи одатда умумий маж-лис номидан ҳаракат қилиш ваколатига эга бўлган кузатув кенгаши раисига берилган.

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, Давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси, 1999 йил, 1-сон.

Матбуотда нодавлат мулкчилик шаклига асосланувчи корхоналарнинг (шу жумладан, акциядорлик жамоаларининг ҳам) раҳбар ўринбосарлари ва бош бухгалтерлари (катта бухгалтерларни)ни ҳам махсус шартнома (контракт) асосида мулкдор томонидан бевосита ишга қабул қилиш лозимлиги гоյси муҳокама этилмоқда².

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

Ғайриқонуний равишда меҳнат шартномаси тузишдан бош тортиш- ва ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этилишига йўл қўйил- майди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 78-моддасига муво- фик: ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш деб қуйидагилар ҳисо- бланади:

ушбу Кодекс 6-моддаси биринчи қисмининг талабларини бузиш;

иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи конунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган квота ҳисобидан ишга юборилган ноғи- ронлар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни; ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бўлган аёлларни – тегишлича уларнинг ҳоми- ладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилмаслик;

конун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда ходимнинг талаби билан иш берувчи уч кун муддат ичида ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб, ёзма жавоб бериши шарт; бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Ишга кирувчининг бундай асослантирилган жавобни бериш ҳақидаги талабини қондиришни рад этиш ходимнинг ишга қабул қилиш ғайриқонуний ра- вишда рад этилганлиги устидан шикоят қилишга тўсиқ бўлмайди.

Ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш айбдор раҳбар шахсни конун ҳужжатларига мувофиқ маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилишига сабаб бўлиши мумкин (Ўзбекистон Республикаси Маъму- рий жавобгарлик тўғрисидаги Кодексининг 49, 50-моддалари; Ўзбеки- стон Республикаси Жиноят Кодексининг 148-моддаси, 2-қисм).

² Т. Рустамоу. «Прекратить трудовой договор с руководителем предприятия нелегко. В чем же причина?». «Налоговое и таможенные вести». 2001, № 9-10.

Ходимнинг меҳнат фаолияти унинг меҳнат дафтарчасида акс эттириб борилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 81-моддасида айтилишича, «Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир».

Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт. Иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасини ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Мулкчилик шаклидан, фаолияти шаклидан қатъи назар барча корхона муассаса ва ташкилотларда меҳнат дафтарчасини юритиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ижтимоий таъминот вазирлиги томонидан 1999 йил 7 январда Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан келишилган ҳолда тасдиқланган ҳамда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 29 январда 402-тартиб рақами билан рўйхатга олинган «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида»ги йўриқномада белгилаб қўйилган.

Ишлаб турган ходимларнинг меҳнат дафтарчалари иш берувчида сақланади ва ишга оид маълумотлар қайд этиб борилади. Хусусий тадбиркорлик ва яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликда ишловчиларга меҳнат дафтарчаларини бериш, меҳнат стажини белгилаш пенсия жамғармаси томонидан амалга оширилади ва юритилади. Уларнинг меҳнат дафтарчалари пенсия жамғармасида (улар кўчиб кетгунларига, пенсияга чиққунларига қадар) сақланади ва расмийлаштириб борилади.

Меҳнат дафтарчасини тўлдириш ходим тўғрисидаги маълумотларни ёзиш, иш тўғрисидаги маълумотларни ёзиш, меҳнат шартномаси бекор қилинишига оид маълумотларни қайд этиш ва уни бериш тартиблари, меҳнат дафтарчасига қўшимча варақлар юритиш қоидалари меҳнат дафтарчаларини юритишга оид йўриқномага мувофиқ олиб борилади.

Меҳнат дафтарчаси йўқотиб қўйилганда, яроқсиз ҳолга келганда (йиртилганда, ёниб кетиши ва ҳоказо) унинг дубликати белгиланган тартибда ҳамда муддатда ходимнинг охириги иш жойида берилиши лозим. Янги меҳнат дафтарчаси (ёки дубликати) берилганда иш берувчи ходимдан энг кам ойлик иш ҳақининг ўн фоизи миқдорида ҳақ олади. Меҳнат дафтарча-

ларининг бланкалари белгиланган тартибда ҳисобга олиб борилиши, эҳтиёт қилиб сақланиши ва тўғри расмийлаштирилиши лозим⁵².

4-§. Айрим турдаги меҳнат шартномалари тузишнинг ўзига хос жиҳатлари

Айрим вазифаларда ишлаш учун муайян тоифаларга мансуб бўлган ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномалари, шунингдек меҳнат шартномаларининг бошқа баъзи турлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, бу хусусиятларни билиш ва тўғри ҳисобга олиш, уларга тааллуқли бўлган қонунчилик талабларининг эътиборга олиниши меҳнат муносабатлари борасида қонунийликни таъминлашга, ходимлар ҳуқуқ ва манфаатларини самарали тарзда ҳимоя қилишга хизмат қилади.

Ана шундай ўзига хос хусусиятларга эга бўлган меҳнат шартномалари қаторига ўриндошлар, уйда ишловчилар, танлов ёки сайлов асосида ўз вазифасига тайинланадиган шахслар, муқобил хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчилар, уй хизматчилари билан тузиладиган шартномаларни киритиш мумкин.

1. Ўриндошлик бўйича меҳнат шартномаси

Ўриндошлик ходимнинг асосий иш вақтидан бўш бўлган вақтида алоҳида меҳнат шартномасига кўра меҳнат фаолияти бўлиб, у Меҳнат Кодекси билан ҳамда 1989 йил 9 мартда тасдиқланган (1990 йил 15 августдаги ўзгартиришлар билан) «Ўриндошлик бўйича ишлаш шартлари тўғрисида»ги Низом билан тартибга солинади⁵³. Ходимларга уларнинг асосий иш жараёнидан ташқари бир корхона, муассаса, ташкилотларда ўриндошлик бўйича ишлашга рухсат этилади. Ўриндошлик бўйича ишлаш учун асосий иш жойидаги маъмурият ва касаба уюшмаси кўмитасининг розилиги талаб этилмайди, аммо солиқларни тўғри ушлаш мақсадида асосий иш жойидан маълумотнома талаб этилади.

Ўриндошлик бўйича ишга кираётган ходим паспортини, махсус билим, малака талаб этиладиган ишларга қабул қилинаётганда маълумоти ҳақидаги тегишли ҳужжат, қонунда махсус кўзда тутилган ҳолларда тиббий кўрикдан ўтганлиги ва топширилаётган ишга яроқлилиги ҳақидаги тиббий маълумотнома тақдим этгач, ёзма меҳнат шартномаси

⁵² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида»ги Йўриқнома, (унга 2001 йил 19 майда 402-2 тартиб рақами билан ўзгартириш ва қўшимчалар киритилган.

⁵³ М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти), учинчи китоб. Т., 1996, 362-бет.

тузилади. Корхона, муассаса, ташкилотларнинг иш берувчилари ўз ходимларининг ўриндошлик бўйича ишлашларини чеклаб қўйишлари мумкин. Бунда ходим саломатлиги, ишлаб чиқаришнинг хавфсизлиги, ходимнинг 18 ёшга тўлмаганлиги, ҳомиладорлиги ва бошқалар эътиборга олинмиши мумкин.

Ўриндошлик бўйича иш тўғрисидаги маълумотлар ходимнинг илтимосига қўра асосий иш жойидаги маъмурият томонидан унинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади. Қонунда махсус кўрсатиб қўйилган ҳоллардан ташқари, айтим бир вақтда икки жойда раҳбарлик лавозимида ўриндошлик асосида ишлашга йўл қўйилмайди.

Ходимларнинг айрим тоифалари учун ўриндошлик бўйича ишлашнинг ўзига хос хусусиятлари белгилаб қўйилган (мактаб муаллимлари, тиббиёт ходимлари, концертмейстрлар, маданият ходимлари ва бошқалар). Ўриндошлик бўйича ишлаётган шахс ўрнига доимий ходимни ишга қабул қилиниши муносабати билан ўриндошлик вазифасидан бўшашиб юборилиши мумкин.

2. Уйда ишловчилар (касаначилар, надомниклар) билан тузиладиган меҳнат шартномаси

Иш берувчи ўз хоҳиши билан уйда ишлашни хоҳловчи ходимлар билан ҳам меҳнат шартномаси тузиши мумкин. Бундай ҳолда ходим ўз асбоб-ускуналари ва ишлаб чиқариш воситаларидан фойдалангани ҳолда ўз уйида иш бажаради. Иш берувчи ходимни ўз вақтида ҳам ашё ва бошқа зарур воситалар билан таъминлайди, тайёрланган маҳсулотларни қабул қилади, ҳисобини юритади ва белгиланган иш ҳақи тўлайди⁵⁴.

Ўзбекистон шароитида халқ ҳунармандчилиги буюмларини тайёрлаш юзасидан уйда иш бажариш бирмунча кенг тарқалган. Уйда иш бажариш пайтида бошқа ишлаб чиқариш фаолиятлари ҳам амалга оширилиши мумкин. Уйда ишловчилар билан ҳам умумий асосларда меҳнат шартномаси тузилади, ишга қабул қилиш расмийлаштирилади ва меҳнат дафтарчаси юритилади. Улар ҳам корхонанинг бевосита ўзида меҳнат қилувчи ходимлар билан тенг асосларда меҳнат ҳуқуқларидан фойдаланадилар.

Уйда иш бажариш юзасидан шартнома тузилганда ҳомиладор ва ёш боласи бўлган аёллар, ногиронлар, пенсионерлар, қарамоғида парваришга муҳтож бемор оила аъзолари бўлган ходимлар, ўқув юртлари-

⁵⁴ Қаранг: «Ўзбекистон Республикасида уйда ишловчилар меҳнатини ташкил этиш тартиби тўғрисида»ги Низом. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 28 августда 487-тартиб рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган.

нинг кундузги бўлимларида таълим олувчилар ва бошқалар афзалликдан фойдаланадилар. Уйда иш бажариш юзасидан меҳнат шартномалари зарур уй-жой маиший шароитларига эга бўлган, санитария ва ёнгин хавфсизлиги талабларига эга шароитлар мавжуд бўлганида тузилиши мумкин. Бунда уйда иш бажарилиши қўшнилар осойишталигига, соғлигига ва хавфсизлигига путур етказмайдиган ҳолда бўлиши лозим.

3. Танлов ёки сайлов асосида ўз вазифасига тайинланган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси

Иш берувчи қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутилган ҳолларда унда белгиланган касб ва лавозимларга танлов асосида ишга қабул қилиши лозим. Ҳозирги пайтда илмий-тадқиқот муассасаларининг илмий ходимлари ҳамда олий ўқув юртларининг профессор-ўқитувчилари таркибидан бўлганлар⁵⁵ билан танлов асосида меҳнат шартномаси тузиш назарда тутилган.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 1998 йил 30 октябрдаги 305-сонли буйруғи билан тасдиқланган (4-илова) «Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни ишга қабул қилиш тартиби ҳақидаги Низом», «Таълим тўғрисида»ги Қонуннинг 5-моддаси асосида педагог ходимлар (профессор-ўқитувчилар)ни конкурс асосида ишга қабул қилишни белгилайди.

Ушбу Низомда айтилишича, конкурснинг мақсади Кадрлар тайёрлаш миллий дастурига мувофиқ замонавий талабларга жавоб берувчи, кадрлар тайёрлаш жараёни учун лаёқатли, юқори малакали, чуқур касбий билимга эга, илмий ютуқларга эришган, илмий-иждодий салоҳиятли, юқори идрок ва ахлоқли шахсларни саралаб олишдир. Олий таълим муассасаларида кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи ва ассистент лавозимлари конкурс асосида 5 йил муддатга эгалланади ва муддат тугагач, қайта конкурс ўтказилади.

Кафедра мудири, профессор лавозимларини эгаллаш учун ўтказиладиган конкурсда, одатда профессор илмий унвони ёки фан доктори илмий даражасига эга бўлган шахслар, қолган лавозимларни эгаллаш учун ўтказиладиган конкурсда эса доцент илмий унвонига ва фан номзоди илмий даражасига эга шахслар иштирок эта оладилар. Истисно тариқасида илмий унвон ва илмий даражага эга бўлмаган, аммо беш йилдан ортиқ илмий-педагог иш тажрибасига эга, олий, ўрта махсус, касбунара таълим муассасалари ёхуд умумтаълим мактаблари учун яқка му-

⁵⁵ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий таълим тизимини ислоҳ қилиш бўйича меъёрий ҳужжатлар, 1-қисм, Т., 1998, 99-бет.

аллиф сифатида дарслик ёки ўқув қўлланмаси ёзган, юқори илмий-назарий даражада маърузалар ўқий оладиган олий таълим муассасалари ўқитувчилари ҳам профессор ёки доцент лавозимини эгаллаш учун конкурсда қатнашишга рухсат берилади.

Олий таълим муассасаси жорий семестрда 5 йиллик сайлов муддатлари тугаётган лавозимларга ва бўш лавозимларга конкурс эълон қилади ҳамда бу ҳақда оммавий ахборот воситаси (республика газетаси, олий таълим муассасасининг қўп нусхали газетаси ёки бошқа жойда) эълон қилади. Конкурсда иштирок этиш истагини билдирган шахслар ёзма ариза ва зарур ҳужжатларни институт ректори номига тақдим этади. Профессор ва кафедра мудир лавозимларига олий ўқув юртининг, бошқа педагогик лавозимларга эса факультетнинг илмий кенгаши томонидан сайланадилар.

Конкурсни ўтказиш тартиби унинг натижаларини баҳолаш масалалари юқорида кўрсатилган Низомда батафсил белгилаб қўйилган. Конкурсдан муваффақиятли ўтган ва лавозимига сайланган шахслар билан ушбу асосга кўра меҳнат шартномаси имзоланади ҳамда 5 йил муддатга вазифасига тайинланганлиги ҳақида олий ўқув юрти ректорининг буйруғи чиқарилади.

Иш берувчи салоҳиятли ва юқори малакали ходимларни танлай олиш мақсадида корхона локал ҳужжатларида олдиндан белгилаб қўйилган тартибда ва шартларда лавозим (вазифа)ларни эгаллаш учун конкурс эълон қилишга, бу ҳақда даврий матбуотда эълон қилишга ҳақли. Бундай ҳолда лавозим (вазифа)ни эгаллашга даъвогар фуқарони ишга қабул қилишдан бош тортиш меҳнат шартномаси тузишни ғайриқонуний рад этиш деб ҳисобланмаслиги лозим⁵⁶.

Амалдаги қонунчилик талабларига мувофиқ айрим лавозимларни эгаллаш белгиланган тартибда ўтказиладиган сайлов натижаларига кўра амалга оширилади. Давлат ҳокимияти, бошқарув ва маҳаллий органларнинг айрим мансабдор шахслари, жамоат бирлашмалари органларининг раҳбарлари, акциядорлик жамияти ижроия органи раҳбарлари ўз лавозимларини белгиланган тартибда ўтказиладиган сайловлар асосида эгаллайдилар. Бундай лавозимларга сайловлар ўтказиш, сайлов натижалари яқунлаш ва қарор қилиш тегишли сайлов комиссиялари, сайлов натижаларини баҳолашга ваколатли бўлган бошқа органлар зиммасига юклатилган. Ушбу орган томонидан лавозимни эгаллашга даъвогарни ўтказилган сайловда ғолиб деб топилиши, бу ҳақда тегишли ҳужжатни расмийлаштириши, мазкур шахс билан ёзма шаклда меҳнат шартномаси

⁵⁶ Қаранг: М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти), биринчи ва иккинчи китоблар, Т., 1996, 63-бет.

тузилишига ҳамда уни лавозимга тайинлаш тўғрисида ваколатли органнинг буйруғи чиқарилишига асос бўлади⁵⁷.

4. Муқобил ҳарбий хизматни ўтаётган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси

Ўзбекистон Республикаси «Муқобил хизмат тўғрисида»ги Қонуни-га⁵⁸ мувофиқ муайян тоифаларга мансуб бўлган фуқаролар муддатли ҳарбий хизмат ўрнига муқобил хизматни ўташлари, шу асосда корхона, муассаса ва ташкилотларда юқори малака талаб этилмайдиган ишларда ва малакасига мос келувчи бошқа ишларда ишлашлари лозим бўлади. Бундай шахсларни муқобил хизматни ўташ тартиблари юқорида эсла-тилган Қонун, Ўзбекистон ҳукуматининг 1993 йил 7 июндаги 275-сонли қарори билан тасдиқланган «Муқобил хизматни ташкил этиш ва ўташ тартиби тўғрисидаги Низом» ҳамда Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирининг 1994 йил 20 сентябридаги 194-сонли буйруғи билан тасдиқлан-ган йўриқнома билан тартибга солинади.

Муқобил хизматни ўтаётган шахсларга нисбатан меҳнат қонунчили-ги талаблари юқорида қайд этилган қонун ва қонун ҳужжатларида наза-рда тутилган истиснолардан ташқари татбиқ этилади. Улар билан ҳар-бий органлар йўлланмаси асосида ёзма шаклдаги меҳнат шартномаси тузилади.

Юқорида баён қилинганларидан ташқари яна ҳомиладор ва ёш бо-ласи бўлган аёллар, 18 ёшга тўлмаган шахслар, ногиронлар билан банд қилинган бўш иш жойларига ишга қабул қилиш юзасидан тузиладиган меҳнат шартномалари ҳам бир қатор ўзига хос хусусиятларга эга. Кор-хоналардаги товар-моддий бойликлари, пул ва бошқа қимматликлар би-лан боғлиқ бўлган моддий жавобгарлик ишларига қабул қилинаётган шахслар билан меҳнат шартномаси тузишнинг бир қатор ўзига хос жиҳатлари мавжуд.

Шунингдек, хусусий фуқаролар билан уларнинг оилавий ишларини бажариш учун тузиладиган меҳнат шартномалари, уларнинг мазмуни, қайд этилиши ва ходим ҳуқуқларини қўшимча равишда кафолатлаш во-ситалари билан таъминланганлигига кўра ажралиб туради. Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сонли қарори-га кўра хорижий фуқаролар билан меҳнат шартномаси тузиш ва уларни

⁵⁷ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаоли-яти кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 6-моддаси.

⁵⁸ Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1993, 6-сон. 21-бет.

ишга қабул қилишнинг ўзига хос шартлари ҳамда тартиблари белгилаб қўйилган.

Билимингизни текшириб қўринг

1. Ишга қабул қилиш тартиби қандай?
2. Ишга қабул қилишдан қонуний ва ғайриқонуний бош тортиш нима?
3. Ишга қабул қилишда дастлабки синов қўллаш хусусида гапириб беринг.
4. Кимларга нисбатан дастлабки синов қўлланилишига йўл қўйилмайди?
5. Синов натижалари қандай баҳоланади?
6. Меҳнат дафтарчаси аҳамиятини сўзлаб беринг.
7. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш қандай амалга оширилади?
8. Ишга қабул қилишдан аввал кимлар тиббий кўрикдан ўтказилишлари лозим?
9. Ўриндошлик бўйича ишловчи шахслар билан меҳнат шартномаси тузиш борасида сўзлаб беринг.
10. Конкурс ва сайлов асосида ишга қабул қилиш тартиби қандай?

IX боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ

Меҳнат муносабатларида ходимга юкланадиган меҳнат вазифаларининг доимийлиги тамойили амал қилади. Унга кўра меҳнат шартномаси тузиш пайтида келишиб олинган меҳнат вазифалари баркарор бўлиб, уларнинг бир томонлама ўзгартирилишига йўл қўйилмайди. Бироқ, юз бериб турадиган объектив ва субъектив ҳодисалар, ўзгаришлар туфайли меҳнат шартнома шартларини ўзгартириш зарурати юзага келади. Шу муносабат билан меҳнат қонунлари меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари ва шартларини назарда тутди. Меҳнат шартномаси мазмунининг ўзгартирилишига меҳнат шартномасининг ўзгариши сабаб бўлади.

Меҳнат Кодексининг 88-моддасига кўра меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ишлаб чиқариш ва ижтимоий омилларнинг жами тушунилади. Ижтимоий сабабларга боғлиқ омиллар деганда ижтимоий ҳаётдан, инсон фаолиятига хос ижтимоий муносабатлардан келиб чикувчи шарт-шароитлар тушунилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори, иш вақти, дам олиш вақти, имтиёзлар берилиши ва бошқалар ана шундай ижтимоий омиллар қаторига киради.

Ишлаб чиқариш омиллари деганда эса ишлаб чиқариш жараёнидаги техник, технологик, санитария ва гигиена, ишлаб чиқариш маҳаллий шарт-шароитлар назарда тутилади. Ижтимоий омиллар билан белгиланувчи меҳнат шартлари қонунлар, бошқа меъёрий ҳужжатлар, жамоа шартномаси ва келишувлари, меҳнат шартномаси томонларининг ўзаро келишувлари билан белгиланади.

Ишлаб чиқаришнинг техник, ишлаб чиқариш омилларига оид шартлар қонунлар билан, техник мезонлар, хавфсизликка оид қонунлар, жамоа шартномаси ва келишувлари билан белгиланади. Меҳнат шартлари қандай тартибда белгиланган бўлса, шу тартибда ўзгартирилиши ёки бекор қилиниши мумкин. Яъни қонунлар воситасида белгиланган меҳнат шартлари фақат қонун чиқариш йўли билан, жамоа шартномалари билан белгиланган меҳнат шартлари эса жамоа шартномасини қабул қилган меҳнат жамоаси қарорига кўра ўзгартирилиши мумкин. Меҳнат шартларининг шартнома тарафларидан бирининг ташаббуси билан ўзгартирилишига фақат қонунда назарда тутилган ҳоллардагина йўл қўйилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 89-моддасига кўра қуйидаги ҳоллар юз берганда меҳнат шартларини иш берувчи томонидан бир томонлама тарзда ўзгартирилишига йўл қўйилиши мумкин:

а) корхонадаги технологик жараёнларда ўзгартирилиши юз берган, янги технологиялар жорий этилган ҳолларда;

б) ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, корхона таркибий тузилишида, бошқарув схемаларида юз берган ўзгаришлар туфайли;

в) ишлар (хизматлар) ҳажми қисқариши юз берганда. Башарти бундай ўзгариш ишлар (хизматлар) хусусиятини ўзгаришига, ходимлари сонининг қисқаришига олиб келса.

Юқоридаги сабаблар юзага келган тақдирда иш берувчи ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Ходим янги, ўзгарган меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришни истамаса, у ҳолда иш берувчи бундай ходимни камида бир ойлик ўртача иш ҳақи миқдорида ишдан бўшаш нафақаси берган ҳолда ишдан бўшатишга ҳақли бўлади. Иш берувчининг бундай ҳаракатидан норози бўлган ходим белгиланган тартибда меҳнат низои ҳал этилишини сўраб судга мурожаат қилишга ҳақли.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шароитлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи бу ҳақда қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва муддатларда маҳаллий меҳнат органига ёзма маълумот бериши лозим⁵⁹.

Меҳнат қонунлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимлар ҳам иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақли. Ходимнинг ушбу масала ҳусусида иш берувчига тақдим этган аризаси у берилган кундан эътиборан уч кун ичида кўриб чиқилиши, илтимос рад этилган тақдирда эса, рад этиш сабаблари кўрсатилган ҳолда ёзма жавоб берилиши лозим. Ходим меҳнат шартларининг ўзгартирилиши ҳақидаги талаб рад этилгани ҳусусидаги иш берувчи қарори устидан судга шикоят қилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси шартларини ўзгартириш асосларидан энг муҳими уни бошқа касб, малака, ихтисосларидаги ишга, меҳнат шартномаси бошқа шартларини (иш жойининг бошқа аҳоли пунктида бўлиши, иш ҳақи тўлаш тизимининг

⁵⁹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 22 декабрда 858-тартиб рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Меҳнат органларига бўш иш жойлари (вакант лавозимлари)нинг мавжудлиги тўғрисидаги маълумотларни ва бўшатиш мўлжалланаётган ходимлар ҳақидаги ахборотларни тақдим қилиш тўғрисида»ги Низом.

ўзгариши ва бошқалар) жиддий тарзда ўзгариш билан боғлиқ тарзда меҳнат вазифаларини юклатилиши англанади. Бошқа ишга ўтказишликка белгиланган асослар мавжуд бўлганида ва белгиланган тартибга риоя қилинган ҳолда қонда тарикасида ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Агар корхонада иш ҳажми, ходимлар штати қисқариши, ходим малакаси етарли бўлмаганлиги ёки саломатлиги ёмонлашгани туфайли эгаллаб турган вазифасига но-лойиқ бўлиб қолиши, шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши каби объектив ҳолатлар туфайли ходим иш берувчи томонидан таклиф этилган бошқа доимий ишга ўтиб ишлашдан бош тортса, у ҳолда иш берувчи бундай ходимни умумий асосларда ишдан бўшатишга ҳақли (МК 100-моддасининг 2-қисми, 1, 2-бандлари, 106-моддасининг 2, 4-бандлари).

Меҳнат шартномаси шартнома тарафлари келишувига кўра истаган пайтда ўзгартирилиши мумкин, бироқ бунда ходим манфаатларига зид ҳаракат содир этилиши мумкин эмас ва унинг розилигисиз меҳнат шартлари ёмонлаштирилган томонга ўзгартирилишига йўл қўйилмайди. Ходимнинг узрли сабаблар билан вақтинча ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши ва имкон борича қондирилиши лозим.

Меҳнат Кодексининг 85-моддасига кўра ишлаб чиқариш зарурияти ёки бе-кор туриб қолиниши муносабати билан ходимнинг унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Аммо бунда ходим саломатлигига зарар етказувчи ишга ўтказилиши мумкин эмас. Иш берувчи ташаббусига кўра бошқа ишга ўтказишга асос бўладиган ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда ходимни бошқа ишга ўтказиш муддати, тартиби, бу пайтда ходим ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган тарзда ҳақ тўлаш шартлари жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан ходимлар вакиллик органи келишуви билан белгила-нади.

Бошқа доимий ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмий-лаштирилади ва бундай буйруқ чиқарилишига ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади. Ходимнинг бошқа доимий ишга ўтказиш тўғрисида чиқарилган буйруқ билан ходим таништирилади ва бу ҳақда ундан ёзма тилхат олинади. Ходимни доимий бошқа ишга ўтказилгани ҳақида унинг меҳнат дафтарчасига ҳам ёзиб қўйилади.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида бошқа ишга ўтказиш муд-дати кўрсатилган ҳолда буйруқ чиқарилади. Бундай буйруққа ходимнинг ариза-си, ҳомиладорлик ёки ёш боласи борлиги тўғрисидаги тиббий маълумотнома, саломатлиги аҳволига кўра бошқа ишга ўтказилаётганда эса ушбу ҳолатни тас-диқловчи тиббий хулоса илова қилинади. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш мудда-ти тамом бўлгач, ходим аввалги ишга қайта тикланиши шарт. Иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилмаган ходимни бошқа иш жойига ўтказиш бошқа ишга ўтказиш деб ҳисобланмайди ва бундай ҳолда ходимдан розилик олиш талаб этилмайди.

Айрим тоифадаги ходимларни иш берувчи ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш пайтида қўшимча кафолатлар назарда тутилади. Жумладан, ҳомиладор, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, ногиронлар, 18 ёшга тўлмаган шахслар уларнинг саломатлигига тўғри

келмайдиган ишларга, оғир ва зарарли ишларга кўчириш йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартларини ўзгартириш пайтида ходимлар вакиллик органи билан иш берувчи ёки унинг вакиллик органилари ўртасида юзага келувчи ихтилофлар жамоа меҳнат низоларини ҳал этиш учун белгиланган тартибда кўриб ҳал этилади. Ходим билан иш берувчи ўртасида меҳнат шартларини ўзгартириш, бошқа ишга кўчириш масалаларида вужудга келадиган низолар яқка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартибида меҳнат низолари комиссияси, суд томонидан тегишли ҳолларда эса бошқа органлар томонидан кўриб ҳал этилади.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Меҳнат шартлари нима ва улар қандай белгиланади?
2. Меҳнатнинг ижтимоий ишлаб чиқаришга оид шартлари ҳақида гапириб беринг.
3. Меҳнат шартларини иш берувчи ташаббуси билан ўзгартириш асослари ва тартиби қандай?
4. Меҳнат шартлари иш берувчи билан ўзгартирилганда ходимларга қандай кафолатлар бериш кўзда тутилган?
5. Меҳнат шартлари ходим ташаббуси билан ҳам бекор қилиниши мумкинми?
6. Бошқа ишга ўтказиш деганда нимани тушунасиз?
7. Иш берувчи ташаббусига кўра вақтинча бошқа ишга ўтказишга қайси ҳолларда ва қандай тартибда йўл қўйилади?
8. Ишлаб чиқариш зарурати нима?
9. Ходим ташаббусига кўра бошқа ишга ўтказиш мумкинми?
10. Бошқа ишга ўтказишнинг, бошқа жойга ўтказишдан қандай фарқи бор?
11. Ғайриқонуний бошқа ишга ўтказганлик учун қандай ҳуқуқий жавобгарлик назарда тутилган?

X боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ

1-§. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва унинг асослари таснифи

Меҳнат қонунлари меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги, касб тури ва иш жойини танлашнинг эркинлиги тамойилига асослангани ҳолда меҳнат

муносабатларини бекор қилиш мумкинлигини ҳам назарда тутати. Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши муайян юридик шарт-шароитлар юз бериши туфайли ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат ҳуқуқий алоқаларига барҳам берилишидан иборат.

Меҳнат муносабатларида ходимлар манфаатларини устивор равишда ҳимоя қилиш Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигининг бозор муносабатлари шароитидаги асосий хусусиятларидан саналади. Ана шунга мувофиқ равишда ходимлар истаган пайтларида, муддатли ёки муддатсизлигидан қатъи назар ҳар қандай меҳнат шартномасини ҳеч бир тўсқинликсиз бекор қилиш имкониятига эга бўлгани ҳолда иш берувчилар томонидан меҳнат шартномаси қонунда махсус назарда тутилган асослар мавжуд бўлганида ва белгилаб қўйилган тартибларга қатъий риоя этилгани ҳолдагина бекор қилиниши мумкин.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги 1963 йилги тавсиялари ва «Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида»ги 1982 йил 22 июндаги Конвенцияда меҳнат шартномасини бекор қилинишига доир халқаро ҳуқуқий таомиллар белгилаб қўйилган⁶⁰.

Меҳнат қонунчилигидаги меҳнат шартномаси тарафлари бўлган ходим ва иш берувчининг хоҳишига боғлиқ бўлмаган тарзда, шартнома тарафи саналмайдиган шахслар талаби ёки аралашуви билан меҳнат шартнома муносабатларининг тўхталишига асослар назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 97-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қуйидаги асослари назарда тутилган:

1. Тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;
2. Тарафлардан бирининг ташаббуси билан;
3. Муддатнинг тугаши билан;
4. Тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;
5. Меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра;
6. Сайлов ёки танловдан ўтмаганлиги ёхуд сайлов ёки танловда иштирок этишни истамаганлиги туфайли.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ҳам, муайян муддатга тузилган шартномаси ҳам исталган пайтда тарафлар келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Фақат суд ҳукми билан белгиланган ахлоқ тузатиш иши тарзидаги жиноий жазони ўтаётган, муқобил ҳарбий хизматни ўтаётган шахслар иш берувчи ва ходим келишуви асосида ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди. Чунки улар билан меҳнат муносабатининг

⁶⁰ Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», том I и II, Международное Бюро Труда, Женева, 1991, стр. 1983.

ўрнатилишига ҳам, бекор қилинишига ҳам ваколатли давлат органларининг тегишли ҳужжатларигина асос бўлиши мумкин.

Корхона мулкдорининг алмашуви (корхонанинг давлат тасарруфидан чиқарилиши, сотиб юборилиши), қайта ташкил этилиши, қўшиб юборилиши, ажралиб чиқиши, бир идора бўйсунидан бошқа идора бўйсунлишига ўтказилиши каби ҳолатлар меҳнат шартномасини бекор бўлишига олиб келмайди ва у ходим хоҳиши билан давом эттирилиши мумкин. Мулкдорнинг алмашиши белгиланган тартибда корхона раҳбарини, унинг ўринбосарларини, бош бухгалтерни ишдан бўшатилишига олиб келиши мумкин (МК 100-моддасининг 6-банди).

Айрим давлат ва жамият вазифаларига сайлов ёки танлов асосида тайинлаш (давлат ҳокимияти, бошқарув органлари, фуқороларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари, жамоат органлари ва бошқалар) қонунларда назарда тутилган. Ушбу вазифаларда ишлаётган ходимларнинг сайлов ёки танлов натижалари билан белгиланган ваколат муддати тамом бўлиши янги сайлов ёки танлов ўтказилишини тақазо қилади. Ходим навбатдаги сайлов ёки танловда зарур миқдордаги овозни ололмай қолиши ёхуд унинг сайловда (танловда) иштирок этишни истамаслиги Меҳнат Кодексининг 97-моддаси 6-бандига мувофиқ ишдан бўшатилишига сабаб бўлиши мумкин.

Меҳнат шартномасида қонунда йўл қўйиладиган шартларгина меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида назарда тутилиши мумкин. Қонунга зид келадиган шартларни меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида шартномага киритилиши ҳақиқий ҳисобланмайди. Меҳнат шартномаси ходим ташаббуси билан исталган пайтда, асос қўрсатилмасдан бекор қилиниши мумкин, бунда меҳнат шартномасининг муддати ёки номуайян муддатга тузилганлигининг аҳамияти йўқ.

2-§. Меҳнат шартномасининг ходим ташаббуси билан бекор қилиниши

Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш учун иш берувчини икки ҳафта олдин ёзма ариза тақдим этиш орқали хабардор қилиши, икки ҳафта ўтгач, ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса шу муддат ўтгач ходимни ишдан бўшатиш, у билан ҳисоб-китоб қилиши ва меҳнат дафтарчасини расмийлаштириб бериши шарт. Ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси унинг ҳуқуқий эркини, хоҳиш-истагини ифода этмоғи зарур ва иш берувчининг қистовида берилган ариза кейинчалик суд йўли билан ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12 сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорининг 15-бандида кўрсатилганидек:

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ҳам иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтмасдан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатларини бекор қилиш ушбу меҳнат шартномасини тугатишни ғайриқонуний деб топишга ва ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимни огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўзбошимчалик билан иш ташлаш у томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш деб баҳоланади.

Аризани бериш санаси уни иш берувчига (корхона бошлиғига, унинг муовинига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхонага ва б.) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш муддати эса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календар бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш куни ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келса, охириги иш куни ва шартноманинг бекор бўлиш куни бўлиб дам олишдан ёки байрамдан сўнгги биринчи кун ҳисобланади.

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур, иш берувчи томонидан кечиктиришга, шунингдек, бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги варақасини имзоламагани, ходимни моддий қийматларни топширмагани муносабати билан ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномаси тугатилганлиги ҳақида буйруқ чиқарилганига қадар аризасини қайтариб олишга ҳақли. Ходимнинг ўрнига бошқа таклиф этилганлиги унга аризасини қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмайди, чунки иш берувчи фақат аввалги ходим ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилгандан кейингина бу иш (лавозим)га бошқа ходимни таклиф қилишга ҳақли.

Огоҳлантириш муддати ўтган бўлсада, меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади ва бу аризага кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Ходим томонидан

меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида берилган ариза тегишли ҳолатлар мавжуд бўлган ҳолда иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасдан белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда умумий асосларда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Агар ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризада у томонидан ишни давом эттиришнинг имконияти йўқлиги асослантирилган (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланиши ва ҳ.к.) бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. МК 90-моддасининг 5-қисмида ишни давом эттира олмаслик ҳолатларининг тахминий рўйхати кўрсатилганлиги муносабати билан, суд низони кўришда бошқа ҳолатлар (тиббий ҳулосага кўра соғлигининг аҳволи муайян ишни бажаришга тўсқинлик қилиши, биринчи гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосига қарашлилиги ва б.)ни эътиборга олиши мумкин⁶¹.

Ходим ишдан бўшаш тўғрисидаги ўз аризасини иш берувчидан у ишдан бўшаши ҳақида буйруқ чиқаргунига қадар истаган пайтда қайтариб олишга ёки уни бекор қилувчи бошқа ариза беришга ҳақли. Бундай ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 104-моддасида айтилишича:

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2, 5 ва 6-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан (99-модда), шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этилади.

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган ҳаражатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиш мумкин. Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

⁶¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-1998 й., икки жилдли, II жилд, Т., 1999, 66-69-бетлар.

Агар меҳнат шартномаси Кодекснинг 99-моддаси бешинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади. Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

Дастлабки синов шарти билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг хоҳиши билан синов муддати тамом бўлганга қадар иш берувчи уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантирилгани ҳолда бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномасини ходим ташаббусига кўра бекор қилишга оид юқорида баён этилган қоидалар сайлаб қўйиладиган лавозимларда ҳамда конкурс асосида эгаллаб турилган лавозимларда ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига ҳам тўла ҳажмда татбиқ этилади.

3-§. Меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши

Меҳнат қонунчилиги Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида»ги Конвенцияси⁶² қоидаларига асосланган ҳолда меҳнат муносабатларида, шу жумладан бу муносабатларни бекор қилиш пайтида ходимлар ҳуқуқларини иш берувчининг ҳуқуқларидан устивор эканлиги тамойилига таяниб, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш, иш берувчи томонидан ходимларни ишдан бўшатиш масалаларида қатъий чеклашларни жорий этади. Бундай чеклашлар, энг аввало, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхати қатъий белгилаб қўйилганлиги, иккинчидан, иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимни ишдан бўшатишдан аввал муайян тартиб-қоидаларга риоя қилиши, ходимларнинг айрим тоифалари учун ушбу масалада қонун билан белгилаб қўйилган қўшимча кафолатларни бериш лозим. Қонун кўрсатилмаган асос билан, белгилаб қўйилган тартибларга амал қилмасдан ёки тегишли кафолатларни таъминламасдан иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиниши ғайриқонуний хатти-ҳаракат деб топилиши, унга нисбатан ҳуқуқий санкциялар қўлланишига олиб келиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисмида номуайян ёки муддатли меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш асослари санаб кўрсатилган бўлиб, бу асослар қаторига қуйидагилар қиради:

⁶² Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», икки жилдди, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бюроси, Женева, 1991 йил.

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

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;

3) ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлик. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходимнинг интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа нормаив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ножўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

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

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

ички меҳнат тартиб-қоидаларида;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

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

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эга эканлиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолатда содир қилинган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатлар эътиборга олинган ҳолда ҳал этилади;

5) ўриндошлик тарзида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

б) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги.

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилда бўлган даврда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустаснодир. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг юқорида эслатилган 1998 йил 17 апрелдги 12-сонли

қарорида: судларнинг эътибори иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг огоҳлантирилганлиги (хабар қилингани), Меҳнат Кодексининг 102-моддасида белгиланган огоҳлантиришнинг муддатлари ва тартибига риоя этилган-этилмагани масаласини аниқлашга қаратилган.

Бунда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

- ходимлар сони (штати), иш хусусиятларининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисм, 1-банди), шунингдек, корхона эгасининг ўзгариши муносабати билан (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисми, 6-банди) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномаси бекор қилинганидан камида икки ой олдин:

- ходимнинг бажараётган ишига нолойиклиги оқибатида (МК 100-моддасининг 2-қисми, 2-банди) меҳнат шартномасини бекор қилишда камида икки ҳафта олдин. Агар ходимни бажараётган ишига нолойиклигига унинг соғлиги сабаб бўлиб, тиббий хулосага кўра бу мазкур ишни бажаришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси ходим огоҳлантирилмасдан бекор қилинади, лекин огоҳлантириш эвазига унга, албатта, икки ҳафталик пул компенсацияси тўланади.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсгина огоҳлантирилиши мумкинлигидан келиб чиқиб, судлар огоҳлантириш тегишли мансабдор шахс томонидан имзоланганини аниқлаши керак. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг белгиланган муддатда огоҳлантириш билан таништирилгани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишонарли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бўйича огоҳлантирилган деб топиш мумкин.

Иш берувчи огоҳлантириш муддати давомида ходимга ҳафтада ўртача иш ҳақини сақлаган ҳолда бир кундан кам бўлмаган қўшимча бўш кун бериб, унга бошқа иш топишга имкон туғдиришга мажбур. Агар корхона жамоа шартномасида иш берувчининг ходимга огоҳлантириш муддати давомида ҳафтасига қўшимча бир кундан ортиқ вақт иш топиш учун беришга мажбурлиги кўрсатилса, ходимнинг шунча кун бериш ҳақидаги жамоа шартномасида кўрсатилган талаби қаноатлантирилмоғи зарур.

МК 102-моддасининг 6-қисми корхонанинг тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор этилишидан ташқари ҳолларда ходимнинг фақат меҳнатга қобилиятсизлик вақти, шунингдек, давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажаришга кетган муддатлари ходимни

огоҳлантириш муддатига кирмаслигини кўзда тутгани сабабли ходимнинг ишда бўлмаган бошқа барча муддатлар (иш ҳақи тўланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътиллارда бўлиши, отгулда юриши ва ҳ.к.) меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича огоҳлантириш муддатига киради.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 1,2-бандларига биноан, ходим билан иш берувчининг келишувига қўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимни огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пул компенсациясини тўлаганлик меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил тўловларни (фойдаланмаган таътил учун компенсация тўлаш, дам олиш нафақаси, МКнинг 67-моддасига биноан ишга жойлашиш муддати ўртача иш ҳақи сақлаш ва б.) беришдан иш берувчининг озод қилмаслигига судларнинг эътибори қаратилади⁶³.

Меҳнат шартномаси ходим меҳнат интизомини бузганлиги муносабати билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисм 3 (меҳнат интизомини мунтазам бузиш) ва 4 (меҳнат интизомини қўпол тарзда бузиш) бандлари билан иш берувчининг ташаббусига қўра бекор қилинишидан камида уч кун аввал ходимни ёзма равишда огоҳлантирилиши ёки муддат учун компенсация пули тўланиши лозим. Ходимни оғзаки равишда огоҳлантирган ҳолда ишдан бўшатиш ҳам қонунга хилоф ҳисобланмайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси 2-қисм, 3-4-бандлари билан бекор қилиш ходимга қўлланиладиган интизомий жазо чораси бўлганлиги туфайли бундай асосларга қўра меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 182-моддасида кўзда тутилган муддатлар ўтмасдан бекор қилиниши мумкин (ножўя хатти-ҳаракат содир этганлигидан бошлаб 6 ой, маълум бўлган пайдан бошлаб 1 ой ичида).

Жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, иш берувчининг ташаббусига қўра бу органининг розилигисиз МКнинг 101-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси тузилган ёки тузилмаганлигини ва шартномада ходимни ишдан бўшатиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган ёки ту-

⁶³ Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-1998 й., икки жилдди, II жилд. Т., 1999, 70-бет.

тилмаганлигини аниқлаши лозим. Бу ўринда жамоа шартномаси жамоа келишувига нисбатан ходимнинг аҳволи ёмонлашиши мумкин эмаслигини назарда тутиш керак. Агар тармоқ ёки ҳудудий жамоа келишувларида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қасаба уюшмалари қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розилик жамоа шартномасида кўрсатилган ёки кўрсатилмаганлигидан қатъи назар олинishi шартдир.

Агар ходимларнинг корхонадаги манфаатларини қасаба уюшмаси қўмитаси эмас, балки бошқа вакиллик органи ҳимоя қилаётган бўлса, бу органларнинг сайланиш тартиби, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди (МК 24-моддаси 1-қисм).

Ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра қасаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз бекор қилингани аниқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимни ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш пайтида қасаба уюшмаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи), маҳаллий меҳнат органи, ҳокимият органидан олдиндан олинган розилик 1 ой давомида кучга эга бўлиб, бу муддат ўтгач, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас. Аммо, бундай ҳол бошқа турдаги муддатлар ўтиб кетмаган бўлса иш берувчи ана шундай розилик берилишини сўраб тегишли органга такроран мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

МКнинг 103-моддаси ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилинишида ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ берувчи ҳолатларни мустаҳкамлашдан ташқари, бу ҳолатларни ҳисобга олиш лозим бўлган бирин кетинликни ўрнатишга ҳам судларнинг эътибори қаратилган. Биринчи навбатда, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқга малакали ва меҳнат унумдорлиги юқорирок бўлган ходимлар эгадирлар. Иккинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса, МКнинг 103-моддаси 2-қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинishi лозим. Бунда ушбу ҳолатларни МКнинг 103-моддасида қай тартибда кўрсатилишининг аҳамияти йўқ. Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда иккинчи навбатда ҳисобга олинадиган, кўп сонли ҳолатлар бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.

Учинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса-ю, бир-бирларига нисбатан МКнинг 103-моддаси 2-қисмида белгиланган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаса, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги масаласини ҳал этишда жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинади.

Ходим билан меҳнат муносабатларининг ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли бекор қилиниши ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги МКнинг 103-моддаси талабларига ҳилоф равишда амалга оширилганлиги аниқланса, суд меҳнат шартномасини бундай асослар билан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлаш) ҳуқуқига эга бўлиб, лавозими штат жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги лавозимга ўтказиш ва бу лавозимни эгаллаб турган кам малакали ходим билан эса меҳнат шартномасини шу асосда бекор қилишга ҳақли эканлигини судлар назарда тутишлари лозим. Агар иш берувчи бу ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, суд бундай қайта жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги хусусида масалани муҳокама этишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра Ўзбекистон Республикаси МКнинг 100-моддаси, 2-қисм, 2-бандига мувофиқ бекор қилиниши пайтида:

- ходим бажараётган иши (эгаллаб турган лавозими)га нолойик бўлиши, малакаси етарли бўлмаганлиги ва ходимнинг соғлиги ҳолатига кўра бўлиши мумкин;

- агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни уddалай олмаётган бўлсагина, нолойиклиги бўйича у билан бўлган меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига йўл қўйилади. Агар ходим унинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати билан ёки иш тўхтаб қолганда иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказилган ишни уddалай олмаётган бўлса, у билан бўлган меҳнат шартномасини ишига нолойиклиги бўйича бекор қилинишига йўл қўйилмайди, чунки ходим ўтказиладиган иш ўрни меҳнат шартномасида кўрсатилмаган;

- ходимнинг нолойиклиги ходимнинг бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уddалай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчининг билдириш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш

нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан, соғлиги ҳолатига кўра, нолойқлиги булардан ташқари тиббий хулоса билан тасдиқланиши лозим;

– агар ходим унга топширилган ишни уддаласа, тиббий хулосага кўра соғлигининг ёмонлашуви, шунингдек, ногиронлик белгиланиши, меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмайди.

Ходим бажариши лозим бўлган ишни уддалашдан қатъи назар агар тиббий хулосага кўра ушбу ишни бажариши тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёҳуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирсагина, меҳнат шартномасининг соғлиги ҳолатига кўра бекор қилинишига йўл қўйилади.

Аттестация комиссиясининг хулосаси ходимнинг малакаси етарли эмаслигини тасдиқловчи далиллардан бири бўлиб, у иш юзасидан барча далиллар йиғиндиси асосида суд томонидан баҳоланади. Бунда судлар аттестацияни ўтказиш бўйича ўрнатилган тартибга риоя этилганини текширмоқлари керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандларига кўра бекор қилиниши пайтида қуйидагилар назарда тутилмоғи керак:

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ноҳўя ҳатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзида бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳ.к.) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилиги билан ҳал қилинадиган (иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга ўтказиши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзандлари (ўн олти ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бўлган аёллар тунда, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронни тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиш ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўллаш учун асос бўлмайди.

Ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидагилар:

- меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлиги айнан нимадан иборатлиги ва у МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги;

- меҳнат шартномасини бекор қилишда содир қилинган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган олинмаганлиги;

- иш берувчи томонидан интизомий жазолар бериш белгиланган муддатлар ва тартибларга риоя қилинган қилинмаганлигини аниқланиши зарур.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишини, жумладан, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўллаш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя хатти-ҳаракат ҳақиқатдан ҳам содир этилган, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир этилган ҳолатлар, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва уни ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (МКнинг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган деган ҳулосага келган тақдирда ҳам ғайриқонуний деб топишга ҳақли.

Судлар ҳар бир ножўя хатти-ҳаракатлар учун фақат бир интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга олишлари зарур. Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилишига ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (мукофотдан маҳрум этиш, йил иш якунига қўра бериладиган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва б.) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Интизомий чоралар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар, МКнинг 182-моддаси) томонидан қўллаш ҳуқуқи берилганини инобатга олиб, низони тўғри ҳал этиш учун ходимга нисбатан жазо чораси ваколатли шахс (орган) томонидан қўлланганлигини аниқлаш лозимдир.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун унга нисбатан жазо қўлланишига тўсиқ бўла олмайди. Бунда судлар иш берувчи томонидан талаб қилинишига қарамай, ходим тушунтириш хати беришдан бош тортиш ҳолати ҳақиқатан ҳам бўлган-бўлмаганлигини аниқлашлари керак.

Ходимга нисбатан қўлланиладиган интизомий жазоларнинг, жумладан, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандларига қўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда судлар иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини аниқлайдилар.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқланганидан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича эса, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб жазо қўллаш белгиланган бир ойлик муддатни ҳисоблашда қуйидагиларни назарда тутиш лозим:

- ножўя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринбосарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга бўлиш-бўлмаслигидан қатъи назар маълум бўлган кун – бир ой муддат ҳисобланишининг бошланиш куни бўлиб ҳисобланади.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 4-бандига қўра, ходим ўз вази-фаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ножўя хатти-ҳаракатлар:

- корхона раҳбарига нисбатан корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;
- интизом ҳақидаги низом ва уставлар тадбиқ этилувчи айрим тоифадаги ходимларга нисбатан – интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;
- бошқа барча ходимларга нисбатан корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозим.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига қўра меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда:

- корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидалари қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмаганлигини;
- корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлигини;
- мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари тадбиқ этилиш-этилмаслигини аниқлаши керак.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 174-

моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб қилишга мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Судларнинг эътибори корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик – прогул; иш куни мобайнида бекорчилик қилиш, алкоголь, наркотик ёки токсинли моддадан фойдалангани учун маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш; иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва б.) билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирини ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва б.) кўрсатилган бўлиши мумкинлигига қаратилади.

Бинобарин, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса бекор этилиши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирган ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат пул ва товар қимматликлари бўйича бевосита муомала қилувчи-қабул қилувчи, сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқалар) ходимлар билангина бекор қилиниши мумкин.

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидаги ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг

иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб тушунилади. Шунга кўра, ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиб, судлар ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабабларини аниқлашлари лозим. Ишда узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантирилади.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-банди бўйича ходим иш жойида ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйганлиги сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

- иш берувчининг руҳсатисиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиши ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;
- иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, ёки огоҳлантириш муддати тамом бўлмасдан ишни ташлаб кетиш кабилар қиради.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга алкоғолдан, наркотик ёхуд токсинли моддалардан фойдалангани туфайли маст ҳолда келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат корхона ҳудудида пайдо бўлган ходимга нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган бошқа жойларда қайд этилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлигининг аҳамиятга эга эмас.

Алкоғол, наркотик ёхуд токсинлик моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолати тиббий ҳулосага кўра, шунингдек, суд томонидан ҳукукий баҳоланиш лозим бўлган бошқа турдаги исбот-далиллар билан тасдиқланиши мумкин. Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилинадиган умумий асослардан ташқари МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ишида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилишини судлар назарда тутишлари керак.

Ўриндош билан меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган асосга кўра бекор қилинган, унинг ўрнига бошқа ўриндош ишга қабул қилинган ҳолда ёхуд бу ходимнинг эгаллаб келган лавозими (бажараётган иши) бўш қолиб кетса (вакант), МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси 100-моддаси, 2-қисми, 6-бандига кўра корхона мулкдори алмашилиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосари ва бош бухгалтери билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин. Бунда янги мулкдор корхона раҳбарияти ишни самарали ташкил этишни уддалай олмаётган деб ҳисобласа, ундай ҳолда қонунда назарда тутилган кафолатларни (100-модда, 2-қисми, 1-бандига кўра ишдан бўшатиш пайтидаги қўшимча кафолатлар) берган ҳолда ишдан бўшатиш мумкин.

4-§. Меҳнат шартномасининг тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатга кўра бекор қилиниши

Меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган асослар билан ҳам, яъни шартнома томонларида уни бекор қилиш истаги бўлмагани ҳолда ваколатли давлат органи аралашуви ёки бошқа объектив хусусиятга эга бўлган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкин. Амалдаги меҳнат қонунчилиги бундай ҳолларда ҳам ходимларни ижтимоий ҳимоялаш, уларнинг айрим тоифаларига қўшимча кафолатлар беришга қаратилган ҳуқуқий чора-тадбирларни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 106-моддасида меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди:

- 1) ходим ҳарбий хизматга ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
- 2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;
- 3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим ўз ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суд-

нинг қарорига мувофиқ ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;

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

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги ҳамда «Муқобил хизмат тўғрисида»ги 1992 йил 3 июлдаги Қонунларига мувофиқ⁶⁴ муддатли ҳарбий ёки муқобил хизматни ўташ ёшига етган фуқаролар белгиланган тартибда ҳақиқий ҳарбий хизматга чақиртирилади.

«Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуннинг 15-моддаси, 2-бандида айтилишича: «Корхоналар, муассасалар, ташкилотлар чақирилувчиларни чақириқ участкаларига ўз вақтида келишларини таъминлашлари шарт». Муддатли ҳарбий хизматга чақирилган ходим чақириқ қоғозида кўрсатилган кунгача ишдан бўшатилиши, у билан ҳисоб-китоб қилиниши ҳамда унга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши лозим бўлади.

Меҳнат Кодексининг 106-моддаси 2-бандига кўра шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тикланиши туфайли унинг ўрнига олинган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишликни назарда тутати.

Ҳайриқонуний равишда ишдан бўшатишган ходимни суд ҳал қилув қарорига кўра ўз вазифасига тикланиши, асоссиз жиноий жавобгарликка тортилган фуқарони оқланиши каби ҳолларни юз бериши уларнинг ўрнига ишга олинган шахслар билан ушбу асосга кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин. Аммо бундай ҳолларда иш берувчи ходимни ишдан бўшатишдан аввал унинг ёши, саломатлиги аҳволини эътиборга олиб ва малакасига мос келувчи бошқа иш таклиф қилиши, бундай иш топилмагани ҳолда ёхуд ходим бошқа ишга ўтиб ишлашни рад этгани тақдирдагина уни ушбу асос билан ишдан бўшатиши мумкин ва унга белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади (МКнинг 109-моддаси).

МКнинг 106-моддаси 3-бандига биноан ходим содир этган жинояти учун суднинг ҳукмига кўра аввалги ишини давом эттириш имконини бермайдиган жазога маҳкум этилган бўлса (озодликдан маҳрум этиш, иш жойидан бошқа ерда ахлоқ тузатиш ишларини ўташ, муайян ҳуқуқлардан маҳрум этиш ва ҳоказо), бундай ҳол уни ушбу асос билан ишдан бўшатилишига сабаб бўлиши мумкин. Бунда суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги ҳақидаги хабар иш берувчи ходимни ишдан

⁶⁴ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1993, № 6, 184-227-бетлар.

бўшатишлик учун асос бўлиб хизмат қилади. Дастлабки тергов кетаётган пайтда ёки суд мажлиси давом этаётганида ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Шунингдек, суднинг айблов ҳукми билан ходимга тайинланган фаолиятига тўсқинлик қилмаса (масалан, жарима солиниши) ходим ушбу асос билан ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат Кодексининг 106-моддаси, 4-бандига кўра ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоида бузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 43-бандида ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилиши саналувчи ҳолатларнинг куйидаги тахминий рўйхати кўзда тутилган:

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

- бир давлат корхонасида ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларни, башарти, улардан бири иккинчисига бевосита бўйси-ниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бундай хизматчи-ларни ишга қабул қилиш (МКнинг 79-моддаси). Қариндошларнинг бирга-ликда хизмат қилишларини тақиқлаш ҳақидаги қоидалар Ўзбекистон Рес-публикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли ило-вада белгиланган (Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари, 1997 йил, 3-сон, 11-модда);

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

Меҳнат муносабатлари қайд этилган асосларга кўра бекор қилини-ши билан боғлиқ низоларни кўраётиб судлар ишга қабул қилишда қандай аниқ бузилишга йўл қўйилгани ва бу меҳнат шартномасини бе-кор этишга асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслигини аниқла-моғи зарур. Меҳнат шартномасини МКнинг 106-моддаси 4-банди бўйи-ча бекор этилишига йўл қўйилиши мумкинлигини ёдда тутмоқ зарур бўлади.

Меҳнат шартномаси МКнинг 106-моддаси 6-бандига кўра бекор қилинишига, тегишли қонун ҳужжати меҳнат муносабатлари МКнинг 106-моддаси 1-5-бандларида санаб ўтилмаган меҳнат қатнашчилари их-тиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлар бўйича бекор қилиниши мум-кинлигини кўзда тутилган. Бундай ҳолатларга, хусусан, ўн саккиз ёшга

тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириши уларнинг соғлигига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар (меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар, вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар) талабларига кўра бекор қилиниши (МКнинг 247-модда), муқобил хизмат ўтаётганлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш муқобил хизмат органлари талабига кўра бекор қилиниши киради.

5-§. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш ва ходим билан ҳисоб-китоб

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби ва уни расмийлаштириш қоидалари Ўзбекистон Республикаси МКда белгилаб қўйилган бўлиб, унга амал қилиш иш берувчининг асосий бурчларидан саналади, ишдан бўшатилаётган ходимлар ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатларини самарали ҳимоя этилишини таъминлайди. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади. Охириги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддалари (бандлари) кўрсатилиб қўйилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус ўқув юрти ёхуд аспирантурага қабул қилиниши ва қонун ҳужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқ нусхасини бериши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида (ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно);

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу Кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган коидалар ходимнинг айби билан бузилган (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) ҳоллар бундан мустасно.

Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори ҳусусида низо бўлмаса:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга – меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга – у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори ҳусусида низо бўлмаса:

1) конун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга – ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириш шарт бўлмаган ходимга – ишдан кетган куннинг эртасидан кечиктирилмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

6-§. Ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш
ёки бошқа ишга ўтказилган ходимлар ҳуқуқларининг ҳимоя қилиниши.

Ишдан четлатиш

Меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан ўзбошимчалик билан бекор қилиниши ёки ўзгартирилиш ҳолларидан ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялашнинг, уларни бузилган моддий ва маънавий манфаатларини тиклашнинг халқаро андозаларга мос келувчи самарали воситаларини назарда тутлади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 111-модда-сида айтилганидек:

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда ходим бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим.

Низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш масъулияти юклатилади. Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш масаласи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, бундай ҳолда суд касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинганлигини ҳам аниқлайди.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ўзгартириш деганда икки ҳолат: а) қонунни очик-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш; б) ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказиш) юзасидан белгиланган тартиб кўпол бузилгани ҳолда ана шундай хатти-ҳаракатга иш берувчи томонидан йўл қўйилиши тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 51-бандига кўра қонунни очик-ойдин бузган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш деганда қуйидаги ҳолатлар назарда тутилади:

- қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;
- иш берувчи ташаббусига кўра касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларни бошқа вакиллик органи розилигисиз, агарда бундай розилик олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;
- иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган шахслар билан, ишлаб чиқаришдан ажралмай таълим олаётган шахслар билан, ходимларнинг вакиллик органига сайланганлар ҳамда сайланиш муддати тугаганидан сўнг икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органини олдиндан розилигини олмаган ҳолда ишдан бўшатишларида;
- МКнинг 237-моддаси 1-қисмида кўрсатилган, яъни иш берувчига аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар маълум бўлганда ишдан бўшатиш;
- иш берувчининг ташаббуси бўйича, корхонанинг тўлиқ тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида ишдан бўшатиш;

– МКнинг 84-моддаси 3-қисмида кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмаса-да, ходимларнинг қоникарсиз синов натижасига кўра;

– МКнинг 100-моддаси 2-қисми 4-банди бўйича, корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган бўлганда, шунингдек, ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол бузганлиги учун;

– ходимнинг ташаббуси бўйича уни меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда шу асос билан ишдан бўшатиш;

– номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан шартноманинг бекор қилиниши;

– иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда қабилар.

Ходимни бошқа ишга ўтказишда қонун очик-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб топилади, агар у:

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан қасаба уюшмаси қўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек, ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, бошқа ишга ўтказиш агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан қасаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

– жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

– иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни қўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Ишга тикланганда иш берувчи зиммасига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда); меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг ўрнини қоплашдан (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун харажатлар ва бошқалардан);

маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарарнинг қопланиши лозим бўлган миқдори иш берувчининг ҳатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда қўшимча тарзда ҳақ тўлаш мажбуриятини юклаши мумкин. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ҳодимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар учун ушбу Кодекснинг 274-моддасида назарда тутилган тартибда моддий жавобгар бўладилар.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарорнинг 13-бандида айтилишича:

Маънавий зарарнинг миқдорини белгилашда судлар жабрланувчининг унга етказилган маънавий зарарнинг оғирлигига берган субъектив баҳоси, шунингдек даъвогарга етказилган маънавий ва жисмоний азобларнинг даражасини кўрсатувчи объектив маълумотларни, тажовуз қилинган объектнинг ҳаёт учун муҳимлиги, фойдаси (хаёти, соғлиги, кадр-қиммати, шахсий эркинлиги, уй-жойининг дахлсизлиги, катта қимматликка эга бўлган мулклари ва бошқалар), ҳуқуқбузарликнинг оғирлиги ва оқибати (яқин қариндошларнинг ўлдирилиши, ногиронликка олиб келган тан жароҳати етказилиши, озодликдан маҳрум қилиш, ишдан ёки турар жойдан ва бошқалардан маҳрум қилиш), уялтирадиган нотўғри маълумотларнинг характери ва уларнинг қанчалик даражада (доирада) тарқатилганлиги, жабрланувчининг яшаш шароитлари, шахсий хусусиятлари (хизмати, оилавий, маиший, моддий томонлари, соғлигининг ҳолати, ёши ва бошқалар), зарар етказувчининг ва жабрланувчининг айби даражалари, зарар етказувчи шахснинг моддий аҳволи ва бошқа эътиборга молик ҳолатларни ҳисобга олишлари лозим.

Бундан келиб чиқиб, маънавий зарарни қоплаш миқдорини етказилган мулкий ва бошқа моддий зарарни ундириш даъво талабининг қопланиш ҳажмига қараб белгилаш мумкин эмас. Зарарни қоплаш миқдорини белги-

лашда адолатлилик ва оқилоналик талаблари инобатга олиниши лозим (ФКнинг 1022-моддаси)⁶⁵.

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга ҳилоф асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхона тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасини бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда эса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбуран бўш юрган вақт (прогул) учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди. Шу билан бирга суд ходим билан меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси, 2-қисми 1-банди бўйича корхонанинг тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топилади. Бундай ходим меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши (МКнинг 67-моддаси) муносабати билан бериладиган қўшимча моддий ёрдам бериш кафолатидан фойдаланади.

Ходимни ишдан четлатиш, яъни қонунда назарда тутилган асослар юз берганда ходимни меҳнат вазифаларини бажаришдан четлатиб қўйиш иш берувчи томонидан ёки ваколатли давлат органлари қарорлари асосида амалга оширилиши мумкин.

Жумладан, МКнинг 113-моддасида айтилишича:

Ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари йўл қўйилмайди.

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

Ходим мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижаси бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал Кодексининг 255-моддасига кўра: «Башарти айбланувчи, судланувчи ўз иш жойида қолса, у жиноят иши бўйича ҳақиқатни аниқлашга, жиноят оқибатида етказилган зарарни қоплашга тўсқинлик қилади ёки жиноий фаолиятини давом эттиради деб ҳисоблашга етарли асослар бўлса, суриштирувчи, терговчи, прокурор, суд уни лавозимдан четлаштириш ҳақида қарор ёки ажрим чиқаришга ҳақли»⁶⁶.

⁶⁵ «Қонун номи билан», Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 2000 йил, 2-3-сон, 27-бет.

⁶⁶ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал Кодекси, Т., «Адолат», 1999.

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 3 июлдаги «Давлат санитария нazorати тўғрисида»ги Қонуни 27-моддаси 3-бандида айтилишича, санитария нazorатини амалга оширувчи мансабдор шахс:

қайси идорага қарашли бўлишидан ва мулкчилик шаклларида қатъи назар корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмаларнинг раҳбарларидан ва алоҳида шахслардан;

санитария нормаларини, қоидаларини, эпидемияга қарши тартиботни мунтазам суръатда бажармаётган ва ишлаб чиқаришнинг ҳамда бажарилаётган ишларнинг хусусиятларини ҳисобга олиб, юқумли, паразитлар касалликларни тарқатиш хавфини туғдирадиган шахсларни ишдан четлаштиришни талаб қилишга ҳақли⁶⁷.

Ходимларни ишдан четлатишнинг бошқа асослари ҳам қонун ҳужжатларида назарда тутилган бўлиши мумкин. Ходимни ишдан четлатишга асос бўлган ҳолат бартараф этилиши билан у ўз вазифасини бажаришга киришади ва унга иш ҳақи тўлаш давом этади.

Ходим иш берувчининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилган ҳолларда ходимга иш берувчи томонидан етказилган барча моддий ва маънавий зарар меҳнат қонунчилигида белгиланган тартиб ҳамда миқдорларда қоплаб берилади.

Ходим суриштирув, тергов, прокуратура ёхуд суд органи томонидан, санитария нazorати ёки бошқа давлат органи томонидан ғайриқонуний тарзда ишдан четлаштирилиши туфайли унга етказилган моддий ва маънавий зарар амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ тегишли орган ҳисобидан тўла ҳажмда қоплаб берилади⁶⁸.

Билимингизни текшириб қўринг

1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш деганда нимани тушунасиз?
2. Меҳнат шартномаси бекор бўлишининг қандай умумий асослари қонунда назарда тутилган?
3. Ходим томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини айтиб беринг.
4. Муддатли меҳнат шартномаси ходим томонидан муддатидан аввал бекор қилиниши мумкинми?
5. Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинса, ходим қайси ҳолларда иш берувчига неустойка тўлаши лозим?

⁶⁷ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 6-сон, 118-бет.

⁶⁸ Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 12 январ 1095-сон билан рўйхатга олинган «Давлат органлари ва уларнинг мансабдор шахслари ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари туфайли фуқароларга ва юридик шахсларга етказилган зарар учун давлат бюджетидан пул тўловларини амалга оширилиши тўғрисидаги йўриқнома».

6. Меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан қандай асослар мавжуд бўлганида бекор қилиниши мумкин?

7. Иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиниш тартибини сўзлаб беринг.

8. Меҳнат шартномаси бекор бўлганида ишдан бўшатишга ходимга меҳнат дафтарчаси ва ҳисоб-китоблар қандай муддатларда берилади?

9. Ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш ёки бошқа ишга ўтказиш нима ва бундай хатти-ҳаракатлар учун қандай ҳуқуқий жавобгарлик мавжуд?

10. Ишдан четлатиш нима ва унга қандай ҳолларда йўл қўйилади?

I боб. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§. Иш вақти, унинг турлари ва давомийлиги

Иш вақти меҳнат шартномасининг муҳим шартларидан биридир. Чунки иш вақтининг оқилона меъёрларини белгилаш ходимлар учун ҳам, иш берувчи учун ҳам, давлат-жамият учун ҳам муҳим аҳамиятга эга. Иш вақтининг физиологик ва ижтимоий чегараларини тўғри белгилаш ва уларга амал қилиш ходимлар жисмоний ҳамда руҳий саломатликларини муҳофаза қилиш, уларнинг тез қариб қолишлари, касалликларга чалиниб, меҳнат қобилиятларининг пасайишига йўл қўймаслик, айти пайтда иш берувчи учун ҳам зарур хўжалик яқунларига эришиш имконини беради.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва бошқа инсонпарвар халқаро ташкилотлар ходимларни ишлаб чиқаришда зўриқиши туфайли касалликларга чалинишларининг олдини олиш, белгиланганидан кўпроқ вақт давомида ишлашларига йўл қўймасликка қаратилган тадбирларни белгилайди⁶⁹.

⁶⁹ Жумладан, БМТнинг 1966 йил 19 декабрдаги «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги халқаро Пактида (7-8-моддалар) ҳамда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1935 йилги 47-сонли «Иш вақтини ҳафтасига 40 соатгача қисқартириш тўғрисида»ги Конвенцияси ва 116-сонли тавсияларида иш вақти чегараларига андозалар белгилаб қўйилган.

Иш вақтини ҳуқуқий тартибга солишдан қўзланган асосий мақсад физиологик меъёрлардан ортиқча вақт давомида ишлаш туфайли саломатликка зиён етишига йўл қўймаслик, ходимларга дам олишлари, маънавий камол топишлари, болалар тарбияси, оилавий машғулотлар билан банд бўлишлари учун реал имкониятни кафолатлашдан иборатдир.

МКнинг 114-моддасига кўра: «Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти деб ҳисобланади».

Фуқаролар меҳнат қиладиган соҳалар хилма-хил бўлиб, улар нафақат иш-хоналарда, ўз томорқасида ҳам, тадбиркор сифатида ҳам меҳнат қилишлари мумкин. Аммо уларнинг корхона, муассаса, ташкилотларда ёлланиб ишлашга асосланган иш вақтигина меҳнат қонунлари билан тартибга солинади.

Ходимнинг меҳнат муносабатига киришганлиги унинг корхонадаги ички меҳнат тартибига, меҳнат интизомига, корхона тартибига риоя этиш лозимлигини тақозо этади. Шу сабабли меҳнат ҳуқуқида иш вақти деганда ходим ички меҳнат тартиби қоидаларига кўра меҳнат бурчларини бажарадиган вақт тушунилади. Ходим иш вақти давомида корхонада бўлган ҳолда айрим ҳолларда эса корхонадан бошқа жойда бўлсада, иш берувчининг топшириқларини, давлат-жамият вазифаларини бажариши назарда тутилади.

Иш вақти узунлиги меҳнатнинг энг муҳим шартларидан бири ҳисобланади. Шунга кўра иш вақтининг энг кўп миқдори ходим ва иш берувчи манфаатларини ҳисобга олган ҳолда давлат томонидан белгилаб қўйилади. Иш вақти нормаларининг белгиланиши ходим меҳнатини миқдор ва сифат жиҳатидан ўлчаш воситаси ҳамда шунга кўра иш ҳақи тўлаш меъёри, корхона меҳнат натижаларини аниқлашга ёрдам берувчи кўрсаткич вазифаларини бажаради.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш вақтининг кунлик, ҳафталик ва йиллик нормаларини белгилайди. Иш куни деганда ходим сутка давомида ишлаши лозим бўлган вақт тушунилади. Иш куни узунлиги одатда ҳафталик иш вақти нормасига асосан ва иш берувчининг, улар вакилларининг ўзаро келишувларини ифодаловчи жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиб-қоидалари меҳнат шартномасига кўра белгиланади. Қонун ҳужжатларида бевосита иш куни узунлиги белгиланадиган ҳоллар ҳам мавжуд⁷⁰.

⁷⁰ Масалан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорига кўра соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот муассасаларининг муайян тоифадаги шифокорлари учун беш йрим соатлик иш куни белгилаб қўйилган (мазкур қарорнинг 4-илоvasи, 1-бўлими).

Иш ҳафтаси деганда ходим ҳафта давомида ишлаши лозим бўлган вақтга айтилади ва умумий қоидага кўра ҳафталик иш соати қирқ соатдан кўп бўлиши мумкин эмас. Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтаси мавжуд. Беш кунлик иш ҳафтаси иш кунининг узунлиги саккиз соатдан, олти кунлик иш ҳафтасида эса етти соатдан, олтинчи кун эса беш соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Иш сменаси, деганда иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органи билан келишилган ҳолда ички меҳнат тартиби қоидалари ёки сменалар алмашуви графигида белгилаб қўйиладиган сутка давомидаги иш вақтига айтилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари алоҳида тусга эга бўлган ва зарарли ишлаб чиқариш шароитида ишлаётган ходимлар учун, ёши, саломатлиги ҳолати ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олиб, қисқартирилган иш вақти нормасини белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси МҚнинг 116-моддасига кўра иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- 1) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар;
- 2) I ва II гуруҳ ногиронлари бўлган ходимлар;
- 3) ноқулай меҳнат шароитлардаги ишларда банд бўлган ходимлар;
- 4) алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар;
- 5) бюджетдан таъминот олувчи муассаса ва ташкилотларда ишловчи ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган фарзандлари бўлган аёлларга – ҳафтасига 35 соатдан ортиқ бўлмаган иш вақти белгиланади.

МҚнинг 242-моддасига мувофиқ ўн олти ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар (таътил даврида ишлаётган 14-16 ёшгача бўлган ўқувчилар)га йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

МҚнинг 220-моддасига ҳамда Ўзбекистон Республикаси «Ногиронларни ижтимоий ҳимоялаш тўғрисида»ги Қонунининг 30-моддасига кўра⁷¹ I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақти ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Ноқулай меҳнат шароити мавжуд бўлган ишларда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхоналарда бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси ёки

⁷¹ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т, «Адолат», 1993, 5-сон.

ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб олинганидан кейин белгиланади.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартда қабул қилинган 133-сонли «Ўзбекистон Республикасининг МҚнинг талабларини рўёбга чиқариш учун зарур бўлган меъёрий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорининг 8-иловасида ана шундай ўта зарарли ва ўта оғир ишлардаги энг кўп иш вақти нормаси белгилаб берилган⁷². Масалан:

- симоб ишлаб чиқариш корхоналарида кунлик иш вақти беш соатдан;

- суд тиббий экспертизаси бюроси экспертлари, ўрта малакали тиббий ходимлар учун беш соатдан;

- электрон ҳисоблаш машиналари (компьютерлар, видеоаппаратлар) хизматчилари учун тўрт соатдан ошмаслиги лозим ва ҳ.к.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлар юқори даражадаги хис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ ишлар бўлиб, бундай ишларда банд бўлган ходимлар учун ҳукумат қарорига кўра қисқартирилган иш вақти нормаси белгиланади.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг юқорида тилга олинган қарорининг 4-иловасида ана шундай ишлар рўйхати ва уларда банд бўлган ходимлар учун қисқартирилган иш вақти нормаси берилган⁷³.

Мазкур рўйхатга Соғлиқни сақлаш, Халқ таълими, Олий ва ўрта махсус таълим вазирликлари, телевидение ва радио эшиттириш ходимлари киритилган бўлиб, улар учун айрим ҳолларда иш кунининг энг узок муддати (масалан, шифокорлар учун беш ярим соат), бошқа ҳолларда бир йиллик иш вақти нормаси (масалан, ҳунар-техника билим юртлари ўқитувчилари учун йилига 640 соат), бошқа ҳолларда эса ҳафталик иш вақтининг энг кўп муддати (масалан, олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари учун ҳафтасига 36 соат) тарзида қисқартирилган иш вақти белгиланган.

Қисқартирилган иш вақти меҳнат қонунларида бевосита белгилаб қўйилган бошқа айрим ҳолларда ҳам (масалан, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олувчи ходимлар учун) назарда тутилиши мумкин. Нормал ёки қисқартирилган иш вақти ходим ва иш берувчи ке-

⁷² М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти), учинчи китоб, Т., 1996, 308-бет.

⁷³ Ўша манба, 8-илова, 315-бет.

лишувига кўра ёки улардан бирининг талаби билан ҳам узайтирилиши мумкин эмас. МКнинг 119-моддасига кўра ходим билан иш берувчининг ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

Меҳнат Кодексининг 229-моддасига кўра аёллар ва оилавий вази-фаларни бажарувчи бошқа шахсларга (ҳомиладор ёки 14 ёшга етмаган болали аёллар ва бошқалар) қонунларда назарда тутилган бошқа ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилашга мажбур. Тўлиқсиз иш вақтида ишлаётган ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари шу муносабат билан чекланиши мумкин эмас, аммо уларга ишлаган вақтларига ёки бажарган ишларига мутаносиб равишда иш ҳақи тўланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида қисмларга бўлинадиган, жамлаб ҳисобланадиган ва бошқа иш вақти турлари назарда тутилган ҳамда бундай иш вақти режимлари иш берувчи ва ходимларнинг ўзаро келишувлари билан белгиланиши мумкин. Корхоналарда иш вақти режими (муайян календар давр давомида иш ва дам олиш вақтларининг тақсимланиши) ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатлар билан белгиланади. Корхоналардаги кун тартиби ва сменалар алмашуви графиги иш вақти режимини характерловчи асосий қоидалардандир.

Ходимни сурункасига икки сменада ишлатиш тақиқланади. Қонун ҳужжатларида дам олиш кунлари, байрам кунлари ва тунги вақтларда ишга жалб этиш юзасидан муайян чеклашлар белгилаб қўйилган (МКнинг 228, 245, 220-моддалари). 18 ёшга тўлмаган ходимларни дам олиш кунида ишга жалб этиш тақиқланади.

Иш вақтидан ташқари иш вақти деганда ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари вақтдаги иш тушунилади. Иш вақтидан ташқари ишлаш ходимнинг розилиги билан қўлланилиши мумкин. Бироқ, қуйидаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди:

- а) иш сменаси муддати 12 соатдан иборат ходимлар;
- б) ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар;
- в) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар.

Ногиронлар, ҳомиладор, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи бор аёллар (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар) фақат ўзларининг розилиги билан ва тиббий тавсиялар мавжуд бўлган ҳолдагина иш вақтидан ташқари ишлашга (шунингдек, байрам ва дам олиш кунлари, тунги ишларга) жалб этилишлари мумкин.

Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кунда тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда бир кунда икки соатдан), йилига эса 120 соатдан ортиқ бўл-

маслиги лозим. Иш вақтидан ташқари иш муддати аниқ ҳисобга олиб борилиши шарт ва бу талабнинг бажарилмаслиги меҳнат қонунчилигини қўпол тарзда бузиш ҳисобланади.

2-§. Дам олиш вақти, унинг турлари ва аҳамияти

Дам олиш ҳуқуқи фуқароларнинг энг муҳим иқтисодий-ижтимоий ҳуқуқларидан бўлиб, унга доир қоидалар халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган. Жумладан, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 47-сонли «Иш ҳафтасини 40 соатгача қисқартириш тўғрисида»ги, 52-сонли «Йиллик ҳақ тўланадиган таътиллار тўғрисида»ги Конвенцияларида, энг умумий ва принципиал қоидалар эса БМТнинг 1966 йил 19 декабрдаги «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги халқаро Пактида назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси халқаро ҳуқуқнинг, суверен аъзоси сифатида ушбу халқаро ҳуқуқий ҳужжатларнинг аксари қисмини тан олди. Шу асосда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси фуқароларининг дам олиш ҳуқуқларини энг муҳим ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлардан бири сифатида эълон қилади ва ўз қонунларида бу ҳуқуқни реал таъминлашга оид бўлган чора-тадбирларни белгилайди.

Дам олиш ҳуқуқи ва бу ҳуқуқни амалда таъминланиши айрим шахс, оила, давлат ва жамият равнақи, унинг баркамоллиги учун, тараққий топиши учун хизмат қилади. Шу сабабли меҳнатга оид қонун ҳужжатларида ходимлар дам олиш ҳуқуқларига катта аҳамият берилади, дам олиш вақтини бериш, ундан самарали фойдаланишга қўмаклашиш мажбуриятини иш берувчи зиммасига юклайди.

МКнинг 126-моддасига кўра дам олиш вақти деганда ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан ҳоли бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақт тушунилади. Ходимнинг дам олишга оид субъектив ҳуқуқи иш берувчининг қонунда белгиланган вақтда ходимни ишдан озод қилиш мажбуриятига мос келади.

Дам олиш вақтининг қуйидаги турлари мавжуд:

- а) иш куни (смена) давомидаги танаффуслар;
- б) кундалик дам олиш вақти;
- в) дам олиш кунлари;
- г) байрам кунлари;
- д) йиллик меҳнат таътиллари.

Меҳнат Кодексининг 127-моддасига кўра, ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига кирмайди. Бундай танаффус миқдори, берилиш вақти ва унинг аниқ муддати корхона ички меҳнат тартиби қоидаларида,

смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади. Ишнинг хусусиятига кўра бундай танаффус бериб бўлмайдиган ишларда иш берувчи ходимга овқатланиб олишини таъминлаши лозим. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи, ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Кундалик дам олиш вақти (иш кунлари орасидаги дам олиш вақти)нинг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас. Дам олиш куни (яъни, иш ҳафталари, иш сменалари ўртасидаги дам олиш вақти) беш кунлик иш ҳафтасида икки кун, олти кунлик иш ҳафтасида бир кун миқдорида берилади. Ходимларнинг дам олиш кунлари ишга жалб этишга қоида тариқасида йўл қўйилмайди. Алоҳида ҳолларда қонунларда белгиланган чеклашлар ҳисобга олинган ҳолда дам олиш кунлари ишга жалб этишга йўл қўйилиши мумкин.

Байрам кунлари умумий дам олиш кунлари ҳисобланади⁷⁴ ва бу куни алоҳида ҳоллардан ташқари ишга жалб этиш мумкин эмас. Қуйидаги кунлар байрам (ишламайдиган) кунлардир:

- 1 январ – Янги йил;
- 8 март – Хотин-қизлар куни;
- 21 март – Наврўз байрами;
- 9 май – Хотира ва Қадрлаш куни;
- 1 сентябр – Мустақиллик куни;
- 1 октябр – Мураббийлар куни;
- 8 декабр – Конституция куни;
- Рўза ҳайит – (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;
- Қурбон ҳайит – (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

3-§. Йиллик меҳнат таътили

Меҳнат таътили барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимларга дам олиш ва иш қobiliятини тиклаш учун иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади. Йиллик меҳнат таътилининг энг кам муддати ўн беш иш кунидан иборат. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида узайтирилган ва қўшимча меҳнат таътили беришни назарда тутати. Меҳнат Кодексининг 135-моддасига кўра қуйидагиларга соғлиги ҳолати ва ёшини ҳисобга олиб, йиллик узайтирилган асосий таътил берилади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга – ўттиз календар кун;
- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – ўттиз календар кун.

⁷⁴ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида байрам кунлари тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, 9-сон, 368-модда.

Айрим тоифадаги ходимларга меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятлари ҳамда бошқа ҳолатларини эътиборга олиб, қонун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллار белгиланади (масалан, ўқитувчилар, шифокорлар ва ҳ. к.лар).

Меҳнат Кодексининг 136-моддасида қуйидаги ҳолларда йиллик қўшимча таътиллار берилиши назарда тутилган:

- меҳнат шароити ноқулай ва алоҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган ходимларга;

- оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга;

- Меҳнат тўғрисидаги қонунларда ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Таътиллارнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календар бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади. Байрам кунлари таътилни ҳисоблашда ҳисобга олинмайди. Йиллик таътилни умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллари йиллик асосий таътилларга (шу жумладан узайтирилган таътилларга ҳам) қўшиб жамланади. Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътиллари жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетмаслиги керак. Меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи меҳнат стажининг турлари Меҳнат Кодексининг 142-моддасида кўрсатилган бўлиб, улар қаторига ҳақиқатда ишланган вақтдан ташқари яна бир қатор вақтлар ҳам киритилган.

Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун ходим камида олти ой ишлаганидан кейин берилиши мумкин. Айрим тоифадаги ходимлар (ҳомиладор ва туғиш таътилига чиқаётган аёллар, I ва II гуруҳ ногиронлари, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар ва бошқалар)га олти ой ўтмасдан олдин меҳнат таътили берилиши мумкин⁷⁵. Кейинги иш йиллари учун таътил иш берувчининг ходимлар вакиллик органи билан келишиб тузган таътиллари бериш графигига мувофиқ равишда берилади. Бундай графикни тайёрлаш пайтида ёш болали аёллар, I ва II гуруҳ ногиронлари, уруш қатнашчилари, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ва бошқа айрим шахслар ёз ойларида ёки улар хоҳлаган пайтда таътилга чиқиш ҳуқуқига эга эканликлари ҳисобга олинмоғи лозим.

Меҳнат таътили ҳар йили берилиши лозим. Агар ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра ходимга жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаса, у ҳолда ходимнинг розилиги билан таътилни 12 иш кунидан ортиқ қисми кей-

⁷⁵ Қаранг: Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1936 йилги 52-сонли «Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари тўғрисида»ги Конвенцияси ва ушбу Конвенцияни ратификациялаш ҳақида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майдаги 84-1-сонли қарори.

инги иш йилига қўчирилиши мумкин. Шу йил ундан, албатта, фойдаланилиши лозим. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек меҳнат шароити ноқулай ва алоҳида тусга эга бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътиллари бермаслик тақиқланади.

Ходим вақтинча меҳнатга яроқсиз бўлиб қолгани, давлат ёки жамоат ишларига жалб этилгани туфайли меҳнат таътилидан фойдалана олмаган ҳолларда бу таътил узайтирилиши мумкин. Ходим таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи ҳолатлар ҳақида иш берувчини ҳабардор қилиши шарт. Ходимнинг хоҳишига кўра таътил қисмларга бўлиниши мумкин, лекин бунда таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим. Ходимни таътилдан чақириб олишга факат унинг розилиги билан йўл қўйилади. Шу муносабат билан фойдаланилмай қолган қисми кейинги иш йилининг таътилига қўшиб қўйилади ва натурал ҳолда берилиши лозим. Меҳнат таътилининг пулли компенсацияси билан алмаштиришга камида ўн беш кундан иборат меҳнат таътили натурал ҳолда берилиши шарт билан йўл қўйилиши мумкин.

Ишдан бўшаётган ходимга фойдаланилмаган барча асосий ва қўшимча таътиллار учун пулли компенсациялар тўланади. Жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчининг ўзаро келишувида ходим ишдан бўшаётганида асосий ва қўшимча таътиллار натура ҳолида берилиб, кейин ишдан бўшатиш белгиланиши мумкин. Бунда таътилнинг тамом бўлган куни меҳнат шартномаси бекор бўлган кун ҳисобланади.

4-§. Ижтимоий таътиллار ва уларни бериш асослари

Ижтимоий таътил деганда ходимга оилавий ва бошқа мақсадли сабабларга кўра бериладиган таътиллار тушунилади.

Меҳнат Кодексининг 149-моддасида ижтимоий таътилларнинг қуйидаги турлари назарда тутилади:

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари;
- болаларни парваришлаш таътиллари;
- ўқиш билан боғлиқ таътиллار;
- ижодий таътиллار.

Меҳнат Кодексининг 223-моддасига кўра аёлларга туққунга қадар 70 календар кун ва бола туғилгач 56 календар кун (эгизаклар туғилса ёки қийин кечган туғишда – 70 кун) миқдорида таътил берилади. Бу таътилларнинг берилиш шартлари ва тартиби «Давлат ижтимоий суғурта бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомда

белгиланган⁷⁶. Ижтимоий таътилнинг бу тури тегишли тиббий муассасалар томонидан берилган вақтинча меҳнатга яроқсизлик варақаси асосида берилади ва бу даврда ходимга ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида нафақа тўланади.

Янги туғилган болаларни бевосита туғуруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календар кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса етмиш календар кун) ўтгунга қадар бўлган даврда давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақа тўлаш шarti билан таътил берилади ва уларнинг хоҳишига кўра бола уч ёшга тўлгунга қадар уни парваришлаш учун қўшимча таътиллار берилади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун таътил берилиб, бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.

Аёлга, унинг хоҳишига мувофиқ, болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил ҳам берилади. Болани парваришлаш учун бериладиган таътидан боланинг отаси, буvasи, буvasи ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин. Аёл ёки бошқа шахслар ўз хоҳишларига кўра, болани парваришлаш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари сақланиб қолади (ушбу модданинг биринчи қисми).

Болани парваришлаш таътили даврида иш жойи (лавозими) сақланади. Болани парваришлаш таътили меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига қўшилади. Болани парваришлаш таътилларининг вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

Болани парваришлаш даври учун таътил боланинг онаси ёки бола парвариши билан амалда банд бўлган шахс томонидан (боланинг онаси ишлаётганлиги ёки ўқиётганлигини тақиқловчи ҳужжат билан бирга) берилган аризага кўра иш берувчининг буйруғига кўра берилади. Бола парвариши билан машғул бўлган шахс ўзи истаган пайтда бундай таътилни тўхтатиши ва ишга тушиши мумкин. Бундай ҳолда унинг ўр-

⁷⁶ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 9 апрелда 430-тартиб рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 36-44-бандлари.

нида ишлаётган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси муддати ту-
гаши сабабли бекор қилинади. Бола парвариши таътилидан қайтган хо-
димнинг иш бошлаган куни унинг ўрнига ишга олинган ходим билан
меҳнат шартномаси бекор қилинган кун бўлиб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг ишни таълим билан
бирга қўшиб олиб бораётган шахслар учун имтиёзларга оид қисмида
уларга қўшимча ўқув таътиллари берилиши назарда тутилган.

Жумладан:

Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумтаълим мактабларида
ўқиётган ходимларга асосий иш жойларида ўртача иш ҳақи сақланган
ҳолда XI (XII) синфда битирув имтиҳонлари топшириш даврида йигир-
ма иш кунидан кам бўлмаган, IX синфда эса саккиз иш кунидан кам
бўлмаган таътил берилади.

Мазкур мактабларининг V, VI, VII, VIII, X ва XI синфларида ишлаб
чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ўқувчилар учун қонун
ҳужжатларида синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш вақтида
ушбу Кодекснинг 251-моддасига мувофиқ бериладиган кунларнинг умумий
миқдорини қисқартириш (саккиз-ўн икки кунга) ҳисобига уларнинг асосий
иш жойида ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда тўрт кундан олти
кунгача ишдан озод қилиш белгилаб қўйилиши мумкин.

Ҳунар-техника билим юртларида таълим олишнинг кечки шаклида
ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар
ёйдан тайёрланиш ва уларни топшириш учун асосий иш жойидан
ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йил мобайнида камида ўттиз иш кунига
ишдан озод қилинадилар.

Кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга олий
ўқув юртларига кириш учун 15 календар кун, ўрта махсус ўқув юртла-
рига кириш учун эса, камида ўн календар кун давомида иш ҳақи
сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлари жойлашган ерга бо-
риш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралма-
ган ҳолда таълим олаётган ходимлар диплом иши лойиҳасини бажариш
ёки битирув имтиҳонлари топширишдан олдинги ўн ўқув оyi давомида
машғулотларга тайёргарлик кўриш учун олти кунлик иш ҳафтаси
бўлганда ҳафтада бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод
этиладилар. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кун-
лар миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод
этилган соатлар эса сақланиб қолади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ходимларга
лаборатория-имтиҳон сессияларида катнашиш даврида қуйидаги тар-

тибда: биринчи ва иккинчи курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календар кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўн календар кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида ўттиз календар кун; учинчи ва ундан кейинги курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўттиз календар кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календар кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида қирқ календар кун; олий ва ўрта махсус ўқув юртларида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида ўттиз календар кун; диплом иши лойиҳасини тайёрлаш ва ёқлаш даврида олий ўқув юрти талабаларига тўрт ой, ўрта махсус ўқув юрти талабаларига эса икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллار берилади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охириги курсларида ўқиётган ходимларга диплом иши лойиҳасига материаллар тўплаш учун ўттиз календар кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Мазкур таътил даврида талабалар ва ўқувчиларга умумий асосларда стипендия тайинланади.

Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан муваффақиятли равишда бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллار берилади.

Ижодий таътилларни бериш тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Меҳнат Кодексининг 150-моддасига қўра:

ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга қўра белгиланади.

қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига қўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

1941-1945 йилги уруш иштирокчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календар кунга қадар;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – ҳар йили ўн тўрт календар кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга (234-модда);

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга – ҳар йили ўн тўрт календар кунга қадар (232-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Иш ҳақи тўланмаган ҳолдаги таътил беришнинг қўшимча асослари ва бу соҳадаги қўшимча имтиёзлар (меҳнат таътили олиш ҳуқуқини берадиган иш стажы таркибига кириш ва бошқалар) корхонанинг локал норматив ҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин.

Билимингизни текшириб қўринг

1. Иш вақти нима ва уни ҳуқуқий тартибга солишнинг зарурати нимада?
2. Иш вақтининг нормал муддати қанча?
3. Иш вақтининг қандай турлари бор?
4. Қисқартирилган иш вақти нима ва кимлар учун қисқартирилган иш вақти белги-ланган?
5. Тўлиқсиз иш вақти нима?
6. Иш вақтидан ташқари иш нима ва унга қандай ҳолларда йўл қўйилиши мумкин?
7. Дам олиш вақти нима ва унинг қандай турлари мавжуд?
8. Йиллик меҳнат таътили деганда нима тушунилади?
9. Йиллик меҳнат таътилининг энг кам ва энг кўп муддати қанча?
10. Қўшимча ва узайтирилган таътиллار қайси ҳолларда берилади?
11. Меҳнат таътилини бериш тартибини айтиб беринг.
12. Меҳнат таътилидан қақариб олиш, таътилни иккинчи йилга қўчириш ёки пулли компенсациялар билан алмаштиришга йўл қўйиладими?

13. Қандай иш даврлари (стажлари) меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини бермайди?

14. Меҳнат таътили даври учун иш ҳақи тўлашда ўртача иш ҳақини ҳисоблаш қандай амалга оширилади?

XII боб. ИШ ҲАҚИ ТЎЛАШ

1-§. Иш ҳақи тушунчаси ва умумий таърифи

Иш ҳақи аҳолининг асосий даромад манбаларидан бири бўлиб қолаётган ҳозирги шароитда меҳнатга ҳақ тўлашни ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш, унинг меҳнат унумдорлиги, маҳсулот сифатини, ходим моддий аҳволини яхшилашдаги аҳамиятини ошира бориш муҳим аҳамиятга эга. Иш ҳақи ходим меҳнатига ҳақ тўлаш шаклидир. Иқтисодий тоифа сифатида иш ҳақи миллий даромаднинг ходимларга берилиши керак бўлган, қайд этилган қисмдан иборат. Ишлаб чиқариш корхоналарида олинган соф даромад, давлат муассасаларида эса давлат бюджети ҳисобидан ажратилган маблағлар иш ҳақининг манбаи ҳисобланади.

Хукукий нуктаи назардан иш ҳақи меҳнат шартномаси томонларнинг ўзаро ҳуқуқлари ва мажбуриятларини ифодалайди. Иш ҳақи ходим бажарган ишнинг миқдори ва сифатига, ишнинг якуний натижасига кўра белгиланади ва унинг энг кўп миқдори чекланмаган. Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида иш ҳақининг энг кам миқдори белгилаб қўйилади ва бу миқдор нарх-навоининг ошиб боришига мутаносиб равишда индексацияланиб, ошириб борилади⁷⁷.

Бозор муносабатларига ўтиш даврида иш ҳақи ёлланма меҳнаткашларга ҳеч бир камситишларсиз, белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда тўланадиган ҳақдан иборат. Иш ҳақи тўлашнинг халқаро-ҳуқуқий, умумдемократик ва умуминсоний принциплари БМТнинг «Иқтисодий, ижтимоий ва маъданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги Пактида (7-модда), Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 95-сонли «Меҳнатга ҳақ тўлашликни муҳофазалаш ҳақида»ги, 100-сонли «Эркак ва аёлларга тенг меҳнат учун тенг иш ҳақи тўлаш тўғрисида»ги (1951 й.) Конвенциялари, бир қатор тавсиялари билан белгилаб қўйилган.

Иш ҳақи таркиби асосий ва қўшимча қисмлардан ташкил топади. Таъриф разряди ёки мансаб маоши иш ҳақининг асосий қисмини, ишнинг натижалари бўйича тўланадиган мукофотлар ва бошқа устама тўловлар эса қўшимча қисмини ташкил этади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик чегарасидан пастга тушмаган ҳолда иш ҳақи миқдорини белгилашни қонун ходим ва иш берувчиларнинг бевосита ўзларига ҳавола этиб қўйган бўлиб, иш ҳақи тўлаш шартларини белгилаш, усулларини аниқлаш, ишбай ёки вақтбай иш ҳақи тўлаш шаклини танлаш ходимлар вакиллик органлари билан иш берувчиларнинг ўзаро келишувига кўра, жамоа шартномалари, жамоа келишувларида белгилаб қўйиш йўли билан аниқланади.

Жумладан, Меҳнат Кодексининг 153-моддасида айтилишича:

«Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди».

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлари, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларнинг, шунингдек давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳуж-

⁷⁷ Масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2001 йил 29 июндаги «2001 йил 1 августдан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармони. «Халқ сўзи» газетаси, 2001 йил 30 июн.

жатлари билан белгиланади. Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақига район коэффициентлари ва устамалар белгиланади. Район коэффициентлари ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, шунингдек уларни қўлланиш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашда ҳозирги пайтда амалда бўлган ягона таъриф жадвалининг аҳамияти катта бўлиб, унинг воситасида бир хил миқдорда ва сифатга эга бўлган меҳнат учун бир хил ҳақ тўлаш, иш ҳақи соҳасида ягона сиёсатни амалга ошириш, ижтимоий адолатни таъминлашга эришилади. Халқ хўжалигининг турли тармоқларида меҳнатга ҳақ тўлашдаги асосланмаган тегсизликларнинг олдини олади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1998 йил 9 июндаги «Иш ҳақи, пенсиялар ва стипендияларнинг миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармонида ҳамда ушбу Фармон асосида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 12 июндаги «Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона таъриф жадвалини янада такомиллаштириш ҳақида»ги 247-сонли қарори билан халқ хўжалигининг барча тармоқларида «0» дан «22»гача таъриф разрядлари (23 та) жорий этилган бўлиб, барча касблар, ишлар, лавозимлар ушбу разрядлар шкаласига мувофиқ тарификация қилинади. Бунда ҳеч қандай малака талаб қилмайдиган энг оддий иш «0» разряд билан тарификация қилинган бўлиб, унда иш ҳақи энг кам ойлик иш ҳақига тенг бўлади. Талаб этиладиган малака ортиб боради ва бажариладиган иш мураккаблашиб борган сари разрядлар ва унга тўланадиган ҳақ миқдори ҳам ортиб боради. Бундай ортиб бориш «0» разрядга нисбатан амалга ошади.

Қуйидаги жадвалда иш ҳақининг таъриф разрядига мутаносиб равишда ортиб бориши кўрсатилган:

Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона таъриф жадвали					
Меҳнатга ҳақ тўлаш юзасидан разрядлар	Таъриф коэффициентлари	Меҳнатга ҳақ тўлаш юзасидан разрядлар	Таъриф коэффициентлари	Меҳнатга ҳақ тўлаш юзасидан разрядлар	Таъриф коэффициентлари
0	1,000	10	3,854	20	7,046
1	1,780	11	4,121	21	7,361
2	1,958	12	4,395	22	6,735
3	2,155	13	4,673		
4	2,369	14	4,955		
5	2,596	15	5,242		
6	2,832	16	5,532		
7	3,080	17	5,827		
8	3,334	18	5,125		
9	3,592	19	6,428		

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шартлари қандай тартибда ўрнатилган бўлса (давлат йўли биланми, жамоа шартномаси ёки келишуви орқалими ёки

бошқа усули), ана шундай тартибда ўзгартирилиши мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка шартлари ходим учун ноқулай томонга ўзгартирилишига фақат унинг розилиги билангина йўл қўйилиши мумкин.

Технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз бериши туфайли меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаганда ҳамда қонунда кўзда тутилган бошқа ҳолларда ходимнинг розилигисиз ҳам меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари иш берувчи томонидан ўзгартирилиши мумкин.

Бундай ҳолда иш берувчи бу ҳақда ходимни камида икки ой аввал ёзма равишда огоҳлантириши зарур ва бу ҳол меҳнат шартларини ўзгартириш деб баҳоланиши мумкин. Ходим бундай шароитда ишлашдан бош тортиши, тегишли ҳолларда у билан тузилган меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 89-моддасига кўра бекор қилиниши мумкин.

2-§. Иш ҳақи тизими ва турлари

Иш ҳақи меҳнат маҳсулини ходим ва иш берувчи ўртасида тақсимлашни таъминловчи ҳуқуқий механизм сифатида сарфлаган меҳнат миқдорини ҳисобга олиш, кўп меҳнат сарфланган ходимга кўпроқ ҳақ тўлаш йўли билан уни янада маҳсулроқ ишлашга ундашга қаратилган мақсадни бажаради, иккинчидан малакаси ва махсус билими юқори ходимнинг меҳнатига малакасиз ёки малакаси паст ходимнинг меҳнатига нисбатан улар бир хил вақт сарфланган бўлсаларда юқори миқдорда ҳақ тўлашни назарда тутиш орқали меҳнатнинг нафақат миқдори, балки сифати ҳам муҳим аҳамиятга эга эканлигини қайд этади.

Меҳнатни миқдор ва сифат жиҳатидан баҳолаш, шу асосда унга ҳақ тўлаш мезонларини белгилаш иш ҳақи тизимлари ёрдамида амалга оширилади. Иш ҳақи тўлаш тизимлари деганда меҳнат меъёри билан меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш усулига айтилади. Иш ҳақи тўлаш тизими ўз ичига ишбай ва вақтбай иш ҳақи шакллари олади. Иш ҳақининг вақтбай ёки ишбай тизимлари меҳнатни ташкил этиш усули, ишлаб чиқариш даражаси ва бошқа омилларга боғлиқ. Иш ҳақи тизимларини танлаш ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи томонидан ўзаро келишилган ҳолда жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Шунингдек ишбай ёки вақтбай ходимларни мукофотлаш шартлари ва тартибларини назарда тутувчи Низом ва қоидалар ҳам ходимлар вакиллик органи ҳамда иш берувчи томонидан биргаликда ишлаб чиқилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг алоҳида шакли бригада (жамоа) меҳнатига ҳақ тўлаш ҳисобланади. Меҳнатни ташкил қилиш ва унга ҳақ тўлашнинг жамоа шакли ҳар бир ходим томонидан сарфланган меҳнатни алоҳида ҳолда ўлчаш мумкин бўлмаган жойларда қўлланилади ва унга бажариладиган ишнинг натижаларига кўра бутун жамоага (бригадага)

яхлит ҳолда иш ҳақи ҳисобланади. **Бригада (жамоа)** эса ўз аъзоларининг ушбу натижага қўшган ҳиссасини индивидуаллаштириб аниқлаш йўли билан ҳар бир ходимнинг иш ҳақи миқдорини белгилайди. Ана шу мақсадда ҳар бир ходимнинг **меҳнатга иштироки коэффиценти (МИК)** қўлланилади.

Ҳар бир ходимнинг меҳнати билан иштироки коэффицентини аниқловчи Низом ёки бошқа меъёрий ҳужжатлар белгиланган тартибда ишлаб чиқилади ҳамда тасдиқланади.

Меҳнатни нормалаш сарфланган меҳнатни ўлчаш ва унга яраша ҳақ тўлаш имконини беради. Меҳнатнинг қуйидаги нормалари кўзда тутилиши мумкин:

- а) вақт нормаси;
- б) ишлаб чиқариш нормаси;
- в) хизмат кўрсатиш нормаси;
- г) ходимлар сони нормаси.

Меҳнат нормалари вакиллик органи ва иш берувчи томонидан бир-галикда ишлаб чиқилади ҳамда тасдиқланади.

Одатдаги шароитлардан четга чиқилганда меҳнатга ҳақ тўлаш махсус тартибда амалга оширилади. Жумладан, Меҳнат Кодексининг 157, 158, 159, 160-моддаларида ана шундай одатдан ташқари шароитлар кўзда тутилган. Иш вақтидан ташқари вақтдаги ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунидagi ишлар учун камида икки баробар ҳақ тўлаши, башарти ана шу вақтларда ишлагани учун ходимга бошқа дам олиш беришдан бўлса, у ҳолда бир баробар ҳақ тўланиши назарда тутилган.

Тунги вақтларда (соат 22.00 дан 6.00 гача бўлган вақт) ишланган ҳар бир соат учун бир ярим баробардан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш белгиланган. Жамоа шартномаларида тунги вақтларда ишлаганлик учун бошқа имтиёзлар берилиши, кечки сменада ишловчилар меҳнатига ҳам оширилган тарзда иш ҳақи тўланиши назарда тутилиши мумкин.

Яроқсиз маҳсулот ходимнинг айбисиз тайёрланганида унга ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланмайди. Ходимлар иш берувчининг айби билан бекор туриб қолганида уларга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади. Ходимнинг айби билан бекор туриш меҳнат интизомини бузиш деб баҳоланади ва иш ҳақи тўланмайди. Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишловчи ходимларга ўзаро келишув шартларига кўра иш ҳақи тўланади.

Акциядорлик жамиятлари шаклида хўжалик фаолияти юритаётган корхоналарнинг ходимларига, шу жумладан жамият ижроия-бошқарув органи раҳбарияти таркибига кирувчи ходимларга иш ҳақи тўлашнинг хусусиятлари, иш ҳақи тизими, шакллари, устама ва қўшимча тўловлар

тўлаш асосларини белгилаш тартибларига тааллуқли ўзига хос хусусиятлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан 1997 йил 6 сентябрдаги 611-сонли «Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан тавсиялар»да баён этилган.

Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан 2000 йил 10 январдаги «2000 йил учун жамоа шартномаларини тузиш бўйича тавсиялар»да айтилишича, корхонада иш ҳақи тизимларини белгилаш, ишбай ва вақтбай иш ҳақи тўланадиган иш турларини, у ерларда ишбай ёки вақтбай иш ҳақи шаклларида қай бирини (тўғри ишбай, эгри ишбай, мукофотли ишбай; оддий вақтбай ёки мукофотли вақтбай ва ҳоказолар) танлаш; зарарли ва оғир шароитларда ишловчи ходимлар учун устамалар тўлаш шартлари, миқдорлари, кечки ва тунги вақтларда ишлаганлик учун устамалар ҳақ миқдорлари ҳамда иш ҳақи тўлаш, уни муайян ҳолатлар туфайли сақлаб туриш шартномасида акс эттирилиши лозим.

3-§. Иш ҳақи тўлаш тартиби.

Иш ҳақидан ушлаб қолиш қоидалари

Амалдаги меҳнат қонунчилиги меҳнат муносабатларида ходимлар ҳуқуқларини муҳофазалаш, иш ҳақини тўлашда бош-бошдоқликка йўл қўймаслик мақсадида муайян давр давомидаги иши учун ходимга бериладиган иш ҳақини тўланишига оид бўлган, мулкчилик шакли ва ҳўжалик фаолияти туридан қатъи назар барча корхона, муассаса ҳамда ташкилотлар учун умумий тартиб-қоидаларни белгилайди.

Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси ҳукумати иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатларини белгилаб қўйиши мумкин⁷⁸. Ҳақ тўланадиган кун дам олиш кунини ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Жамоа шартномасида иш берувчи айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун мулкий жавобгарлик кўзда тутилиши мумкин. Бундай жавобгарлик инфляциянинг ўсиши, пулнинг қадрсизланиши ҳисобга олинган ҳолда иш ҳақи тўланиши кечиктирилганлиги туфайли ходимлар кўрган зарарларни қоплашга қаратилади. Бундай мулкий жавобгарликнинг аниқ даражаси

⁷⁸ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 161-моддаси.

ходимлар вакиллик органи ва иш берувчининг ўзаро келишуви билан жамоа шартномасида кўрсатиб қўйилади.

Иш ҳақи одатда пул ҳолида тўланади. Аммо уни муайян қишлоқ хўжалик маҳсулотлари билан тўлаш мумкин. Бироқ, ҳозирги пайтда ал-коғолли ичимликлар, тамаки маҳсулотлари ва ҳукумат қарори билан белгиланган товарлар билан иш ҳақи тўлашга йўл қўйилмайди⁷⁹. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги «Ўз вақтида иш ҳақи тўлашни таъминлашга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги» қарори билан натурал ҳолда иш ҳақи тўлашлик таъқиқланди⁸⁰.

Вафот этган ходимнинг олинмасдан қолган иш ҳақи ва унга берилиши лозим бўлган бошқа тўловлар унинг оила аъзолари таркибидан бўлган ҳамда бирга яшаб келган шахсларга, қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз шахсларга берилади. Иш ҳақини тўлаш ходим ишлаётган жойда (объектда) амалга оширилади ва уларни иш ҳақи олиш учун бошқа ердаги корхонанинг идорасига боришга мажбур қилиш мумкин эмас.

Иш ҳақи алоқа муассасалари орқали пул қўчириш (перевод қилиш) йўли билан тўланганида почта орқали жўнатишга оид барча харажатлар иш берувчи ҳисобидан қопланиши лозим. Ходимнинг ойлик иш ҳақидан одатда унинг ёзма розилигисиз ушлаб қолишликка йўл қўйилмайди. Аммо қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутилган ҳолларда унинг муайян пул мажбуриятлари унинг розилигисиз ҳам унга тўла-ниши лозим бўлган сумма ҳисобидан ушлаб қолиш йўли билан ижро этилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 164-моддасига мувофиқ ходимнинг розилигидан қатъи назар қуйидагилар унинг меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш;

Суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

Иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойда ишлашга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хато-лар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёки ҳақ тўлаш нотўғри ҳисобланган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжлари учун, хизмат сафари ёхуд бошқа жойдаги ишга

⁷⁹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 153-моддаси иккинчи қисмига қўшимча киритиш ҳақидаги 2001 йил 30 августдаги Қонун. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари. 2001, № 18, 150-модда.

⁸⁰ Қаранг: «Халқ сўзи», 2002 йил 20 март.

ўтиши муносабати билан берилган авансинг ушлаб қолинишини ёки миқдори нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

Ўз ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган ва иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-модасининг тўртинчи қисми, 100-моддаси, иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 106-моддасининг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга қўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ҳақ ушлаб қолинмайди;

Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқча бўлмаса;

Ушбу Кодекснинг 181-моддаси, биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жарималарни ундириш учун.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим. Ходимдан ушлаб қолиниши керак бўлган сумма унга тўланиши лозим бўлган меҳнат ҳақининг 50 фоизидан ортиқ бўлган ҳолларда иш берувчи ортиқча суммани ундириб олиш юзасидан судга мурожаат қилиши лозим. Иш ҳақидан ушлаб қолиш асоси ёки ушлаб қолинган сумма миқдоридан норози бўлган ходим ушлаб қолишнинг қонунийлиги юзасидан умумий асосларда судда даъво қўзғатиш мумкин.

Кейинги пайтларда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ҳўжалик фаолияти юритаётган чет эл корхоналари ҳамда чет эл сармояси иштирок этган бошқа корхоналарда ходимларга иш ҳақи тўлашга оид қонунчиликни бузилаётганлиги, бажарилган иш ҳажмини сунъий равишда пайсантириб акс эттириш йўли билан тежаб қолинган маблағлар ҳисобига ходимларга иш ҳақи тўлаш амалга оширилаётганлиги, бу нарса биринчидан, иш ҳақи тўлаш борасида адолатсизликни юзага келишига, иккинчидан корхонанинг ҳақиқий даромадлари тўлиқ акс эттирилмаслиги туфайли солиқ қонунчилиги талаблари қўпол бузилаётганлиги қайд этилди. Ушбу нормал бўлмаган ҳолни бартараф этишлик учун зарур чоралар кўрилди⁸¹.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Иш ҳақи тўлаш тамойиллари ҳақида нималарни биласиз?

2. Иш ҳақи турлари ва тизимларини сўзлаб беринг.

⁸¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 19 августдаги 326-сонли «Хорижий сармоялар қатнашган корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш чоралари тўғрисида»ги қарори ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 29 сентябрда 975-рақам билан рўйхатга олинган шу ҳақдаги Низом.

3. Иш ҳақи тўлашда локал нормаларнинг аҳамияти қандай?
4. Ягона тариф разрядлари тизими нима?
5. Иш ҳақи тўлаш тартиблари, иш ҳақидан ушлаб қолиш қоидалари қандай?

XIII боб. КАФОЛАТЛИ ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

1-§. Кафолатли тўловлар тушунчаси, турлари ва уларнинг аҳамияти

Меҳнат қонунчилиги турли-туман шароитлар юз бериши муносабати билан ходимлар бевосита хизмат вазифаларини бажармаган ёки тўлиқ бажармаган ҳолларида, агар бу ҳолатлар унинг айбига боғлиқ бўлмасдан турли объектив сабаблар туфайли вужудга келган бўлса, уларнинг моддий манфаатларини қўриқланишига кафолат беради. Ўзига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра меҳнат бурчини бажара олмаган, шу туфайли ишлаб пул топиш имкониятидан маҳрум бўлиб қолган ходимларнинг иш ҳақлари сақланиши ва тўланиши таъминланади. Бундай кафолатли тўловлар ходим ва унинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоялашга қаратилгандир.

Кафолатли тўловлар қонунда махсус назарда тутилган ҳолларда тўланади ва кўпчилик ҳолларда ходимни иш вақти давомида давлат, жамият вазифаларини бажаришликка, корхона иш берувчиси манфаатларига мос келувчи, меҳнат вазифаси жумласига кирмайдиган ишларни бажаришликка жалб этилиши билин боғлиқ бўлади.

Кафолатли тўловлар иш ҳақидан фарқ қилиб, бажарилган ишнинг миқдори ва сифатига кўра эмас, балки қонунда кўзда тутилган сабабларга кўра тўланади. Кафолатли тўловларнинг ижтимоий вазифаси ходим ўзининг ҳуқуқларини амалга ошириши, мажбуриятларини бажариши туфайли ишламаган вақтларда улар турмуш даражасининг пасайиб кетишига йўл қўймасликдан иборат.

Кафолатли тўловлар фуқаро ўзининг фуқаролик бурчини, ижтимоий-сиёсий ҳуқуқлари ва мажбуриятларини бажаришлари туфайли белгиланган конституциявий кафолатлардан ҳисоб-ланиб, улар барча корхона, муассаса, ташкилотлар томонидан сўзсиз таъминланиши шарт.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 165-модда-сида айтилишича:

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органи, терговчи, эксперт, мутахассис, таржимон, ҳолис тарзида чақирилганда, худди шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек қонунда назарда тутилган

бошқа ҳолларда) иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши керак. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ушбу кафолатли тўловлар тўланиш шартлари, миқдорлари давлат ёки жамоат вазифаларининг ушбу аниқ турига оид бўлган қонунлар ва қонун ҳужжатларида аниқ мустаҳкамланган (Олий ва маҳаллий сайлов органларига сайловлар ўтказишни тартибга солувчи, депутатлик мақомини белгилувчи, одил судловни амалга оширилишига оид бўлган, ҳарбий хизмат тўғрисидаги ва бошқа қонунлар).

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан «Ходимларни давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартиби»⁸² тасдиқланган бўлиб, унда айтилишича:

Мазкур тартиб меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатларни тартибга солади, давлат ёки жамоат вазифаларини бажарувчи, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширувчи ходимларга кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбаларини ва уларнинг беришини белгилайди.

Ходимлар томонидан давлат ёки жамоат манфаатларига доир бажариладиган вазифалар:

сайлов ҳуқуқини амалга ошириш;

депутатлик вазифаларини бажариш;

тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш;

ҳарбий бурчни бажариш;

суриштирув органларига, терговчи, прокурор ҳузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, ҳолислар тариқасида (чакирик бўйича) бориш;

халқ маслаҳатчилари, жамоат айбловчилари ва жамоат ҳимоячилари, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари вакиллари сифатида суд мажлисларида, шунингдек, қонун билан назарда тутилган бошқа ҳолларда иштирок этиш.

2. Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йўлида қилинадиган ҳаракатлар:

авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш;

инсон ҳаётини сақлаб қолиш;

куйиш учун қон топишириш ва бошқа ҳоллар.

3. Давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш вақтида (қонун билан белгиланган ёки тегишли органнинг чакирик қоғозида, хабарномасида кўрсатилган вақтда) иш берувчи ходимнинг иш жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда уни ишдан озод қилиши шарт.

⁸² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарорлари тўплами, 1997 йил, № 3, 70-модда.

4. Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, унинг жамият манфаатларига доир қилаётган ҳаракатлари вақтида ушбу вазифаларни бажариш учун қонун билан белгиланган вақтдаги ёки тегишли орган томонидан берилган маълумотномада кўрсатиб ўтилган муддатдаги лимитта мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

5. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиш вақтидаги уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш билан боғлиқ харажатлар:

бюджет ҳисобидан – бюджетдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотлар томонидан;

хўжалик ҳисоби асосида – ҳисобот давридаги амалда ҳисобланган кафолатли тўловлар миқдорида солиқ тўловлари суммасини камайтириш билан молиявий фаолиятни амалга оширувчи корхоналар ва ташкилотлар томонидан қопланади.

6. Давлат бошқаруви органлари, корпорациялар, концернлар, уюшмалар ва бошқа хўжалик бирлашмалари бошқарув аппарати, шунингдек, жамоат ташкилотлари ва бирлашмалари, молиявий таъминлаш манбаларидан қатъи назар, ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни ташкилотларнинг иш ҳақи фонди ҳисобидан амалга оширадилар.

Ходим иш берувчи ва меҳнат жамоалари манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида уларга бериладиган кафолатлар, шу жумладан кафолатли тўловлар Меҳнат Кодексининг 165-моддасида кўзда тутилган. Унга кўра:

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишларида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек, ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар берилади. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганида бериладиган кафолатлар Меҳнат Кодексининг 167-моддасида кўзда тутилган:

Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда) ана шу давр учун унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Тиббий текширувдан ўтадиган куни ва қуйиш учун қон топширадиган куни ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бериши шарт. Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг, албатта, эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига қўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва қуйиш учун қон топширадиган куни ишдан озод этилган давр учун, шунингдек, дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимларга кафолатли тўловларни бериш пайтида ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган бўлиб, унга қўра:

Таътилар вақтига ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи биринчи йил ишловчиларга ҳисоблаб чиқариш кундаги тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни ўн иккидан бирга (олти ой тўлиқ ишлаганларга олтидан бирга; етти ой тўлиқ ишлаганларга еттидан бирга ва ҳоказолар), ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчилари учун ҳисоблаш даврида тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан ошган суммани ўндан бирга оширган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади. Уларга ишбай асосида ишлаб топилган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақига қўшимча ҳақлар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ҳисобланадиган бошқа тўловлар киради.

Йил охирида ортиқча бажарилган соатлар учун ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқувчиларига қўшимча ҳақ ушбу соатлар бажарилаётган вақтда амалда бўлган ставкалар бўйича тўланади.

Ходимларнинг саломатлигига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши иш берувчи томонидан қопланиши учун суммалар ҳисоб-китоби Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан тасдиқланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади.

Меҳнатга яроқсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича тўловлар (нафақалар ҳисоблаш) ҳисоб-китоби Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ амалга оширилади⁸³.

Бошқа барча ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календар ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

⁸³ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 9 апрелда 430-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган шу ҳақдаги Низом.

Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш. Икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида таъриф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

2-§. Компенсация тўловлари, уларнинг турлари ва аҳамияти

Ходимнинг ўз хизмат вазифаларини бажариш билан боғлиқ равишда қилган харажатлари иш берувчи томонидан тўлиқ қоплаб борилиши назарда тутилган. Бундай тўловлардан қўзланган мақсад ходимнинг иш берувчи манфаатлари йўлида ўз ёнидан қилган моддий ва пул харажатларини унга қайтариб қоплаб бериш, шу йўл билан хизмат вазифаларини лозим даражада бажарилганлиги туфайли унинг мулкӣ жабр кўришига йўл қўймасликдан иборат.

Меҳнат қонунчилиги ходимнинг хизмат бурчларини бажариши билан боғлиқ равишда қилган ва иш берувчи томонидан қопланиши лозим бўлган харажатлар доирасини:

Хизмат сафарига бориш билан боғлиқ харажатлар;

Бошқа жойга кўчиш билан боғлиқ харажатлар;

Ходимга тегишили бўлган мол-мулкдан фойдаланиш билан боғлиқ харажатлар, ходим амалда қилган бошқа харажатлар иш берувчи билан келишиб белгиланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимга:

а) йўл харажатлари;

б) туаржой ижараси харажатлари;

в) яшаш харажатлари;

г) иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар қоплаб берилади.

Меҳнат Кодексининг 172-моддасида айтилишича, бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидаги харажатлар компенсация қилиниши белгиланган:

кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

Кўчиш билан боғлиқ равишда ходимга ва унинг билан бирга кўчиб кетаётган оила аъзосига бериладиган компенсация тўловларининг турлари, энг кам миқдорлари ва бундай харажатларни компенсация қилиш шартлари махсус меъёрий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади. Аммо, ҳар бир корхона, ташкилот бундай ха-

ражатларни белгиланганидан кўпроқ миқдорда қоплаш тўғрисида ходимлар вакиллик органи билан келишган ҳолда қарор қабул қилиш, ушбу масалаларни корхонанинг локал меъёрий ҳужжатларида (жамоа келишуви, жамоа шартномаси, махсус низом ва бошқалар) белгилаб қўйиши мумкин.

Иш берувчи томонидан компенсация қилиниши лозим бўлган, ходим томонидан қилинадиган харажатларнинг бир тури ходимга тегишли бўлган мол-мулк, асбоб-анжом ва бошқа буюмлардан корхона манфаатлари йўлида фойдаланилганлик харажатларини қоплаб берилиши лозимлигидир. Ходимга тегишли транспорт воситасидан, бинодан, махсус асбоблардан фойдаланиш харажатларини, ходимга берилмаган махсус кийим, махсус пойфазл қийматини (башарти, ходимнинг ўзи сотиб олган бўлса) тўланиши ва бошқалар ҳам ана шундай компенсация тўловлари қаторига киради.

3-§. Хизмат сафари

Хизмат сафари деганда – ходим томонидан хизмат вазифаларини иш берувчининг фармойишига мувофиқ корхона жойлашган аҳоли пунктидан бошқа аҳоли пунктида бажарилиши тушунилади. Хизмат сафари мамлакат ичкарасидаги муайян аҳоли пунктига (у ердаги корхона, муассаса, ташкилотларга) бўлиши ёхуд хорижий мамлакатга (у ердаги фирма, компания, муассаса, ташкилотга) бўлиши мумкин.

Мамлакат ҳудуди доирасида хизмат сафарига юбориш тегишли корхона, муассаса, ташкилот раҳбарининг бу ҳақда чиқарган буйруғи (фармойиш) асосида амалга оширилади. Унда хизмат сафарига юборилаётган шахслар), сафарнинг муддати ва мақсади кўрсатиб қўйилади. Хизмат сафарига бориш ҳақидаги иш берувчининг буйруғи (фармойиш) ходим учун мажбурий бўлиб, унга бўйсунмаслик хизмат вазифаларини узрли сабабсиз бажармаслик деб баҳоланади.

Аммо ходимларнинг муайян тоифалари (18 ёшга тўлмаган шахслар, ҳомиладор ва 3 ёшгача боласи бўлган аёллар, I-II гуруҳ ногиронлари ва бошқалар) хизмат сафарига юборилмайди.

Хизмат сафарига юборилган ходимнинг иш жойи ва ўртача иш ҳақи бутун хизмат сафари давомида сақланиб турилади, у сафарга борган корхона ходимлари сон таркибига киритилмайди, бироқ ўша ердаги корхона иш вақти режимида рия қилгани ҳолда ишлайди ҳамда дам олиш вақтидан фойдаланади. Хизмат сафарига борган ходимга белгиланган нормалар доирасида йўл-транспорт харажатлари, иш бажариш учун шинам тураржой бепул бериб қўйилмаган бўлса, тураржой ижараси харажатлари, суткалик пул тўланади.

Иш берувчининг розилиги билан хизмат сафари пайтидаги иш билан боғлиқ бошқа харажатлар (телефон, факс алоқа хизмати ва бошқалар) ҳам қоплаб берилиши мумкин. Ходим хизмат сафари гувоҳномаси берилган ҳолда хизмат сафа-

рига юборилади ва у борган аҳоли пунктларида сафарга етиб келганлиги ва хизмат сафарини тамомлаб қайтаётгани ҳақида гувоҳномага белги қўйдиради.

Хизмат сафаридан қайтган ходим узоғи билан уч кун ичида хизмат сафари юзасидан ёзма ҳисобот топшириши лозим. Бунда хизмат сафарига кетиш пайтида олинган аванс пулининг сарфланмасдан қолган қисми корхона кассасига қайтариб топширилиши лозим. Хизмат сафарининг энг кўп муддати, сафар муддатини узайтириш асослари ва тартиби қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Мамлакатимиз мустақилликка эришгандан кейин чет эллар билан иқтисодий, маданий, илмий-техникавий, тижорат алоқалар бениҳоят даражада кўпайди. Хорижий фирма ва компаниялар, илмий, маданий ва бошқа муассасалари билан алоқаларни давлат томонидан рағбатлантирилаётганлиги туфайли чет элларга хизмат сафарига бориш ҳам кескин ортди. Ана шундай шароитда хорижий мамлакатларга хизмат сафарига юбориш масалаларини махсус тарзда ҳуқуқий тартибга солиш долзарб масалалардан бирига айланди. Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 июндаги 932-тартиб рақами билан «Вазирлик, идора, корхона ва ташкилотлар ходимларини Ўзбекистон ҳудудидан ташқарига хизмат сафарига юбориш пайтида хизмат сафари харажатлари учун маблағ бериш тартиби»ни давлат рўйхатидан ўтказди⁸⁴.

Мазкур тартиб ходимларни хорижга хизмат сафарига юборишни расмийлаштириш, юборилаётган хорижий мамлакатнинг ёки бошқа давлатнинг қаттиқ валютасида хизмат сафари харажатларини қоплаш тартиби, нормаларини белгилаб қўйди.

Ушбу тартибга кўра хорижий хизмат сафарига юборилган ходимга қуйидаги хизмат билан боғлиқ харажатлар қопланиши кўзда тутилган:

- а) суткалик харажатлар;
- б) тураржой харажатлари;
- в) транспорт харажатлари;
- г) мулозамат харажатлари;
- д) кўзда тутилмаган харажатлар;
- е) қопланиши лозим бўлган бошқа харажатлар.

Хорижий мамлакатга қилинган хизмат сафари тамом бўлгач, ходим уч кун ичида сафар натижалари юзасидан ёзма ҳисобот тақдим этиши лозим.

Билимингизни текшириб қўринг

⁸⁴ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 июнда 932-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган. «Налоговые и таможенные вести», 2000 год, №24.

1. Кафолатли тўловлар деганда нималарни тушунасиш ва уларнинг аҳамияти нима?
2. Давлат ва жамоат вазифаларини бажаргандаги кафолатли тўловлар ҳақида сўзлаб беринг.
3. Жамият манфаатлари йўлида қилинган ҳаракатлар пайтида кафолатли тўловлар тўлаш тартиби қандай?
4. Иш берувчи ва меҳнат жамоалари манфаатлари йўлида ҳаракат қилганда кафолатли тўловлар тўлаш қандай амалга оширилади?
5. Кафолатли тўловлар бериш пайтида ўртача иш ҳақи қандай тартибда ҳисоблаб чиқилади?
6. Компенсация тўловлари деганда нималар тушунилади ва унинг қандай турлари мавжуд?
7. Хизмат сафари деганда нима тушунилади?
8. Хизмат сафарига юбориш тартиби қандай?
9. Хизмат сафари пайтида қандай компенсация тўловлари бериш кўзда тутилган?
10. Хорижий мамлакатларга хизмат сафарига юбориш қандай хусусиятларга эга?
11. Хизмат сафарига юборилган ходимга қандай кафолатлар кўзда тутилган?

XIV боб. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

1-§. Меҳнат интизоми тушунчаси, аҳамияти ва уни мустаҳкамлашнинг ҳуқуқий воситалари

Ижтимоий меҳнат унинг иштирокчилари орасида мустаҳкам ўзаро алоқа, ягона мақсад ва вазифа бўлиши, ягона мақсадга эришишликни таъмин этадиган ягона тартиб-қоидалар бўлишлигини тақозо этади. Бир неча ўнлаб, ҳатто юзлаб ва минглаб одам ишлайдиган корхоналарда ҳар ким ўз билганича ҳаракат қилиши ва умумий тартибга бўйсунмаслиги мутлақо мумкин эмас, чунки уларнинг мақсади, ҳаракат-интилиши ягона йўналишга солинмас экан, умумий натижага эришиб бўлмайди. Шу сабабли мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона ташкилот ва муассасаларда ходим манфатларини иш берувчи манфаатлари билан, улар манфаатларини давлат-жамият манфаатлари билан самарали қўшиш – уйғунлаштириш имконини берувчи меҳнат интизомига оид қоидалар амал қилади.

Меҳнат кодексининг 72-моддасида ходим муайян малака, мутахассислик, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат тўғрисидаги қонунларга, тарафлар келишуви билан белгиланган шартларга асосан бажариши лозимлиги белгилаб қўйилган. Шунингдек, ушбу модда мазмунидан иш берувчи ҳам ходимга самарали ишлаши учун зарур шароит яратиш, унинг меҳнатига ҳақ тўлаши лозимлиги тўғрисидаги хулоса чиқади. Шу тариқа

меҳнат интизоми икки ёқлама хусусиятга эга ва ходим мажбуриятлари билан бир вақтда иш берувчининг ҳам ишни тўғри ташкил этиш, зарур шароитлар яратиш соҳасида содир этиши лозим бўлган аниқ хулқ-атвор қоидаларини назарда тутди, яъни меҳнат интизоми, энг аввало, меҳнат шартномаси ҳар икки томоннинг ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятларини аниқлашчи ҳуқуқий тушунчадан иборат. Меҳнат интизоми – бу, ходим ва иш берувчи хулқ-атвори қоидалари йиғиндисидан иборат деб талқин этилиши ҳам мумкин.

Меҳнат қонунлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда иш берувчининг асосий ҳуқуқ-борчлари, ходим амал қилиши лозим бўладиган тартиб-қоидалар, унга бериладиган ҳуқуқлар белгиланади. Тарафларнинг ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятлари, меҳнат интизоми мазмун-моҳиятини ташкил этувчи бу ҳуқуқ ва борчлар қонуннинг локал норматив ҳужжатларида янада кенгайтирилиши мумкин ҳамда бу ҳол давлат қонунчилик аклари билан белгиланган минимал қарорларни кенгайтирилишидан иборат бўлади.

Меҳнат қонунчилигида меҳнат интизоми, технология интизоми, хизмат интизоми, молия интизоми ва бошқалар ҳақида сўз юритилади. Буларнинг барчаси меҳнат интизомини ташкил этади ва тор маънода унинг айрим турлари шакллари акс эттиради. Масалан, ишлаб чиқариш интизоми деганда қорхона иш фаолиятини ташкил этиш, ишлаб чиқаришни тўғри йўлга қўйиш юзасидан талаблар тушунилса, молия интизоми деганда қорхона раҳбарлари, ҳисоб-китоб ва молиявий ишлар учун жавобгар мутасадди шахслар томонидан молиявий фаолият қоидаларига қатъий амал қилиш лозимлиги тушунилади.

Меҳнат интизоми деганда қорхона фаолиятида қатнашиш пайтидаги тартиб қоидалар йиғиндиси, бу қоидаларга ходим ва иш берувчининг амал қилиши лозимлигини эмас, балки уларнинг ушбу қоидалар рамакидаги хатти-ҳаракатлари, хулқ-атворлари ҳам тушунилади.

Меҳнат интизоми ҳақидаги тартиб қоидалар қуйидагиларда мустақамланган:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида (6-боб);
2. Хўжалик фаолиятига оид Қонунларда (масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларининг

кафолатлари тўғрисида»ги, «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги ва бошқа қонулар);

3. Хўжалик фаолияти тармоқларига оид бўлган норматив ҳуқуқий ҳужжатларда (масалан, темир йўл транспорт соҳасида қўлланадиган интизом Уставлари ва бошқалар);

4. Иқтисодиётнинг айрим тармоқларини бошқаришга бағишланган Ўзбекистон Республикаси ҳукумати актларида (масалан, давлат-акциядорлик жамиятларининг айрим турларига оид Низомлар ва ҳ.к.);

5. Корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари, мансаб йўриқномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатларда;

6. Ишларни хавфсиз ва безарар олиб бориш қоидаларида;

7. Ходим билан иш берувчи ўзаро тузган меҳнат шартномаси (контракти)да;

8. Бошқа шакллардаги норматив ҳуқуқий актларда.

Меҳнат интизомини таъминлаш пайтида иқтисодий, ташкилий-руҳий, ҳуқуқий усуллардан кенг фойдаланилади. Меҳнат интизомини мустаҳкамлашнинг ҳуқуқий усуллари қонунда кўзда тутилган воситалар қўлланиши орқали ходим ва иш берувчи хулқ-атворини белгиланган қоидалар рамкасида ушлаб турилишига қаратилган.

Меҳнат ҳуқуқи фани ва қонунчилик амалиётида меҳнат интизомини таъминлаш ва мустаҳкамлашнинг қуйидаги икки усулидан фойдаланилади:

1) Ишонтириш. Меҳнат шартномаси томонларини иқтисодий, маънавий жихатдан манфаатдор қилиш, меҳнат интизомига оғишмасдан амал қилиш улар учун жуда ҳам фойдали эканлигига ишонтиришга қаратилган ташкилий-ҳуқуқий тадбирлар йиғиндисини ўз ичига олади.

2) Мажбурлаш. Меҳнат интизомига шу талаблар бузилганида ҳуқуқий мажбурлов чоралари, интизомий ва моддий жазоларнинг қўлланишини тақозо этади. Бу нарса ходимга нисбатан олганда турли интизомий жазоларни қўлланилишида, иш берувчига нисбатан олганда эса унга турли молиявий жазоларни қўлланилишида, корхонанинг банкрот бўлишида намоён бўлиши мумкин.

2-§. Корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари деганда корхона ичида ўрнатилган тартиб-қоидалар назарда тутилади ва бу қоидаларга қатъий риоя қилиш корхонада ишлаётган барча ходимлар учун мажбурий саналади. Ички меҳнат тартиби қоидалари ходим билан корхона маъмурияти (бошқарувчилари), ходимларнинг ўзаро муносабатларини, ишларни

бажарилиш режимларини ва бошқа ҳолатларни ўз ичига олади. Ички меҳнат тартиби қоидалари ходим ва иш берувчи мажбуриятлари, иш ва дам олиш вақти режими, рағбатлантириш ва интизомий жавобгарликка тортиш тартибларини ўзида мустаҳкамловчи локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар бўлиб ҳисобланади.

Корхоналарда ички меҳнат тартибини ҳуқуқий тартибга солиш корхона меҳнат жамоаси умумий мажлиси (конференцияси)да тасдиқланган ички меҳнат тартиби қоидалари билан амалга оширилади.

Ҳозирги пайтда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-тартиб рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Идоравий бўйсунуши, мулкчилик шакли ва ҳўжалик фаолияти йўналишидан қатъи назар корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун ички тартибнинг намунавий қоидалари мавжуд¹ бўлиб, ҳар бир корхона ўзининг ички меҳнат тартиб қоидаларини ушбу намунавий қоидалар талабларига асосланган ҳолда ишлаб чиқиши ва жорий этиши лозим бўлади.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида ходим ва иш берувчининг асосий мажбуриятлари санаб кўрсатилган.

Жумладан, ушбу намунавий қоидаларнинг 1.5-бандида айтилишича ходим:

- ўз функционал мажбуриятларини виждонан бажариши;
- меҳнат интизомига риоя этиши, иш берувчининг фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида бажариши;
- меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси қоидаларини сўзсиз бажариш;
- корхона мулкига тежамкорлик билан муносабатда бўлиш;
- меҳнат жамоаси аъзолари, корхона мижозлари ва иш жараёнида мулоқотда бўлишга тўғри келадиган бошқа шахслар билан хушмуомалалик билан муносабатда бўлиши лозим.

Ушбу намунавий қоидаларнинг 1.4-бандида иш берувчининг асосий мажбуриятлари кўрсатиб қўйилган бўлиб, унга кўра иш берувчи:

- ходимлар меҳнатини ташкил этиши;
- конунчилик ва бошқа норматив актларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиши;
- корхонада жорий этилган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ходим томонидан бажарилган иш учун ўз вақтида ва тўлиқ иш ҳақи тўлаб бориши;

¹ Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, Давлат қўмиталари ва идораларининг норматив актлари ахборотномаси», Т., 1999 йил.

– меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шартларини таъминлаши;

– қонунчиликка, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимларнинг дам олиш ҳуқуқларини амалга оширишни, кафолатли ва компенсация тўловлари тўланишини таъминлаб бориши;

– меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходимга етказилган зарар ўрнини қоплаб бериши;

– ходимлар вакиллик органлари ҳуқуқларига риоя этиши, улар фаолиятига қўмаклашиши, меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан улар билан музокаралар олиб бориши;

– Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаси тузиши керак бўлади.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг иккинчи бўлими меҳнат шартномаси (контракти)ни тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартибларига бағишланади. Ҳар бир корхона ушбу намунавий қоидалар асосида ўз ички тартиб қоидаларини ишлаб чиқиш пайтида ўзининг ички хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда ишга қабул қилиш, меҳнат шартларини ўзгартириш ва ходимларни ишдан бўшатишнинг ўзига хос, аммо қонун актларига зид келмайдиган қоидаларни жорий этиши мумкин. Жумладан, корхонада меҳнат интизомини қўпол тарзда бузиш тушунчаси тарифи унда батафсил баён этилиши мумкин.

Намунавий қоидаларнинг 3-бўлими меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик деб аталади. Унда ходимларни рағбатлантириш ва жазога тортиш қоидалари баён этилган.

Намунавий қоидаларнинг 4-бўлими иш вақти ва дам олиш вақти деб аталади. Унда иш вақти, унинг режими, дам олиш вақти, ундан фойдаланиш тартиблари баён этилган.

Намунавий қоидаларнинг 5-бўлими меҳнат шартномаси томонлари ўртасидаги ихтилофларни ҳал этилишига бағишланган.

Халқ хўжалигининг айрим тармоқларида амал қилувчи Интизом уставларида юқоридаги намунавий ички тартиб қоидаларида белгиланган талаблар ривожлантирилади ҳамда тармоқнинг хусусиятлари, фаолиятнинг теvarак-атрофдаги шахслар ҳаёти, соғлиги, мол-мулкига нисбатан қўшимча хавф-хатар туғдириши билан боғлиқ равишда меҳнат интизомини таъминлаш ва мустаҳкамлашга қаратилган қўшимча қоидалар белгиланади.

Масалан, темир йўл транспорти ходимларининг, алоқа ходимларининг ва бошқа тармоқлар ходимларининг Интизом уставларида ходимлар ва иш берувчиларнинг ўзига хос ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятлари кўрсатиб қўйилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажли-

си томонидан 1999 йил 15 апрелда қабул қилинган «Темир йўл транспорти тўғрисида»ги Қонуннинг 18-моддасида «Темир йўл транспорти ходимлари интизоми Ўзбекистон Республикаси ҳукумати тасдиқлайдиган темир йўл транспорти ходимлари интизоми тўғрисидаги низомга қўра тартибга солинади» деб кўрсатиб қўйилган. Ана шундай махсус қоидалар «Алоқа тўғрисида»ги, «Энергия таъминоти тўғрисида»ги ва бошқа Қонунларда ҳам кўрсатиб қўйилган⁸⁵.

Давлат хизматчиларининг мажбуриятлари ва асосий ҳуқуқлари давлат органлари томонидан қабул қилинадиган меъёрий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади. Аммо бугунги кунга қадар Ўзбекистон Республикасида «Давлат хизмати ва Давлат хизматчиси тўғрисида»ги Қонунни қабул қилинмаганлиги ушбу тоифадаги ходимлар ҳуқуқий мақомини аниқ белгиласдан қолаётганлигига сабаб бўлмоқда ва бунинг натижасида турли ноаниқликлар ҳамда муаммолар юзага келмоқда.

3-§. Ходимларни ишдаги ютуқлари учун рағбатлантириш

Ишонтириш – меҳнат интизомини мустаҳкамлаш, ходимларни унумли ва самарали ишлашга ундаш, меҳнатга ижодий муносабатда бўлишга ўргатишнинг энг оқилона усулидан саналади.

Рағбатлантириш чораларини ўз вақтида, ўринли ва тўғри қўллаш ходимларни меҳнат азоб-уқубат эмас, балки моддий ҳамда маънавий қониқиш ҳосил қилиш манбаи эканлигига, ҳалол ва виждонан қилинган меҳнатдан роҳат топиш мумкинлигига, ўз ақлий-ижодий имкониятлари туфайли меҳнат жараёнида шахснинг жамиятдаги мавқеи, обрў-эътибори ортиши, мустаҳкамланишига ишонч ҳосил қилинишига ёрдам беради.

Ишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш деганда унинг корхона олдидаги хизматларини оммавий тан олинishi тушунилади. Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг 3.2-бандида айтилишича, «Корхона ходимларига уларнинг ўз хизмат вазифаларини лозим даражада бажарилганликлари, меҳнатда эришган юксак ютуқлари, корхонада узоқ вақт ҳалол ишлаганлари ва бошқа ютуқларга эришганлари учун уларга қуйидаги рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин»:

- ташаккурнома;
- пул мукофотлари билан тақдирлаш;
- қимматбаҳо совғалар билан тақдирлаш.

Рағбатлантириш чораларининг ушбу рўйхати тахминий бўлиб, махсус актларда (Интизом уставлари ва бошқалар), корхоналарнинг локал меъёрий

⁸⁵ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, 5-сон, 118-модда.

хужжатларида (жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидаларида ва бошқаларда) рағбатлантиришнинг бошқача турлари ҳам (масалан, хизмат поғонасидан кўтарилиш, махсус унвонлар бериш ва бошқалар) назарда тутилиши мумкин.

Ходимларни рағбатлантириш корхона иш берувчиси томонидан қасба уюшмаси қўмитаси билан биргаликда ёки келишилгани ҳолда қўлланилади. Бир неча рағбатлантириш чоралари, шу жумладан моддий ва маънавий рағбатлантириш чоралари билан биргаликда қўлланиши мумкин. Ходим интизомий жазога тортилган даврда унга нисбатан рағбатлантириш чораси қўлланилмайди, аммо қўлланилган жазо рағбатлантириш чораси сифатида муддатидан аввал олиб ташланиши мумкин.

Ходимнинг рағбатлантирилганлиги ҳақида корхона бўйича бўйруқ чиқарилади, бу ҳақда меҳнат жамоасига эълон қилинади ва бу тўғрида ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади. Ходимни рағбатлантириш муддатсиз бўлиб, вақт ўтиши билан ўз аҳамиятини йўқотмайди. Ходим алоҳида меҳнат муваффақиятлари, давлат ва жамият олдидаги улкан ютуқлари учун белгиланган тартибда давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 22 декабрдаги «Давлат мукофотлари тўғрисида»ги Қонунида¹ фуқароларни давлат мукофотларига, орден ва медалларга тавсия этиш, тақдирлаш тартиблари, шартлари баён этилган.

Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 апрелдаги «Ўзбекистон Республикасининг Фахрий унвонларини таъсис этиш тўғрисида»ги Қонунига мувафиқ иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг турли жабҳаларида фаолият юритиб, улкан ютуқларга эришган шахсларга фахрий унвонлар бериш тартиблари кўзда тутилган⁸⁶. Бугунги кунга келиб ишлаб чиқариш, фан, адабиёт, санъат, давлат ва жамият фаолияти соҳаларида сермахсул хизматлари учун фуқароларга 50 тага яқин турли фахрий унвонлар берилиши, уларнинг фан, санъат олдидаги, давлат-жамият олдидаги улкан хизматлари тан олинishi, шарафланиши кўзда тутилгандир. Ходимни давлат мукофотлари, фахрий унвонлар билан мукофотланганликлари тегишли тарзда давлат йўли билан расмийлаштирилишидан ташқари, бу ҳақда унинг меҳнат дафтарчасига ҳам ёзиб қўйилади.

4-§. Ходимларнинг интизомий жавобгарлиги

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, 12 сон, 266-модда, 1996 йил, 9-сон, 120-модда.

⁸⁶ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 5-6 сон, 64-модда.

Меҳнат интизомини мустаҳкамлашда зарур ҳолларда мажбурлаш, ҳокимият кучидан фойдаланиш ҳам энг самарали усуллардан бўлиб ҳисобланиши мумкин. Мажбурлаш усули қўлланилганида фойдаланиладиган асосий ҳуқуқий восита бўлиб интизомий жавобгарликка тортиш саналади.

Интизомий жавобгарлик – бу, ўз айбли хулқ-атвори билан меҳнат интизомини бузаётган ходимни қоралаш, унга қонунда назарда тутилган интизомий жазо чораси қўлланилишидан иборат.

Интизомий жавобгарлик ўз ҳуқуқий асослари, уни қўлловчи орган, жазонинг мақсади, турлари, оқибатлари ва бошқа хусусиятлари билан маъмурий жавобгарликдан, жиноий жавобгарликдан тубдан фарқ қилади. Масалан, интизомий жавобгарлик ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаслиги туфайли юз берса, маъмурий жавобгарлик барча фуқаролар учун мажбурий бўлган бошқарувга оид тартиб-қоидаларни бузганлик учун ваколатли давлат бошқарув органлари томонидан қўлланилади. Амалдаги меҳнат қонунчилиги иш берувчига ўз ходимини интизомий жазога тортиш ҳуқуқини бериш билан бирга ходимларга ҳам асоссиз ва адолатсиз жазодан ўзларини ҳимоя қила олишлари учун бир катор кафолатлар беради. Жумладан,

- интизомий жавобгарликка тортишнинг ҳуқуқий асослари қонунда белгилаб қўйилади;

- интизомий жазо қўллашга ҳақли мансабдор шахслар доираси катъий белгиланган;

- жазо қўллаш муддатлари белгиланган;

- жазо қўллаш муайян тартибда амалга оширилади;

- жазо чораларининг турлари олдиндан белгилаб қўйилган;

- жазони қўллаш ва олиб ташлаш тартиби мавжуд;

- жазо устидан шикоят қилиш ҳуқуқи таъминланади.

Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармоишларини ўз вақтида аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкни авайлаб асраши шарт.

Ходим меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида йўриқномалар ва ҳ.к.), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади. Интизомий ножўя ҳаракат деб ходим томонидан айбли ва ҳуқуққа хилоф тарзда ўз меҳнат мажбуриятларини бажармаслиги тушунилади. Интизомий ножўя ҳаракат объектив ва субъектив белгилардан

иборат ножўя ҳаракат таркибини ташкил этади. Ҳар қандай ходим ёки махсус ваколатга эга бўлган ходимлар меҳнат ҳуқуқида интизомий ножўя ҳаракат ва интизомий жавобгарлик субъектлари бўлишлари мумкин.

Корхонада амал қилувчи ички тартиб қоидалари, ходимнинг бурчлари, хизмат вазифалари доирасига ҳилоф равишда қилинган ҳаракатлар интизомий ножўя хатти-ҳаракат объекти бўлиб ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 181-моддасида интизомий ножўя ҳаракат содир этган ходимга нисбатан қуйидаги жазо чоралари қўлланилиши мумкинлиги назарда тутилган:

- 1) хайфсан;
- 2) ўртача ойлик иш ҳақининг 30% дан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима, ички меҳнат тартиби қоидаларида 50% дан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш мумкинлиги кўзда тутилиши мумкин;
- 3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модданинг 2-қисми, 3 ва 4-бандлари).

Юқорида санаб кўрсатилганлардан ташқари бошқа интизомий жазо чораларини қўллаш тақиқланади.

Интизомий жазони қўллаш тартиби Меҳнат кодексининг 182-моддасида кўрсатилган. Унга кўра: «Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади.

Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Интизомий жазони қўллашда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатининг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат бир интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқланганидан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқланганидан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан узоғи билан 1 ой ичида қўлланилади».

Ходимга қўлланилган интизомий жазо бир йил давомида амал қилади ва шу муддат ичида ходим бошқа интизомий ножўя ҳаракат содир этмаса, у жазога тортилмаган ҳисобланади.

Интизомий жазо иш берувчи ташаббусига кўра, жазога тортилган ходим илтимосига кўра, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосига кўра бир йил ўтмасдан ҳам муддатидан олдин олиб

ташланиши мумкин. Бу ҳақда корхона иш берувчисининг буйруғи чиқарилиши лозим.

Ўз навбатида иш берувчи ҳам корхонада меҳнат интизомини таъминлаши, меҳнатни самарали ташкил этиш учун муайян мажбуриятларни бажариши мумкин. Меҳнат кодексининг 177-моддасида иш берувчининг қуйидаги мажбуриятлари қайд этилган:

«Иш берувчи ходимлар меҳнатни ташкил қилиши, қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга ҳилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас».

Булардан ташқари иш берувчи ходимни унга юкланаётган меҳнат вазифалари доираси билан таништириши шарт.

Интизомий ножўя ҳаракат ва интизомий жавобгарлик Меҳнат кодексиди, бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган бўлиб, меҳнат интизомини бузувчи ходимга нисбатан мажбурлаш чорасини назарда тутати. Қўлланилган интизомий жазо устидан жазога тортилган ходим яқка меҳнат низоларини кўриб ҳал қилиш учун белгиланган тартибда ва муддатларда шикоят қилиши, прокурор томонидан эса протест келтириши мумкин.

Жазо нотўғри қўлланилган бўлса, ушбу масала юзасидан меҳнат низосини кўрган орган (меҳнат низолари комиссияси, суд, бўйсунуш тартибда юқори турадиган орган) уни бекор қилади, тўғри қўлланилганлиги аниқланган тақдирда эса шикоят (протест)ни оқибатсиз қолдиради.

Айрим тоифадаги ходимларни (масалан, халқ депутатлари, ходимлар вакиллик органларида ишлаётган шахслар ва бошқаларни) интизомий жавобгарликка тортилишида қўшимча қафолатлар белгиланган бўлиб, уларга жазо махсус қоидаларга амал қилган ҳолда қўлланилиши мумкин⁸⁷.

⁸⁷ Масалан, «Ўзбекистон Республикасида депутатлар мақоми тўғрисида»ги Қонуннинг 28-моддасига кўра халқ депутати тегишли кенгаш ёки унинг ижроия органи олдиндан берган розилигига кўра интизомий жазога тортилишлари мумкин. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 6, 114-модда.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларига кўра ходим ўз айбли ҳаракатлари билан корхона мол-мулкига зарар етказган, иш берувчини қўшимча моддий харажатлар қилинишига сабаб бўлган бўлса, у ҳолда бундай ходим интизомий жазога тортилиши билан бирга моддий жавобгарликка ҳам тортилиб, ундан етказилган зарар ундириб олиниши мумкин. Корхонанинг локал меъёрий ҳужжатларида меҳнат интизомини бузган ходимларга қўшимча таъсир чоралари қўлланиши ҳам кўзда тутилиши мумкин (масалан, мукофотдан маҳрум қилиш, муайян имтиёзлар бермаслик ва бошқалар). Аммо, улар интизомий жазо бўлиб саналмайди.

Билимларингизни текшириб кўринг

- 1. Корхоналардаги меҳнат интизоми нима ва меҳнат интизомини таъминлаш қандай аҳамиятга эга?*
- 2. Меҳнат интизомини мустаҳкамлашнинг қандай ҳуқуқий турлари сизга маълум?*
- 3. Ходимлар учун ички меҳнат тартиби қоидаларини белгилаш тартиби қандай?*
- 4. Ходимларни ишдаги ютуқлари учун рағбатлантиришнинг тартиблари ҳамда шакллари қандай?*
- 5. Интизомий ножўя ҳаракат ва интизомий жавобгарлик деганда нималар тушунилади?*
- 6. Интизомий жазо чораларининг қандай турлари мавжуд?*
- 7. Интизомий жазо қўллаш тартибини айтиб беринг.*
- 8. Интизомий жазо қўллаш муддатлари қандай?*
- 9. Интизомий жазо устидан жазо олган ходим қандай муддатда ва қайси тартибда ишқоят қилиши мумкин?*
- 10. Махсус интизомий жавобгарлик чоралари ва уни қўллаш ҳақида нималарни биласиз?*

XV боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИНИНГ ЎЗАРО МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1-§. Меҳнат шартномаси томонларининг моддий жавобгарлиги тушунчаси

Моддий жавобгарлик тушунчаси ва асослари меҳнат шартномасининг муҳим қисми бўлиб, томонларнинг бир-бирлари олдидagi жавобгарликлари ҳисобланади. Меҳнат шартнома муносабати иштирокчилари бир-бирларининг мулкii манфаатларига қатъii риюя этишлари, мол-мулклардан тежамкорлик билан ва самарали фойдаланишлари, зарар етишининг олдини олишлари, бир-бирларининг

мулкӣй манфаатларига зиён етиш хавф-хатари пайдо бўлганида эса бу ҳақда иккинчи томонни дарҳол хабардор қилишлари лозимлиги меҳнат ҳуқуқининг тамойилларидан ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 185-моддасида айтилганидек: «Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини Меҳнат кодекси ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди».

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Унда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Меҳнат кодексидан назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Янги Меҳнат кодекси ходимларнинг моддий ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, корхона ва ташкилотларда меҳнат қилишлари туфайли юз берадиган турли воқеа-ҳодисаларнинг манфаатига жиддий зарар етказиши эҳтимолини камайтириш мақсадида ана шундай чегаралар – ходим жавобгарлигининг энг кўп доираси қонунлар билан белгилаб қўйилган.

Меҳнат кодексининг 186-моддасига кўра, «Меҳнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриқонуний айби, хулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказилган зарар учун, башарти Меҳнат кодексидан бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, моддий жавобгар бўлади». Ушбу қоидага биноан, «Меҳнат тўғрисида»ги Қонун ҳужжатларига кўра моддий жавобгарлик юз бериши учун қуйидаги шартлар мавжуд бўлиши талаб этилади:

- айбли хулқ-атвор;
- ғайриқонуний ҳаракат ёки ҳаракатсизлик;
- амалда реал зарар (ҳақиқий тўғри зарар) етказилган бўлиши;
- айбли хулқ-атвор билан зарарли оқибат ўртасида сабабли боғланиш бўлиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сон қарорининг 15-бандида¹ айтилишича, моддий зарар учун жавобгарлик муносабатларида айбли хулқ-атвори деганда, «ходим томонидан қонунда, ҳукумат қарорларида, ички меҳнат тартиби қоидаларида, иш берувчининг буйруқ ва фармойишларида белгиланган хизмат мажбуриятларини қасддан ёки эҳтиётсизликдан бажармаслиги тушунилади».

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди ахборотномаси, 1991 йил, 3-сон; 1993 йил, 1-сон; 1994 йил, 3-сон.

Меъёрида қилинган ишлаб чиқариш ҳўжалик таваккалчилиги натижасида келиб чиққан зарар учун ходим моддий жавобгарликка тортилиши мумкин эмас.

Меъёрида қилинган ишлаб чиқариш ҳўжалик таваккалчилиги жумласига қуйидагилар киради:

1) ишлаб чиқаришда янги қурилма ва аслаҳаларнинг ўрнатилиши, янги технология жараёнида меҳнатнинг янги услублари жорий этилиши;

2) корхона фаолиятининг тугаши ёки ишлаб чиқаришнинг тўхтаб қолишига йўл қўймаслик мақсадида бир турдаги материаллар ўрнига бошқасидан фойдаланиш;

3) шартномада кўзда тутилганидан афзалроқ материаллар ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш;

4) бир корхона олдидаги мажбуриятларни бажариш мақсадида ва корхона манфаатларини кўзлаб маҳсулот етказиб бериш, ишларни бажариш юзасидан шартномалар тузиш;

5) муҳим халқ ҳўжалиги аҳамиятига эга объектни қуриб битказиш мақсадида иккинчи навбатдаги объектда қурилиш ишларини вақтинча тўхтатиб туриш;

6) кишлоқ ҳўжалиги ишлаб чиқаришини ташкил этишнинг янги шакллари йўллаштириш, янги агротехник услубларни тажриба сифатида жорий этиш, янги навдаги уруғни қўллаш кабилар.

Охирги зарурат, зарурий мудофаа ҳолатларида, шунингдек иш берувчининг буйруғини бажариш оқибатида етказилган зарар учун ҳам ходим моддий жавобгарликка тортилишига йўл қўйилмайди.

2-§. Ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлиги

Ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарар деганда ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан ёки бошқача шароитларда айбли, ғайриқонуний хулқ-атвори билан иш берувчи мулки ёки мулкый манфаатларига реал зарар етказилиши тушунилади. Меҳнат кодексининг 198-моддасида айтилишича, «ходим иш берувчига етказилган бевосита ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан, иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулки) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиши тушунилади.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун моддий жавобгар бўлади».

Ходимнинг айби билан иш берувчи учинчи шахсларга тўлаган иктисодий санкция сифатидаги жарима, неустойка, пеня суммаларини, корхонага нисбатан ваколатли давлат органлари томонидан қўлланилган иктисодий жазо чораси жарима суммалари ҳам¹ қонунда белгиланган доирада тўлаб бериши лозим.

Агар ходим томонидан иш берувчига зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар (табiiй офатлар, ишлаб чиқариш фалокатлари, учинчи шахсларнинг ғайриқонуний ҳаракатлари ва ҳоказолар), нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охирги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, бундай ҳолда ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

Ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлигини истисно этувчи юқоридаги ҳолатлар тушунчаси ва таърифи Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги (1992 йил 13 ноябрдаги, 1994 йил 7 январдаги қўшимча ва ўзгартиришлар билан) қарорида белгилаб қўйилган, (Ишчи ва хизматчиларнинг корхона, муассаса ташкилотга етказилган зарар учун моддий жавобгарлигини белгиловчи қонунларни республика судлари томонидан қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 15-банди).

Меҳнат кодексига (201-модда) ходим меҳнат бурчларини бажариш жараёнида иш берувчига етказилган зарар учун чекланган моддий жавобгарликка тортилиши, яъни у ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан ошмайдиган ҳажмда моддий жавобгар бўлиши, эҳтиётсизлик натижасида етказилган зарар учун у қонунда махсус кўрсатиб ўтилган ҳоллардагина тўла моддий жавобгар қилиниши мумкинлиги айтилган.

Ходимнинг иш берувчи олдидаги чекланган моддий жавобгарлигининг бир тури Меҳнат кодексининг 274-моддасида назарда тутилган. Ходимларнинг ғайриқонуний ишдан бўшатишда айбдор бўлган мансабдор шахсдан унинг айби билан ғайриқонуний ишдан бўшатишдан (бошқа ишга ўтказилган) ходим ишга тикланганда иш берувчи мажбурий прогул вақт учун унга тўлаган пул суммаларини қайтариб олиш мумкин, аммо бу сумма мансабдор шахснинг уч ойлик мансаб маоши жамидан ортиб кетмаслиги лозим. Чекланган моддий жавобгарликнинг бу турига

¹ Қаранг: жумладан, Ўзбекистон Республикаси Солиқ Кодексининг 135-моддаси, 3-бандига қўра даромад (фойда) яширилган тақдирда солиқ тўловчидан яширилган даромаднинг бутун суммаси ва яна шунча миқдорда жарима ундирилади.

фақат ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш ваколатига (бу ҳақда буйруқларга имзо чекиш ҳуқуқига) эга бўлган раҳбар ходимларгина тортилишлари мумкин.

Ходимларнинг иш берувчи олдидаги чекланган (яъни етказилган зарар суммасининг бир қисми доирасида) моддий жавобгарлиги қоида бўлиб, улар истисно тариқасида ва фақат қонунларда бевосита белгилаб қўйилган ҳоллардагина тўлиқ моддий жавобгарликка (яъни, зарар суммасининг тўла миқдорида, иш ҳақи эътиборга олинмасдан) тортилишлари мумкин.

Меҳнат кодексининг 202-моддасида ходим тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари кўрсатиб қўйилган:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

2) бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоғоллик ичимликлардан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганида;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижа-сида зарар етказилганда;

6) тижорат сирларини ошкор этганда;

7) қонунларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорла-рида назарда тутилган ҳолларда ходим тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Махсус ёзма шартнома асосида тўлиқ моддий жавобгарлик фақат қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда ва тартибларда юзага ке-лади.

Меҳнат кодексининг 203-моддасида кўрсатилганидек, «Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимнинг махсус ёзма шарт-нома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланиши таъминламаганлиги учун ходимлар тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади. Бундай шартнома тузилган тақдирда ҳам у ҳеч қандай юридик кучга эга бўлмайди ҳамда ходим чекланган моддий жавобгарликка тортилиши мумкин. Фақат ўн саккиз ёшга тўлган ходимлар билангина ишга қабул қилиш пайтида ёки меҳнат жа-раёнида пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш уларга за-рар етказилганда тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши мумкин. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан тузилган ана шундай шартнома ҳеч бир ҳуқуқий

аҳамиятга эга бўлмай, зарар етгани ҳолда вояга етмаган ходимга фақат чекланган моддий жавобгарлик юкланиши мумкин.

Суд амалиётида ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим билан тузилган тўлиқ моддий жавобгарлик шартномаси асосида ходим вояга, яъни ўн саккиз ёшга етганидан кейин юз берган зарар қандай ҳажмда ундирилиши лозим деган муаммо юзага келади. Фикримизча, бундай ҳолда ходим эгаллаб турган лавозим (вазифа) тегишли рўйхатда назарда тутилган бўлса ва ходим ўн саккиз ёшга тўлгандан кейин моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома қайта расмийлаштирилган (ходим у билан қайта таништирилиб, унинг имзоси қайта тасдиқланган) ҳолдагина у ўзига ишониб топширилган пул ёки товар қимматликларига зарар етказилгани учун тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар, ҳар бир корхона ва ташкилотда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сон қарори билан тасдиқланган тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома тузилиши мумкин бўлган лавозимлар ҳамда ишлар рўйхатга мувофиқ равишда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари, ёзма шартнома намунаси жамоа шартномасида, у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасидаги ўзаро келишувга биноан белгилаб қўйилади».

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 17 декабрда 565-рақам билан рўйхатга олинган «Юридик шахслар томонидан касса операцияларини юритиш қоидаларида» қасддан жиноят содир этган ва судланганлиги олиб ташланмаган, сурункали касалликка чалинган, мунтазам жамоат таркибини бузадиган, спиртли ичимлик ёки гиёҳванд моддаларни суиистеъмол қилувчи шахслар пул, товар-моддий бойликлар билан боғлиқ вазифаларга қабул қилинишлари мумкин эмас. Бундай шахслар ҳақида тегишли жойлардан маълумот олиниши шарт.

Агар ходим талабгор бўлаётган лавозим (иш) у билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилиши лозимлигини тақозо этса, аммо ходим бундай шартнома тузишни истамаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақли. Ишни давом эттираётган ходим билан меҳнат шароитлари ўзгариши (технологик ўзгаришлар, меҳнатни ташкил этишнинг янгича шартлари қўлланилиши ва ҳоказолар) туфайли тўлиқ моддий жавобгарликлар ҳақидаги ёзма шартнома тузиш лозим бўлиб қолса, аммо ходим бундай шартнома тузишдан бош тортса ва унинг малакасига мос келадиган бошқа ишга ўтишни истамаса, бундай ҳолда иш берувчи ходимни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 89-моддасига асосан ишдан бўшатишга ҳақли.

Меҳнат кодексининг 203-моддасига кўра, якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Якка тартибда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўлган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиши учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиши учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда (Меҳнат кодексининг 206-моддаси) бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади.

Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи корхоналарда иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан етказилган зарарни таҳлика (таваккалчилик) жамғарма ҳисобидан қоплашга йўл қўйилади.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатга кирмайдиган шахслар билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин.

Корхоналарда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органининг ўзаро келишувига кўра жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартнома тузиш қоидаларини назарда тутувчи низом ишлаб чиқилиши ва тасдиқланиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома икки томонлама хусусиятга эга ҳужжат бўлиб, ходим билан бир қаторда иш берувчи зиммасига ҳам муайян мажбуриятлар юклайди. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сонли қарори билан тасдиқланган «Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги Намунавий Шартнома»нинг 2-бандида айтилишича, иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

а) ходимга маромли ишлаш ва ўзига ишониб топширилган моддий бойликлар тўлиқ сақланишини таъминлаш учун зарур бўлган шарт-шароитлар яратади;

б) ходимни корхонага етказилган зарар учун ходимларнинг моддий жавобгарлиги тўғрисидаги амалий Қонунлар билан, шунингдек, унга топширилган моддий бойликларни ишлаб чиқариш жараёнида сақлаш, қабул қилиш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки қўллашга доир амалий йўриқномалар, меъёрлар ва қоидалар билан таништиради.

«Юридик шахслар томонидан касса операциялари юритиш қоидаларининг 2-иловасида пул маблағларини сақлаш ва ташиш пайтида уларнинг тўлиқ сақланишини таъминлаш юзасидан тавсиялар берилган. Унга қўра, ташкилот раҳбарлари пул маблағларини банк муассасаларидан олиш, банкка ола бориб топшириш учун зарур ҳолларда милиция томонидан қўриқлашни ва транспорт воситалари билан таъминлаши зарур.

Юқорида эслатилган «Қоидалар»нинг 3-иловасида Давлат ва жамоат бирлашмалари, корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда касса биноларини ҳимоя-ёнгинга қарши сигнализация билан жиҳозлаш, техникавий мустаҳкамлаш юзасидан тавсиялар назарда тутилган. Бу тавсиялар асосида иш юритиш мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча корхона ва ташкилотлар учун мажбурий бўлиб ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 2-бандига мувофиқ бир галлик ёзма ҳужжатлар асосида олинган пул ва товар қимматликларига зарар етказилганда зарарни қоплаш масалаларини ҳал этиш пайтида бундай бир галлик ҳужжат вазифасини одатда ўн саккиз ёшга тўлган, руҳий ҳолати яхши бўлган ходимга қонун ҳужжатларида белгиланган шаклда ва тартибда (корхона раҳбари ва бош ҳисобчиси имзолаган, корхона думалок муҳри билан тасдиқланган, махсус дафтарларга қайд этилган) берилган ишончнома тушунилмоғи лозим. Бундай ишончнома ўн саккиз ёшга тўлган ҳар қандай ходимга, унинг эгаллаб турган лавозими (бажараётган иши)дан қатъи назар берилиши мумкин.

Ходим томонидан қасддан, яъни зарарли оқибат юз беришини хоҳлаган ҳолларда Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 3-банди асосида, ҳатто ўн сак-

киз ёшга тўлмаган бўлсада тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Бунда ходим лавозими, у бажараётган ишнинг аҳамияти йўқ.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 4-бандига кўра алкоғолли ичимлик, гиёҳванд ёки токсин моддаси таъсирида маст ҳолда бўлган ходим, ҳатто ўн саккиз ёшга тўлмаган бўлсада, корхона мулкига зарар етказган тақдирда тўлиқ моддий жавобгар бўлиши кўрсатиб қўйилган. Бунда ходимнинг маст ҳолда бўлганлиги факти тиббий текширув, гувоҳлар кўрсатуви (баённома тузиш йўли билан) ёки бошқа усулларда аниқланиши мумкин. Ходим маст ҳолда иш вақтидан ташқари пайтда зарар етказган тақдирда ҳам (масалан, корхонага тегишли ўзига бириктирилган транспорт воситасини ўзбошимчалик билан дам олиш кунида олиб чиқиб кетиши ва ундан фойдаланиш пайтида) иш берувчига етказилган зарарни тўлиқ қоплаши лозим.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 5-бандида ходим суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари туфайли иш берувчининг мулки ёки бошқа мулкӣ ҳуқуқларга зарар етказган тақдирда ҳам зарар учун тўлиқ миқдорда моддий жавобгар бўлиши кўрсатилган. Аммо ходим томонидан иш берувчига жиноят содир этганлиги туфайли зарар етказиши факти суднинг қонунӣ кучга кирган ҳукми билан эмас, балки прокурорнинг (терговчининг) жиноят ишини оқлашга асос бўлмайдиган ҳолатларига кўра ҳаракатдан ётқизиш тўғрисидаги қарорга кўра (масалан, амнистия акти, кам аҳамиятли бўлгани, айбланувчи ижтимоӣ ҳавфли бўлмай қолиши ва ҳоказолар) аниқланган тақдирда, ходимнинг моддий жавобгарлиги қандай ҳал этилиши лозимлиги ҳақида қонун ҳужжатларида ҳеч нарса дейилмайди. Аммо, Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сонли «Ишчи ва хизматчиларнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар юзасидан моддий жавобгарлигини белгиловчи қонунларнинг республика судлари томонидан қўлланилиши ҳақида» қарорининг (1992 йил 13 ноябрдаги 5-ПЛ-92 ва 1994 йил 7 январдаги 5-сонли Олий Мажлис суди пленумининг қарорлари билан қўшимча ва ўзгартиришлар киритилган)¹ 24-бандида айтилишича: «Тергов органининг айбни соқит қилмайдиган асослар бўйича жиноят ишини ҳаракатдан ётқизиш тўғрисидаги қарори жиноят содир қилинганлиги фактини белгилашда зарурий кучга эга». Яъни ушбу қарор ходимга Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 5-бандига кўра тўла моддий жавобгарлик юклашга асос бўлади.

Ходим корхонага тегишли бўлган тижорат сири саналувчи ахборотларни қасддан ёки эҳтиётсизлик хатти-ҳаракатлари туфайли ошқор этишлиги оқибатида иш берувчига етказилган зарар учун тўлиқ моддий

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди бюллетени. 1991 йил, 3-бет, 1993 йил, 1-сон; 1994 йил, 3-сон, 3-бет.

жавобгарлик юз бериши учун бир қатор ҳолатлар мавжуд бўлиши лозим. Жумладан, ходим томонидан ошкор этилган ахборотлар корхона тижорат сири эканлиги ва уларни муҳофазалаш чоралари қўрилган бўлиши, ходим тижорат сири саналувчи ахборотлардан хабардор бўлиши мумкин бўлган ходимлар доирасига кириши, тижорат сирларини ошкор этганлиги учун жавобгарлик ҳақида, шу жумладан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида огоҳлантирилган бўлиши талаб этилади. Иш берувчининг айби билан ошкор бўлиб қолган ва ҳамма хабардор бўла олиши мумкин бўлган маълумотларни ошкор этганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юз бериши мумкин эмас.

Корхона иш берувчиси ходимлар вакиллик органи билан ўзаро келишган ҳолда тижорат сири саналувчи ахборотлар сирасига кирувчи маълумотлар доирасини, ундан хабардор бўлишлари мумкин бўлган ходимларни, тижорат сири бўлган маълумотларни ҳимоялаш усулларини ва бошқа масалаларни тартибга солувчи махсус локал ҳужжат (низом, қоида ёки бошқалар) қабул қилиши мақсадга мувофиқ.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 7-бандида ходимларга қонунларда махсус кўрсатилган ҳолларда тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш мумкинлиги айtilган. Бундай ҳолатлар қаторига масалан, алоқа корхоналари ходимлари (почтачилар ва ҳоказо) моддий жавобгарлиги киритилиши мумкин⁸⁸.

Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарар миқдорини аниқлаш ва зарарни қоплаш тартиби ҳамда усуллари Меҳнат кодексига белгилаб қўйилган. Жумладан, Кодекснинг 204-моддасида айтилишича: «Иш берувчи зарарни муайян ходимларидан ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мақсадида текшириш ўтказиши шарт. Бундай текшириш ўтказилиши учун иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли».

Зарарни келиб чиқиши сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши иш берувчи уни етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортишга моне бўла олмайди. Ходим барча текшириш материаллари билан танишиш ҳуқуқига эга. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар, яъни олинмай қолган фойда ва даромадлар ҳисобга олинмаган ҳолда қуйидаги усулларда аниқланади:

⁸⁸ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 31 августдаги «Почта алоқалари тўғрисида»ги Қонуни, 15-модда.

а) ходим томонидан меҳнат мажбуриятларини бажариш давомида эҳтиётсизликдан зарар етказилганида бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида, буюмнинг баланс қийматига кўра (эскириш қиймати белгиланган нормаларда чегириб ташланган ҳолда);

б) иш берувчининг асосий воситаларига тааллуқли мол-мулки талон-тарож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек бошқа ҳолларда ваколатли орган томонидан иш кўрилган куни амалда бўлган бозор нархлари бўйича аниқланади;

в) зарарни ҳақиқий миқдори уни номинал (устига ёзиб қўйилган баҳоси)дан ошиб кетган ҳолларда, башарти талон-тарож қилиш, камомад ёки йўқ қилиш орқали зарар етказилган бўлса, зарар миқдори алоҳида тартибда, шу жумладан қарралаб ҳисоблаш (коэффициент қўллаш) йўли билан аниқланади;

г) иш берувчининг йўқотилган ёки нобуд қилинган мол-мулки баҳосини аниқлаш имкони бўлмаса (масалан, бир нусхада бўлган музей экспонати, нодир қўлёзма ёки бошқа нарса), бундай ҳолда зарар миқдори тегишли товаршунослик ва бошқа фан соҳаси вакилларида иборат мутахассислар иштирокидаги комплекс экспертиза тайинлаш ва унинг берган хулосаси асосида аниқланади.

Иш берувчи ходимнинг айби билан давлат бюджетига, юридик ва жисмоний шахсларга ортиқча пул тўловлари тўлаган ҳолларда (даромадни яширганлик, шартномани бузганлик, санитария ёки бошқа қонунбузарликларга йўл қўйганлик, етказилган мулкӣ ёки бошқа турдаги зарарни тўлаганлик ва бошқалар учун) зарар миқдори ходим айби билан иш берувчи томонидан ўзга шахсларга тўлаган пул суммалари билан белгиланади.

Ходим зарарни аниқлаш тартиби ва аниқланган миқдоридан норози бўлса, иш берувчининг қарори устидан меҳнат низоларини кўрувчи органга белгиланган тартиб ва муддатда шикоят қилиши мумкин.

Ходим етказган зарарни иш берувчига қоплаб беришнинг ҳам бир неча усуллари белгиланган. Улар қаторига қуйидагилар қиради:

а) зарар суммасини ходим томонидан корхона кассасига пул тўлаш йўли билан ихтиёрий равишда қоплаш;

б) зарар етказилган буюм ўрнига ходим томонидан қиймати тенг бўлган бошқа буюм берилиши йўли билан қопланади;

в) ходимнинг маошидан ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган зарарни иш берувчи фармойиши асосида ушлаб қолиш йўли билан ундириш. Бунда зарарни ходимнинг ойлик иш ҳақидан ушлаб қолиш

ҳақидаги иш берувчи фармойиши зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин;

г) бир ойлик муддат ўтиб кетган ҳолларда, шунингдек ундириладиган зарар миқдори ходимнинг бир ойлик иш ҳақидаги қўп бўлган ҳолларда зарар судда даъво қўзғаш йўли билан (бир йиллик даъво муддати ичида) ундирилиши лозим. Зарарни ходимдан ундириб олиш тўғрисидаги даъво иш берувчи, унинг юқори турувчи органи, прокурор томонидан қўзғатилиши мумкин. Хўжалик низосини кўриш пайтида корхона раҳбари айби билан иш берувчига зарар етказилганлиги аниқланса, хўжалик суди ўз ташаббусига кўра корхонага етказилган зарарни унинг раҳбаридан ундириб олиш ҳақида қарор қабул қилиши мумкин¹.

Корхона ва ташкилотларнинг иш берувчилари ходимга нисбатан ундан етказилган зарарни ундириб бериш ҳақида судга даъво қилганларида умумий асосларда давлат божи тўлайдилар ва суд харажатларини қоплайдилар.

Ходимдан у етказилган зарарни иш берувчига ундириш ҳақидаги даъвони кўраётган суд ходимнинг моддий аҳволини, айби даражасини ва шаклини бошқа аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, зарар миқдорини камайтиришга, иш берувчи ва ходимнинг бу ҳақдаги ўзаро келишувини тасдиқлашга ҳақли.

Иш берувчи зарарни ундириб олишдан ихтиёрий воз кечишга ҳақли. Зарар ходим томонидан ғаразли жиноятлар қилиниши оқибатида етказилганида унинг миқдори камайтирилиши, иш берувчи эса зарарни ундиришдан воз кечиши тақиқланган.

3-§. Ходимга етказилган моддий ва маънавий зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Меҳнат шартномаси муносабатлари унинг ҳар икки тарафига ҳам тенг ҳуқуқлар берилиши, мажбуриятлар юклатилиши орқали ижтимоий мувозанатлаштирилган бўлиб, шунга кўра нафақат ходим, балки иш берувчи ҳам ўз айбли ҳаракати туфайли ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади. Ходимлар учун хавфсиз ва зарарсиз шароит яратиш, ўз ходимлари соғлиги, мулки ва мулкӣ манфаатларини ҳар томонлама ҳимоя қилиш иш берувчининг муҳим бурчларидан саналади. Бунда ходимлар учун қулай иқтисодий шароит ва кенгроқ ҳуқуқий ка-

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1998 йил 1 майдаги «Ўзбекистон Республикаси айрим қонунларида ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги Қонун билан Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 269-моддасига киритилган қўшимча. Ўзбекистон Республикасининг Ахборотномаси. 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда.

фолатлар яратиш мақсадида иш берувчининг ходим олдидagi моддий жавобгарлиги қонунларда белгилаб қўйилган энг паст даражадан (энг кам миқдордан ҳам) кам бўлиши мумкин эмас, деган қоида муштаҳкамлаб қўйилган.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона, муассаса, ташкилотлар ва ҳатто маиший мақсадларда одамларни ишга ёллаган ҳамда улар билан меҳнат шартномаси тузган хусусий фуқаролар ҳам иш берувчи сифатида ўз ходимларига етказилган зарар учун моддий жавобгардирлар. Халқаро ҳуқуқий қоидаларда белгиланишича, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хўжалик ёки бошқа тадбиркорлик фаолияти юритаётган чет эл корхоналари ва чет эл сармоялари иштирокидаги қўшма корхоналар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган миллий қонунчилик режимига риоя этишлари лозим. Шунга кўра чет эл корхоналари ва чет эл инвестицияси иштирокидаги корхоналар ўз ходимлари олдига Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига кўра моддий жавобгар бўладилар.

Иш берувчи ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгарлиги объектлари қаторига Меҳнат кодексининг 187-моддасига мувофиқ қуйидагилар киради:

- меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходимнинг соғлиғига зарар етказилиши туфайли йўқотилган иш ҳақи ва кўрилган бошқа зарарлар;

- ходим меҳнат бурчларини бажариши туфайли вафот этганида унинг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз оила аъзолари ўз даромадларидан маҳрум бўлишлари туфайли кўрган зарар;

- ходимни ишлаш имкониятидан ғайриқонуний маҳрум қилиш (ноқонуний ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш ёки ишдан четлатиш) натижасида мажбурий проғул вақти туфайли кўрилган зарар;

- ходимнинг мол-мулкига иш берувчи томонидан ғайриқонуний зиён етказилиши туфайли (ходим мулкнинг нобуд бўлиши, йўқолиши, қамайтилиши, шикастланиши) етказилган зарар;

- ходимга иш берувчи томонидан етказилган маънавий (жисмоний ёки руҳий азоб чекиш) зарар.

Иш берувчи ходимга етказилган зарарни қонунда махсус кўрсатилган ҳоллардан ташқари тўла ҳажмда тўлайди.

Меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходим соғлиғига шикаст етказиши, майиб бўлиши, касб касаллиғига учраши туфайли унга етказилган зарар ўрнини қоплаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажар

риш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш қоидалари»да¹ белгилаб қўйилган шартларда ва тартибларда амалга оширилади.

Иш берувчи ходимлар соғлигига етказилган зарарни тўлаши шарт. Ходимнинг меҳнатдан майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигининг башқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

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

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

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлигига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли, жабрланувчи томонидан қасддан қилинганлиги хатти-ҳаракатлар оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб бера олмаса, тўлаши шарт.

Ходимнинг соғлигига шикаст етиши муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори Меҳнат кодексида белгиланган тартибда аниқланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 190-моддасида айтилишича: «Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлиги даражасига мувофиқ белгиланган ҳар ойлик тўловдан, соғлигига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча харажатларини компенсациясидан, шунингдек белгиланган ҳолларда эса, бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан аниқланади. Зарар ўрнини қоплаш учун тўловларни тайинлашда жабрланувчи олаётган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарорлари тўплами, 1994 йил, 2-сон, 7-модда.

бўлган жабрланувчилар ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонун ҳужжатларида энг кам иш ҳақи миқдорининг 50 фоизидан оз бўлиши мумкин эмас».

Ходим соғлигига зарар етишида унинг ўзи томонидан ҳам қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки қўпайишига сабаб бўлса (яъни тарафларни аралаш жавобгарлиги юз берган бўлса), у ҳолда иш берувчидан ходим фойдасига ундириладиган зарар ходим айби даражасига мутаносиб равишда камайтирилиши мумкин.

Ходим фойдасига ундириладиган қўшимча зарар (дори-дармон, парваришлар, протезлаш ва ҳоказо) бир йўла бериладиган нафақа миқдори, боқувчиси вафот этганлиги туфайли марҳум қарамоғида бўлиб келган оила аъзоларига зарар ундириш пайтида ходимнинг ўзи ҳам айбдор эканлигини асос қилиб, ундириладиган зарарнинг камайтирилишига йўл қўйилмайди.

Ходим вафот этиши муносабати билан (иш фаолияти билан боғлиқ равишда) унинг қарамоғидаги оила аъзоларига зарарни қоплаш тартиблари Меҳнат кодексида кўрсатиб қўйилган.

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек 16 ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек ота-онасидан бирига, умр йўлдошига ёки оиланинг бошқа аъзосига, агар у ишламасдан марҳумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши балан банд бўлса, зарарни тўлаши шарт.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб тан олинади ва зарар қоплатишнинг талаб қилишга ҳақли бўлади:

- ўн олти ёшга етгунларича ногирон бўлган шахслар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақти (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарини ундиришга бўлган ҳуқуқига таъсир этмайди. Ўқувчилар (кундузги) 18 ёшга тўлганларига қадар зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўладилар. Зарар миқдорини аниқлаш Меҳнат кодексининг 193-моддасида белгиланган тартибда амалга оширилади. Унга кўра:

«Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан зарарни ундиришга ҳақли бўлган меҳнатга қобилиятсиз бўлган шахсларга тўланадиган зарар миқдори марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига ва қарамоғида бўлган, лекин зарарни

ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг улуши-ни чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига те-гишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улар сонига тақсимланади.

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

агар таъминот маблағи суд томонидан ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари суд томонидан тайинланган сумма миқдорида белгила-нади;

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

Агар вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айтилган бир вақтда зарар тўловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар тўловлари миқдори, аввало, марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлов суммаси боқувчининг иш ҳақидан чеги-риб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб, ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган тар-тибда марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори белгиланади.

Боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пен-сияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи ва бошқа даромадлар қоп-планадиган зарар тўлови ҳисобга киритилмайди. Бунга қарамоғидаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг 50% дан оз бўлиши мумкин эмас».

Ходимнинг соғлиғига шикаст етганида ёки у вафот этганида (меҳнат фаолияти билан боғлиқ равишда) бир йўла бериладиган нафақа миқдори иш берувчи билан ходимлар вакиллик органи (касаба уюшма-си) ўртасидаги ўзаро келишувга кўра белгиланади, аммо бу нафақанинг миқдори ходим соғлиғига шикаст етганида унинг йиллик иш ҳақидан, ходим меҳнатда майибланиш оқибатида вафот этганида унинг қара-моғида бўлган шахсларга тўланадиган бир йўла бериладиган нафақа

миқдори эса марҳумнинг олти йиллик ўртача иш ҳақи ҳажмидан кам бўлиши мумкин эмас.

Иш берувчи ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этганлиги муносабати билан етказилган зарарни тўлашга мажбур. Бунда ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини қўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

Иш берувчи ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун ҳам жавобгардир. Меҳнат кодексининг 197-моддасида айтилишича: «Зарар ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим вафот этган тақдирда эса, зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар беради.

Иш берувчи аризани қўриб чиқиши ва ариза тушган кундан эътиборан 10 кунлик муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт. Иш берувчининг ходимга зарарни тўлаш ҳақидаги буйруғининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил асосли ёзма жавоби у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида ходим ёки манфаатдор шахсларга топширилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин».

Ходимга етказилган маънавий зарар ҳам иш берувчи томонидан тўла қолаб берилиши лозим. Маънавий зарар миқдорини белгилаш манфаатдор шахслар даъво талабига қўра суд томонидан амалга оширилади. Ходимга етказилган зарарни қолаш ҳақидаги ариза 10 кун ичида иш берувчи томонидан қўриб чиқиши, рад этилганида эса ёзма жавоб берилиши шарт.

Зарар иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда қолаб берилмаган тақдирда, соғлиғига зарар етган ходим, ходим вафот этган тақдирда эса, зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар зарарни ундириб берилишини сўраб даъво аризаси билан судга мурожаат қилишлари мумкин. Бундай даъволар бўйича даъво муддати қўлланилмайди ва ходимлар давлат божи ҳамда бошқа суд харажатларини тўлашдан озод этилади.

Билимингизни текшириб қўринг

1. *Меҳнат шартномаси томонлари моддий жавобгарлиги тушунчаси ва унинг таъминлаши ҳақида сўзлаб беринг.*
2. *Ходимлар моддий жавобгарлигининг асослари ва шартлари нима?*
3. *Ходимлар моддий жавобгарлигининг қандай турлари мавжуд?*
4. *Чекланган моддий жавобгарлик нима?*
5. *Ходимлар қайси ҳолларда тўла моддий жавобгар бўладилар?*
6. *Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома нима ва унинг қандай турлари бор?*
7. *Ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни ҳисоблаб чиқиши ва қоплаш тартиби қандай?*
8. *Иш берувчи томонидан ходим соғлигига зарар етиши, унинг вафот этишига сабаб бўлиши туфайли етказилган моддий зарарни қоплаш қандай қоидалар асосида амалга оширилади?*
9. *Ходимга ёки оила аъзоларига унинг соғлигига зарар етиши ёхуд вафот этиши туфайли бир марталик тўлов миқдори ҳақида гапириб беринг.*
10. *Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар қандай тартибда қопланади?*
11. *Маънавий зарар ва унинг қопланиши ҳақида сўзлаб беринг.*

XVI боб. МЕҲНАТ МУҲОФАЗАСИ ВА УНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ

1-§. Меҳнат муҳофазаси тушунчаси ва уни таъминлашнинг ҳуқуқий воситалари

Қулай меҳнат шароитида ишлаш ҳуқуқи – фуқароларнинг муҳим конституциявий ҳуқуқларидандир. Ушбу ҳуқуқларни амалда таъминлаш меҳнат муҳофазасига оид қонун ҳужжатлари талабларини оғишмай бажариш йўли билан рўёбга чиқарилиши мумкин. Меҳнат муҳофазаси тегишли қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат жараёнида хавфсизлиги, сиҳат-саломатлиги ва иш қобилияти сақланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий, иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика тадбирлари ҳамда воситалари тизимидан иборат.

Меҳнат ҳуқуқида меҳнат муҳофазаси атамаси кенг ва тор маъноларда ишлатилади. Кенг маънода бу атама меҳнатини қўллашга оид барча масалалар мажмуини ўз ичига оладиган ва меҳнат ҳуқуқининг турли бўлимлари (меҳнат шартномаси, иш ва дам олиш вақти ва бошқалар)га тааллуқли ҳуқуқ нормалари йиғиндиси тушунилади. Булар жумласига ишга қабул қилишдан асоссиз бош тортишни тақиқловчи, ходимларни ишдан бўшатиш ва бошқа ишга ўтказишни чекловчи, иш вақти чегараларини белгиловчи ҳамда бошқа кўплаб қулай меҳнат шароитлари яратилишига қаратилган йўналишлар киради.

Тор маънода эса меҳнат муҳофазаси атамаси ходимлар учун хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитлари яратиш, ишлаб чиқариш участкаларида техникавий, санитария-гигиена шароитларини таъминлаш мақсадида белгиланган стандартлар ва нормативларнинг ишлаб чиқилиши ва уларга амал қилишни таъминлашга оид иқтисодий, ҳуқуқий, ташкилий чора-тадбирлардан иборат бўлади.

Меҳнат муҳофазаси техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясини ҳам ўз ичига олади. Техника хавфсизлиги деганда ишлаб чиқаришни зарарли омиллари таъсирини бартараф этишга қаратилган ташкилий тадбирлар ва техникавий воситалар тизими назарда тутилади. Ишлаб чиқариш санитарияси деганда, ишлаб чиқаришнинг зарарли таъсирларининг олдини олишга ёки уларни камайтиришга қаратилган ташкилий тадбирлар ва техникавий воситалар тизими тушунилади.

Меҳнат муҳофазасига оид қонунлар мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча корхона ва ташкилотларга, кооперативлар, деҳқон-фермер хўжаликларида ёлланиб ишлаётган ёки аъзо бўлган ҳолда меҳнат қилаётган барча фуқароларга, ишлаб чиқариш амалиёти даврида корхоналарга жалб этилган ўқувчилар ва талабаларга, корхонадаги ишларга жалб этилган ҳарбий хизматчиларга, муқобил хизматни ўтаётган шахсларга, шунингдек давлат ва жамият манфаатларини қўзлаб амалга ошириладиган бошқа ишларга жалб этилган барча фуқаролар меҳнатини муҳофазалашга нисбатан тадбиқ этилади.

Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 6 майда қабул қилинган «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни⁸⁹ 4-моддасида меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги Ўзбекистон Республикаси давлат сиёсати асослари баён этилган бўлиб, корхонанинг ишлаб чиқариш натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлиги устуворлиги бу сиёсатнинг бош қоидаларидан бирини ташкил этади.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий манбаи Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш» боби (211-223-моддалар) ва бошқа қоидалар, Ўзбекистон ҳукуматининг меҳнатни муҳофаза қилишга оид қарорлари, вазирликлар ва идораларнинг ишлаб чиқаришдаги техник хавфсизлиги, санитария ҳамда гигиенага, профилактикага оид йўриқномалар, стандартлар, техникавий шартлар, маҳаллий давлат ҳокимият органларининг қарорлари, корхона ва ташкилотларнинг бевожута ўзида ишлаб чиқилган, иш берувчилар ҳамда ходимлар вакиллик

⁸⁹ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари. Т., «Адолат», 1994, 8-сон.

органлари билан ўзаро келишиб тасдиқлаган меҳнатни муҳофаза қилишга оид локал меъёрий ҳужжатлар ҳисобланади.

Ўзбекистоннинг давлатлараро икки томонлама ва кўп томонлама ахдлашувлари, Ўзбекистон иштирок этган ёки тан олган халқаро шартномалар ҳам меҳнатни муҳофаза қилишга оид конунчиликнинг муҳим манбаларидан ҳисобланади¹.

Меҳнат кодексининг 211-моддасига кўра, меҳнат муҳофазаси меҳнат муносабатларининг муҳим таркибий элементи ҳисобланиб, ундан иш берувчи учун ҳам, ходим учун ҳам муҳим ҳуқуқлар ва мажбуриятлар вужудга келади.

Меҳнат кодексининг 212-моддасида меҳнат муҳофазаси юзасидан ходимларнинг мажбуриятлари кўрсатилган бўлиб унга кўра, «Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек таъмуриятнинг ишни беҳатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши, олинган шахсий воситалардан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлигига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадирини, устасини, участка бошлиғини ва бошқаларини) дарҳол хабардор қилиши шарт».

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга қатъий амал қилиш ходимнинг бурчи бўлиб, унга риоя этмаслик интизомий жавобгарликка ва интизомий жазо қўлланишига сабаб бўлади. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилишини текшириб бориш ва зарур шарт-шароитлари билан таъминлаш иш берувчининг мажбуриятлари сирасига киради.

Корхоналарда меҳнат муҳофазасига оид ишларни режалаштириш ва амалга ошириш, бу соҳани иш берувчи томонидан бошқариш корхоналарнинг ҳўжалик мустақиллиги билан уйғун ҳолда олиб боришига асосланади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш режалари муайян тармоқ минтақада соғломлаштириш, меҳнат шароитларини такомиллаштиришнинг умумий режалари таркибий қисми ҳисобланади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ишлари корхона лойиҳаланиши, қурилиш ва фойдаланишига топширилишидан бошлаб, ишлаб чиқариш жараёни даво-

¹ Қаранг: Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1963 йилги «Машиналарни ҳимоя мосламалари билан таъминлаш ҳақида»ги, 1977 йилги 148-сонли «Ҳавони ифлослантириш, шовқин ва иш жойидаги тебранишлардан ҳимоя қилиш ҳақида»ги ва бошқа Конвенциялари.

мида ҳам узлуксиз амалга оширилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш юзасидан стандартларни аниқлаш қонун ҳужжатлари билан белгиланади².

Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 9-моддасида корхоналар ва объектларни лойиҳалаш, қуриш ва ишлатишда, ишлаб чиқариш воситаларини тайёрлаш ва таъмирлашда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш чоралари белгилаб қўйилган бўлиб, унга кўра меҳнат муҳофазаси талабларга жавоб бермайдиган корхона ва объектларнинг ишга тушиши таъқиқланганлиги кўрсатилган.

Соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитини таъминлашга қаратилган профилактик чоралар жумласига юқоридагилардан ташқари, корхоналарда техника хавфсизлигини таъминлаш хизмати бўлиши лозимлиги ҳақидаги (меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 14-моддаси) меҳнатни муҳофаза қилишга оид йўриқнома ва бошқа меъёрий ҳужжатларнинг ишлаб чиқилиши, ходимларнинг якка ҳимояланиш воситалари билан таъминланишлари ва бу воситалардан фойдаланиш ходим учун мажбурий эканлиги, зарарли ишлаб чиқариш шароитларида банд бўлган ходимларнинг касалликка чалинишларининг олдини олиш мақсадида белгиланган меъёрларга мувофиқ профилактик озик-овқат маҳсулотлари, шўр сув, сут ва сут маҳсулотлари билан таъминланишлари, айрим тоифага мансуб ёки зарарли меҳнат шароитларида банд бўлган ходимларни ишга қабул қилиш пайтида ҳамда иш давомида вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказиб туриш лозимлиги, соғлиги ҳолатига кўра ходимларни энгилроқ ишга ўтказиб турилиши каби тадбирлар ҳам киради.

Меҳнатни муҳофаза қилиш мақсадлари учун давлат маблағлари ажратилади ҳамда улардан тўлиқ ва мақсадга мувофиқ фойдаланилиши давлат ҳамда жамоатчилик йўли билан назорат қилинади. Корхона томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш учун ажратилган маблағлардан тўлиқ ёки мақсадга мувофиқ фойдаланмаслик давлат ва молия интизомини кўпол равишда бузиш деб баҳоланади.

Корхоналарда ходимлар иш берувчилар ҳисобидан бахтсиз ҳодисалардан ва касб касалликларига чалинишдан мажбурий суғурта қилиб қўйилади. Меҳнат муҳофазасига оид умумий ва махсус қондалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, “Меҳнат муҳофазаси тўғрисида”ги Қонунда, «Аҳоли соғлигини сақлаш тўғрисида»ги¹, “Санитария назорати

² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 7 январда 870-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган «Меҳнат муҳофазасига оид йўриқномалар ишлаб чиқиш ҳақида»ги Низом.

¹ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, «Адолат», 1997, 82-бет, 14-сон.

тўғрисида”ги², “Табиатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги⁹⁰ ва бошқа Қонунларда, улар асосида ишлаб чиқилган меъёрий ҳужжатларда белгилаб қўйилган.

Ходимларнинг айрим тоифаларига мансуб бўлган шахсларнинг (аёллар, ўсмирлар ва бошқалар) меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари уларга доир бўлган махсус қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Меҳнат муҳофазаси ва ишлаб чиқариш шароитларини яхшилаш масалалари корхона жамоа шартномасида, тармоқ келишувларида ва бошқа локал меъёрий ҳужжатларда ҳам ўз аксини топади.

*2-§. Меҳнат муҳофазаси ва ишлаб чиқариш хавфсизлиги
юзасидан ходимлар ҳамда иш берувчиларнинг ҳуқуқ
ва мажбуриятлари*

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 16-моддасида хавфсиз ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш ходимнинг асосий ҳуқуқларидан бири эканлиги белгилаб қўйилган. Меҳнат кодексининг 213-моддасига қўра:

Иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли тўғрисида, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Иш берувчи ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ҳам ахборот бериши шарт.

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келганда бу ҳақда иш берувчини дарҳол хабардор қилади. Агар бундай ҳолатлар иш берувчи томонидан дарҳол бартараф этилмаса, у ҳолда ходим иш бажаришни рад этиш ҳуқуқига эга бўлади.

Маъмурият меҳнатни муҳофаза қилишнинг замонавий воситаларини жорий этиш ва ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ҳамда касб касалликларининг олдини оладиган санитария-гигиена шароитларини таъминлаши шарт.

² Қаранг: Ўша манба, Т., «Адолат», 1993, 105-бет, 6-сон.

⁹⁰ Қаранг: Ўша манба, Т., «Адолат», 1993, 195-бет, 7-сон.

Ходимнинг саломатлиги ёки ҳаётига хавф туғдирувчи вазият пайдо бўлганда, у бу ҳақда зудлик билан маъмуриятга хабар қилади, бу ҳол назорат органи томонидан тасдиқланган тақдирда маъмурият ишни тўхтатиши ва хавфни бартараф этиш чорасини кўриши шарт. Маъмурият томонидан зарур чоралар қўрилмаган тақдирда, ходим ишни хавф бартараф этилгунга қадар тўхтатиб туришга ҳақлидир ва унга ҳеч қандай интизомий жазо қўлланилмайди.

Маъмурият агар меҳнатни муҳофаза қилиш инспекцияси томонидан тасдиқланган, ходимнинг ҳаёти ва саломатлиги учун тўғридан-тўғри жиддий хавф ҳамон сақланиб турган бўлса, ундан ишни қайта бошлашни талаб қилишга ҳақли эмас ва ходимга иш тўхтатиб турилган бутун давр учун барча моддий зиёни тўлаши шарт.

Маъмурият меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунларни бузган ва бу назорат қилувчи идоралар томонидан тасдиқланган тақдирда, меҳнат шартномаси ходимнинг аризасига кўра, унга ишдан бўшаганда бериладиган пул тўлангани ҳолда исталган пайтда бекор қилиши мумкин. Ходимда касб касаллиги белгилари аниқланган тақдирда маъмурият тиббий хулоса асосида унга ихтисосини ўзгартиргунга қадар ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда бошқа ишга ўтказиши лозим.

Соғлиги ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатни чекламай ана шундай ишларга ўтказишга мажбур.

Соғлиги ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда ходимларнинг шундай ишларга ўтказилган кунидан бошлаб, икки ҳафта мобайнида аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақига қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти, касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлигига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиги

шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобиляти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

Қонун ҳужжатларида соғлиги ҳолатига қўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини ҳал этадиган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

Ходимлар ҳуқуқлар билан бир қаторда мажбуриятларга ҳам эгалар. Меҳнат кодексининг 212-моддасида айтилишича:

Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек маъмуриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишига риоя қилиши, олинган шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлигига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадир, устаси, участка бошлиғи ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт.

Меҳнат муҳофазасига оид қоида ва стандартларга қўра муайян иш-ни бажаришга ходимнинг қўйилиши учун у махсус ўқитилиши ва имтиҳон топшириши лозимлиги белгилаб қўйилган бўлса, у ҳолда ушбу ишлар хавфсизлиги ва эксплуатация қоидалари юзасидан ўқитилиши лозим. Ходимни бундай ўқитишдан бўйин товлашига йўл қўйилмайди.

«Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунни 19-моддасида кўрсатилганидек:

Корхоналарнинг барча ходимлари, шу жумладан раҳбарлари ўз касблари ва иш турлари бўйича давлат назорат идоралари белгиланган тартиб ва муддатларда ўқишлари, йўл-йўриқлар олишлари, билимларини текширувдан ўтказишлари ҳамда қайта аттестациядан ўтишлари шарт.

Маъмурият барча янги ишга кираётганлар, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётганлар учун ишларни бажаришнинг хавфсиз усулларини ўргатишни ташкил этиши, меҳнатни муҳофаза қилиш ва бахтсиз ҳодисаларда жабрланганларга ёрдам кўрсатиш бўйича йўл-йўриқлар беришлари шарт.

Ўта хавфли ишлаб чиқаришларга ёки касбий танлов талаб қилинадиган ишга кираётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича имтиҳонлар топшириладиган ва кейин вақти-вақти билан қайта аттестациядан ўтиладиган ўқув ўтказилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқитиш, йўл-йўриқлар бериш ва билим-

ларни текширишдан ўтмаган шахсларни ишга қўйиш тақиқланади. Маъмурият ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича малакаси мунтазам ошириб борилишини таъминлаши шарт.

Корхоналарда меҳнат муҳофазасини таъминлаш ва соғлом, хавфсиз меҳнат шароитларини яратишда иш берувчига, унинг вакили саналувчи корхона маъмуриятининг аҳамияти катта. Амалдаги қонунчилик иш берувчи (маъмурият)нинг бу соҳадаги ҳуқуқлари ва мажбуриятларини назарда тутди.

Барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши керак. Бундай шароитларни яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига киради. Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлиги учун жавобгардир.

Стандартлар, эргономика, меҳнатни муҳофаза қилишга доир қоидалар ва меъёрлар талабларига жавоб бермайдиган ишлаб чиқариш бинолари ва иншоотларини лойиҳалаш, қуриш ҳамда қайта қуриш, ишлаб чиқариш воситаларини ишлаб чиқиш, тайёрлаш, таъмирлаш, технологияларни жорий этишга шу жумладан хориждан сотиб олинганларини жорий этишга йўл қўйилмайди.

Ҳеч бир янги ёки қайта қурилаётган корхона, ишлаб чиқариш воситалари, агар улар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгиланган тартибда бериладиган хавфсизлик шаходатномасига эга бўлмаса, фойдаланишга қабул қилиниши ва ишга туширилиши мумкин эмас.

Белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказилиши лозим бўлган корхоналар Ўзбекистон Республикасининг тегишли назорат идоралари берадиган фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқини таъминловчи рухсатномани олдиндан тақдим этишлари шарт. Корхонанинг кўрсатилган рухсатномани олиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғлиги ҳамда ҳаётига хавф туғдирувчи корхоналар фаолияти ёки ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш, улар меҳнат хавфсизлиги талабларига мувофиқ ҳолга келтирулгунга қадар, Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда ваколатли идоралар томонидан тўхтатиб қўйилиши керак.

Йўл қўйиладиган энг кўп меъёрлар (концентрацияси) ишлаб чиқарилмаган ва белгиланган тартибда экспертизадан ўтмаган захарли моддаларни ишлаб чиқаришда қўллаш тақиқланади. Меҳнат кодексининг 214-моддасида айtilганидек:

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркеклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

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

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

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

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

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриқдан ўтишидан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Иш берувчи тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларни бажаришдан бош тортган ходимларни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимлар меҳнатидан уларнинг соғлиги ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди. Агар ходим ўз соғлигининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўриқдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир. Тиббий кўриқдан ўтиши муносабати билан ходимлар чикимдор бўлмайдилар.

Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини ўтказиш учун белгиланган тартибда маблағлар ва зарур материаллар ажратилади. Бу маблағ ва материалларни бошқа мақсадга сарфлаш ман этилади. Мазкур маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув асосида белгиланади. Меҳнат жамоалари, уларнинг вакиллик органлари меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланилишини текшириб борадилар.

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган меъёрлар бўйича:

сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари);

даволаш-профилактика озиқ-овқати;

газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун);
махсус кийим-бош, пойафзал, бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланадилар.

Бундай ишларнинг бериладиган рўйхати, бериладиган нарсаларнинг меъёрлари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

«Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 15-моддаси иш берувчи зиммасига ходимларни қонунларда белгиланган тартибда ва шартларда касб касалликларидан ҳамда бахтсиз ҳодисалардан мажбурий сугурта қилишлари лозимлиги мажбуриятини юклайди. Меҳнат муҳофазасига оид муносабатлар касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари, иш берувчилар вакиллари, маҳаллий ва бошқа давлат ҳокимияти ҳамда бошқарув органлари ҳам фаол иштирок этадилар.

Амалдаги қонунчиликка кўра («Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 3-моддаси) меҳнат муҳофазаси талабларига жавоб бермайдиган корхоналар ва объектлар лойиҳаланиши, қурилиши ва ишга туширилиши тақиқланади.

Корхоналарда меҳнат муҳофазасига оид стандартлар, йўриқномалар ва қоидалар амал қилади. Улар корхонани лойиҳалаштирилишдан бошлаб бевосита ишлаб чиқариш жараёнларигача бўлган барча босқичларни ўз ичига олади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан биргаликда меҳнатни, атроф-муҳитни муҳофаза қилишнинг илмий асосланган стандартлари, қоида ва меъёрларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш йўли билан ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун зарур бўлган талаблар даражасини белгилайди, шунингдек касаба уюшмалари билан келишилган ҳолда меҳнат шароитларини яхшилаш, ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишлар, касб касалликларининг олдини олишга оид республиканинг аниқ мақсадга қаратилган дастурларини ишлаб чиқади ва молиявий таъминлайди ҳамда уларнинг бажарилишини назорат қилади.

Вазирликлар ва идоралар тегишли касаба уюшмаси идоралари билан келишилган ҳолда меҳнат шароитларини яхшилашга оид тармок дастурларини ишлаб чиқади ва молиявий таъминлайдилар.

Корхоналарнинг бевосита ўзида иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўзаро келишиб меҳнат муҳофазаси, эксплуатация қоидалари ва ишлаб чиқариш хавфсизлигини таъминлашга оид бошқа локал характердаги корхона меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқади ва жорий этадилар.

Ишлаб чиқаришнинг зарарли таъсири замонавий фан ва техника ютуқлари билан бартараф этиб бўлмайдиган ҳолларда ходимлар ҳаёти ҳамда саломатлигини иссиқ ёки совуқ ҳарорат, кимёвий, физик ёки бошқа зарарли таъсирлардан ҳимоя қилишнинг махсус чоралари белгиланади. Ана шундай ишларни бажаришнинг махсус қоидалари жорий этилиши, ходимлар махсус кийим, пойафзал ва якка ҳимояланиш воситалари билан таъминланиши ана шундай чоралардан ҳисобланади.

3-§. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини муҳофазалашга тааллуқли махсус қоидалар. Хотин-қизлар меҳнатини муҳофазалаш

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 78-моддасига мувофиқ ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни, уларнинг ҳомиладорлигини ёки ёш боласи борлигини важ қилиб ишга қабул қилмаслик, ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш деб баҳоланади. Иш берувчи ишга қабул қилишни рад этган тақдирда ходимнинг талаби билан уч кун ичида ишга қабул қилишни рад қилиш асосларини кўрсатиб ёзма жавоб беришга мажбур. Ушбу ёзма жавоб асосида, фуқаро мазкур масала хусусида судга мурожаат қилишга ҳақли. Башарти судда иш кўриш давомида иш берувчи аёл ҳомиладорлиги ёки уч ёшга тўлмаган боласи борлиги туфайли ишга қабул қилишдан бош тортганлиги маълум бўлса, ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишда айбдор бўлган мансабдор шахс жиноий жавобгарликка тортилишига сабаб бўлиши мумкин (Жиноят Кодексининг 148-моддасининг 2-қисми).

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ёш болали аёлларни ишга жойлашиш ҳуқуқларини қўшимча кафолатлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасида ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар дастлабки синов муддати қўлланилмаган ҳолда, яъни ҳеч бир синов ёки бошқа қандайдир шартларсиз ишга қабул қилинишлари шартлиги ҳақидаги қоида назарда тутилган. Аёллар билан меҳнат муносабати давом этаётган даврда уларни бошқа ишга кўчириш умумий асосларда амалга оширилади. Шу билан бирга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 226-227-

моддаларига мувофиқ, тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилиши ёки уларнинг аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омили таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилиши лозим.

Ҳомиладор аёлга бошқа енгилроқ иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар у ана шу сабабларга қўра ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод қилинади. Шунингдек, икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариш имконига эга бўлмаган тақдирда боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда бошқа енгилроқ ишга ўтказилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 237-моддасида айтилишича: «Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиши ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни, албатта ишга жойлаштириш шarti билан бекор қилинади». Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни тугатилаётган корхонанинг ҳуқуқий вориси амалга оширади, ҳуқуқий ворислари бўлмаган тақдирда эса, маҳаллий меҳнат бўлимлари уларга маъқул келадиган иш топишда ва ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан ёрдам кўрсатишга мажбурдир.

Давлатимиз томонидан келажакимиз таянчи бўлган ёш авлодни, улар тарбияси билан машғул бўлган оналар ва барча хотин-қизларни ишлаб чиқариш жараёнида ҳимоялашга қаратилган улкан ижтимоий дастурлар ва тадбирлар амалга оширилмоқда. Жумладан, «Аёлларни ижтимоий ҳимоялаш», «Ногиронларни меҳнатга қайтариш» давлат дастурларининг рўёбга чиқарила бошланиши билан бир неча минглаб иш жойлари соғломлашувига, қулай ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратилишига эришилди. Аммо халқ хўжалигининг айрим тармоқларида, ижара, фермер ва жамоа хўжаликларида меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини писанд қилмаслик, аёлларга берилган қўлқўлатлардан фойдаланилишига тўсқинлик қилиш, улар меҳнатидан ноқулай ва хавфли ишларда фойдаланиш ҳоллари учраб турибди, бу эса аёллар саломатлигига, болалар парвариши ва тарбиясига салбий таъсир қилмоқда¹.

Корхона ва ташкилотларда меҳнат муҳофазасига оид асосий талаблар ҳамда қоидалар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (13-боб,

¹ Қаранг: «Халқ сўзи» газетаси, 2000 йил 19 феврал.

211-233-моддаларда), Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 6 майдаги «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунда, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорларида, тармоқ вазирликлари ва идоралар томонидан ишлаб чиқилиб, тасдиқланадиган меҳнатни муҳофаза қилишга оид стандартлар, корхоналарда тузилган жамоа шартномалари, тармоқ жамоа келишувлари, ички меҳнат тартиби қоидаларида ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган.

Хотин-қизлар меҳнатини муҳофаза қилишга оид қўшимча талаблар Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 225-моддасида айтилишича, «Меҳнат шароити ноқулай ишларда аёллар меҳнатининг қўлланиши тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар) бундан мустаснодир».

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январдан 865-тартиб рақами далан давлат рўйхатидан ўтказилган аёллар меҳнатининг қўлланилиши тўлиқ ёки қисман тақиқланган, ноқулай меҳнат шароитига эга бўлган ишлар рўйхатида аёллар ишлаши мумкин бўлмаган ёки чекланган касблар, ишлар иш жойлари доираси белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 225-моддаси, 2-қисмида айтилишича, «Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади».

Ўзбекистон Республикаси Давлат санитария Бош шифокори томонидан 1996 йил 19 мартда тасдиқланган «Юкларни қўлда кўтариш, ташишда аёллар учун йўл қўйилиши мумкин бўлган оғирликнинг санитария меъёрлари»да мазкур санитария меъёрлари ва қоидалари мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхона, ташкилот ва бирлашмалар учун мажбурий бажарилиши шартлиги қайд этилган. Ушбу санитария меъёрларининг белгиланишидан кўзланган асосий мақсад – аёллар учун энг мақбул меҳнат шароитларини яратиш, репродуктив функция (бола туғиш)нинг бузилиши ва аёл саломатлигига путур етишига йўл қўймасликдан иборатдир.

Ушбу санитария меъёрларига қўра хотин-қизлар ташиши ва кўтариши мумкин бўлган оғирлик меъёрлари 1-жадвалда белгиланган.

16, 18 ёшдаги ўсмир қизлар учун қўлда кўтариладиган ва бир жойдан иккинчи жойга ташиладиган юк массаси 7 кгдан, 14, 15 ёшли қиз болалар учун эса 3,5 кгдан ошмаслиги лозим.

16, 18 ёшдаги ўсмир қизларнинг бир ғилдиракли, 2,3 ва 4 ғилдиракли аравачаларда юкларни ташиш нормалари белгилаб қўйилган бўлиб, бу соҳадаги энг кўп юк миқдорлари 2-жадвалда кўрсатилган.

Вояга етган хотин-қизлар учун оғир юкни бир жойдан бошқа жойга олишга йўл қўйиладиган меъёрлар.

1-жадвал

	Оғир юкни кўтариш ва ташиш характери	Кўтариш ёки ташишга йўл қўйиладиган юк массаси кг.да
1.	Бошқа ишларни бажариш давомида ҳар замонда оғир юкни кўтариш ва ташиш	9 кг
2.	Бутун смена давомида доимий оғир юкни кўчириш ва ташиш	6 кг
3.	Иш сменаси давомида ҳар соат мобайнида кўтариб ташлайдиган юкларнинг умумий массаси куйидагидан ошмаслиги керак: – ишланадиган жой сатҳидан; – ердан.	300 кг 150 кг
4.	Иш сменаси мобайнида кўтариб ташиладиган юкларнинг умумий массаси куйидагидан ошмаслиги керак: – ишланадиган жой сатҳидан; – ердан.	2500 кг 1250 кг

2-жадвал

Бошқа жойга олиш тўғрисида	Йўл қўйилган юк 1 кг	Кўтарилиш даражаси ва юк ташиш шaroити
Қўлда	7 кг.гача	0,01 дан ошмаган ҳолда
Бир ғилдиракли аравачада	Қизларга йўл қўйилмайди	–
Икки ғилдиракли аравачада	Қизларга йўл қўйилмайди	–
3 ва 4 ғилдиракли аравачада	52 кг	0,02 дан ошмайдиган ҳолда текис ерда силжитишга рухсат берилади
Вагончада	224 кг	0,01 дан ошмаган ҳолда релслар устида силжитишга рухсат берилади.

Аёллар меҳнатини муҳофаза қилиш фақат улар меҳнатдан фойдаланиш тақиқланган иш ва касбларни белгилаш, улар кўтариши ёки ташиши мумкин бўлган юк меъёрларини белгилашдангина иборат бўлмай,

бошқа кўйлаб ташкилий ҳукукий тадбирлар мажмуини ҳам назарда тутати ҳамда уларнинг асосий мақсади, юқорида таъкидланганидек, бола туғиш, парваришlash ва тарбияlash қобилиятларини ҳимоя қилиш, соғлиқларига шикаст етишининг олдини олишдан иборат.

«Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунга кўра, ҳар бир ходим, шу жумладан хотин-қизлар ҳам, ўзлари меҳнат қилаётган шароити ҳақида, бу шароитларнинг ўз соғлиги учун қай даражада хавф-хатар туғдириши мумкинлиги тўғрисида тўлиқ ва объектив ахборотларни олишга ҳақли. Улар ўзларининг

3-жадвал

Олиб ўтиш тури	Йўл кўйиладиган юк (кг)	Йўл кўйиладиган кўтариш меъёрлари
Кўлда (бир киши)	9 кг	Текис сатҳ бўйлаб
Замбилда (икки киши)	22 кг	Текис сатҳ бўйлаб
Бир гилдиракли аравада	25 кг	0,01 ошмаган ҳолда нотекис сатҳ бўйлаб
Уч ва тўрт гилдиракли аравада	50 кг	0,01 дан ошмаган ҳолда, нотекис сатҳ бўйлаб ҳам
Икки гилдиракли кўлдаи ортиладиган аравада	60 кг	0,02 дан ошмаган ҳолда, текис сатҳ бўйлаб
Ўшанинг ўзида	60 кг	0,01 дан ошмаган ҳолда ер қатлами ва тош йўлдаги нотекис сатҳда
Вагончаларда	300 кг	0,01 дан ошмиган ҳолда релсларда кўчириш

касб касалликларига ёхуд меҳнат фаолияти билан боғлиқ бошқа касалликларга чалиниб қолишлари эҳтимолининг олдини олиш мақсадида навбатдан ташқари тиббий кўрикдан ўтказилишлари, касб касалликларига чалинганларида эса қонунда белгиланган тартибда ўзларига етказилган зарар миқдорини иш берувчидан қоплаб берилишини талаб қилишлари мумкин. Касб касалликлари рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сонли қарори билан тасдиқланган¹.

Ёшлар меҳнатини муҳофазалаш

Ўзбекистон Республикаси давлати ёшларга оид сиёсатининг моҳияти, уларга бериладиган иқтисодий-ижтимоий, сиёсий, маданий-маърифий,

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг имтиёзли пенсия таъминоти бўйича норматив Ҳужжатлар тўплами. Т., "Меҳнат", 1994, 44-бет.

хукукий соҳаларидаги кафолатлар «Ўзбекистон Республикасининг ёшларга оид давлат сиёсатининг асослари тўғрисида»ги Қонунида назарда тутилган².

Ушбу Қонуннинг 1-моддасида айтилишича: «Ёшларга оид сиёсат Ўзбекистон Республикаси Давлат фаолиятининг устивор йўналиши бўлиб, унинг мақсади ёшларнинг ижтимоий шаклланиши ва камол топиши, ижодий иқтидори жамият манфаатлари йўлида имкон борича тўлатқис рўёбга чиқиши учун ижтимоий-иқтисодий, ҳукукий, ташкилий жиҳатдан шарт-шароит яратиш ҳамда уларни кафолатлашдан иборатдир».

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ижтимоий ҳимояга муҳтож ва меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган аҳоли қатламлари сифатида давлат томонидан алоҳида муҳофаза этиладиган ҳамда уларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширишга кўмаклашувчи қўшимча тадбирлар қонунчиликда назарда тутилади.

Энг аввало, ўқув юртларини тамомлаган ўн саккиз ёшга етмаган фуқаролар учун иш жойларининг олдиндан банд қилиб (бронлаб) қўйилиши ҳамда мулкчилик шаклларида катъи назар барча корхона ва ташкилотлар ана шу иш жойларига ўн саккиз ёшга тўлмаган ёшларни ишга қабул қилишлари шарт эканлиги, шу шахслар учун қўшимча бўш иш ўринлари барпо этмаган корхоналарга аҳоли бандлиги билан шуғулланувчи органлар томонидан иқтисодий таъсир чоралари қўрилишини айтиб ўтиш лозим.

Бундан ташқари, амалдаги қонун ҳужжатларига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг моддий жавобгарлик билан боғлиқ бўлган маънавий, ахлоқий қиёфаларининг шаклланишига салбий таъсир ўтказиши мумкин бўлган ишларга қабул қилиниши қатъий чекланганлиги, уларни белгиланган энг кам иш жойларига ишга олиш пайтида дастлаб синов шартисиз қабул қилинишлари лозимлиги ҳам эътиборда тутилмоғи даркор.

Аввал ҳеч қачонда ишламаган ўсмирларни ишга қабул қилиш, агар ўн олти ёшга тўлган бўлсалар, паспортларини, ҳарбий хизматга алоқадорлиги ҳақидаги ҳужжатни (чақирилиш гувоҳномаси) тақдим этганларидан сўнг, тиббий кўрикдан ўтказилиш, топширилаётган вазифага яроқли эканликлари аниқлангач, ёзма меҳнат шартномаси (контракт) тузиш йўли билан корхонадаги ишга қабул қилинади. Ўн беш ёшгача бўлган шахслар эса ишга кириш пайтида туғилганлик гувоҳномаси, яшаб турган жойларидан маълумотнома тақдим этишлари, бундан ташқари мазкур шахсларнинг ота-онаси ёхуд улар ўрнини босувчи бо-

² Қаранг: Ўзбекистоннинг янги Қонунлари, Т., «Адолат», 1993, 5-сон.

шқа шахслар уларни ишга киришларига қарши эмасликлари тўғрисида ёзма розилик тақдим этишлари лозим. Бу тоифадаги ходимлар ҳам аввал тиббий кўриқдан ўтказилиб, топширилаётган вазифага яроқли эканликлари аниқлангач, иш берувчи билан ёзма меҳнат шартномаси тузиш орқали ва иш берувчининг ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруғини чиқариш йўли билан ишга қабул қилинадилар.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 77-моддаси 2-қисмига мувофиқ: «Ёшларни меҳнатга тайёрлаш мақсадида умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника билим юртлари ва ўрта махсус ўқув юртларининг ўқувчиларини ўн тўрт ёшга тўлганларидан кейин ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг розилиги билан болаларнинг соғлиғига ва камол топишига зиён етказмайдиган ва таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишларни ўқишдан бўш вақтларида бажариш учун ишга қабул қилишга йўл қўйилади». Бундай пайтда ҳам ўқувчининг туғилганлик гувоҳномаси, яшаб турган еридан маълумотнома, ота ёки онаси ёхуд уларнинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги талаб этилади ва шундан сўнг бундай шахс тиббий кўриқдан ўтказилгач, ёзма меҳнат шартномаси тузилиб, иш берувчининг ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруғи (фармойиши) чиқарилиши йўли билан ишга қабул қилинадилар.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг №7 ва Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2001 йил 30 майдаги №1 қарори билан меҳнат шароити ноқулай бўлган ва 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланилиш тақиқланган ишлар рўйхати тасдиқланган. Ушбу акт Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2001 йил 9 июнда №1040 рақам билан давлат рўйхати-га олинган. 18 ёшга тўлмаган шахслар билан ушбу ишларга қабул қилиш юзасидан меҳнат шартномаси тузилиши мумкин эмас⁹¹.

Ўн саккизга тўлмаган шахслар ишга тушишларидан олдин иш берувчи уларга меҳнат шартлари, хавфсизлик чоралари ва қоидалари ҳусусида йўл-йўриқлар бериши, уларни назоратсиз қолдирмаслиги лозим. Меҳнат фаолияти давомида иш берувчи ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни уларнинг розилиги бўлгани тақдирда ҳам оғир ва зарарли ишларга, уларнинг тарбиясига салбий таъсир этадиган вазифаларни бажаришга ўтказишлари мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 247-моддасига мувофиқ ота-оналар васий (ҳомий)лар, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар

⁹¹ «Солиқ ва божхона ахборотномаси», 2001 йил, № 27.

бажараётган ишни давом эттириш улар соғлигига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар. Бундай талабни бажариш иш берувчи учун мажбурий бўлиб, бунда ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимнинг хоҳиши эътиборга олинмайди.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ёшлар меҳнат шартномаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган умумий тартибда (ҳодим ташаббуси билан, иш берувчи ташаббуси билан, томонларнинг хоҳишига боғлиқ бўлмаган сабабларга қўра) бекор қилиниши мумкин. Бироқ, меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши пайтида ўсмирлар ҳуқуқларини тўлароқ кафолатлаш мақсадида иш берувчи бу масалани корхона жойлашган ердаги ишга жойлаштириш органлари билан олдиндан келишиб олиши белгиланган.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга иш вақти, дам олиш вақти, иш ҳақи тўлаш масалаларида ҳам қўшимча кафолатлар ва имтиёзлар беришликни назарда тутди. Жумладан, Меҳнат кодексининг 110 ва 242-моддаларига қўра ўн олти ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун 36 соатдан ортиқ бўлмаган ўн беш ёшдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса 24 соатдан кўп бўлмаган ҳафталик иш вақти нормаси белгиланган.

Ўқишдан бўш вақтларда ишлаётган ўн олти ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг ҳафталик иш вақти 18 соатдан, ўн тўрт ёшдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчилар учун эса 12 соатдан кўп бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат қобилияти пасайган ва ногирон шахслар меҳнатини муҳофаза қилиш

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги ногиронлар, қариялар ва меҳнат қобилияти пасайган шахсларни қўллаб-қувватлашни назарда тутди. Ана шу мақсадда ушбу тоифадаги фуқаролар учун бир қатор янгилик ва имтиёзлар назарда тутилган.

Жумладан, Меҳнат кодексининг 220-моддасида айтилишига қўра:

Иш берувчи, меҳнат биржаси томонидан белгиланган квота ҳисобидан ишга жойлаштириш тартибида йўллаган ногиронларни иш жойларига қабул қилишга мажбурдир.

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсиялари иш берувчи томонидан бажарилиши шарт.

I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмаган қисқартирилган муддати белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календар кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади.

Ногиронларни тўнги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

Булардан ташқари, бундай тоифадаги ходимларга Меҳнат кодексининг 150-моддасига мувофиқ иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш кўзда тутилган. Унга кўра 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга, иш-лаётган I ва II гуруҳ ногиронларига ҳар йили ўн тўрт календар кунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш белгиланган.

Ўзбекистон Республикасининг Давлат пенсияси тўғрисидаги Қонунда ишлаб турган пенсионерларга ҳам эллик фоизи (қонун ҳужжатларида бевосита кўрсатиб қўйилган ҳолларда юз фоизи) тўланиши кўрсатиб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 25 январдаги, 881-тартиб рақами билан давлат рўйхатиға олинган «ОИВ (ОИТ) СВИЧ (СПИД) вируси билан касалланган шахслар ишлаши тақиқланган ишлар рўйхати ва касб турлари тўғрисидаги қарорга мувофиқ ушбу касалликка чалинган шахсларни ва улар билан ишлаб чиқариш туфайли мулоқотда бўлиши мумкин бўлган шахсларни ҳимоя қилиш мақсадини кўзлайди».

4-§. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиб бориш

Ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар юз бериши сабабларини аниқлаш, уларни бартараф этиш, шунингдек меҳнат муҳофазаси қоидалари бузилиши туфайли меҳнат қобилиятини йўқотган ёки камайган ходимлар ҳуқуқ ва манфаатларини таъминлаш мақсадида юз берган бахтсиз ҳодисаларни ўз вақтида, объектив ва ҳар томонлама текшириш, ҳисобга олиб бориш тартиби белгилаб қўйилган.

Меҳнат кодексининг 222-моддасида айтилганидек:

Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бориши шарт.

Жабрланувчининг талабига биноан текширув тугаган кундан эътиборан узоғи билан уч кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далолатнома бериши шарт.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамисининг 1997-йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан «Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида»ги Низом тасдиқланган¹.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудда мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек айрим фукароларда меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ходимлар соғлиғига шикаст етиши билан боғлиқ зарарланишлар, ҳодисалар ушбу низом асосида текшириш ўтказилишига сабаб бўлади.

Корхона ҳудудда ва унинг ташқарисида меҳнат вазифасини бажарётганда юз берган жароҳатланиш, заҳарланиш, куйиш, чўкиш, электр токи ва яшин уриши, иссиқ ва совуқ уриши, портлаш, фалокат, иморат ва иншоотлар бузилиб кетиши, ҳайвонлар чақиши, тишлаши, сузиб олиши ва ҳоказолар текширилади ҳамда ҳисобга олинади. Табиий ўлим, ўз-ўзини ўлдириш, жабрланувчининг жиноят содир қилиш чоғидаги шикастланиши кабилар текширилмайди ва ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ҳодисаси сифатида ҳисобга олинмайди.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса натижасида ходимнинг меҳнат қобиляти камида бир кунга йўқолса ёки тиббий хулосага мувофиқ уни бошқа енгилроқ ишга ўтказиш лозим бўлса, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса махсус акт – Н-1 шаклидаги далолатнома тузиш йўли билан расмийлаштирилади. Иш берувчи текшириш тугаганидан сўнг 3 суткадан кечиктирмай жабр-анувчига ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахсга давлат тилида ёки жабрланувчи тушунадиган бошқа тилда далолатнома бериши шарт.

Бир вақтнинг ўзида икки ва ундан ортиқ ходим билан юз берган гуруҳий бахтсиз ҳодиса;

Ўлим билан тугаган бахтсиз ҳодиса;

Оқибати оғир бахтсиз ҳодисалар махсус тартибда текширилиши лозимлиги белгиланган.

Бундай бахтсиз ҳодисалар тўғрисида иш берувчи белгилаб қўйилган схемага мувофиқ дарҳол қуйидаги органларга хабар бериши шарт:

- а) давлат меҳнат техника назоратчисига;
- б) юқори турувчи хўжалик органига;
- в) Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, вилоят (Тошкент шаҳар) меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш бошқармасига;
- г) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига;

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарорлари тўплами. 1997 йил, 6-сон, 21-модда.

д) «Ўзсаноатконтехназорат» агентлигига;
е) вилоят, Қорақалпоғистон Республикаси, Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашига.

Гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати оғир бўлган бахтсиз ходисалар вилоят (Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳри) меҳнат бошқармаси буйруғига кўра ташкил этиладиган комиссия томонидан текширилиб, Н-1 шаклидаги далолатнома тузилади.

Юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли икки-тўрт киши вафот этганида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги буйруғи билан комиссия ташкил этилади.

Беш ва ундан ортиқ киши ўлимига сабаб бўлган бахтсиз ҳодиса Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тузилган комиссия томонидан текширилади. Махсус текшириш ўн беш кун ичида тамомланиши ва ходимга (унинг вакилига, қарамоғида бўлганларга) тегишли ҳужжатларни беради.

Махсус текшириш материаллари текшириш тугагач, 15 кун ичида прокуратурага ва бошқа тегишли органларга тақдим этилади. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисани текшириш тартибини бузган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар қилинадилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори билан «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиш бошқача шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўлаш қоидалари» тасдиқланган бўлиб, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар оқибатида ходимга ёки унинг ворисларига қопланадиган зарар миқдори, зарарни қоплаш шартлари ва тартиби ушбу ҳужжатга биноан белгилаб қўйилган¹.

Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса тўғрисида тузилган Н-1 шаклидаги далолатномалар махсус журналга қайд этиб борилади, вақтинча меҳнатга яроқсизлик юзасидан маълумотлар статистик ҳисоботларда акс эттирилади. Бахтсиз ҳодиса сабаблари, унинг расмийлаштирилиши юзасидан ходим ва иш берувчи, ходим ва комиссия ўртасидаги ихтилофлар юқори турувчи органлар томонидан, ходим даъво аризасига кўра суд томонидан кўриб ҳал этилади.

Билимингизни текшириб кўринг

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарорлари тўплами, 1994 йил, 2-сон, 7-модда.

1. Ходимларнинг соғлом ва хавфсиз меҳнат шaroитларида ишлаш ҳуқуқи деганда нималар англашмоғи лозим?
2. Меҳнат муҳофазаси деганда нималар тушунилади?
3. Ўзбекистон Республикаси «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг мазмунини сўзлаб беринг.
4. Меҳнат муҳофазаси юзасидан ходимлар ва иш берувчилар ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятлари нималардан иборат?
5. Корхоналарда меҳнат муҳофазасига оид қандай тадбирлар амалга оширилади?
6. Зарарли ва ноқулай меҳнат шaroитларида ишловчи ходимлар меҳнатини муҳофазалаши қоидалари қандай?
7. Айрим тоифага мансуб ходимлар (вояга етмаганлар, аёллар, ногиронлар ва бошқалар) меҳнатини муҳофазалашнинг қандай махсус қоидалари мавжуд?
8. Якка ҳимояланиш воситалар ҳақида гапириб беринг.
9. Профилактик озиқ-овқат маҳсулотлари қачон берилади?
10. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва зарарланишлар қандай тартибда текширилади?
11. Умумий ва махсус текшириш ўтказиш нима?
12. Корхоналардаги бахтсиз ҳодисалар қандай тартибда ҳисобга олиниб борилади?

XVII боб. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

1-§. Меҳнат низолари тушунчаси ва уларни тўғри ҳал этишнинг аҳамияти

Бозор муносабатларига ўтиш шарoитида турли мулкчилик шаклидаги корхона ва ташкилотларда ишлаётган ходимлар меҳнат ҳуқуқларини самарали ҳимоя қилиш, айрим иш берувчилар томонидан йўл қўйилиши мумкин бўлган ўзбошимчаликлар, қонун бузарликларни бартараф этиш, шу жумладан баъзи ходимларнинг ўз ҳуқуқларини суистеъмол қилишларига йўл қўймаслик меҳнат муносабатларида қонунчилик ва адолатни таъминлашнинг муҳим шартидир.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ходим ва иш берувчи ҳуқуқлари тенг эътироф этилади, уларга бир хил иқтисодий ҳамда ҳуқуқий шарoит яратиб берилади, шу орқали улар ўртасида келишгириб бўлмайдиган зиддиятлар юз беришининг олди олинади.

Аммо тараққиёт диалектикаси ва ҳаёт қонунларига кўра ходим билан иш берувчи ўртасида турли ихтилофлар юз бериши учун ҳар доим сабаблар етарли бўлади ҳамда меҳнат қонунчилигининг вазифаларидан бири ушбу ихтилофлар юз бериши шарт-шaroитларини бартараф эта

бориш, юз берганда эса уларни адолат ва қонунчилик тамойилларига қатъий амал қилган ҳолда ҳал этилишини таъминлашдан иборат.

Корхоналарда ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат низоси юз беришига бир қатор объектив ҳамда субъектив омиллар сабаб бўлади. Объектив омиллар қаторига ҳуқуқий онг ва ҳуқуқий маданиятнинг етарли эмаслиги, ишлаб чиқаришни ташкил этишда йўл қўйиладиган камчиликлар, меҳнат муносабатларида иштирок этувчи шахслар мафаатлари ўртасида зиддиятлар юзага келиши ва бошқалар киради.

Айрим ходим ва иш берувчининг ўз ҳуқуқларини суиистеъмол қилиши, корхона меҳнат жамоасида носоглом маънавий-психологик муҳитнинг юзага келиши каби ҳолатлар меҳнат низолари юз беришининг субъектив омиллари бўлиши мумкин.

Меҳнат соҳасида ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка меҳнат ихтилофлари, қоидага кўра, ҳар икки тарафнинг музокаралари, ўзаро келишувлари орқали тинч йўл билан ҳал этилиши лозим. Аммо бундай келишмовчиликлар тинч йўл билан ҳал этилмаса, у ҳолда меҳнат низоси қонунда белгиланган тартибда махсус органлар томонидан кўриб чиқирилиши ва ҳал этилиши лозим бўлади.

Якка меҳнат низолари деганда иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлар тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 260-моддасига кўра якка меҳнат низолари:

- меҳнат низоларини кўриш комиссиялари томонидан;
- туман, шаҳар судлари томонидан кўриб чиқилади, шунингдек, айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат низолари бўйсуниш тартибида юқори турувчи органлар томонидан кўрилиши мумкин (276-моддаси);
- ходим янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низоларини иш берувчи ёки касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади (МКнинг 280-моддаси).

Ходим меҳнат низосини ҳал этишни сўраб меҳнат низоларини кўриш комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат қилишга ҳақли бўлиб, низо дастлабки тарзда комиссияларда кўриб чиқилмаганлиги судда кўрилишига тўсқинлик қилмайди.

Меҳнат кодексининг 270-моддасига биноан меҳнат низосининг ҳал этилишини сўраб меҳнат низолари комиссиясига ёки судга мурожаат қилиш юзасидан қуйидаги даъво муддатлари белгиланган:

– ишга тиклаш низолари ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

– ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

– бошқа меҳнат низолари бўйича ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ойдан иборат.

Ушбу даъво муддатлари узли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда бу муддатни суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин. Меҳнат низолари юзасидан даъво муддатлари фуқаролик қонун ҳужжатларида белгиланган умумий қоидалар асосида тўхтатиб турилиши ёки узилиб қолиши мумкин.

Қонунларда айрим турдаги талабларга нисбатан даъво муддатининг таъбиқ этилмаслиги, яъни ҳуқуқ бузилиши ҳолати қачон юз берилганлигидан қатъи назар, ҳуқуқлар ҳимоя қилиниши белгилаб қўйилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик Кодексининг 163-моддасига мувофиқ фуқароларнинг ҳаёти ёки соғлигига етказилган зарарни тўлаш ҳақидаги талабларга даъво муддати жорий этилмаслиги белгилаб қўйилган.

Ходимда меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган низоларни ҳал этиб беришни сўраб судга мурожаат қилганларида (даъвогар ёки ариза-чи сифатида) суд харажатларини (давлат божи ва бошқа суд харажатларини) тўлашдан батамом озод қилинадилар. Меҳнат низосининг судловлиги ва тааллуқлигини ҳал этиш пайтида фуқаролик ишларини судга тааллуқлиги тўғрисидаги умумий қоидалар билан бир қаторда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида талаблари ҳам тўлиқ ҳисобга олинмоғи лозим.

2-§. Меҳнат низолари комиссияси ва унинг ваколатлари

Меҳнат низоларини қорхонанинг бевосита ўзида кўриб ҳал этадиган орган – бу, меҳнат низолари комиссияси бўлиб, бу орган низолашётган томонларга энг яқин турувчи орган сифатида уларнинг манфаатларини тез ва самарали ҳал қилишга хизмат қилади. Жамoa шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссияларини тузиш назарда тутиш мумкин.

Меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади. Комиссияга қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа ва-

килик органларидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар.

Меҳнат низолари комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлиснинг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас. Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлиснинг раиси ва котиби тайинланади, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари комиссияларининг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномаларида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг келишувига биноан белгиланади.

Башарти ходим мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи иштирокида иш берувчи билан бевосита олиб борган музокараларида мавжуд келишмовчиликни ҳал эта олмаган бўлса, меҳнат низоси меҳнат низолари комиссияларида кўриб чиқилади.

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг ёзма аризаси бўлгандагина, низо унинг иштирокисиз кўриб чиқиши мумкин. Башарти, ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни такроран ариза билан мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди. Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқишида иштирок этиш учун адвокат таклиф этиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарорлари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади. Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак. Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. У мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди. Комиссия қарорининг нусхаси қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида хо-

димга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўмитасига ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига топширилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Башарти, иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади. Агар ходим ёки иш берувчи белгиланган муддат ичида туман (шаҳар) судига меҳнат низосини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат этса, гувоҳнома берилмайди. Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин қўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

3-§. Якка меҳнат низоларини судда кўриш

Меҳнат низолари суд томонидан фуқаролик ҳуқуқий даволарни кўриб ҳал этиш юзасидан Фуқаролик процессуал қонунчилигида белгилаб қўйилган қоидалар асосида ҳал этилади.

Судлар томонидан кўриладиган меҳнат низолари икки тоифага бўлинади: а) меҳнат низолари комиссиясида кўрилиши мумкин бўлган ва турли сабабларга кўра судга етиб келган низолар ва б) бевосита суднинг ўзи томонидан кўриб ҳал этилиши белгилаб қўйилган низолар. Биринчи тоифага мансуб меҳнат низолари ходимнинг хоҳишига кўра бевосита судга тақдим этилган бўлиши ёхуд комиссия чиқарган қарордан ходим ёки иш берувчи норози бўлганлари туфайли судга мурожаат қилинган бўлиши ёхуд корхонада меҳнат низолари комиссияси ташкил этилмаганлиги натижасида судга мурожаат қилинаётган бўлиши мумкин.

Меҳнат низоларининг иккинчи тоифаси юзасидан манфаатдор шахс фақат судгагина мурожаат қилиш мумкинлиги кўзда тутилган. Меҳнат кодексининг 269-моддасига кўра қуйидаги меҳнат низолари бевосита судда кўрилади:

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

2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва

асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

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

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

5) улар ушбу Кодекснинг 78-моддаси 2-қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

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

Низо меҳнат низоси комиссиясида кўриб чиқилганлигини важ қилиб ходим аризасини кўриб чиқишини рад этишга йўл қўйилмайди. Меҳнат кодексининг 268-моддасига кўра қуйидаги шахслар меҳнат низосини судда кўриб ҳал этишини сўраб мурожаат этишга ҳақли бўладилар:

1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;

2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;

3) иш берувчи меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган ҳолларда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;

4) прокурор.

Меҳнат низоси юзасидан даъво қўзғатган шахс ўз аризасини қоида бўйича жавобгар турган ердаги судга тақдим этиши керак. Даъво қўзғаш ҳуқуқига меҳнат шартномаси тузган барча ходимлар эгадирлар. Даъво аризасига талабни асословчи хужжатлар (буйруқ нусхаси, далолатнома, маълумотнома ва бошқалар) илова қилинади.

Меҳнат низолари бўйича судга мурожаат қилган ходимлар давлат бож тўлаш мажбуриятидан батамом озод қилинадилар. Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

Ишга тиклаш низолари бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

Ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича – зарар етказилганлиги иш берувчи маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

Бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўз ҳукуки бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой. Ушбу муддатлар узрли сабаблар билан ўтказиб юборилган бўлса, низони кўраётган орган бу муддатни қайта тиклаши мумкин. Соғлиққа етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги даъволар бўйича даъво муддати белгиланмаган.

Меҳнат низоларини судда қўриш пайтида тарафлар сифатида ходим ва корхоналар қатнашишади. Корхона маъмурияти унинг вакили сифатида ишда қатнашиши мумкин. Даъво прокурор, касаба уюшмаси қўмитаси ёки меҳнат ҳуқуқий инспекция томонидан қўзғатилгани ҳолларда ҳам тарафлар бўлиб ходим ва корхона қатнашади. Даъво қўзғаган прокурор ёки касаба уюшмаси қўмитаси ишда қатнашувчи шахс мақомига эга бўлади, холос. Тарафлар ва ишда иштирок этаётган бошқа шахслар (вакиллар, учинчи шахслар)нинг процессуал ваколатлари фуқаролик процессуал қонунчилигига биноан белгилаб қўйилган.

Суд иш материалларини атрофлича ўрганиш, бошқа далилларни бевосита қўриб чиқиш ва баҳолаш асосида низони мазмунан ҳал этади. Бунда ишдан ғайриқонуний бўшатишган шахслар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш алоҳида муҳим аҳамиятга эга ва шу туфайли бундай тоифадаги низоларни ҳал этишнинг алоҳида тартиблари жорий этилган. Жумладан, Меҳнат кодексининг 271-моддасида айтилишича:

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда у меҳнат низосини қўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишга тикланиши керак. Меҳнат шартномаси иш берувчининг таъаббуси билан бекор қилинганининг қонунийлиги ёки қонуний эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганида, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганининг асослилигига баҳо бериб ўтади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабларининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилгани тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айни бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларнинг берилиши тўғрисида ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади. Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти, ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва қадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман

(шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга қайта тиклаш, меҳнат шартномасини бекор қилиш таърифини ўзгартириш, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишга тиклаш ҳақидаги суд ҳал қилув қарори дарҳол, эълон қилинган куниёқ ижро этилади⁹².

Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишлича ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро этилишини сўраб судга мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Ходимга уч ойдан кўп бўлмаган вақт учун иш ҳақи ундириш тўғрисида низони кўрган орган томонидан чиқарилган қарор ҳам дарҳол ижро этилади. Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай меҳнат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

Фойдаланмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул

⁹² Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №21, 145-модда.

ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади. Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Меҳнат низолари юзасидан меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор, шунингдек суд чиқарган қарор асосида тўланган суммаларни, башарти қарор ходимнинг берган ёлғон маълумотларига ёки тақдим этган сохта ҳужжатларига асосан қабул қилинган бўлиб, пировардида у назорат тартибида бекор қилинган ҳоллардагина, ходимдан қайта ундиришга йўл қўйилади.

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўллаш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олинishi мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно. Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

4-§. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 276-модасида:

Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади деб кўрсатиб қўйилган.

Меҳнат низолари махсус тартибда кўриб чиқиладиган ходимлар доираси чекланган бўлиб, улар қаторига бугунги кунда:

а) ўз лавозимига юқори турувчи давлат ҳокимияти ёки бошқарув органи томонидан тайинланадиган, тасдиқланадиган ёки сайланадиган раҳбар мансабдор шахслар (ҳокимлар, вазирлар, бошқарма бошлиқлари ва бошқалар);

б) судьялар;

в) прокурорлар, уларнинг ўринбосарлари, ёрдамчилари, терговчилар киритилган. Ушбу шахсларнинг юқорида келтирилган, Меҳнат кодексининг 276-моддасида санаб ўтилган масалалардаги, яъни:

1) меҳнат шартномасини бекор қилиш;

2) бошқа ишга ўтказиш;
3) асоссиз бошқа ишга ўтказиш ёки ишдан бўшатиш туфайли мажбуран бекор юрган вақти учун кўрилган моддий зарар ўрнини қоплаш;

4) интизомий жазо бериш юзасидан меҳнат низоларигина махсус тартибда кўриб ҳал этилади. Бу тоифаларга мансуб шахслар бошқа асослардан келиб чиқувчи меҳнат низоларини ҳал этилиши юзасидан умумий асосларда судга мурожаат қилишлари мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1996 йил 30-августдаги қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси прокуратура органларининг ходимларини рағбатлантириш ва уларнинг интизомий жавобгарлиги тўғрисида»ги Низомга кўра прокурор-тергов ходимлари ўзларига қўлланилган интизомий жазо устидан жазо бериш тўғрисида буйруқ чиқарган прокурорга ёки Ўзбекистон Республикаси бош прокурорига интизомий жазо қўллаш тўғрисидаги буйруқ эълон қилинганидан кейин икки ҳафта ичида шикоят қилишлари мумкин. Шикоятни кўриб чиқиш муддатлари ва тартиблари юқоридаги Низомда белгиланган⁹³.

Умумий юристдинция судлари ва хўжалик судларининг судьяларини интизомий жазога тортиш ва қўлланилган интизомий жазо устидан шикоят бериш тартиблари Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши-нинг 1993 йил 2 сентябрдаги қарори билан тасдиқланган «Судьяларнинг малака ҳайъати тўғрисидаги Низомга» кўра интизомий жазо қўллаш юзасидан судьянинг берган шикояти малака ҳайъати томонидан белгиланган муддатда ва тартибда кўриб ҳал этилади⁹⁴.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Меҳнат низолари нима ва уларнинг келиб чиқиш сабаблари қандай?
2. Меҳнат низоларини кўрувчи қайси органларни биласиз?
3. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун қайси муддатларда мурожаат этиш мумкин?
4. Меҳнат низоларининг тааллуқлилиги ва судловлилиги қандай аниқланади?
5. Меҳнат низолари комиссияси ҳақида гапириб беринг.
6. Бевосита тўман (шаҳар) судида қайси тоифадаги меҳнат низолари кўрилади?
7. Меҳнат низоси юзасидан судда иш қўзғаш, даъво аризаси билан мурожаат қилиш ҳуқуқи қимларга берилган?

⁹³ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил 9-сон, 145-модда.

⁹⁴ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1993 йил, 10-сон, 370-модда. Ушбу Низом Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 2000 йил 14 декабрдаги 164-II сонли қарорига кўра янги таҳрирда (ўзгартиришлар ва қўшимчалар билан) тасдиқланган. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №8, 38-модда.

8. Меҳнат низоси судда қайси муддатда кўриб чиқилади?
9. Меҳнат низоси юзасидан суд ҳал қилув қарорларини ижро этилиши хусусиятлари қандай?
10. Суд қарорларининг қайтарма ижроси деганда нима тушунилади?
11. Меҳнат низолари бўйича суд харажатлари хусусияти ҳақида гапириб беринг.
12. Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат низолари ҳал этилишида қандай ўзига хос хусусиятлар мавжуд?
13. Жамоага доир меҳнат низолари нима?

XVIII боб. МЕҲНАТ ҚОНУНЛАРИ ИЖРОСИ УСТИДАН НАЗОРАТ ОЛИБ БОРИШ. МЕҲНАТ ҚОНУНЛАРИНИ БУЗГАНЛИГИ УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

1-§. Меҳнат муносабатларида қонунчиликни таъминлаш устидан назорат ва унинг турлари

Қонун устуворлиги – амалга оширилаётган ислохотларимизнинг бош таъминларидан бири саналади. Келажакда буюк давлат барпо этиш мақсадини ўз олдимизга қўяр эканмиз, ушбу буюк давлатни қонун салтанати сифатида, инсоният ўз тараққиётида қўлга киритган демократик ва умуминсоний кадриятлар олий неъмат деб қараладиган фуқаролик жамияти сифатида қўз олдимизда тасаввур этамиз. Табиийки, бундай давлатда ва жамиятда фуқаролар ҳуқуқлари поймол этилиши, инсоний манфаатлар оёқ ости қилинишига асло йўл қўйилмайди. Қонун салтанатини барпо этиш, энг аввало, қонунларга барчанинг сўзсиз ва оғишмай амал қилишини таъминлаш орқали амалга оширилиши мумкин.

Афсуски, бугунги кунда қорхона ва ташкилотларда меҳнат қонунларини бузиш, ходимлар ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига беписандлик билан қараш ҳоллари тез-тез учраб турибди.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Оила ва аёллар муаммолари комиссияси мажлисида Қорақалпоғистон Республикаси ва Тошкент шаҳрида жойлашган енгил саноат қорхоналарида Меҳнат кодексининг хотин-қизлар, вояга етмаганлар ва ногиронлар учун белгиланган имтиёзларга доир қисмини ижро этилиши аҳволи қониқарсиз

эканлиги, имтиёз ва кафолатлар бу шахсларга тўла ҳажмда берилмаётганлиги, бошқа қонунбузарликларга йўл қўйилаётганлиги қайд этилади⁹⁵. Айрим ҳолларда қонунчиликни таъминлаш учун масъул шахсларнинг ўзлари томонидан меҳнат қонунлари, бошқа қонун ҳужжатлари қўпол бузилаётганини кузатишнинг ўзи ачинарли⁹⁶. Бундай салбий ҳолатлар қонунчиликни таъминлаш устидан кузатув ва назоратни қучайтириш долзарб вазифалардан бири эканлигини кўрсатади.

Меҳнат қонунлари бажарилиши устидан назорат деганда ваколатли давлат ва жамоат органлари томонидан ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида амалга ошириладиган махсус фаолият тушунилади. Назорат фаолияти давомида ушбу ваколатли органлар иш берувчи ва у вакил қилган шахслар томонидан меҳнат қонунлари бузилишининг олдини оладилар, бузилган меҳнат ҳуқуқларини тиклайдилар, қонун бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахсларни тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортадилар.

Меҳнат қонунларига амал қилишни назорат қилиш ваколатли орган томонидан амалга ошириладиган текшириш ишларидан иборат ва бунда иш берувчи, унинг вакили қарорлари, фармойишларининг қонунийлиги текшириб чиқилади. Меҳнат қонунларига риоя этиш масалаларига Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 24 декабрдаги «Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятини давлат томонидан назорат қилиш тўғрисида»ги Қонуни⁹⁷, Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатлари бағишланган.

Меҳнат муносабатларида қонунчиликни таъминлаш борасида назоратнинг қуйидаги турлари амалга оширилади:

- а) давлат назорати;
- б) идоравий назорат;
- в) суд назорати;
- г) прокурорлик назорати;
- д) жамоат назорати.

Меҳнат қонунчилигини бажаришда амалга ошириладиган назорат фаолиятлари меҳнат шартларини белгиланиши ва бу шартларни қўлланилиши устидан амалга оширилади.

Дастлабки назорат, кундалик назорат ва якуний назорат ўзаро фарқ қилинмоғи лозим.

⁹⁵ Қаранг: «Халқ сўзи» газетаси, 2000 йил 13 июл.

⁹⁶ Қаранг: «Ҳоким қонунни тан олмаса...», «Халқ сўзи» газетаси, 1999 йил 23 январ; «Таъкиб», «Ишонч» газетаси, 1999 йил 9 ноябр.

⁹⁷ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, 1-сон, 8-модда.

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

1) шунга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари;

2) қасаба уюшмалари ва уларнинг ҳуқуқ ҳамда техника инспекциялар.

Давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текширишни қонунда белгиланган тартибда амалга оширади. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назорат олиб бориш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорига ва унга бўйсунувчи прокурорларга юклатилган⁹⁸.

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

2-§. Меҳнат қонунлари бажарилиши устидан назорат олиб боровчи органлар ва уларнинг ваколатлари

Махсус ваколат берилган давлат органлари ва инспекциялари иш берувчи ёки унинг юқори турувчи органлардан мустақил равишда турли шаклдаги мулкчиликка асосланувчи корхона, муассаса ташкилотларда меҳнат қонунчилигига амал қилиниши аҳолини назорат қилади. Бу органлар турли давлат идоралари қарамоғида бўлиб, ваколатлари ва вазифалари ҳам турличадир.

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси у ҳақда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1993 йил 29 июлдаги 378-сонли қарори билан тасдиқланган Низом асосида фаолият юритади⁹⁹.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг таркибий бўлинмаси ҳисобланади. Низомнинг 2-бандида айтилишича, инспекция

⁹⁸ Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №20, 139-модда.

⁹⁹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарорлари тўплами. 1993 йил, 7-сон, 29-модда.

барча мулкчилик шаклидаги корхоналар фаолиятини улар томонидан меҳнат қонунлари, жамоа шартномаларига амал қилишини назорат қилиши, ана шу мақсадда корхоналарга тўсқинсиз кириши, зарур ҳужжатларни талаб қилиб олишлари, қонун бузилиши фактлари аниқланганида уларни бартараф этилишини талаб қилиши мумкинлиги кўрсатиб қўйилган.

Давлат меҳнат инспекцияси кўрсатмаси белгиланган муддатда ба-жарилиши, ундан норози бўлинган тақдирда 10 кунлик муддат ичида судга мурожаат қилишлари мумкинлиги айtilган. Давлат меҳнат ҳуқуқий инспекциясининг қонунлар ижросини таъминлаш, қонунбузарликларни таҳлил қилиш, таъсир чоралари қўллаш юзасидан бошқа ваколатлари юқоридаги низомда белгилаб қўйилган.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат техникавий меҳнат инспекцияси Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1995 йил 12 апрелда №134 рақам билан рўйхатга олинган низомга кўра иш олиб боради.

Низомнинг 1-бандида унинг вазифалари белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат техникавий меҳнат инспекцияси ва унинг жойлардаги бўлинмалари:

Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат техникавий меҳнат инспекцияси, меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вилоятлар ҳамда Тошкент шаҳар бошқармалари Ўзбекистон Республикасида меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунларга вазирликларда, корпорациялар, уюшмалар, концернлар, ишлаб чиқариш бирлашмаларида, корхоналар, ташкилотлар, муассасалар, акциядорлик жамиятларида, давлат хайъатларида, фермер хўжаликлари, кичик ва кўшма корхоналарда (бундан буён корхоналар деб аталади) ишлаб чиқариш усули, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар ривож этилиши устидан назорат ва кузатув ягона тизимини ташкил этади.

Давлат техникавий меҳнат инспекторлари қуйидаги ҳуқуқларга эгадир:

Гувоҳномани тақдим этиб, исталган вақтда ҳеч бир тўсиқсиз корхоналарга борадилар ва текширадилар;

Иш берувчиларга, корхоналарнинг раҳбарлари ва мансабдор шахсларга меҳнат муҳофазасига доир Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларнинг бузилишини бартараф этиш тўғрисидаги мажбурий ижро этилиши лозим бўлган кўрсатмалар беради;

Меҳнат муҳофазасига доир қонунлар, меъёрлар, андоза (стандарт)ларни бузишда айбдор бўлган корхоналарнинг раҳбарлари, ман-

сабдор шахслари ва бошқа масъул ходимларига белгиланган тартибда жарима солади;

Кузатиш ва назорат қилиш вазифаларини амалга оширишда зарур бўлган тушунтиришлар ва бошқа ахборотларни ижро этувчи ҳокимият идораларидан, корхоналардан оладилар;

Меҳнат муҳофазасига доир қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар бузилиши аниқланган чоғда ишлаб чиқариш, цехлар, жиҳозларнинг ишини тўхтатиб қўяди;

Белгиланган тартибда меҳнат муҳофазаси ўқув курсларини тугатмаган ва қоидалар, меъёрлар, йўл-йўриқлар хусусидаги билимларини текширувдан ўтказмаган шахсларни ишдан четлаштиради;

Меҳнат муҳофазасига доир қонунларни, қоидалар, меъёрлар, андоза (стандарт)ларни мунтазам равишда бузиб, тўхтатиб қўйилган ишлаб чиқариш, цехлар, жиҳозлар ишини ўзбошимчалик билан тиклаган шахсларнинг эгаллаб турган лавозимидан озод этилиши тўғрисидаги тақдимномаларни корхона раҳбарларига ва улар бўйсунувчи идораларга беради;

Меҳнат муҳофазасига доир қонунларнинг бузилиши, (бош) давлат техникавий меҳнат нозир (инспектор)ининг кўрсатмалари бажарилмагани хусусидаги даъво талаблари ва бошқа материалларни тегишли ҳуқуқни муҳофаза қилиш идораларига юборади;

Сертификатларга эга бўлмаган ёки давлат андоза (стандарт)лари талабларига ва техникавий шартларга мувофиқ бўлган ишлаб чиқаришни ҳамда яқка тартибда ва жамоа бўлиб ҳимоя қилиш воситаларидан фойдаланишни тақиқлайди;

Зарур бўлган ҳолларда бинолар, иншоотлар, ишлаб чиқариш ва бошқа машина жиҳозларидан бундан буён ҳам фойдаланиш мумкинлигини аниқлаш учун корхона раҳбарларидан уларнинг ҳолатини техникавий экспертизадан ўтказишни талаб қилади.

Давлат техникавий меҳнат инспекциясининг кўрсатмалари мажбурий кучга эга бўлиб, ундан норози бўлган шахслар судга шикоят беришлари мумкин.

3. Саноатда ишларни хавфсиз олиб бориш ва назорат бўйича Агентлик. Бу орган Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2000 йил 7 февралдаги 2535-УП сонли «Ўзбекистон Республикаси саноатда ишларни хавфсиз олиб бориши ва тоғ-кон назорати Давлат қўмитасини саноатда ишларни хавфсиз юритиш ва тоғ-кон назорати бўйича Агентликка айлантириш тўғрисида»ги Фармони асосида ташкил этилган. Унинг тўғрисидаги Низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 7 апрелдаги қарори билан тасдиқланган.

Унинг асосий вазифаси саноатда ва тоғ-кон саноатида ишларни хавфсиз олиб борилиши, техника хавфсизлиги талабларига риоя этилиши, меҳнат шароитларини тегишли стандартларга мувофиқ бўлишини назорат қилишдан иборат. Уларга ушбу вазифаларни амалга ошириш учун зарур ваколатлар берилган. Жумладан, ушбу агентлик ва унинг жойларда органлари корхоналар ишини текширишга, тегишли қарорлар қабул қилишга, уларни мажбурий ижро этилишини таъминловчи чоралар кўришга ҳақли саналадилар.

4. Давлат санитария назорати Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 3 июлдаги «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Қонун асосида¹ ваколатли органлар ва мансабдор шахслар томонидан белгиланган тартибда фаолият кўрсатади.

Ушбу Қонуннинг 21-моддасида айтилишича:

Ўзбекистон Республикасининг давлат санитария эпидемиология хизмати қайси идорага бўйсунитидан ва мулкчиликнинг шаклларида қатъи назар, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган давлат идоралари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмалар санитария нормалари, қоидалари ва гигиена нормативларига риоя этишлари устидан давлат санитария назоратини амалга оширади.

Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитария врачининг, вилоятлар, Тошкет шаҳар бош давлат санитария врачининг, Давлат санитария назоратини амалга оширувчи бошқа мансабдор шахсларнинг ваколатлари, шу жумладан ишлаб чиқариш санитарияси ва гигиенаси хавфсизлигини таъминлашга оид ваколатлари ушбу Қонунда мустаҳкамлаб қўйилган.

5. Суд назорати суд ҳокимиятини амалга оширувчи суд органлари томонидан маъмурий, жиноий ва фуқаролик ишларини кўриш, одил судловни амалга ошириш жараёнида юз беради.

Судларнинг бу борадаги ваколатлари Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисидаги» Қонунида, Жиноят процессуал, Фуқаролик процессуал, Хўжалик процессуал Қонунларида ва бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган.

Суд аниқ фуқаролик, жиноий ёки маъмурий жавобгарликка оид иш-ни кўриб ҳал қилиш жараёнида меҳнат қонунчилиги талаблари бузилганлигини аниқласа, уни бартараф этиш, юз беришига сабаб бўлган ҳолатларга барҳам бериш, айбдорларини аниқлаш ва жавобгарликка тортиш чораларини кўради.

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, 10-сон, 355-модда (кейинги қўшимча ва ўзгартиришлар билан).

Суд томонидан қўлланилиши мумкин бўлган ҳуқуқий таъсир чоралари тегишли қонун ҳужжатларида назарда тутилган.

6. Прокуратура органлари Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни асосида иш олиб борадилар¹. Ушбу Қонуннинг 2-моддасида уларнинг асосий вазифалари кўрсатиб қўйилган. Унга кўра:

Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўсунувчи прокурорлар барча вазирликлар, Давлат қўмиталари, идоралар, давлат назорати идоралари, ҳокимлар, шунингдек кимга бўйсунушидан, кимнинг тасарруфидан бўлишидан ва мулкчилик шаклидан қатъи назар, муассасалар, корхоналар ва ташкилотлар, ҳарбий қисмларда, жамоат бирлашмалари, мансабдор шахслар; фуқаролар қонунларни аниқ ва бир хилда ижро этишлари устидан назоратни амалга оширадилар.

Қонуннинг 20-моддасига мувофиқ прокурор назорати предмети бўлиб:

барча вазирлик, Давлат қўмиталари, идоралар, давлат назорати идоралари, ҳокимлар, муассасалар, корхоналар, ташкилотлар, бирлашмалар, ҳарбий қисмлар, жамоат ташкилотлари, партиялар ва ҳаракатлар, мансабдор шахслар қонунларни бажараётганлиги, шунингдек улар чиқараётган ҳужжатлар Ўзбекистон Республикаси Конституциясига ва Қонунларига мувофиқлиги;

шахснинг дахлсизлиги тўғрисидаги, фуқароларнинг ижтимоий-иқтисодий, сиёсий, шахсий ҳуқуқ ва эркинликлари тўғрисидаги, уларнинг шаъни ва кадр-қиммати муҳофаза қилиш (башарти, ушбу ҳуқуқларни муҳофаза этишнинг ўзга тартиби қўзда тутилмаган бўлса) тўғрисидаги қонунларга риоя этилиши;

иқтисодий муносабатларга, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш ва ташқи иқтисодий фаолиятга доир қонунларга риоя этилиши.

Прокурор аралашувини талаб қиладиган қонун бузилиш ҳоллари ҳақида аризалар ёки бошқа маълумотлар тушганда, шунингдек етарли асослар бўлганда ҳам ўз ташаббуси билан қонунлар ижросининг текширувлари ўтказилади. Прокурорнинг хўжалик ва бошқа турдаги фаолиятига бевоқиф аралашувига, шунингдек идоравий бошқарув ва назорат органлари фаолиятини амалга оширишга йўл қўйилмайди. Прокурор назорати воситалари ва усуллари қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган.

7. Жамоат назоратини асосан касаба уюшмалари амалга оширадилар ва бунда улар 1992 йил 2 июлда қабул қилинган «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисидаги» Қонунга асосан амалга оширилади.

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил 20-сон, 139-модда.

Мазкур Қонуннинг 11-моддасига кўра, «Касаба уюшмалари маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этишларини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этишни талаб қилишга ҳақлидирлар. Маъмурият меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунлар бузилишини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари тўғрисида бир ой муддат ичида касаба уюшмасига хабар қилиши шарт».

Касаба уюшмалари меҳнаткашларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво ариза билан судга мурожаат қилишга ҳақлидир. Шу мақсадда касаба уюшмалари инспекциялари, ҳуқуқий ёрдам хизматлари ва бошқа зарур идораларга эга бўлиши мумкин. Касаба уюшмалари республика ва вилоят кўмиталари таркибида меҳнат ҳуқуқий инспекциялар мавжуд бўлиб, улар ўзлари ҳақидаги Низомга асосан назорат фаолиятини олиб борадилар.

Корхона ва ташкилотлардаги касаба уюшмалари кўмитаси уларнинг комиссиялари корхонада меҳнат қонунларига амал қилиниш, меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлиги қоидаларига риоя этилиши устидан назорат олиб борадилар ва ўз ваколатлари доирасида бу масалада зарур чораларни кўрадилар.

3-§. Меҳнат қонунлари ва меҳнат муҳофазаси қоидаларини бузганлиги учун жавобгарлик

Меҳнат тўғрисидаги қонун талабларини бажармаганлик, қонунбузарликка йўл қўйилгани учун ҳуқуқий жавобгарликка тортиш кўзда тутилган. Бундай ҳуқуқий жавобгарлик корхонага нисбатан ва корхоналарнинг мансабдор шахсларига нисбатан қўлланилиши мумкин.

Корхонага нисбатан ҳуқуқий жавобгарлик қонун талабларини бузганлик учун молиявий санкциялар, хўжалик фаолиятининг айрим турри билан шуғулланиш учун берилган лицензия (рухсатнома)ни қайтариб олиш ва ҳатто корхонани тугатиб юбориш ҳақида қарор қабул қилиш каби шаклларда қўллаш мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган «Аҳолини иш билан таъминлаш қонунчилигини бузганлик учун жарима солиш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 6-бандига кўра ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларга энг кам иш жойларини барпо этмаганлик, ёш мутахассисни ишга қабул қилишдан бош тортганлик (аввал буюртма берган ҳолда) учун корхонада яратилмаган бўш иш жойларининг (қабул қилишдан

бош тортилган ёш мутахассиснинг) ҳар бири учун ушбу иш жойида ишлаши лозим бўлган ҳодимнинг ҳар бирининг бир йиллик иш ҳақи миқдорида жарима солинади.

«Давлат санитария назорати тўғрисидаги» Қонуннинг 31-моддасида айтилишича:

Мулкчиликнинг шаклларида қатъи назар, санитария қонунларини бузишда айбдор бўлган корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмалар ва алоҳида шахслар шикастланганларни даволаш ва уларнинг саломатлигини тиклаш, даъволаш профилактика тадбирларига санитария ҳолатини яхшилаш ва эпидемияга қарши тадбирларни амалга оширишга сарфланган харажатларни Ўзбекистон Республикасининг қонунларига мувофиқ тўлашлари шарт.

Корхоналарда меҳнатнинг ташкил этилиши учун масъул бўлган мансабдор шахслар – ҳодимлар томонидан меҳнат қонунчиликлари талаблари бузилгани тақдирда улар ҳуқуқий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

1. Интизомий жавобгарлик. Корхона раҳбари ва корхонада меҳнатни ташкил қилиш, ҳодимларнинг ҳуқуқларини таъминлаш учун масъул бўлган бошқа мансабдор шахслар меҳнат қонунларини бузганликлари учун корхона ички меҳнат тартиби қоидалари, интизом тўғрисидаги Уставлар ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ интизомий жавобгарликка тортилишлари мумкин. Масалан, фуқароларни қабул қилиш тартибини бузган корхона мансабдор шахси интизомий жазога тортилиши мумкин.

2. Моддий (мулкӣ) жавобгарлик. Корхона раҳбари ёки бошқа мансабдор шахс ўз айбли хатти-ҳаракати билан корхона мулкига зарар етказгани тақдирда бу зарар ундан қонунда белгиланган тартибда ундириб олиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 274-моддасига кўра: «Суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди.

Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунини очик-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетамаслиги лозим».

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 269-моддасига 1998 йил 1 майда киритилган ўзгартиришга кўра корхонанинг банкрот бўлишига сабаб бўлган, корхона молиявий аҳволини ёмонлашувига йўл қўйган мансабдор шахсларга ҳўжалик низосини кўраётган суд томонидан ҳўжалик низосини ҳал этиш пайтида моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин¹.

3. Маъмурий жавобгарлик. Корхона раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахслар томонидан меҳнат қонунчилиги борасида содир этилган жиддий ҳатти-ҳаракатлари учун маъмурий жавобгарликка тортиш кўзда тутилган.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси «Маъмурий жавобгарлик тўғрисида»ги Кодексининг 49-моддасида мансабдор шахс томонидан меҳнат қонунлари ва меҳнат муҳофазаси талаблари бузилганлиги учун, 50-моддасида меҳнат органлари томонидан ишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишликдан бош тортганлик учун, 51-моддада эса қандайдир шаклда фуқароларни мажбуран меҳнатга жалб этганлик учун жарима жазоси қўлланиши назарда тутилган.

Ана шундай маъмурий жавобгарлик ҳавфсиз меҳнат шароитларини таъминламаганлик ва бошқа айбли ҳатти-ҳаракатлар учун қўлланилиши мумкинлиги бошқа қонунлар ва қонун ҳужжатларида ҳам белгилаб қўйилган. Масалан, «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Қонуннинг 30-моддасига кўра корхоналарда санитария нормалари ва қоидаларини бузган мансабдор шахсларга бош санитария врачлари ва уларнинг ўринбосарлари томонидан жарима солиш тарзидаги маъмурий жавобгарликка тортилишлари айтилган.

Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодексида меҳнат қонунчилиги талабларини, техника ҳавфсизлиги тартиб-қоидаларини бузган корхоналарнинг мансабдор шахслари маъмурий жавобгарликка тортилиш тартиби, асослари, шартлари, маъмурий жазо турлари ва уларнинг қўлланилиши, маъмурий жазо устидан шикоят қилиш тартиблари ва қўллаб бошқа масалалар ёритиб берилган.

Жиноий жавобгарлик. Корхона раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахслари томонидан содир этилган меҳнат қонунлари ва техника ҳавфсизлиги талабларини бузиш оғир оқибатлар келтириб чиқаргани ҳолда ёки ижтимоий ҳавфлилиги юқори бўлганида жиноий жавобгарлик юз беради. Ўзбекистон Республикаси Жиноят Кодексининг 148-моддасига кўра, била туриб, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 269-моддаси, 3-қисми (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1998 йил 1 майдаги ўзгартиришлари билан).

қарорини бажармаслик, шундай қилмишлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилса:

энг кам иш ҳақининг 25 бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қалаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш;

энг кам иш ҳақининг 25 бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади. Жиноят Кодексининг 257-моддасида меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузганлик учун жиноий жавобгарлик белгиланган. Унда айтилишича, техника хавфсизлиги, саноат санитарияси ёки меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидаларини шу қоидаларга риоя этилиши учун масъул бўлган шахс томонидан бузилиши ўртача ёки оғир тан жароҳати етказилишига сабаб бўлса;

энг кам ойлик иш ҳақининг 25 бараваридан 50 бараваригача миқдорда жарима ёки беш йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёхуд беш йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Ўша қилмиш:

а) одам ўлишига;

б) бошқа оғир оқибатлар келиб чиқишига сабаб бўлса:

муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиб, беш йилдан саккиз йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

258-моддада тоғ-кон ёки портлатиш ишлари хавфсизлиги қоидаларини бузганлик учун ана шундай жиноий жавобгарлик белгиланган.

Булардан ташқари, мансабдор шахслар томонидан меҳнат қонунчилиги ва техника хавфсизлиги қоидалри бузилишига оид жиноий хатти-ҳаракатлар учун бошқа кўплаб жавобгарликлар ҳам белгилаб қўйилган. Масалан, ўз хизмат вазифасини суиистеъмол қилган (205-модда), мансаб ваколатидан четга чиқиш (206-модда), мансабга совуққонлик билан қараш (207-модда), мансаб сохтакорлиги (228-модда), радиоактив материаллардан фойдаланиш қоидаларини бузиш (253-модда) ва бошқа турдаги хизмат билан боғлиқ жиноятлар учун жазо белгиланган.

Корхона мансабдор шахслар томонидан содир этиладиган жиноятлардан яна бири – суд қарорларини бажармасликдир. Жиноят Кодексининг 232-моддасида айтилишича:

Мансабдор шахснинг суд ёки судьянинг ҳукми, ҳал қилув қарори, ажрими ёки қарорини қасддан бажармаслиги ёхуд уларнинг бажарилишига тўсқинлик қилиши;

энг кам ойлик иш ҳақининг 50 бараваригача миқдорда жарима ёки беш йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Ҳозирги пайтда ғайриқонуний ишдан бўшатилган ёки бошқа ишга ўтказилган ходимларни ишга тиклаш ва унга етказилган моддий зарарни қоплаш ҳақидаги суд қарорларини мансабдор шахслар томонидан бажарилмаслиги ҳоллари учраб турибди.

Билимингизни текшириб кўринг

- 1. Меҳнат муносабатларида қонунийликни таъминлаш нима ва унинг қандай аҳамияти бор?*
- 2. Қонунийликни таъминлаш қайси усуллар ва воситалар билан амалга оширилади?*
- 3. Қайси давлат ва жамоат органлари меҳнат қонунчилигига амал қилиниши юзасидан назорат ва текшириш олиб боради?*
- 4. Меҳнат қонунлари амал қилиши устидан прокурор умумий назорати ҳақида гапириб беринг.*
- 5. Меҳнат қонун ҳужжатларини бузганлиги учун қандай ҳуқуқий жавобгарликлар белгиланган?*

XIX боб. МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ХАЛҚАРО ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШДА ДАВЛАТЛАРАРО ҲАМКОРЛИК

1-§. Меҳнат соҳасида халқаро ҳуқуқий ҳамкорлик ва унда Ўзбекистон Республикасининг иштирок этиши

Илмий техника революцияси юз бераётган пайтда ижтимоий-иқтисодий ва бошқа муносабатларнинг глобаллашув жараёни кузатишмоқда. Бундай шароитда жаҳоннинг бир бурчагида содир бўлаётган воқеа-ҳодисалар бошқа бурчагида яшовчи халқлар ва давлатлар учун ҳам акс садо бераётир. Ушбу омиллар юз бераётган жараёнларни мувофиқлаштирилишини, давлатлар ва халқлар ўртасида ҳамкорлик йўлга қўйилишини тақозо этмоқда.

Ер курасида аҳоли сони тез суръатлар билан кўпайиб, унинг ресурслари ва иқтисодий имкониятлари деярли ўзгармасдан қолаётган бир пайтда барчани иш билан таъминлаш, очлик ва касалликларга, қашшоқликка қарши курашиш долзарб вазифалардан эканлиги шаклшубҳасиздир.

Инсоннинг энг муҳим ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларидан бири бўлган меҳнат қилиш ҳуқуқини рўёбга чиқариш, ишсизликка қарши курашиш, аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги халқаро ҳамкорлик ва бу соҳадаги ижтимоий муносабатларни халқаро ҳуқуқий тартибга солиш Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг бевосита иштироки ҳамда раҳбарлиги остида, унинг ихтисослаштирилган ва минтакавий ташкилотлари кенг жалб этилган ҳолда амалга оширилади.

Меҳнат, бандлик ва минимал меҳнат шaroитларини таъминлашга доир глобал масалалар Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг энг аҳамиятли халқаро ҳуқуқий ҳужжатлари: «Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси» (1948 йил 10 декабр), «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги халқаро Пакт (1966 йил 19 декабр) ва бошқа ҳужжатларда мустаҳкамлаб қўйилган.

«Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси»нинг 23-моддасига кўра, «Ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни эркин танлаш, адолатли ва қулай шaroитга эга бўлиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиниши ҳуқуқига эга»¹⁰⁰.

«Ижтимоий, иқтисодий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пактнинг 6-моддасига кўра: «Ушбу пактда иштирок этувчи давлатлар ҳар бир инсоннинг ишлаб маблағ топиш имкониятини қамраб оладиган меҳнат қилиш ҳуқуқини тан олади. Меҳнат турини ҳар бир одам эркин ҳолда танлайди ёки унга эркин ҳолда рози бўлади. Шу Пактга аъзо бўлган давлатлар эса фуқароларни мазкур ҳуқуқ билан таъминлаш учун зарур чоралар кўради»¹⁰¹.

Меҳнатни халқаро ҳуқуқий тартибга солишда, айниқса Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ўрни каттадир. Халқаро Меҳнат Ташкилоти БМТнинг ихтисослашган муассасаси мақомига эга ҳолда иш олиб боради.

Ўзбекистон Республикаси ўз давлат мустақиллигини қўлга киритганидан кейинги ўтган ўн йил давомида ижтимоий-сиёсий, иқтисодий, маданий ҳаётнинг барча жабҳаларида туб ислохотларни амалга оширмоқда ва уларнинг моҳияти – демократик, фуқаролик жамияти, ҳуқуқий давлат барпо этиш мақсадида умуминсоний ва демократик кадрятларни жорий эта бориш, фуқароларнинг ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган халқаро андозаларга мослашишдан иборат.

¹⁰⁰ Қаранг: «Инсон ҳуқуқлари» (олий ўқув юртлари учун ўқув қўлланмаси), Т., «Ўзбекистон», 1997, 188-бет.

¹⁰¹ Қаранг: Ўша манба, 193-бет.

Ўтган йиллар давомида БМТнинг инсон ҳуқуқларига оид энг муҳим ҳужжатлари, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бир қатор конвенциялари Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинди¹⁰².

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг муқаддимасида Ўзбекистон халқи умумий эътироф этган халқаро ҳуқуқий нормалар устиворлигини тан олиш қайд этилган. Шунга мувофиқ равишда барча қонунларда, шу жумладан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида ҳам (10-моддаси) Ўзбекистон иштирок этаётган халқаро ҳуқуқий шартномаларнинг қоидалари миллий қонунчиликка нисбатан устивор эканлиги таъкидланади.

Ҳозирги кунда меҳнатни ҳуқуқий тартибга солиш борасидаги халқаро андозалар, агар улар Ўзбекистон томонидан тан олинган бўлса, бевосита қўлланилиши, уларнинг қоидалари Ўзбекистон қонунлари таркибига киритилиши, улар асосида қонун ҳужжатлари ишлаб чиқиши орқали Ўзбекистонда меҳнат ҳуқуқининг ривожланишига таъсирини ўтказмоқда.

Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 10-моддасида: «Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси халқаро шартномаларнинг ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясининг қоидалари меҳнатга оид муносабатлар бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган ҳолларда ҳам қўлланилади», дейилади.

2-§. Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва меҳнатни халқаро ҳуқуқий тартибга солинишида унинг ўрни

Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг ихтисослаштирилган муассасаси сифатида 170 давлатни ўзида бирлаштиради. Унинг ташкилий тузилиши, ваколатлари ва иш олиб бориш

¹⁰² Қаранг: 1991 йил 30 сентябрда «Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси», 1995 йил 31 августда «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги Халқаро Пакт ва бошқа қўлаб ҳужжатлар ратификация қилинган.

шакллари ўз Уставида белгилаб қўйилган. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг олий органи бўлиб ҳар йили бир марта унинг барча аъзо давлатларидан иборат таркибда чақириладиган халқаро меҳнат конференцияси ҳисобланади. Ушбу конференция фаолиятида ҳар бир аъзо давлат 4 делегатдан (2 та ҳукуматдан, 1 та тадбиркорлардан, 1 та ходимлардан) иборат таркибда қатнашади.

Халқаро меҳнат конференцияси 56 кишидан иборат (28 киши ҳукуматлардан, 14 тадан тадбиркорлар ва ходимлардан) маъмурий кенгашни ташкил этади. Халқаро меҳнат бюроси Халқаро Меҳнат Ташкилотининг доимий котибияти саналиб, қундалик ижроия фаолияти билан шуғулланади, Бош директор томонидан шакллантирилади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти тарихига назар ташланса, унинг барпо этилишида АҚШ касаба уюшмалари, Америка Меҳнат Федерацияси муҳим рол ўйнаганлигини кўриш мумкин. 1910 йилдан бошлаб Америка Меҳнат Федерацияси раиси Самюэл Гомиерс бошчилигида Америка касаба уюшмалари бир неча йил давомида халқаро миқёсида меҳнаткашларни ҳимоя қилишнинг халқаро тизимларини яратишга интилиб келди. 1919 йилда АҚШ президенти Вудро Вильсон «Миллатлар ҳамжамияти»ни яратиш ташаббусини олға сурди. Ушбу икки ғоя бошқа давлатлар халқлари томонидан ҳам қўллаб-қувватланди ва 1919 йил январ ойида бўлиб ўтган Версал конференциясида муҳокама қилиниб, 1919 йил 25 январида халқаро меҳнат қонунчилиги билан шуғулланувчи 15 кишидан иборат комиссия тузилди.

Комиссия Буюк Британия тақдим этган лойиҳа бўйича янги (бўлажак ХМТ) муассаса ваколатлари, унда ҳукуматлар, иш берувчилар ва ходимлар вакиллариининг иштироки, конвенциялар ишлаб чиқиш, қабул қилиш, ратификациялашни ташкил этиш, ижро этилишини назорат қилиш механизмлари муҳокама этилди. 1919 йили Миллатлар Лигаси ва Халқаро Меҳнат Ташкилоти тузиш тўғрисида Версал битими қабул қилинди.

Халқаро Миллатлар Лигаси мақсад ва вазифалари фаолият принциплари ва шакллари унинг Уставида, Устав таркибига киритилган Филадельфия Декларациясида мустаҳкамлаб қўйилган.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти ўз фаолиятини қуйидаги тамойилларга асосланган ҳолда юритади:

- меҳнат товар эмас;
- сўз эркинлиги ва ташкилотларга бирлашиш эркинлиги доимий тараққиётнинг зарур шартидир;
- бирон бир жойдаги қашшоқлик умумий фаровонликка таҳдид солади;

– умумий фаровонликка кўмаклашиш мақсадида ҳар бир давлатда ва халқаро миқёсда муҳтожлик билан узлуксиз кураш олиб борилиши керак.

Уставда белгиланишича, меҳнат шароитларини яхшилаш учун қуйидаги масалалар бўйича халқаро миқёсида чоралар қабул қилиш лозим:

- иш куни ва иш ҳафтаси муддатини чеклаш орқали иш вақтини меъёрлаштириш;
- ишчи кучини ёллашни тартибга солиш;
- ишсизликка қарши чоралар кўриш;
- қониқарли турмуш шароитларини таъминловчи иш ҳақи кафолатлари;
- меҳнаткашларни касалликлар, касб касалликлари ва ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ҳимоя қилиш;
- болалар ва ўсмирлар ҳамда аёлларни ҳимоя қилиш;
- қарилик ва ногиронлик бўйича кафолатли нафақалар;
- чет элда ишлаётган меҳнаткашлар манфаатларини ҳимоя қилиш;
- бир хил қийматдаги меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш;
- ташкилотга бирлашиш эркинлиги тамойилнинг тан олинishi;
- касб-ҳунар таълимини ташкил этиш ва бошқалар.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти Уставига мувофиқ норма ижод қилиш, яъни меҳнат соҳасида халқаро ҳуқуқий андозаларни яратиш унинг асосий фаолият йўналишларидан бўлиб ҳисобланади. Шуни айтиш кифояки, 1997 йил июн ойигача бўлган даврга келиб Халқаро Меҳнат Ташкилоти қабул қилган халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар сони 364 тага етди. Улардан 180 таси конвенция, 184 таси тавсиялардан иборат.

Мустақилликка эришганимиздан кейинги йиллар давомида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 11 та конвенцияси ратификация қилинди. Булар:

1. Иш вақтини 40 соатгача қисқартириш ҳақидаги 40-конвенция;
2. Йиллик ҳақ тўланадиган таътиллار ҳақидаги 52-конвенция;
3. Оналикни муҳофаза қилиш ҳақидаги 103-конвенция;
4. Меҳнат ва иш билан таъминлаш соҳасида камситишлар тўғрисидаги 111-конвенция;
5. Мажбурий меҳнатни бекор қилиш ҳақидаги 105-конвенция;
6. Бир хил қийматдаги меҳнат учун эркак ва аёлларни тенг тақдирлаш ҳақидаги 100-конвенция;
7. Куч ишлатиш ёки мажбурлаш йўли билан меҳнат қилдиришни тақиқловчи 29-конвенция;

8. Корхоналардаги меҳнаткашлар вакиллари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар ҳақидаги 135-конвенция;

9. Жамоавий музокараларни ташкил этиш ва олиб бориш ҳуқуқи тамойилларини қўллаш тўғрисидаги 98-конвенция;

10. Жамоавий музокараларга кўмаклашиш тўғрисидаги 154-конвенция;

11. Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсатга оид 122-конвенция кабилардан иборат.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенциялари ва тавсиялари Халқаро Меҳнат Конференцияси томонидан ишлаб чиқилади ва қабул қилинади. Халқаро Меҳнат Конференцияси қабул қилган конвенция Халқаро Меҳнат Ташкилоти аъзоси бўлган камида икки давлат томонидан ратификация қилиниши билан кўп томонлама халқаро битимга айланади ва уни ратификация қилган давлатлар учун ҳам, ратификация қилмаган давлатлар учун ҳам мажбуриятлар юклайди.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти тавсиялари халқаро шартнома ҳисобланмайди ва шу туфайли уларни ратификациялаш талаб этилмайди, аммо барча аъзо давлатлар унга амал қилишлари, ўз миллий қонунчилигига тегишли ўзгартиришлар киритишлари лозим бўлади.

Билимингизни текшириб кўринг

1. Халқаро меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш зарурлиги нималар билан белгиланади?

2. Меҳнат муносабатларига оид қайси халқаро ҳуқуқий ҳужжатларни биласиз?

3. Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва унинг вазифалари тўғрисида сўзлаб беринг.

4. Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенциялари ва тавсияларининг халқаро меҳнатни тартибга солиш, меҳнат соҳасида халқаро ҳуқуқий стандартлар яратилишидаги аҳамияти қандай?

5. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат соҳасидаги халқаро ҳамкорлиги хусусиятлари нималардан иборат?

6. Меҳнат соҳасидаги қайси халқаро ҳужжатлар Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган?

7. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш соҳасида Ўзбекистон Республикаси амалда ошираётган халқаро ҳамкорликнинг мақсадлари, йўналишлари ва асосий тамойиллари ҳақида нималарни биласиз?

ФАННИ ЎРГАНИШ ЮЗАСИДАН ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА АДАБИЁТЛАР

I-IV бобларга

1. Каримов И. А. «Ўзбекистон бозор муносабатларига ўтишнинг ўз модели», Т., «Ўзбекистон», 1993.

2. Каримов И. А. «Замонавий кадрлар тайёрлаш – ислохотлар муваффақиятини асоси», «Халқ сўзи» газетаси, 1997 йил 26 декабр.

3. Каримов И. А. «Ватан ободлиги, озодлик ва фаровонлик – олий мақсадимиз», «Халқ сўзи» газетаси, 2000 йил 23 январ.

4. Каримов И. А. «Адолат – қонун устиворлигида». «Халқ сўзи» газетаси, 2001 йил 30 август.

5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999, 1-4 боблар (1-56 моддалар).

6. Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик фаолияти эркинликлари кафолати тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», № 23. Т., «Адолат». 2001.

7. Ўзбекистон Республикасининг «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», № 6. Т., «Адолат», 1992.

8. Ўзбекистон Республикасининг «Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1-сон, 2000.

9. БМТнинг «Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси», «Инсон ҳуқуқлари» ўқув қўлланмаси Т., «Ўзбекистон», 1998, 183-бет.

10. БМТнинг «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги Халқаро Пакти, «Инсон ҳуқуқлари» ўқув қўлланмаси. Т., «Ўзбекистон», 1997, 191-бет.

11. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Ташкилотга бўлган ҳуқуқлар ва жамоа шартномалари тузиш тўғрисида»ги Конвенцияси, Права человека, Т., «Шарқ» НМК, 1995, т 1. стр. 442.

12. «Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг 2000 йил учун жамоа шартномалари тузиш юзасидан тавсиялари», 2000 йил 10 январдаги 39-05/11 сонли хати.

13. Ўзбекистон Республикасининг «Жиноят-ижроия кодекси», Т., «Адолат», 1997, 13-боб, 42-46-бетлар.

14. «Законодательные основы рынка». Т., ИПК «Шарқ», 1996, стр. 402-413.

15. «Трудовое право», учебник, М., «Прогресс», 1998, стр. 7-139.

16. Гасанов М. Ю., Соколов Е. А. «Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракти)», Т. Иқтисодий ва ҳуқуқ дунёси» нашриёти, биринчи ва иккинчи китоблар, 1996, 384-443-бетлар.

17. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. «Трудовое право России», Учебное пособие, М., 1995.

18. Сыроватская Л. А. «Трудовое право», Учебник.

19. «Курс Российского трудового права», СПб, 1996.

20. Хохлова Е. Б., «Экономические методы управления и трудовое право», Л., изд. ЛГУ, 1991.

21. Смирнов О. В. «Основные принципы советского трудового права», М., 1977.

22. Иноятлов А. А., Турсунов Й. «Ижтимоий таъминот соҳасида аёлларга бериладиган қўшимча кафолатлар». «Хотин-қизлар ва болаларнинг ҳуқуқларига оид қонун кафолатлари» тўплами. Т., «Ўзбекистон», 2000, 203-236 бетлар.

23. Ахмедов А. «Некоторые проблемы заключения коллективного договора в банковской системе», «Банковские ведомости», 1997 г., № 36.

24. Смолярчук В. И. Источники Советского трудового права. М., 1968.

25. Смирнов О. В. «Эффективность правового регулирования организации труда и предприятия». М., 1968.

26. Маврин С. П. «Современные проблемы общей части российского трудового права». СПб., 1993.

27. Снигирева И. О. «Профсоюзы и трудовое право», М., 1983.

28. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи», Ўқув қўлланмаси, Т., «Молия», 1999, 5-34-бетлар.

29. Исаев М., Тўлаганов Ш. «Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва унинг Конвенциялари». «Ишонч» газетаси, 2000 йил 31 март.

30. Гасанов Ш., Соколов Е. «Рабочее время и время отдыха», 2000.

31. Безина А. К. «Вопросы теории трудового права и судебная практика», 1976.

V бобга

1. Каримов И. А. «Замонавий кадрлар тайёрлаш – ислохотлар муваффақиятининг асоси», «Халқ сўзи» газетаси, 1997 йил 26 декабр.

2. Каримов И. А. Қонунларимиз халқ манфаатларига хизмат қилсин, «Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби», Асарлар, 5-жилд, Т., «Ўзбекистон», 1997.

3. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Т., «Адолат», 1998.

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999, V боб, 57-69 моддалар.

5. Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1998, №19.

6. «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғриси-

да Низом». Адлия вазирлигида 1999 йил 13 октябрда 831-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган.

7. «Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларини энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган.

8. «Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-сонли қарори билан тасдиқланган.

9. «Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил қилиш тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 2 июлдаги 762-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган.

10. «Бозорнинг ҳуқуқий асослари», Т., «Шарқ» нашриёт-матбаа концерни, 1996, 402-413-бетлар.

11. Акбаров А., Турдиев А. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига шарҳлар. Т., «Шарқ» нашриёт-матбаа концерни, 2000.

12. «Трудовое право». Учебник, «Прогресс», М., 1998, стр. 140-170.

13. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Т., «Молия», 1999, 35-52-бетлар.

14. Саидназирхонов С., «Ишчи кучи миграцияси», «Инсон ва қонун» газетаси, 2000 йил 16 май.

VI бобга

1. Каримов И. А. «Қонунларимиз халқ манфаатига хизмат қилсин», «Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби», Асарлар, 5-жилд, Т., «Ўзбекистон», 1997.

2. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Т., «Адолат», 1998 йил.

3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999, VI-боб, 72-113-моддалар.

4. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1930 йилги 29 сонли «Мажбурий меҳнат тўғрисида»ги Конвенцияси.

5. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1957 йилги 105-сонли «Мажбурий меҳнатни бекор қилиш тўғрисидаги» Конвенцияси.

6. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1982 йил 22 июндаги 158-сонли «Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат муносабатларини бекор қилиш тўғрисида»ги Конвенцияси.

7. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 17 сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солиш қонунлари қўлланиши ҳақида»ги Қарори.

8. «Бозорнинг ҳуқуқий асослари», «Шарқ» нашриёт-матбаа концерни, Т., 1996, 413-432-бетлар.

9. Гасанов М. Ю., Соколов Е. А. «Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти)», «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёти, биринчи, иккинчи ва учинчи китоблар. Т., 1996.

10. Гасанов М. Ю., Соколов Е. А. «Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари». Биринчи китоб, Меҳнат шартномаси (контракти). Т., 1999.

11. Турсунов Й., «Меҳнат ҳуқуқи», Ўқув қўлланмаси. Т., «Молия», 1999, 53-80-бетлар.

12. «Трудовое право», Учебник, «Прогресс», М., 1998, 140-170.

13. Сыроватская Л. А., «Трудовое право», учебник. М., «Высшая школа», 1995.

14. «Трудовое право России». Под ред. А. С. Пашкова, СПб, 1994.

15. Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. «Трудовой договор», М., «Наука», 1986.

VII бобга

1. Каримов И. А. «Юксак ҳуқуқий тафаккур – демократик жамият тақозоси». «Халқ сўзи» газетаси, 1997 йил 22 май.

2. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Т., «Адолат», 1998.

3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 13-сонли қарори ва унга иловалар.

5. «Ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари». Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-тартиб рақами билан давлат рўйхатиға олинган.

6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан 1997 йил 6 сентябрдаги 6/1-сонли қарор билан тасдиқланган «Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан Тавсиялар».

7. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1935 йилги 47-сонли «Иш вақтини ҳафтасига 40 соатгача қисқартириш тўғрисида»ги Конвенция.

8. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1936 йилги 52-сонли «Йиллик ҳақ тўланадиган таътиллار тўғрисида»ги Конвенция.

9. «Бозорнинг ҳуқукий асослари», «Шарқ» нашриёт-матбаа концерни, Т., 1996.

10. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи», Ўқув қўлланмаси, Т., «Молия», 1999, 81-93-бетлар.

11. «Трудовое право» Учебник. «Прогресс». М., 1998, стр. 140-170.

12. Гасанов М., Соколов Е. «Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳақидаги қонун ҳужжатлари», II китоб, «Иш вақти ва дам олиш вақти», Т., «Шарқ» НМК, 2000.

VIII-IX бобга

1. Каримов И. А. «Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби», 5 жилд, Т., «Ўзбекистон», 1997.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Т., «Адолат», 1999, IX-X боблар, 153-170-бетлар.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2000 йил 23 июндаги «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақаларни ошириш тўғрисида»ги Фармони.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 20 июлдаги 280-сонли «Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф тизими ҳақида»ги қарори.

5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 30 июлда 788-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган «Ёлланиб ишловчилар сони ва уларга тўланадиган иш ҳақи ставкаси юзасидан йўриқнома».

6. Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори ва унинг 5-6-иловалари.

7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 19 августдаги 326-сонли «Хорижий сармоялар бўлган корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш юзасидан чоралар ҳақида»ги қарори ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 29 сентябрда 975-рақам билан рўйхатга олинган шу ҳақдаги Низом.

8. «Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари».

9. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1949 йилги 95-сонли «Иш ҳақи тўлашни муҳофазалаш ҳақида»ги Конвенция.

10. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1951 йилги 100-сонли «Тенг қийматли иш учун эркаклар ва аёлларга тенг иш ҳақи тўлаш тўғрисида»ги Конвенцияси.

11. «Трудовое право». Учебник, «Прогресс», М., 1998, гл. 11, стр. 248-294.

12. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи». Ўқув қўлланмаси, Т., «Молия», 1999, 94-107-бетлар.

13. Быков А. М. «Командировки», М., «Юридическая литература», 1989.

X бобга

1. Каримов И. А. «Адолат ҳар ишда ҳамроҳ бўлсин», «Халқ сўзи» газетаси, 1998 йил 14 ноябр.

2. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Т., «Адолат», 1998.

3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999, XI боб, 174-184-моддалар.

4. «Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари», III бўлим.

5. «Иқтисодиёт ва ижтимоий тармоқларга оид айрим корхона, муассаса, ташкилотларда амал қилувчи интизом Уставлари».

6. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори.

7. Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги Қонуни.

8. «Трудовое право». Учебник. «Прогресс», М., 1998, гл. 13. стр. 314-326.

9. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи», Ўқув қўлланмаси, Т., «Молия», 1999, 108-113-бетлар.

XI бобга

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Т., «Адолат», 1998.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999, XII боб, 185-212 моддалар.

3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарор билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиш, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўланиши қоидалари».

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги хайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сонли қарори билан тасдиқланган (2-илова) «Мулкчиликнинг барча шаклларига мансуб бўлган корхона, муассаса, ташкилотлар асраш учун берилган бойликлар сақланишини таъминлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида қўллаш

бобида тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартномалар тузилиши мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган ёки бажарадиган лавозимлар ҳамда ишларнинг намунавий рўйхати» ва «Тўлиқ шахсий моддий жавобгарлик тўғрисидаги намунавий шартнома» (3-илова).

5. Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси, 1991 йил 3-сон, 1993 йил, 1-сон, 1994 йил 3-сон.

6. «Трудовое право». Учебник. «Прогресс», М., 1998, гл. 14, стр. 327-356.

7. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи». Ўқув қўлланмаси, Т., «Молия», 1999, 114-133-бетлар.

8. Сағдуллаев Д. «Пора пробудиться от сиячки». Газета «Народное слово», 1998, № 52.

XII бобга

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Т., «Адолат», 1998.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999, XIII боб, 213-220-моддалари.

3. Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни. «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», Т., «Адолат», 1993 йил, 8-сон.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1997 йил 6 июндаги 286 сонли қарор билан тасдиқланган «Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва бошқача тарзда ходимлар соғлиғига етказилган жароҳатларни текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида»ги Низом.

5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 майда 247-тартиб рақами билан давлат рўйхати олинган «Меҳнат шароитларини баҳолаш услубияти ва иш жойларини меҳнат шароитига қўра шаҳодатлаш тартиблари».

6. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1977 йилдаги 148-сонли «Иш жойларидаги ҳавони ифлосланиши, шовқин, вибрация туфайли юз берадиган касбий хавф-хатардан меҳнаткашларни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Конвенцияси.

7. «Трудовое право». Учебник. М., «Прогресс», 1998, гл. 12. стр. 248-294.

8. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи». Ўқув қўлланмаси, Т., «Молия», 1999, 134-157-бетлар.

XIII бобга

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Т., «Адолат», 1998.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999, XV боб, 259-281-моддалар.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг муносабатлари тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари». Т., «Адолат», 1995 йил, 10 сон, 244-бет.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини бузадиган ҳатти-ҳаракатлар ва қарорлар устидан судга шикоят қилиш тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», Т. «Адолат», 1996 йил, 11-сон, 112-бет.
5. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик-процессуал Кодекси. Т., «Адолат», 1997.
6. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. «Трудовое право России», учебное пособие. М, «Юрист», 1995.
7. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 17 сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларни қўлланиши ҳақида»ги Қарори.
8. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарори.
9. Ўзбекистон Республикасининг Хўжалик-процессуал Кодекси. Т., «Ўзбекистон», 1998.
10. «Особенности рассмотрения отдельных категории гражданских дел», М., изд-во МГУ, 1987 г. раздел III, стр. 193-243.
11. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи». Ўқув қўлланмаси, Т., «Молия», 1999, 168-177-бетлар.

XIV бобга

1. Каримов И. А. «Қонунларимиз халқ манфаатига хизмат қилсин», «Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби». Асарлар, 5-жилд, Т., «Ўзбекистон», 1997.
2. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Т., «Адолат», 1998.
3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», Т., Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001, № 20, 139-модда.

5. Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», Т., «Адолат», 1993 йил 6-сон, 72-бет.

6. Ўзбекистон Республикасининг «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», Т., «Адолат», 1993, 6-сон, 105-бет.

7. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг «Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисидаги Низоми», Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 29 июлдаги 378-сонли қарори билан тасдиқланган.

8. «Давлат техникавий меҳнат инспекцияси тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 18 февралдаги 214-сонли қарори билан тасдиқланган.

9. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекси, Т., «Адолат», 2000.

10. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодекси, Т., «Адолат», 1999.

11. Гасанов М. Ю., Соколов Е. А. «Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти)», I, II, III китоблар. Т., 1996.

12. Гасанов М. Ю., Соколов Е. А. «Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари». Биринчи китоб, «Меҳнат шартномаси (контракти)», Т., 1999.

13. Сыроватская Л. А., «Трудовое право», учебник, М., «Высшая школа», 1995.

14. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи». Ўқув қўлланмаси, Т., «Молия», 1999.

XV-XIX бобларга

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Т., «Адолат», 1998.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., «Адолат», 1999.

3. «Ўзбекистон Республикаси Ташқи сиёсий фаолиятининг асосий принциплари тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», Т., «Адолат», 1997, 15-сон, 4-бет.

4. Ўзбекистон Республикасининг «Халқаро шартномалар тўғрисида»ги Қонуни, «Ўзбекистоннинг янги қонунлари», Т., «Адолат», 1996, 12-сон, 55-бет.

5. Богусловский М. М. «Международное частное право», М., 1994.

6. Саъдуллаев Т. С., Турсунов Й. «Халқаро иқтисодий ҳуқуқ», Т., 2000.

7. Аҳмедов Э., Саидаминова З. Ўзбекистон Республикаси, Т., «Ўзбекистон», 1995.

8. «Трудовое право», учебник, М., «Проспект», 1998.
9. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи». Т., «Молия», 1999.

МУНДАРИЖА

Сўз боши.....	
---------------	--

УМУМИЙ ҚИСМ

I боб. МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ ТУШУНЧАСИ, ПРЕДМЕТИ, УСУЛЛАРИ ВА ТИЗИМЛАРИ

1-§.	Ўзбекистонда бозор муносабатлари қарор топиши шароитида меҳнатга оид ижтимоий муносабатларни ташкилий-ҳуқуқий тартибга солишнинг зарурлиги.....	5
2-§.	Меҳнат ҳуқуқи тушунчаси ва предмети.....	7
3-§.	Меҳнат ҳуқуқи услублари ва тизимлари.....	10
4-§.	Меҳнат ҳуқуқи ва унинг бошқа ҳуқуқ соҳаларидан фарқи.....	14
5-§.	Меҳнат ҳуқуқи тамойиллари.....	17

II боб. МЕҲНАТ ҲУҚУҚИНИНГ МАНБАЛАРИ

1-§.	Меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси, турлари ва уларнинг аҳамияти.....	20
2-§.	Меҳнат ҳуқуқи манбалари саналувчи норматив ҳужжатларни вақт, ҳудуд ҳамда шахсларга нисбатан амал қилиши.....	24

III боб. МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ СУБЪЕКТЛАРИ

1-§.	Меҳнат ҳуқуқи субъектлари тушунчаси, турлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми.....	28
2-§.	Фуқаро (ҳодим)лар меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида.....	29
3-§.	Иш берувчилар (корхона ва ташкилотлар) меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида.....	32
4-§.	Касаба уюшмалари (ҳодимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва меҳнат жамоалари меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида. Иш берувчиларнинг вакилиги.....	34

IV боб. МЕҲНАТГА ОИД ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАР

1-§.	Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар ва уларнинг турлари..	39
2-§.	Ҳодим ва иш берувчи ўртасидаги бевосита меҳнат ҳуқуқий муносабатлар.....	43
3-§.	Бошқа турдаги меҳнатга оид муносабатлар.....	45
4-§.	Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг келиб чиқиши, ўзгариши ва бекор бўлиши.....	50

V боб. ЖАМОА ШАРТНОМАЛАРИ ВА ЖАМОА КЕЛИШУВЛАРИ

1-§.	Жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари тушунчаси, уларнинг меҳнат ҳуқуқий муносабатларни тартибга солинишидаги ўр-	
------	---	--

ни.....	52
2-§. Жамоа шартномаси тарафлари ва шартноманинг тузилиш тартиби.....	54
3-§. Жамоа шартномасининг мазмуни ва таркибий тузилиши...	55
4-§. Жамоа келишуви томонлари, тузилиш тартиби ва мазмуни...	57
5-§. Жамоа шартномалари ва келишувининг бажарилишини таъминлаш ҳамда улар амал қилиши устидан назорат фаолияти.....	58

МАХСУС ҚИСМ

VI боб. АХОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИДАН ФОЙДАЛАНИШНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ

1-§. Аҳолини иш билан таъминлаш тушунчаси ва фуқароларнинг ишга жойлаштириш ҳуқуқлари.....	60
2-§. Ходимларни корхоналардан бўшатилиши ва унинг ҳуқуқий тартибга солиниши.....	67
3-§. Ишсизлик тушунчаси ва ишсиз шахсларга бериладиган ҳуқуқий кафолатлар.....	68
4-§. Ишсизлик нафақаси ва ишсиз шахсларга бериладиган ижтимоий ёрдамлар.....	70
5-§. Аҳолини иш билан таъминлашга оид тадбирларда иш берувчилар, касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иштироки.....	74
6-§. Фуқароларни ишга жойлаштириш. Ишга жойлаштириш органлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми.....	77

VII боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТУШУНЧАСИ ВА ФУҚАРОЛАРНИНГ МЕҲНАТ ҚИЛИШ ҲУҚУҚЛАРИНИ АМАЛГА ОШИРИШДАГИ ЎРНИ

1-§. Меҳнат шартномаси тушунчаси ва аҳамияти.....	86
2-§. Меҳнат шартномасининг фуқаролик ҳуқуқий шартномалардан фарқ қилувчи жиҳатлари.....	88
3-§. Меҳнат шартномаси ва унинг томонлари.....	90
4-§. Меҳнат шартномасининг шакли, мазмуни ва амал қилиш муддатлари.....	92

VIII боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТУЗИШ ВА ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШНИ РАСМИЙЛАШТИРИШ

1-§. Ишга қабул қилишнинг умумий тартиби.....	98
2-§. Ишга қабул қилишда дастлабки синовни қўллаш.....	103
3-§. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Меҳнат дафтарчаси ва унинг юридик аҳамияти.....	104

4-§.	Айрим турдаги меҳнат шартномалари тузишнинг ўзига хос жиҳатлари.....	108
------	--	-----

<i>IX боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ.....</i>	114
---	------------

X боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ

1-§.	Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва унинг асослари таснифи.....	119
2-§.	Меҳнат шартномасининг ходим ташаббуси билан бекор қилиниши.....	121
3-§.	Меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши.....	124
4-§.	Меҳнат шартномасининг тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатга кўра бекор қилиниши.....	137
5-§.	Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш ва ходим билан ҳисоб-китоб.....	140
6-§.	Ҳайриқонуний равишда ишдан бўшатишган ёки бошқа ишга ўтказилган ходимлар ҳуқуқларининг ҳимоя қилиниши. Ишдан четлатиш.....	142

XI боб. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§.	Иш вақти, унинг турлари ва давомийлиги.....	149
2-§.	Дам олиш вақти, унинг турлари ва аҳамияти.....	154
3-§.	Йиллик меҳнат таътили.....	156
4-§.	Ижтимоий таътиллار ва уларни бериш асослари.....	158

XII боб. ИШ ҲАҚИ ТЎЛАШ

1-§.	Иш ҳақи тушунчаси ва умумий таърифи.....	164
2-§.	Иш ҳақи тизими ва турлари.....	167
3-§.	Иш ҳақи тўлаш тартиби. Иш ҳақидан ушлаб қолиш қоидалари.....	169

XIII боб. КАФОЛАТЛИ ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

1-§.	Кафолатли тўловлар тушунчаси, турлари ва уларнинг аҳамияти.....	173
2-§.	Компенсация тўловлари, уларнинг турлари ва аҳамияти.....	177
3-§.	Хизмат сафари.....	179

XIV боб. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

1-§.	Меҳнат интизоми тушунчаси, аҳамияти ва уни мустақкам-лашнинг ҳуқуқий воситалари.....	182
2-§.	Корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари.....	184

3-§.	Ходимларни ишдаги ютуқлари учун рағбатлантириш.....	187
4-§.	Ходимларнинг интизомий жавобгарлиги.....	189

XV боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИНИНГ ЎЗARO МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1-§.	Меҳнат шартномаси томонларининг моддий жавобгарлиги тушунчаси.....	194
2-§.	Ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлиги.....	196
3-§.	Ходимга ётказилган моддий ва маънавий зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги.....	206

XVI боб. МЕҲНАТ МУҲОФАЗАСИ ВА УНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ

1-§.	Меҳнат муҳофазаси тушунчаси ва уни таъминлашнинг ҳуқуқий воситалари.....	213
2-§.	Меҳнат муҳофазаси ва ишлаб чиқариш хавфсизлиги юзасидан ходимлар ҳамда иш берувчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари.....	217
3-§.	Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини муҳофазалашга тааллуқли махсус қондалар. Хотин-қизлар меҳнатини муҳофазалаш.....	224
4-§.	Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиб бориш.....	232

XVII боб. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

1-§.	Меҳнат низолари тушунчаси ва уларни тўғри ҳал этишнинг аҳамияти.....	236
2-§.	Меҳнат низолари комиссияси ва унинг ваколатлари.....	238
3-§.	Якка меҳнат низоларини судда кўриш.....	240
4-§.	Айрим тоифадаги ходимлар меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш.....	245

XVIII боб. МЕҲНАТ ҚОНУНЛАРИ ИЖРОСИ УСТИДАН НАЗОРАТ ОЛИБ БОРИШ. МЕҲНАТ ҚОНУНЛАРИНИ БУЗГАНЛИГИ УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

1-§.	Меҳнат муносабатларида қонунчиликни таъминлаш устидан назорат ва унинг турлари.....	247
2-§.	Меҳнат қонунлари бажарилиши устидан назорат олиб боровчи органлар ва уларнинг ваколатлари.....	249
3-§.	Меҳнат қонунлари ва меҳнат муҳофазаси қондаларини бузганлиги учун жавобгарлик.....	254

**XIX боб. МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ХАЛҚАРО ҲУҚУҚИЙ
ТАРТИБГА СОЛИШДА ДАВЛАТЛАРАРО ҲАМКОРЛИК**

1-§. Меҳнат соҳасида халқаро ҳуқуқий ҳамкорлик ва унда Ўзбекистон Республикасининг иштирок этиши.....	259
2-§. Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва меҳнатни халқаро ҳуқуқий тартиб-га солинишида унинг ўрни.....	261
Фанни ўрганиш юзасидан тавсия этиладиган қўшимча адабиётлар..	265