



Китоб Оchiқ Жамият Институти —
Қўмақ Жамғармасининг Ўзбекистондаги ваколатхонаси
қўмагида чоп этилган

А. А. ИНОЯТОВ

**ЎЗБЕКИСТОН
РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ**

Тошкент — 2002

Такризчилар: **Омон Оқюлов**, юридик фанлари доктори, профессор,
Тошкент давлат Юридик институтининг фуқаролик
ҳуқуқи кафедраси ўқитувчиси

Миршоҳид Мирҳамидов, юридик фанлари номзоди,
Ўзбекистон Миллий университетининг юридик факультети
декани

И 58 Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Олий ўқув юртлари
учун дарслик / А.А. Иноятов. — Тошкент: «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ
дунёси» нашриёт уйи, 2002 йил, 384 б.

Ҳуқуқшунослик фанлари номзоди Анвар Иноятовнинг «Ўзбекистон
Республикасининг меҳнат ҳуқуқи» дарслигида мамлакатимизда қабул
қилинган меҳнатга оид ҳуқуқий норма ва қоидалар ҳамда уларнинг
амалиётга қўлланилиши баён этилган.

Дарслик юридик институтлари ва факультетларининг талабаларига
мўлжалланган.

ББК 67.405 (5У) я 73

Очиқ Жамияти Институти — Кўмак Жамғармаси дарслик мазмуни
учун масъулиятни ўз зиммасига олмаган.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК ИНСТИТУТИ

А. А. ИНОЯТОВ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

*Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим
вазирлиги ўқув-услубий кенгашининг қарори билан
ҳуқуқшунослик институтлари ва факультетлари
талабалари учун дарслик сифатида
тавсия этилган*

«Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи
Тошкент — 2002

КИРИШ

Маълумки, дунёдаги жамики моддий ва маънавий бойликлар инсоннинг ақл-заковати ҳамда яратувчанлик фаолияти билан яралган. Шу боис, ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг ўзаги ҳисобланган меҳнат муносабатлари жамият тараққиёти, кишилар ҳаёти ва уларнинг моддий фаравонлигини таъминлашда алоҳида аҳамият касб этади.

Президент Ислом Каримов “Ўзбекистон келажаги буюк давлат” китобида шу хусусда тўхталиб, бундай деган: “Халқимизга қуруқ ваъдалар эмас, балки аниқ режалар керак. Бемалол айтиш мумкинки, Сиз билан биз чиқарган қонунлар ва фармонларда асосли имкониятлар ва аниқ бажарса бўладиган режалар ўз ифодасини топди. Ҳаётимизни айрим собиқ иттифокдош республикалар — бугунги янги мустақил давлатлар ҳаёти билан қиёсласак, бизнинг халқимиз митингбозлик, дабдабазликка берилмасдан, тинч, қадам-бақадам яратувчилик фаолияти билан банд эканини кўрамыз. Ишчи — дасгоҳ ёнида, деҳқон — далада, врач — шифохонада, муаллим — синфхонада, хуллас ҳар ким ўз жойида меҳнат қиляпти. Бу меҳнатнинг кўзга ташланиб турган қувончли натижалари бекиёсдир”¹.

Шу маънода, меҳнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тўлақонли ўрганиш ва таҳлил этиш муҳим аҳамият касб этади. Бинобарин, Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозорининг самарали амал қилиши, меҳнат унумдорлигининг ошиши, иш сифатининг яхшиланиши ва пировард натижада, аҳоли моддий ва маданий турмуш даражасининг юксалишига хизмат қилади.

Ушбу дарслик юридик институтларнинг бакалаврият босқичида қўлланиб келинаётган ўқув дастурига мувофиқ “Меҳнат ҳуқуқи” фани бўйича ёзилган. Мазкур фанни ўқитишдан кўзланган мақсад — талабаларни меҳнат ҳақидаги қонунларнинг норма ва қоидалари, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга

¹ *Ислом Каримов. Ўзбекистон келажаги буюк давлат. (Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура), 1-жилд, Тошкент, “ Ўзбекистон” , 105-бет.*

солиш соҳасидаги асосий тамойиллари билан таништириш ҳамда меҳнат назариясидан талабаларга чуқур назарий ва амалий билим беришдан иборат.

Дарслик Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қоидалари, амалдаги қонунлар, Президентнинг фармонлари ва фармойишлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишлари, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда бошқа давлат органлари томонидан қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, халқаро ҳуқуқий нормалар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Суди ва Олий Хўжалик суди пленумларининг тегишли қарорлари асосида ёзилган. Дарсликда 2002 йил 1 апрелга қадар эълон қилинган норматив ҳуқуқий ҳужжатлардан фойдаланилган.

Мазкур дарсликни янада такомиллаштириш борасида ўз фикр-мулоҳазаларини билдирган мутахассислар ва барча китобхонларга олдиндан миннатдорчилик билдирамыз.

УМУМИЙ ҚИСМ

I-МАВЗУ: МЕҲНАТ ҲУҚУҚИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА ТИЗИМИ

1-§. Меҳнат ҳуқуқининг тушунчаси ва предмети

Меҳнат ҳуқуқи ҳуқуқшунослик тармоқлари орасида етакчи ўрин тутади. У ижтимоий меҳнатга оид муносабатларни тартибга солидиган ҳуқуқий нормалар тизимидан иборат. Бу муносабатлар меҳнат бозорига амал қилиш, меҳнатни ташкил этиш ва уни қўллаш жараёнида намоён бўлади. Зотан, меҳнат жисмоний ва ақлий куч-қувватнинг сарфланиши эмас, балки кишиларнинг ижтимоий фойдали фаолиятидир.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат инсоннинг ташқи дунё предметларига таъсир ўтказиш воситаси сифатида ҳар бир кишининг фаолиятида намоён бўлади. Бу жараён турли ижтимоий муносабатларни қамраб олсада, ҳаммаси ҳам меҳнат ҳуқуқига тааллуқли бўлавермайди. Бу ҳол қуйдаги омиллар билан изоҳланади:

Биринчидан, меҳнат ҳуқуқи нормалари меҳнатнинг технологик жараёнини эмас, фақат уни меҳнат фаолиятида қўллаш шартларини, яъни ижтимоий меҳнатни тартибга солиди. Шунга қўра, сиёсий-иқтисодий категория меҳнатнинг ўзи эмас, балки унинг ижтимоий шакли, унинг ташкил этилиши ёки аниқроқ айтганда, ижтимоий меҳнатда иштирок этиш жараёнида кишилар ўртасида вужудга келадиган муносабатларда намоён бўлади.

Шу нуқтаи назардан қараганда, ижтимоий меҳнат кооперациясидан ташқарида бажарилган ҳар қандай иш меҳнат ҳуқуқига тааллуқли бўлмайди, унинг таъсир доирасига кирмайди.

Иккинчидан, меҳнат унсурлари турли ижтимоий муносабатларда, жумладан, ўқув юртларида мутахассис тайёрлаш, юкни ташиш ва етказиш, топшириқ ва буюртма бажаришга оид жараёнларда ҳам намоён бўлади. Бундай ҳолларда меҳнат ижтимоий муносабатлар билан билвосита боғлангани сабабли ўзаро мажбуриятларни бажариш усули сифатидагина хизмат қилади. Шунинг учун у меҳнат ҳуқуқининг предметиға кирмайди.

Муҳими шундаки, меҳнатга оид ижтимоий муносабатларда меҳнат четдан кирган унсур эмас, балки унинг асосий мазмунини ташкил этади. Айни вақтда, у ишчи кучини бевосита ишлаб чиқариш қуроллари билан узвий боғловчи восита ҳамдир. Меҳнат ҳуқуқи ижтимоий

муносабатларни муайян тарзда тартибга солиши боис, улар кишиларнинг меҳнат қobiliятини қўллаш жараёнида намоён бўлади. Аниқроқ айтганда, меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан бошқариш объекти моддийлаштирилган, яъни пул ёки товар ҳолатига келтирилган фаолиятида эмас, жонли меҳнатнинг ўзида, унинг ташкил этилиши ва шарт-шароитларида акс этади.

Меҳнатга оид муносабатлар қўидаги ўзига хос хусусиятлари билан ажралиб туради:

1) меҳнатга оид муносабатнинг субъекти—ҳодим корхона, муассаса, ташкилотнинг меҳнат жамоаси таркибига қўшилади ва ўз меҳнати билан корхона жамоаси олдидаги вазифани бажаришга киришади. Ходимнинг меҳнат жамоаси таркибига кириши уни вақтинча, мавсум давомида ёки доимий муддатга ишга қабул қилинишида эмас, корхонанинг штатига ёки меҳнат жамоаси рўйҳатига киритилиши билан белгиланади;

2) ижтимоий меҳнат тақсимотига кўра, муайян меҳнат функциясини бажариш ходим мажбуриятларининг предметини ташкил этади. Муҳими шундаки, бу иш бир қанча кишилар фаолияти билан уйғунлашган ҳолда, яъни меҳнат кооперацияси доирасида бажарилади. Бинобарин, у фақат индивидуал-конкрет топшириқ эмас. Чунки ходимнинг меҳнат функцияси муайян меҳнат фаолиятининг турига мос келиши баробарида, у алоҳида-алоҳида ишлаб чиқариш операциялари билан чекланиб қолмайди ва тайёр махсулот ишлаб чиқариш билан яқунланмайди. Қисқаси, меҳнатга оид муносабатларни кишиларнинг меҳнат фаолияти жараёнидаги узвий ва узоқ вақт давомида намоён бўладиган алоқалари дея таърифлаш мумкин. Шунинг учун зарур ҳолларда ишлаб чиқариш манфаатлари ёки ходим талаб-эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда унинг бошқа ишга ўтказилишига йўл қўйилади;

3) ходимнинг ва меҳнат жамоаси ҳар бир аъзосининг иш фаолияти муайян режим ўрнатилган шароитда амалга оширилади. Меҳнатга оид муносабатлар субъектларининг меҳнатни ташкил этишга доир тартиб-интизом, қоида талабларига буйсуниши—меҳнатга оид муносабатларнинг изчиллиги ва самарадорлигини белгиловчи зарур омиллардан бири.

Меҳнатга оид муносабатлар ихтиёрий характерга эга бўлса-да, улар бевосита ишлаб чиқариш доирасида намоён бўлади ва муайян мақсадни кўзлаб амалга ошириладиган ижтимоий фойдали фаолият саналади.

Демак, меҳнат муносабатларини кишилар меҳнатининг ишлаб чиқариш жараёнида ишлаб чиқариш қурол ва воситаларига нисбатан қўлланилиши натижасида рўёбга чиқадиган ижтимоий муносабатлар дея тавсифлаш мумкин. Улар ходимнинг корхона, муассаса, ташкилот тарки-

бига қўшилиши, ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда муайян меҳнат функциясини бажариши, жамоа олдидида турган ҳўжалик, иктисодий-ижтимоий ва бошқа вазифаларни адо этишга кўмаклашувида намоён бўлади.

Хулоса қилиб айтганда, меҳнат ҳуқуқининг предметини, яъни меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ходимлар меҳнатининг ишлаб чиқаришда қўлланилиши туфайли пайдо бўладиган ижтимоий меҳнатга оид муносабатлар ташкил этади. Ушбу муносабатлар меҳнат ҳуқуқи предметининг ядроси (ўзаги) ҳисобланади.

Ижтимоий воқеликда меҳнат ҳуқуқининг предметини ташкил этувчи муносабатлар тизими меҳнатга оид муносабатлардан ташқари, улар билан муайян тарзда боғланган бошқа муносабатларни ҳам қамраб олади. Бу муносабатлар меҳнат муносабатларидан илгарироқ, улар билан бир вақтда, ёхуд бевосита меҳнат муносабатларидан келиб чиқиши мумкин. Мазкур муносабатлар жумласига:

- 1) меҳнат соҳасида ташкилий бошқарувга оид муносабатларни;
- 2) ишга жойлаштиришга оид муносабатларни;
- 3) кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш билан боғлиқ муносабатларни;
- 4) меҳнат муҳофазаси ва меҳнат қонунларига риоя этишни назорат қилишга доир муносабатларни;
- 5) меҳнат низоларини (якка ва жамоаларга доир) ҳал этиш билан боғлиқ муносабатларни киритиш мумкин.

Юқорида санаб ўтилган муносабатларнинг ҳар бирига хос хусусиятларга қисқача тўхталиб ўтамиз.

1) Меҳнат соҳасида ташкилий бошқарувга оид муносабатларда, одатда, иш берувчи билан меҳнат жамоаси, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида келиб чиқадиган муносабатлар акс этади.

Амалдаги қонунчилигимизга биноан, меҳнат жамоалари меҳнатга оид ижтимоий муносабатларнинг субъекти ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 19-моддасида кўрсатилганидек, меҳнат жамоасининг ҳуқуқ ва бурчлари, унинг ваколатлари, уларни амалга ошириш тартиби ва шакллари қонун ҳамда бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади. Бу ҳақда дарсликнинг тегишли бобида батафсил маълумот берилади.

Кейинги йилларда Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида «Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакилиги» деб номланган янги институт таркиб топди. Меҳнат кодексининг III-боби шу масалага бағишланган. Кодекснинг 20-моддасига мувофиқ, ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органларига меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида қаралади. Кодекснинг 21-моддасига кўра, корхонадаги касаба уюшмаси ва унинг сайлаб қўйилган органи ёки ходимлар

томонидан сайланадиган бошқа органлар меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиши ва бу манфаатларни ҳимоя қилиши мумкин. Мазкур органни сайлаш тартиби, унинг ваколатлари, муддати ва таркибини меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Яъни вакиллик қилиш ҳамда уларнинг манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширишлари мумкин бўлган органни ходимларнинг ўзи белгилайди.

Иш берувчининг вакиллик органини тузиши, унинг фаолияти, мақсадлари ва ҳуқуқлари Меҳнат кодексининг 28-моддасида баён этилган.

Унда асосан корхона, муассаса ва ташкилотларда меҳнатнинг шартларини жорий этиш, жамоа шартномаси ва келишувларига оид масалаларни ҳал қилиш, корхонани ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан ривожлантириш, меҳнат низолари юзасидан ходимлар манфаатларини ҳимоялаш, корхона ва унинг мулкӣ манфаатларини ифода этиш орқали ижтимоий шерикликни амалга ошириш, хўжалик ва меҳнатга оид муносабатлар соҳасида иш берувчининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кўзда тутилган.

Демак, ташкилий бошқарувга оид муносабатлар меҳнат ҳуқуқининг асосий предмети—ижтимоий меҳнатга оид муносабатларга кўмакдош сифатида хизмат қилади.

2) Ишга жойлаштиришга доир муносабатлар ўрта умумтаълим, хунар-техника билим юртлари, техникумларни тамомлаган ёшларни, уруш ногиронлари ва қатнашчиларини, ҳарбий хизматни тугатиб, истеъфога чиққанларни, шунингдек жазони ўтаб бўлган шахсларни, меҳнат ва ишлаб чиқаришнинг қайта ташкил этилиши, корхоналарнинг банкрот бўлиши оқибатида ишдан бўшатишга кишиларни ҳамда аҳолининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш каби масалаларни қамраб олади.

Айни вақтда вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссия, меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимлари ва бошқа давлат идоралари ишга жойлаштирувчи орган ҳисобланади. Шу билан бирга, айрим ҳолларда мазкур муносабатлар маъмурий ҳуқуқ нормалари билан тартибга солинишини ҳам эслатиб ўтиш лозим. Умуман, аҳолини иш билан таъминлашга доир муносабатлар меҳнат ҳуқуқи предметининг ажралмас қисми ҳисобланади. Ўз-ўзидан аёнки, улар меҳнатга оид ижтимоий муносабатлардан илгарироқ намоён бўлади.

3) Ишлаб чиқаришда кадрлар тайёрлаш ва малакасини оширишга доир муносабатлар асосан ходимларнинг ўқиши, муайян касб ёки мутахассисликка эга бўлиши, шунингдек, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўз малакасини ошириши жараёнида шаклланади.

Бу каби ижтимоий муносабатларнинг мазмун-моҳияти меҳнат фаолиятида эмас, муайян касб ёки мутахассислик бўйича ўқитишда мутаяссамлашган. Бундан кўзланган асосий мақсад — ишлаб чиқариш

жараёнида ўқитиш тизимини жорий этиш орқали юқори самара билан ишлаш қобилиятига эга малакали ходимларни тайёрлашдан иборат. Мазкур муносабатлар ҳам меҳнат муносабатлари билан узвий боғлиқлиги сабабли, унинг ажралмас қисми ҳисобланади. Бинобарин, улар меҳнат ҳуқуқи предметининг таркибий қисми ҳамдир.

Маълумки, 1998 йилнинг 1 майида “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг (янги таҳрирдаги) Қонуни қабул қилинди.¹ Мазкур қонун ишга жойлаштириш тизимини такомиллаштириш, фуқароларнинг иш билан таъминланиши, касб ва машғулоти туруни танлаши ва уларнинг қизиқиши, қобилияти, касбий тайёргарлиги ҳамда маълумотига мувофиқ, меҳнат соҳасидаги кафолатланган ҳуқуқларининг рўйбга чиқишида муҳим аҳамият касб этади.

Қонунда аҳолини ишга жойлаштириш, қайта ўқитиш ва касбга йўналтиришнинг умумдавлат тизимини яратиш кўзда тутилган. Мазкур қонунга биноан, Республика Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг вилоят, шаҳар ва туманларда бўлинмалари ташкил этилган. Маҳаллий меҳнат бўлинмаларининг зиммасига фуқароларнинг касб тайёргарлиги, ихтисоси ва шахсий истакларига мувофиқ иш билан таъминлашга кўмаклашиш, корхона, муассаса ва ташкилотларнинг кадрларга бўлган эҳтиёжи тўғрисида аҳолини хабардор қилиш, ишчи кучи ва меҳнат заҳирасидан оқилона фойдаланишни назорат этиш каби вазифалар юкланган. Иш билан банд бўлмаган кишиларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш каби масалалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 24 апрелда тасдиқланган низомда ўз ифодасини топган.

4). Меҳнат муҳофазаси ва меҳнат қонунларига риоя этишни назорат қилишга доир муносабатлар.

Бу каби муносабатлар амалда ваколатли давлат идораларининг корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат қонунларига риоя этишни назорат қилиш жараёнида намоён бўлади.

Меҳнат кодексининг 223-моддасида белгиланганидек, меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолати устидан давлат назорати ва текшируви тегишли давлат идоралари томонидан амалга оширилади. Унда, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш норма ва қоидаларига риоя қилиш устидан жамоат текшируви қасаба уюшмаси ва ходимларнинг бошқа вакиллик идоралари томонидан амалга оширилиши кўзда тутилган.

Бундан ташқари, назорат фаолияти махсус идоралар, хусусан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги қошидаги Дав-

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 198-бет.

лат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси, касаба уюшмаларнинг ҳудди шундай инспекцияси, меҳнат техника инспекцияси томонидан ҳам амалга оширилади. Қолаверса, бундай назорат ихтисослаштирилган давлат идоралари, жумладан, Давлат санитария назорати, Давлат энергетика назорати ва бошқа муассалар томонидан амалга оширилади. Меҳнат қонунларига риоя этилишига доир умумий назорат эса прокуратура идоралари зиммасига юкланади (Ўзбекистон Республикаси “Прокуратура тўғрисида”ги 2001 йил 29 августдаги қонунининг 4-моддаси).¹

Меҳнат муҳофазаси ва меҳнат қонунларига риоя қилишни назорат этиш фаолиятига оид муносабатлар иш берувчилар, айрим мансабдор шахслар, меҳнатни муҳофаза қилиш идоралари ва корхона ходимлари ҳамда уларнинг вакиллик органларининг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш зарурияти юзасидан келиб чиқади.

Аксарият ҳолларда, бундай муносабатлар меҳнатга оид жтимоий муносабатлар билан бир вақтда шаклланади. Айрим ҳолларда улар меҳнатга оид ижтимоий муносабатлардан илгарироқ намоён бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида» 1993 йил 6 майдаги Қонуни² га биноан меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган, ходимлар саломатлиги ва ҳаётига хавф туғдирадиган корхоналар фаолияти ёки ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш, меҳнат хавфсизлиги қоидаларига мувофиқлаштирилгунга қадар, белгиланган тартибда ваколатли идоралар томонидан тўхта-тиб қўйилиши керак.

Меҳнатни муҳофаза қилиш борасидаги умумий назорат Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан амалга оширади.

5) Меҳнат низоларини ҳал қилишга доир муносабатлар.

Бундай низолар асосан меҳнатни ташкил қилиш, шарт-шароитларини белгилаш ва ишлаб чиқаришга татбиқ этиш жараёнида юзага чиқади. Кўпинча меҳнат низолари иш берувчи билан ходим ўртасида вужудга келган келишмовчилик ўз вақтида ҳал қилинмаган тақдирда рўёбга чиқади. Аммо меҳнат низолари жамоа шартномасини қабул қилиш юзасидан ҳам келиб чиқиши мумкин. Меҳнатга оид муносабатнинг субъекти сифатида, бир томондан, ходим, иш берувчи, меҳнат жамоаси, касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари бўлса, иккинчи томондан, мазкур низоларни кўриб ҳал этадиган органлар: меҳнат низолари комиссиялари, суд органлари, айрим ҳолларда хўжалик судлари намоён бўлади.

Одатда, бу каби муносабатлар меҳнат низоларини ҳал қилиш тартиби билан боғлиқ бўлгани сабабли процессуал характерга эга бўлади.

¹ “Халқ сўзи”, 2001 йил, 27 октябрь.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 1994 йил, 8-сон, 103-бет.

Юқорида таъкидланганидек, айрим ҳолларда меҳнат низолари ҳўжалик судларида ҳам кўрилади. Чунки кўпинча меҳнат низолари ҳўжалик юритувчи субъектлар мансабдор шахсларининг моддий жавобгарлиги билан боғлиқ бўлгани боис, улар ҳўжалик низоларини ҳал этиш жараёнида юзага келади.

Хулоса қилиб айтсак, меҳнат ҳуқуқи предмети асосан икки гуруҳ муносабатларга ажратиш мумкин. Биринчиси — бевосита ишлаб чиқариш жараёнида шаклланидиган меҳнатга оид ижтимоий муносабатлар бўлиб, меҳнат ҳуқуқи предмети нинг ўзагини ташкил этади. Иккинчиси — меҳнатга оид муносабатларга муайян тарзда боғлиқ бўлган ва юқорида тилга олинган бошқа тусдаги муносабатлардан иборат.

Маълумки, бозор иқтисодиёти шароитида мулкчилик барча шакллари нинг ривожлантирилишига қарамай, турли корхоналарда меҳнат қилаётганларнинг иқтисодий ҳолатидаги тафовут сақланиб қолмоқда. Юридик адабиётда шахснинг ишлаб чиқариш куруллари га нисбатан муносабатига қараб меҳнатни икки турга ажратиш ҳоллари га: масалан, мустақил меҳнат ва меҳнатнинг аралаш шакли га дуч келиш мумкин¹.

Биз бундай классификация тарафдори эмасмиз, зеро меҳнат ҳуқуқи фани учун меҳнат турлари дан кўра ишлаб чиқариш жараёни да шаклланидиган меҳнатга оид ижтимоий муносабатлар муҳимроқдир.

Масаланинг яна бир эътиборли жиҳати шундаки, меҳнат куч ва ақлнинг сарфланиши билан ифодаланмайди, биринчи галда, у кишиларнинг ижтимоий фойдали фаолияти экани билан аҳамиятлидир. Шундай экан, кишиларнинг меҳнат кооперацияси доирасидаги фаолияти туфайли шаклланган муносабатлар муайян ҳуқуқ нормалари билан тартибга солинади. Аммо бунинг ҳам ўзига хос шарти, қоида си мавжуд. Бу қоида меҳнат кодексининг 1-моддаси да аниқ ифодаланган. Унда таъкидланишича, мулкчиликнинг барча шакли даги корхона, муассаса ва ташкилотларда, шунингдек, айрим фуқаролар ихтиёри да меҳнат шартномаси (контракт) бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғриси даги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади (Меҳнат кодексининг 1-моддаси, учинчи қисми). Бу ерда ҳўжалик юритишнинг шакли ҳам назарда тутилади.

2-§. Меҳнат ҳуқуқининг услуби ва вазифалари

Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишда ҳуқуқшуносликнинг ушбу соҳаси да қўлланиладиган услубнинг қуйи даги асосий хусусиятларини кўрсатиб ўтиш мумкин: **Биринчидан**, бу мазкур муносабатларни тартибга солиниши да марказлаштирилган ҳамда локал нормалар

¹ Трудовое право. Учебник. Под ред. проф. О. В. Смирнова. «Проспект». М., 1998. стр. 7.

уйғунлаштирилган ҳолда қўлланилади. Масалан, ишга жойлаштиришга оид муносабатлар Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майдаги «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни билан тартибга солинса, жамоа келишуви ва шартномаларида бу фаолиятга доир қўшимча имтиёзлар назарда тутилиши мумкин (МКнинг 70-моддаси).

Иккинчидан, бу услуб меҳнатга оид муносабатларнинг қонунлар ва шартномалар (масалан, жамоа шартномаси ва келишувлари) асосида тартибга солиш жараёнида узвий боғлиқлигида намоён бўлади. Бу ҳол Меҳнат кодексининг 4-модда 2-қисмида яққол ифодаланган. Мазкур нормага кўра, қонунда кўзда тутилгандан ташқари қўшимча ҳуқуқ ва кафолатлар бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан жамоа шартномаси ва келишувлари, бошқа локал ҳужжатлар, шунингдек ходим ҳамда иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси билан белгиланиши мумкин.

Учинчидан, меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишда корхона меҳнат жамоаси, касаба уюшмаси ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иштирок этиши белгилаб қўйилган. Масалан, МКнинг 21-моддаси 1-қисми, 23-моддаси ва бошқалар.

Тўртинчидан, Меҳнат кодексининг 10-моддасида муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда халқаро ҳуқуқий нормалар, шунингдек, давлатлараро шартномалар қоидаларининг қўлланиши назарда тутилган.

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги мамлакатимизда қабул қилинган қонун ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, у ҳолда халқаро шартнома ёки конвенция қоидалари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси халқаро шартномаларининг ёки Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган Халқаро Меҳнат Ташкилотининг конвенциясининг қоидалари меҳнатга оид муносабатлар бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган ҳолларда ҳам қўлланилади.

✓ Энди меҳнат ҳуқуқининг услуби хусусида тўхталадиган бўлсак, айтиш жоизки, юридик адабиётда бу борада турли ёндашув ва фикрлар мавжуд.¹

Бизнинг фикримизча, меҳнат ҳуқуқи услубининг мазмун-моҳияти юқорида эслатилган ўзига хос хусусиятларда ифодаланмоғи лозим.

¹ Советское трудовое право. Учебник, под ред. проф. А.С.Пашкова, О.В.Смирнова. «Юридическая литература». М., 1988. стр19; Советское трудовое право. Учебное пособие, под ред. О.В.Смирнова, Профиздат, М., 1991. стр21.; К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова, Трудовое право России. Учебник, «Юристь», М., 1997, стр.176.

Масалага оидинлик киритиш учун бу хусусиятларнинг ҳар бирини муфассал қараб чиқишга тўғри келади.

Меҳнат ҳуқуқи услубининг дастлабки белгиси—бу меҳнат соҳасидаги муносабатларни тартибга солишнинг марказлаштирилган ва локал усуллариининг уйғунлаштирилган ҳолда қўлланилишида намоён бўлади. Бунинг маъноси шундан иборатки, ижтимоий меҳнат, биринчи навбатда, давлат томонидан белгиланган ҳуқуқий нормалар орқали бошқарилади. Шу билан бирга, меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишнинг локал усули ҳам қўлланилади. Мисол тариқасида, Меҳнат кодексининг 1-моддасини келтириш мумкин. Мазкур модданинг биринчи қисмида белгилаб қўйилганидек, Ўзбекистон Республикасида меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Маълумки, мамлакат миқёсида ишлаб чиқаришнинг ҳар бир тармоғи ўзига хос хусусиятларга эга. Айни вақтда алоҳида минтақалардаги ишлаб чиқариш тармоқлари ҳам ўзига хос хусусиятлари билан ажралиб туради. Масала шундан иборатки, меҳнатга оид ижтимоий муносабатларни тартибга солишда бу икки услубнинг уйғунлаштирилган ҳолда қўлланилиши натижасида корхона, муассаса ва ташкилотларда меҳнатнинг ўзига хос шарт-шароитларини эътиборга олиш имконияти туғилади.

Меҳнатга оид муносабатларнинг ана шу йўсинда тартибга солинишида ходимлар меҳнат ҳуқуқларининг минимум кафолатлари белгиланади. Чунончи, меҳнатнинг экстенсив (яъни кейинчалик миқдори кўпайтирилиши кўзда тутилган) меҳнат меъёрлари, меҳнат таътилининг муддати, иш ҳақининг энг кам миқдори ва ҳоказолар). Қисқа қилиб айтганда, Кодекснинг 4-моддасида таъкидланганидек, ходим меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст даражаси қонун билан белгилаб қўйилади. Албатта, бунинг учун давлат ҳокимияти ва бошқарув идоралари, шунингдек, касаба уюшмаси марказий идоралари иштирокида турли масалаларга оид муҳим норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинади. Меҳнат кодексининг 9-моддасида таъкидлаб ўтилганидек, меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг ҳудудий бўлинмалари томонидан амалга оширилади.

Қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, аксарият ҳолларда, мажбурийлик хусусиятига эга бўлса, баъзида эса тавсия сифатида қабул қилиниши мумкин.

Меҳнатга оид муносабатларни локал усулда ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда корхонадаги иш вақти режимини, меҳнат таътили графиклари, жамоа шартномасининг мазмуни ва шартлари, марказлаштирилган тартибдаги норматив ҳужжатларда белгиланган ходимларнинг

қўшимча имтиёз ва кафолатлари акс эттирилади. Бунда, бир томондан, иш берувчи, иккинчи томондан эса, меҳнат жамоаси, касаба уюшмаси ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иштирок этади. Локал услубда муносабатларни тартибга солиш мақсадида қабул қилинган норматив ҳужжат муайян корхона доирасида амал қилади.

Маълумки, меҳнат ҳуқуқи муайян вазифаларни бажаради.

Меҳнат ҳуқуқининг вазифалари деганда, ҳуқуқий жиҳатдан таъсир ўтказишнинг асосий йўналишлари тушунилади. Бу ҳол муайян ҳуқуқ нормасининг жамият ҳаётида қандай аҳамият касб этиши ва айнан нимага хизмат қилишини англатади.¹

Меҳнат ҳуқуқи қуйидаги икки асосий вазифа: ишлаб чиқариш ва ҳимоя вазифаларини бажаради.

Умуман олганда, меҳнат ҳуқуқи иқтисодий, ижтимоий, сиёсий, ғоявий-тарбиявий вазифаларни бажаради. Жумладан унинг:

1) иқтисодий вазифаси ишлаб чиқаришга таъсир ўтказиш орқали намоён бўлади;

2) сиёсий вазифаси ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар ижтимоий-сиёсий фоллигининг ошишида акс этади;

3) ғоявий-тарбиявий вазифаси ижтимоий меҳнатнинг такомиллашуви ҳамда ходимларни маънавий-маърифий табиёлашда ифодаланади;

4) ижтимоий вазифаси меҳнат қилиш ҳуқуқининг эркинлигини таъминлашда намоён бўлади.

Хуллас, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорини самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шартшароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифатининг яхшиланишига, шу асосда аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражасининг юксалишига кўмаклашади (МКнинг 2-моддаси).

3-§. Меҳнат ҳуқуқининг тизими

Маълумки, меҳнат ҳуқуқи ижтимоий фан сифатида фақат меҳнат жараёнида намоён бўладиган ижтимоий муносабатларни ўрганади, ҳолос. Меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинадиган бундай ижтимоий муносабатлар ҳудди шу ҳуқуқ нормалари билан биргаликда меҳнат ҳуқуқи фанининг предметини ташкил этади. Лекин бу фан мазкур объектни ўрганиш билан чекланмайди. Меҳнат ҳуқуқи фани ўрганадиган объект билан меҳнат ҳуқуқининг тартибга солиш объекти

¹ Қаранг: Давлат ва ҳуқуқ назарияси. Дарслик. Ҳ.Б.Бобоев ва Ҳ.Т.Одилқориев таҳрири остида. Т., 2000 йил; З.Исламов. Общество, государство, право. "Адолат", Т., 2001.

ўртасида муайян нормалар йиғиндиси сифатида бевосита алоқадорлик мавжуд. Аммо мазкур фаннинг ўрганиш объекти билан уни тартибга солиш объекти бир хил эмас. Зеро, ўрганиш мазмун-моҳиятига кўра, тартибга солишга қараганда кенгроқ маънога эга.

Юридик адабиётда таъкидланганидек, меҳнат ҳуқуқи фани ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш жараёни билан чамбарчас боғлиқдир. У муайян ҳуқуқий тушунча ва илмий таърифларнинг вужудга келишига, ҳуқуқий онг ва ҳуқуқий маданиятнинг ривожланишига ёрдам беради. Булар эса ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ишида, хусусан ҳуқуқ яратувчилик ва ҳуқуқни амалиётга татбиқ этиш жараёнида муҳим аҳамият касб этади. Бумеҳнат ҳуқуқини кодификациялаш ишида айниқса яққол намоён бўлади.¹

Меҳнат ҳуқуқининг тизими деганда, меҳнат ҳуқуқи нормаларининг илмий жиҳатдан асосланган тарзда жойланиш тартиби ва классификацияси тушунилади. Бу тизим икки қисмга: умумий ва махсус қисмларга бўлинади.

Умумий қисмда меҳнат ҳуқуқи тушунчаси ва предмети, усуллари, вазибалари, асосий манба ва тамойиллари, меҳнат ҳуқуқининг субъектлари, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар, ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги, жамоа шартномаси ва келишувлари каби институтларга тааллуқли ҳуқуқий нормалар ўрганилади.

Махсус қисмда эса, меҳнатга оид муносабатларнинг алоҳида жиҳатларини бошқарувчи ёки улар боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларнинг айрим турларини тартибга солиш жараёнида пайдо бўлган институтлар ва ўзига хос ҳуқуқий нормалар ўрганилади. Улар жумласига:

- 1) аҳолини ишга жойлаштириш;
- 2) меҳнат шартномаси(контракт);
- 3) иш вақти;
- 4) дам олиш вақти;
- 5) меҳнатга ҳақ тулаш;
- 6) кафолатли туловлар ва компенсация тўловлари;
- 7) меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги;
- 8) меҳнат интизоми;
- 9) меҳнат муҳофазаси;
- 10) айрим тоифадаги ходимларга бериладиган кушимча кафолат ва имтиёзлар;
- 11) меҳнат низолари каби институтлар киради.

Давлат ижтимоий суғуртасига оид масалалар эса ҳуқуқшуносликнинг алоҳида соҳаси — ижтимоий таъминот ҳуқуқи доирасида ўрганилади.

¹ Меҳнат ҳуқуқи. Энциклопедик луғат. Ўзбек совет энциклопедияси бош редакцияси. Тошкент., 1981йил, 392-293-бетлар.

Меҳнат ҳуқуқи тармоғи ва меҳнат қонунчилиги тизимлари ўртасида муайян фарқ мавжудлигини таъкидлаб ўтиш лозим. Меҳнат ҳуқуқи тизими асосан ҳуқуқий нормалар мажмуасини ўз ичига қамраб олса, меҳнат қонунчилиги тизими эса меҳнатга оид барча ҳужжатларни қамраб олади.

Юридик адабиётда меҳнат ҳуқуқи фанининг тизими, предмети ва мазмун-моҳияти жиҳатидан меҳнат ҳуқуқи ҳамда меҳнат қонунчилиги тизимларига қараганда кенгроқ экани эътироф этилган.¹

Меҳнат ҳуқуқи фани тизими доирасида ҳуқуқий нормалардан ташқари меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш борасидаги халқаро ҳуқуқий нормалар, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг конвенция ва тавсияномалари, шунингдек, давлатлараро шартномалар ҳам ўрганилади.

4-§. Меҳнат ҳуқуқининг фуқаролик, қишлоқ хўжалик ҳуқуқи, маъмурий ва ижтимоий таъминот ҳуқуқларидан фарқи

Маълумки, ҳаётда ижтимоий муносабатлар бир-бири билан узвий боғлиқ ҳолда намоён бўлади. Шу боис муайян ижтимоий муносабатлар ҳуқуқнинг қайси соҳасига тааллуқли эканини аниқлаш алоҳида аҳамият касб этади.

Жумладан, меҳнатга оид муносабатларга фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлари жуда яқин туради.

Фуқаролик — ҳуқуқий муносабатларнинг объекти — муайян меҳнат топшириғини бажариш ёки хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган ҳолатларни ўрганиш ва тартибга солишда мужассамлашади.

Одатда, унинг объектлари сирасига, биринчидан, ашёлар, иккинчидан, ҳаракатлар, учинчидан, ижодий меҳнат натижалари, тўртинчидан, мулкӣй характерга эга бўлмаган шахсий ҳуқуқлар киради.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 2-моддасида таъкидланишича, фуқаролик қонун ҳужжатлари шартномавий ва бошқа мажбуриятларни, шунингдек, мулкӣй ҳамда у билан боғлиқ бўлган шахсий номулкӣй муносабатларни тартибга солади.

Фуқаролик ҳуқуқининг предметини ташкил этувчи муносабатлар, аксарият ҳолларда, қиймат шаклида намоён бўлади.

Юқорида таъкидланганидек, меҳнатга оид муносабатларнинг асосий мазмунини меҳнат жараёни, жонли меҳнат ташкил қилади. Мулкӣй муносабатларнинг объектини эса мулкка айлантирилган меҳнат ташкил этади. Шунинг учун меҳнат ҳуқуқи нормаларида ишчи кучини қўллаш шартлари ўрнатилади.

¹ Қаранг: К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Трудовое право России. Учебник. «Юристъ», 1997. стр. 29; Трудовое право. Учебник под.ред. О.В.Смирнова. «Проспект». М.,1998. стр.18.

Айни вақтда меҳнат ҳуқуқи билан маъмурий ҳуқуқ ўртасида муайян фарқ ва ўзаро боғлиқлик мавжудлигини айтиб ўтиш лозим.

Маълумки, меҳнатга оид муносабатларнинг предметини кишиларнинг ишлаб чиқариш фаолияти ташкил этади.

Ҳуқуқий муносабатларнинг субъектлари эса фақат меҳнат жараёнида бир-бирига бўйсунди.

Меҳнат ҳуқуқининг маъмурий ҳуқуқдан асосий фарқи шундаки, иш берувчининг бутун «ҳокимияти» муайян корхона доираси билан чекланган. Шундай экан, у фақат шу корхона ходимларига нисбатан қўлланилади, маъмурий ҳуқуқ нормалари эса барча фуқароларга татбиқ этилади.

Меҳнат ҳуқуқи билан қишлоқ хўжалик ҳуқуқи орасидаги фарқни ажратишда жиддий қийинчиликлар вужудга келади. Чунки меҳнат ҳуқуқи меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ходимларнинг меҳнатга оид муносабатларини тартибга солади. Қишлоқ хўжалиги ҳуқуқи эса қишлоқ хўжалик кооперативи (ширкат) аъзоларининг меҳнати билан боғлиқ муносабатларини тартибга солади. Демак, бу икки ҳуқуқ соҳаси ўртасидаги фарқни ажратиш учун, аввало, меҳнаткашнинг қишлоқ хўжалик кооперативи (ширкати) аъзоси ёки аъзоси эмаслигини аниқлаш лозим. Лекин айрим ҳолларда меҳнат қонунчилигининг баъзи нормалари, масалан, меҳнат муҳофазасига доир қоидалар қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат) ходимларига ҳам татбиқ этилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи ижтимоий таъминот ҳуқуқидан тубдан фарқ қилади. Биринчи галда, улар ҳар икки ҳуқуқ соҳасида қўлланиладиган услуб жиҳатидан фарқланади. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи услубининг ўзига хослиги шундан иборатки, бу ҳуқуқ соҳаси нормалари билан тартибга солинадиган муносабатлар шартномавий негизга таянмайди ва асосан марказлаштирилган ҳуқуқий нормалар орқали тартибга солинади.

Бундан ташқари, ижтимоий таъминот ҳуқуқининг нормалари асосан меҳнат фаолияти мобайнида эришилган меҳнат стажига, ходим ёки фуқаронинг ёшига боғлиқ бўлади. Мазкур ҳуқуқ нормалари, аксарият ҳолларда, меҳнат фаолияти тўхтаганидан кейин қўлланилади. Қонунда кўзда тутилган ҳолларда эса, бу ҳуқуқ нормалари ходим ижтимоий меҳнатда иштирок этгани ёки этмаганидан қатъи назар татбиқ этилади.

II-МАВЗУ: МЕҲНАТ ҲУҚУҚИНИНГ АСОСИЙ ТАМОЙИЛЛАРИ ВА МАНБАЛАРИ

1-§. Меҳнат ҳуқуқининг асосий тамойиллари тушунчаси

Маълумки, умумий ҳуқуқий тамойиллар меҳнат ҳуқуқига ҳам тааллуқлидир. Айни вақтда, меҳнат ҳуқуқининг ўз соҳасига оид тамойиллари ҳам мавжуд. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари деганда, амалдаги қонунчиликда мустаҳкамлаб қўйилган асосий ғоялар тушунилади. Бу ғоялар меҳнат ҳуқуқи нормаларининг мазмун-моҳиятини ва ижтимоий меҳнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларини ифода этади. Мазкур ижтимоий муносабатлар доимий равишда меҳнат бозори қонун-қоидалари, меҳнатни ташкил этиш ва ундан фойдаланиш каби масалалар билан боғлиқ экани сир эмас. Одатда, меҳнат ҳуқуқининг мазмун-моҳияти бир қанча ҳуқуқий поғоналарга тааллуқли тамойиллар орқали ифодаланади. Шу боис улар тармоқлараро ҳуқуқий тамойиллар, ҳуқуқнинг муайян тармоғига тегишли ва меҳнат ҳуқуқининг алоҳида институтларига оид тамойилларга бўлинади. Тармоқлараро тамойиллар ҳуқуқнинг барча соҳасида, шу жумладан, меҳнат ҳуқуқи соҳасида ҳам амал қилади. Мазкур тамойиллар амал қилиш даврида тўлиқ ва яққол намоён бўлмайди, балки айни шу соҳага оид ҳуқуқ нормалари билан тартибга солинадиган ижтимоий муносабатларга нисбатан татбиқан қўлланади.

Эътиборли жиҳати шундаки, меҳнат ҳуқуқи тармоғининг тамойиллари ушбу ҳуқуқ соҳасининг нормалари моҳиятининг умумий хусусиятларини ифодалайди. Бу каби тамойиллар алоҳида-алоҳида ҳуқуқий институтлар ва ҳуқуқ нормаларида мазмуни ва қандай мақсадга йўналтирилганига боғлиқ ҳолда намоён бўлади.

Юқорида айтилганидек, меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари умумий ҳуқуқ тамойиллари каби алоҳида-алоҳида нормаларда мустаҳкамлаб қўйилмагани сабабли, яққол намоён бўлмайди. Аксинча, улар ҳуқуқий нормалар замирида яширингани боис, унинг мазмуни ҳуқуқий норма моҳиятидан келиб чиқади.

Айтиш жоизки, юридик адабиётда ҳуқуқнинг асосий тамойиллари хусусида турли фикрлар мавжуд бўлса-да, ҳуқуқ тамойиллари ўз мазмунига кўра туркумланади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида халқаро ҳуқуқнинг умумэтироф этилган қоидалари устунлиги тан олинади ва Респуб-

лика миллий қонунчилиги демократия ва ижтимоий адолат тамойилларига таянади.¹ Шунинг учун Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилиги ва меҳнат ҳуқуқида Бирлашган Миллатлар Ташкилоти томонидан 1948 йил 10 декабрда қабул қилинган Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси, шунингдек, 1966 йилда қабул қилинган Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида халқаро Пактда баён этилган ҳуқуқ нормалари ва тамойиллари уйғунлашиб кетган.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида меҳнатга оид ижтимоий муносабатларни тартибга солишга доир асосий тамойиллар аниқ белгилаб қўйилган. Улар жумласига: меҳнатнинг эркинлиги; фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларига эга бўлиши ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эга экани; меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳеч қандай чеклашлар ва камситишларга йўл қўйилмаслиги; мажбурий меҳнатнинг тақиқлангани, кишиларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатлангани, меҳнат соҳасида давлат бошқарувининг таъминлангани; меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш кўзда тутилгани, шунингдек, Халқаро шарномалар ва Халқаро Меҳнат Ташкилотининг конвенциялари қоидалари қўлланилиши ва бошқа бир талай тамойилларни киритиш мумкин.

Ҳозирги даврда меҳнат ҳуқуқининг тамойилларини қуйидаги асосий гуруҳларга бўлиш мумкин:

1) меҳнат бозорини ва аҳолини иш билан таъминлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги давлат сиёсатини ифодаловчи тамойиллар;

2) меҳнатнинг шартларини белгилаш соҳасида бошқарув асосини ўз ичига олган тамойиллар;

3) ходимлар меҳнатини қўллашни тартибга солишни белгиловчи тамойиллар;

4) ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни ифода этувчи тамойиллар.

Меҳнат ҳуқуқининг асосий тамойиллари Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва ҳуқуқнинг шу соҳасига оид муҳим норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда мустаҳкамлаб қўйилган. Чунончи, Конституциянинг 37-моддасида “Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир” деб таъкидлана-

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг муқаддимаси. Тошкент., “Адолат”, 1999 йил.

ди. Мазкур қоида Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларациясининг 23-моддаси мазмунига мувофиқ равишда тузилган. Унда таъкидланишича, биринчидан, ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни ўз эрки билан танлаб олиш, меҳнатнинг адолатли ва қулай шароитлари бўлиши ҳамда ишсизликдан муҳофаза этилиш ҳуқуқига эгадир, иккинчидан, ҳар бир инсон бирор бир камситишсиз тенг меҳнатга тенг ҳақ олиш ҳуқуқига эга.

Конституциянинг 37-моддаси мазмунига кўра, мажбурий меҳнат таъқиқланади. Бундан ташқари, бир қатор муҳим тамойиллар Меҳнат кодексининг ўзида мустақкамлаб қўйилган. Меҳнат ҳуқуқи тамойилларининг қонун ҳужжатларида аниқ баён этилгани назарияда ҳам, амалиётда ҳам муҳим аҳамият касб этади. Чунки бу ҳол фуқароларнинг меҳнат ҳақидаги қонунларнинг муҳим раҳбарий қоидаларига кўпроқ аҳамият бериши ва муайян ҳуқуқ нормаларининг мазмун-моҳиятини англаб етишига хизмат қилади. Қуйида меҳнат ҳуқуқининг асосий тамойиллари алоҳида-алоҳида кўриб чиқилади.

2-§ Меҳнат бозорини ва аҳолини иш билан таъминлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги давлат сиёсатини ифодаловчи тамойиллар

Маълумки, тамойилларнинг ҳар бир гуруҳи турли масалаларни ўз ичига қамраб олади. Биз кўриб чиқаётган тамойил биринчи навбатда меҳнатнинг эркинлиги масаласини ифода этади. Муҳими шундаки, макур тамойил Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларациясининг 23-моддасида баён этилган қоидаларга мувофиқ келади. Ушбу модданинг мазмунига кўра, ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни ўз эрки билан танлаб олиш, меҳнатнинг адолатли ва қулай шароитлари бўлиши ҳамда ишсизликдан муҳофаза этилиш ҳуқуқига эга. Маълумки, меҳнатнинг эркинлиги масаласи долзарб ижтимоий муаммолардан бири сифатида ижтимоий ҳаётда муҳим аҳамият касб этади. Бу масала меҳнатга қобилиятли аҳолини ижтимоий фойдали меҳнат билан тўлиқ таъминлаш, ишсизлик даражасини пасайтириш каби масалалар билан чамбарчас боғлиқ.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, меҳнатнинг эркинлиги тамойили унинг ихтиёрийлигини билдиради. Мазкур тамойилнинг мазмуни Меҳнат кодексининг 57-моддасида ўз аксини топган. Унга кўра, унумли ва ижодий меҳнат қилиш қобилиятини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан таъқиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳар бир фуқаронинг мутлоқ ҳуқуқидир. Шу билан бирга, ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тор-

тиш учун асос бўла олмайди. Масаланинг бу жиҳати бошқа қонун ҳужжатларида, жумладан, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги 1998 йил 1 майдаги Қонунида ҳам акс эттирилган.

Хулоса қилиб айтиладиган бўлсак, бу тамойил аҳолини иш билан таъминлашга оид ҳуқуқ нормаларининг моҳияти ва хусусиятларини ифодалайди. Меҳнатнинг эркинлиги тамойилининг ўзига хос ижтимоий-ҳуқуқий хусусияти шундан иборатки, унда фуқаролар билан давлат ўртасида меҳнат юзасидан келиб чиқадиган муносабатлар акс этади. Бунда давлатнинг аҳолини иш билан таъминлашга оид мажбурияти, меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги тамойилини зарур кафолатлар билан бойитади. Бу тамойил Меҳнат кодексининг 58-моддасида ўз аксини топган. Унга кўра, давлат:

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

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

- мақбул келадиган ишни танлаш ва жойлашишга бепул ёрдам бериш;

- ҳар кимга касб ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришида тенг имкониятлар яратиш;

- янги касбга ўқитиш, меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртиларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

- бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий ҳаражатлар учун қонунга мувофиқ компенсация тўлаш;

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

Мазкур сиёсатни амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда маҳаллий меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатиши учун Иш билан таъминлашга кўмаклашиш жамғармаси ташкил этилган.

Шунингдек, меҳнат шартномасининг эркинлик тамойили кўплаб ҳуқуқий нормаларнинг моҳиятини очиб беради. Хусусан, бу тамойилга оид ҳуқуқий нормалар меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш билан боғлиқ муносабатларни тартибга солади. Ихтиёрий равишда тузилган меҳнат шартномаси орқали эса муайян ёшга етган фуқаролар ўзларининг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширадilar. Бу масалага Меҳнат кодексининг 6-боби бағишланган.

3-§. Меҳнатнинг шартларини белгилаш соҳасидаги бошқарув асосини ифодаловчи тамойиллар

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида меҳнатнинг шартлари барча ходимлар учун бир хил белгиланган бўлиши, чеклашлар ҳамда камситишларга йўл қўйилмаслиги кўзда тутилган. Бу норма Кодекснинг 6-моддасида аниқ билгилаб берилган. Мазкур моддада барча ходимлар учун юқори даражадаги меҳнат шартлари белгилангани таъкидланади. Демак, меҳнат шартларининг бирлиги тамойили шундан иборатки, меҳнатнинг юқори даражадаги шартларини белгилувчи асосий ҳуқуқ нормалари ходимлар меҳнатини меҳнат шартномаси асосида қўллаётган барча корхона, муассаса ва ташкилотлар учун мажбурийдир. Бу қоида барча соҳаларда меҳнат қилаётган ходимларга бажараётган меҳнат вазифасидан қатъи назар, шунингдек, жамоат ташкилотлари штатларида ишлаётган, кооператив ташкилотларда, чунончи, ширкатлар, ҳарбий қисм, диний ташкилотлар, хусусий корхоналар, айрим шахслар ихтиёрида меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ходимларга нисбатан жорий қилинади. Бу тамойилга кўра, айрим омилларга таянган ҳолда баъзи тоифадаги ходимлар меҳнати ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиниши, қуйидаги хусусиятларга эга бўлиши мумкин:

- ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқаси хусусияти;
- ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусиятлари;
- табиий иқлим шароитлари;
- ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби;
- бошқа объектив омиллар.

Айни вақтда, давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади.

Муҳими, айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари Меҳнат кодексида назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражасини пасайтириши мумкин эмас (МКнинг 18-моддаси).

Меҳнатнинг шартларини белгилашда меҳнат жамоалари, касаба уюшмаси ёки ходимлар вакиллик органларининг иштироки муҳим аҳамият касб этади. Бу тамойил барча ходимлар корхонани бошқаришда меҳнат жамоасининг йиғилишлари, касабалар уюшмаси ва бошқа вакиллик органлари орқали иштирокини англатади. Масалан, улар корхонада ана шу вакиллик органлари орқали жамоа шартномаси лойиҳасини ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва татбиқ этишда иштирок этади. Айни вақтда, бу органлар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг субъектлари сифатида тегишли ваколат ва ҳуқуқларга эга. Меҳнат кодексининг 23-моддасида бу ваколатлар тўлиқ баён этилган. Меҳнатга оид муносабатларда ходимлар манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва

бу манфаатларни ҳимоя қилиш корхона касаба уюшмаси ва унинг сайлаб қўйиладиган органи ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар томонидан амалга оширилади.

4-§. Ходимлар меҳнатининг қўлланилишини тартибга солишни белгиловчи тамойиллар

Мазкур тамойил Меҳнат кодексининг 6-бобида келтирилган ҳуқуқий нормаларда ўз аксини топган. Унинг мазмун-моҳиятига кўра, меҳнатнинг шартлари бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Бошқача қилиб айтганда, бу тамойил меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг турғунлигини ифодалайди. Зеро, бу нормаларда меҳнат шартномасини беқор қилишнинг қатъий асослари ва тартиби белгилаб қўйилган. Шунингдек, вакиллик органларининг иштирокини белгиловчи нормаларда ҳам ходимлар учун имтиёз ва кафолатлар акс эттирилган.

Бундан ташқари, мазкур нормаларда меҳнат интизомини таъминлаш тамойилларининг моҳияти, татбиқ этиш усуллари ҳам, жумладан, ишонтириш ва рағбатлантириш усули орқали таъминланиши аниқ баён этилган. Улар Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари, шунингдек, Меҳнат кодексининг “Меҳнат интизоми” деб аталган бобидаги нормаларда мустақамлаб қўйилган. Қолаверса, қонунчиликда ҳеч қандай камситишларга йўл қўйилмаслиги, меҳнатни тақдирлаш тамойили ҳам мавжуд. Иш ҳақиға оид муносабатлар, аксарият ҳолларда, локал нормалар орқали, давлат муассасаларида эса меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона таъриф сеткаси ёрдамида тартибга солинади.

5-§. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни ифода этувчи тамойиллар

Бу тамойил меҳнат ҳуқуқи тамойиллари орасида алоҳида ўрин тутиши билан ажралиб туради. Ушбу тамойилнинг муҳим аҳамият касб этиши ходимлар меҳнати ва соғлигини муҳофаза қилиш билан белгиланади. Бу ҳол Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 6 майдаги “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонунда ўз ифодасини топган. Мазкур қонундаги нормалар умумийлик характериға эға бўлиш баробарида, асосан ноқулай меҳнат шароитида, зарарли ва ўта зарарли шароитда ишлаётган ходимлар меҳнатининг муҳофазасига қаратилган. Бундан ташқари, унда аёллар, вояға етмаган шахслар, ногиронлар меҳнатини тўлиқ муҳофаза этиш ҳамда меҳнат муҳофазасига оид қонунларға риоға қилинишини назорат этиш кўзда тутилган. Ва ниҳоят, ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари амалдаги қонунчиликнинг тегишли нормалари орқали кафолатланади.

6-§. Меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси ва классификацияси

Юридик адабиётда эътироф этилишича, ҳуқуқ манбаи деганда умумий маънода ҳуқуқни ифода этиш шакли тушунилади.¹ Манбаларнинг умумий шакли норматив-ҳуқуқий ҳужжатдир. Шундай экан, меҳнат ҳуқуқининг манбалари—меҳнатга оид муносабатлар ва улар билан узвий равишда боғлиқ бўлган бошқа муносабатларни тартибга солувчи турли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлардир.²

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар муайян турдаги ва мазмундаги ижтимоий муносабатларни тартибга солади. Маълумки, 2000 йил 14 декабрда Ўзбекистон Республикасининг “Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги Қонуни³ қабул қилинган. Мазкур қонунда норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тушунчаси, турлари ва уларга қўйиладиган талаблар белгилаб берилган. Қонуннинг 2-моддасида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тушунчаси, таърифи баён этилган. Унда белгиланган шаклда қабул қилинган, умуммажбурий давлат кўрсатмалари сифатида қонун ҳужжатлари нормаларини белгилаш, ўзгартириш ёки бекор қилишга қаратилган расмий ҳужжат норматив-ҳуқуқий ҳужжат дея таърифланган.

Ушбу қонунда кўрсатилишича, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси, Ўзбекистон Республикаси Президенти, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилувчи органлар ёки мансabdор шахслар ҳисобланади (қонуннинг 4-моддаси).⁴

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар давлат ҳокимияти ва давлат бошқаруви органлари томонидан қабул қилинади. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, уларни қабул қиладиган органлар мавқеи, юридик кучи, амал қилиш ҳудуди, татбиқ этиладиган шахслар доирасига қараб қуйидаги туркумларга бўлинади:

- а) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси;
- б) Ўзбекистон Республикаси қонунлари;
- в) Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг қарорлари;
- г) Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари;
- д) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари;

¹ Қаранг: Давлат ва ҳуқуқ назарияси дарслиги. Ҳ.Б.Бобоев, Ҳ.Т.Одилқориевлар таҳрири остида. Тошкент., 2000 йил, 276-бет; Юридический энциклопедический словарь. “Советская энциклопедия”. М., 1984, 133-бет.

² Қаранг: К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. Трудовое право России. Учебник. “Юристъ”. М., 1997, 35-бет, И.В. Смолрчук. Источники советского трудового права. М., 1978, 21-бет.

³ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2000 й. 11-сон, 153-модда.

⁴ Бундан буён матнда “органлар” деб юритилади.

- е) вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг ҳужжатлари;
- ж) маҳаллий давлат ҳокимияти органлари қарорлари.

—Умуман олганда, ижтимоий муносабатларни, жумладан, меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар икки турга: қонунлар ва қонун ости ҳужжатларга бўлинади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қонун ҳужжатлари ҳисобланади ва улар Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари мажмуини ташкил қилади.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг қарорлари қонунлар ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари қонун ости ҳужжатлар сифатида белгиланган (мазкур Қонуннинг 6-моддаси).

Маълумки, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тизимида қонунлар асосий ўрин эгаллайди. Қонун—давлат олий вакиллик органи томонидан қабул қилинадиган, энг юқори юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатдир. Шунинг учун мамлакатимизда Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг устиворлиги сўзсиз тан олинади. Конституция (асосий қонун) қонунлар орасида марказий ўрин тутати.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси олий юридик кучга эга ва Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида қўлланилади.

Ўзбекистон Республикасида қонунлар ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар Конституция асосида ва уни ижро этиш учун қабул қилинади ҳамда унинг нормалари ва тамойилларига зид келиши мумкин эмас (Қонуннинг 7-моддаси).

Давлат, унинг органлари, мансабдор шахслар, жамоат бирлашмалари, фуқаролар Конституция ва қонунларга мувофиқ иш кўрадилар.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримов таъкидлаб ўтганидек, “Жамият ҳаётининг мезони бўлган Конституцияни чуқур ва ҳар томонлама ўрганишимиз, унинг маъносига етиб бориб, амалий ҳаётимизнинг доимий қўлланмасига айлантиришимиз даркор... Конституциямиз қонун олдида ҳамманинг тенглигини таъминлайдиган, ҳар бир инсоннинг ўз фикрини эмин-эркин ифода қилишида, ўз ҳақ-ҳуқуқларини талаб этишида, бурч ва масъулиятларини бажаришида бамисоли қалқон бўлиб хизмат қилиши керак”.¹

Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг 12-чақириқ 11-сессиясида 1992 йил 8 декабрда қабул қилинган Ўзбекистон Рес-

¹ “Ўзбекистон адабиёти ва санъати”. 2001 йил 7 декабрь.

публикасининг Конституциясида миллий давлат ва унинг маъмурий-худудий тузилиши, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларининг тизими, ички ва ташқи сиёсатни амалга ошириш тамойиллари, фуқароларнинг асосий ҳуқуқлари, эркинликлари, бурчлари белгилаб берилган.

Конституцияда таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикасида демократия умуминсоний тамойилларга асосланади ва энг муҳими, инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни, қадр-қиммати ва бошқа дахлсиз ҳуқуқлари олий қадрият ҳисобланади.

Демократик ҳуқуқ ва эркинликлар Конституция ва қонунлар билан ҳимоя қилинади (Конституциянинг 13-моддаси).

Ўзбекистон Республикасида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиб, жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахси ва ижтимоий мавқеидан қатъи назар, қонун олдида тенгдирлар.

Имтиёзлар фақат қонун билан белгиланиб қўйилади ҳамда ижтимоий адолат тамойилларига мос келиши шарт (Конституциянинг 19-моддаси). Шунингдек, фуқароларнинг Конституция ва қонунларда мустаҳкамлаб қўйилган ҳуқуқ ва эркинликлари дахлсиздир, улардан суд қарорисиз маҳрум этишга ёки уларни чеклаб қўйишга ҳеч ким ҳаққи эмас (Конституциянинг 19-моддаси).

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37, 38, 39, 40-моддалари меҳнат ҳуқуқининг асосий манбалари ҳисобланади.

Конституциянинг 37-моддасида таъкидланганидек, “Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқларига эгадир”. Унда яна суд ҳукми билан тайинланган жазони ўташ тартибидан ёки қонунда кўрсатилган бошқа ҳоллардан ташқари, мажбурий меҳнат таъқиқланади, деб кўрсатилган.

Таъкидлаш жоизки, халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларда, жумладан, Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси, инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро битим ва бошқа ҳужжатларда кўзда тутилган ҳар бир фуқаро меҳнат ҳуқуқлари Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ўз ифодасини топган. Асосий қонунимиз меҳнат соҳасидаги тенглик, камситишларга йўл қўймаслик, Конституцияга мувофиқ фуқароларнинг касб ва иш турини эркин танлаш ҳуқуқининг энг муҳим кафолати бўлиб қолади.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ҳар кимнинг меҳнат қилиши мажбурий экани кўзда тутилмайди. Мазкур қонуннинг киритилиши фуқароларни меҳнат қилишга мажбур этишни таъқиқловчи Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро битимга, шунингдек, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1930 йилда-

ги 29-сонли “Мажбурий меҳнатни тақиқлаш тўғрисида”ги ҳамда 1957 йилдаги 105-сонли “Мажбурий меҳнатни бекор қилиш тўғрисида”-ги Конвенцияларига мос келади. Конституциянинг 37-моддасида баён этилган мажбурий меҳнатни тақиқлаш ҳақидаги қоида бир талай қонун ҳужжатларида ҳам ўз аксини топган. Конституциянинг 38-моддасида мустаҳкамланган дам олиш ҳуқуқидан меҳнат шартномаси (контракт) асосида мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилотда ишлаётган ходим, шунингдек, айрим кишилар ихтиёрида ишлаётган шахслар фойдаланадилар. Таъкидлаш зарурки, ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонунларга биноан нафақат ҳақ тўланадиган меҳнат ва ижтимоий таътиллер, айни вақтда иш куни давомидаги ва сменалар орасидаги танаффуслар, дам олиш ҳамда байрам кунлари дам олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар.

Меҳнат кодексида иш вақтининг энг кўп муддати, меҳнат ва ижтимоий таътилнинг энг кам муддатининг мустаҳкамлаб қўйилгани фуқаролар дам олиш ҳуқуқининг муҳим кафолатидир. Қонун билан белгиланган бу нормаларга риоя этиш корхона, муассаса ва ташкилотлар учун мажбурийдир.

Таъкидлаш жоизки, иш вақтининг энг кўп муддати ва таътиллернинг энг кам муддатини ҳуқуқий тартибга солиш масаласи доимо Халқаро Меҳнат Ташкилотининг диққат марказида бўлиб келган. Масалан, ХМТнинг 1935 йил 22 июндаги 47-сонли Конвенциясида 40 соатлик иш ҳафтаси таъмоили мустаҳкамлаб қўйилган.

Мазкур қонунда таъкидланишича, Ўзбекистон Республикасининг қонунлари энг муҳим ва барқарор ижтимоий муносабатларни тартибга солади ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан ёки Референдум ўтказиш орқали қабул қилинади. Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 14 декабрдаги 166-II-сонли “Қонун лойиҳаларининг умумхалқ муҳокамаси тўғрисида”ги Қоунунига мувофиқ, мамлакатимизда давлат ва жамият ҳаётининг энг муҳим масалаларига даҳлдор қонун лойиҳалари умумхалқ муҳокамасига қўйилади.¹ 2001 йил 30 августда “Ўзбекистон Республикасининг Референдуми тўғрисида” (янги таҳрири) Қонуни ҳам қабул қилинган.²

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 й., 11-сон, 157-модда.

² Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 21-сон, 147-модда: *яна қаралсин*: У. Тожионов, У. Одиқориев, А. Саидов. Ўзбекистон Республикасининг конституциявий ҳуқуқи. Дарслик. “Шарқ” нашриёт-матбаа акциядорлик компанияси бош таҳририяти. Т., 2001 й. 498-506 бетлар.

Кейинги йилларда меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳам бир қанча муҳим қонунлар қабул қилинди. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майда тасдиқланган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги (янги таҳрирда) Қонунида ҳар бир киши ўзининг меҳнатга бўлган қобилиятини тасарруф этишда мутлақ ҳуқуққа эга экани таъкидланади.

Юқорида таъкидлаганидек, ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик фуқарони маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиш учун асос бўла олмайди. Мазкур қонунда ишни танлаш ва ишга жойлашишда кўмаклашиш, янги касб ва мутахассисликка ўргатиш, маҳаллий меҳнат органлари орқали малакани ошириш ёки шу тизим йўллари билан стипендия тўланадиган бошқа ўқув юртларида малака ошириш, фуқароларнинг ёши ва хусусиятларини ҳисобга олиб ташкил этиладиган ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли шартномалар (контракт) тузиш имкониятини яратиб бериш, ишсизлик нафақасини тўлаш, ишидан маҳрум бўлганларга бериладиган кафолатлар кўзда тутилган.¹

Кейинги йилларда қабул қилинган қонунлар орасида Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 6 майдаги “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни² алоҳида ўрин тутати. Мазкур қонун ишлаб чиқариш усуллари, мулкчилик шаклидан қатъи назар, меҳнат муҳофазасини ташкил этишнинг ягона тартибини белгилаб беради. Шу билан бирга, бу қонуннинг асосий вазифаси фуқароларнинг саломатлиги ва меҳнатини муҳофаза қилинишини таъминлашдан иборат. Айни чоқда, унда Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатини муҳофаза қилиниш ҳуқуқи мустаҳкамлаб қўйилган. Бу борада яна Ўзбекистон Республикасининг “Давлат санитария назорати тўғрисида” 1992 йил 3 июлдаги Қонуни³, Ўзбекистон Республикасининг “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида” 1996 йил 29 августдаги Қонуни⁴ шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида” 2001 йил 11 майдаги Қонуни⁵ ва бошқа қатор қонун ҳужжатлари қабул қилинган.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг қарорла-

¹ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 199-бет (Ўзбекистоннинг 1999 йил 20 августдаги қонуни асосида ўзгартиш ва қўшимчалар киритилган— Ўзбекистоннинг янги қонунлари, 22-сон).

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 8-сон, 103-бет.

³ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 6-сон, 105-бет.

⁴ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 14-сон, 32-бет.

⁵ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 10-сон, 52-модда.

ри Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунлари асосида ҳамда уларни ижро этиш учун қабул қилинади. Аксарият ҳолларда бундай қонун ҳужжати Олий Мажлис томонидан қабул қилинган қонунларни амалга киритиш тартибини белгилайди. Масалан, “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг қонунини амалга киритиш ҳақида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1998 йил 1 майдаги қарори¹, “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 21 декабрдаги қарори² шулар жумласидандир.

Шу билан бирга, Олий Мажлис айрим норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш ҳақида ҳам қарор қабул қилади.

Республика меҳнат қонунчилиги соҳасида амалдаги қонунлар орасида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси муҳим ўрин тутди. У меҳнат ҳуқуқининг кодификациялаштирилган асосий манба сифатида меҳнат ҳуқуқи соҳасининг предмети доирасига кирувчи барча ижтимоий муносабатларни тартибга солиди. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган бўлиб, 1996 йил 1 апрелдан бошлаб амалга киритилган. Унинг 1-моддасида таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек, жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхона, муассаса ва ташкилотларда³, шунингдек 18 ёшга тўлган айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракт) бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Меҳнат кодексининг 2-моддасида меҳнат ҳақидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари баён этилган. Меҳнат ҳақидаги 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 соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифатининг яхшиланишига, шу асосда аҳоли моддий ва маданий турмуш даражасининг юксалишига хизмат қилади.

Мазкур кодекс Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади. Унинг 12-моддасида таъкидланишича, меҳнат ҳақидаги қонун

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 222-бет.

² Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг ахборотномаси. 1996 йил, 1-сонига илова.

³ Бундан буён матнда “корхоналар” деб юритилади.

ҳужжатлари чет эл корхоналарида ҳам қўлланади. Мазкур модданинг мазмуни шундан иборатки, чет эллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва мамлакат ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади. Бундан ташқари, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаётган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади (Меҳнат кодексининг 11-моддаси).

Меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари алоҳида аҳамият касб этади. Мазкур қонуннинг 10-моддасида таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикасининг Президенти мамлакат Конституцияси ва қонунлари асосида ҳамда уларни ижро этиш учун тегишли фармонлар шаклида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади. Бу қоида Конституцияда аниқ баён этилган.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 94-моддасига мувофиқ, Президент Конституция ва қонунларга таянган ҳолда, уларни ижро этиш юзасидан бутун мамлакат ҳудудида мажбурий кучга эга бўлган фармонлар, қарорлар ва фармойишлар чиқаради. Ўзбекистон Республикаси Президенти давлат ва ижроя ҳокимият бошлиғи сифатида чиқарган фармонлари ижроия ҳокимият тизимида энг юқори кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади. Фармон юридик кучи ва аҳамияти жиҳатидан қонундан кейинги ўринда туради.

Юридик адабиётда қайд этилганидек, Президент фармонларининг юксак нуфузи туфайли мамлакат иқтисодиётининг, аҳоли ижтимоий ҳаётининг ҳамда давлат бошқарувининг мавжуд қонунлар ва ҳукумат қарорлари билан қамраб олинмаган кўплаб долзарб масалаларни тез ва самарали ҳал этиш имконини беради.¹ Мисол тариқасида, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1999 йил 17 мартда қабул қилинган “Аёлларнинг ижтимоий ҳимоясин кучайтириш тадбирлари тўғрисида”-ги фармонини² келтириш мумкин. Мазкур фармонга биноан, айрим соҳаларда ишлаётган аёлларга ёши бўйича пенсияга чиққанидан кейин меҳнат фаолиятини давом эттирган тақдирда, иш ҳақи билан пенсияларини тўлиқ олиш имконияти берилди.

Шуни ёдда тутиш лозимки, Президентнинг фақат норматив характердаги, яъни ҳуқуқий нормаларни белгиловчи фармонларигина меҳнат ҳуқуқининг манбаи сифатида хизмат қилиши мумкин. Аксинча, Президентнинг ўз таркибида норматив қоидалари бўлмаган (масалан, ходимларни орден, медаллар билан тақдирлаш, уларга турли ун-

¹ Давлат ва ҳуқуқ назарияси. Дарслик. Тошкент., 2000 йил, 253-бет.

² “Халқ сўзи”, 1999 йил, 18 март.

вонлар бериш ҳақидаги) фармонлари индивидуал характерда бўлгани учун меҳнат ҳуқуқининг манбаи ҳисобланмайди. Бундай ёндашув юридик адабиётда ҳам ўз аксини топган.¹ Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 93-моддаси 13-бандига мувофиқ, Президент Республика бошқарув органларининг, шунингдек, ҳокимлар қабул қилган ҳужжатларни тўхтатиши ва бекор қилиши мумкин.

Бундан ташқари, Президент илгари қабул қилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ижро этиш мақсадида тегишли фармойишлар ҳам қабул қилади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Умид” жамғармасини ташкил қилиш тўғрисидаги 1997 йил 7 январдаги ПФ-1494-сонли фармони ижроси устидан назоратни амалга ошириш учун ҳамда мамлакат ташқарисида таълим олаётган ёшларни қўллаб-қувватлаш билан боғлиқ ташкилий масалаларни ҳал этиш, давлат, жамоат ва нодавлат тузилмаларда уларнинг салоҳиятидан янада самаралироқ фойдаланиш мақсадида 1998 йил 18 ноябрда Ўзбекистон Президентининг фармойиши қабул қилинган.

Мазкур Қонуннинг 11-моддасида таъкидланишича, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонларига, қарорларига мувофиқ қарорлар шаклидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 98-моддасига мувофиқ, Вазирлар Маҳкамаси иқтисодиёт, ижтимоий ва маънавий соҳанинг самарали фаолиятига раҳбарликни амалга оширади, қонунлар, Олий Мажлиснинг бошқа қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва фармойишларининг ижросини таъминлайди.

Республика ҳукумати бутун Ўзбекистон ҳудудида барча корхона, муассаса, ташкилотлар, мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган қарорлар қабул қилади ва фармойишлар чиқаради. Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари меҳнат ҳуқуқининг манбалари сифатида Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, қонунлари, Президентнинг норматив характердаги фармонлари ижросини таъминлаш мақсадида ўз ваколати доирасида чиқарилади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ижроия ҳокимият органи ҳужжатлари сифатида норматив-ҳуқуқий хусусиятга эга бўлиб, қонун ости ҳужжат ҳисобланади. Ҳукумат қарорлари ҳуқуқ манбаларининг юридик иерархиясида қонунлар ва Президент фармонларидан кейинги ўринда туради.

¹ Давлат ва ҳуқуқ назарияси. Дарслик, 248-254 бетлар.

² “Халқ сўзи”, 1998 йил 20 ноябрь.

Одатда, ҳукумат қарорлари амалдаги қонунларни, Президент фармонларини ривожлантириш, аниқроқ баён этиб бериш ва уларни сўзсиз амалга ошириш мақсадида қабул қилинади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг диний байрам — Қурбон ҳайитини дам олиш кунини деб эълон қилиш ҳақида 1991 йил 21 июндаги 221-сонли Фармонининг ижроси юзасидан чиқарилган Вазирлар Маҳкамасининг “Қурбон ҳайитини нишонлаш” тўғрисида 2001 йил 23 февралдаги 92-сонли Қарорини эслатиш мумкин.

Аммо ҳукумат қарорлари ҳуқуқ манбаи сифатида ўз аҳамиятини йўқотмаган ҳолда янги ҳуқуқий нормалар ҳам яратади. Улар амалдаги қонунлар ва фармонларга зид келмаслиги, аксинча, уларни янада ривожлантиришга қаратилиши лозим. Бу фикрнинг исботи сифатида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Академик лицейлар, касб-ҳунар коллежларини ташкил этиш ва уларнинг фаолиятини бошқариш тўғрисида” 1998 йил 24 февралдаги қарорини эслатиш мумкин.¹

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарорлари орасида айрим ходимларнинг меҳнат шaroитларини тартибга солишга доир қарорлари алоҳида ўрин тутати. Бундай қарорлар ҳуқуқ манбаи сифатида давлат органи ҳамда айрим тоифа ходимларнинг мақомини белгиловчи низомлар шаклида тасдиқланади. Бунга мисол тариқасида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 апрелдаги 162-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида”-ги Низом (1-илова) ҳамда Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги тўғрисидаги низомларни (2-илова) келтириш мумкин.² Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Конституциясида қайд этилганидек, Вазирлар Маҳкамаси амалдаги қонунларга мувофиқ фармойишлар ҳам чиқаради. Бу фармойишлар ҳам норматив-ҳуқуқий ҳужжат сифатида меҳнат ҳуқуқининг манбаи бўлиб ҳисобланади.

Бундай норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари, давлат бошқарув органлари томонидан ҳам чиқарилади.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари ўз ваколатлари доирасида буйруқ ва қарорлар шаклида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади. Низомлар, қоидалар ва йўриқномалар тарзида қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар буйруқ ҳамда қарорлар билан тасдиқланади.³

¹ “Халқ сўзи”, 1998 йил 25 февраль.

² ҚТ. 2001 йил, 4-сон, 21-модда.

³ Мазкур қонуннинг 12-моддаси.

Бу органларнинг ҳуқуқий ҳужжатлари Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг, Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари асосида ҳамда уларни ижро этиш учун қабул қилинади. Бундай ҳужжатларнинг таъсир кўлами, ҳаракат доираси, юридик кучи, бошқарув идорасининг давлат органлари тизимида тутган ўрни ва унинг ваколатлари билан белгиланади. Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари амалдаги қонунлар, Президент фармонлари ҳамда ҳукумат қарорларига зид бўлиши мумкин эмас.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжалари бир неча вазирлик, давлат қўмиталари ва идоралари билан биргаликда ёки уларнинг биттаси томонидан бошқалари билан келишган ҳолда қабул қилиниши мумкин. Бунга мисол тариқасида “Чет элларда таълим олган ёш мутахассисларнинг меҳнат фаолияти мониторинги ҳақида”ги низомни кўрсатиш мумкин. Бу ҳужжат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 5 ноябрида Республика “Умид” жамғармаси билан келишган ҳолда қабул қилинган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 10 ноябрда 836-рақам остида рўйхатдан ўтказилган. Аммо, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллардан ташқари вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг бўлинмалари ва ҳудудий органлари норматив-ҳуқуқий тусдаги ҳужжатлар қабул қилишга ҳақли эмас.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида”¹ 2001 йил 13 февралдаги ПФ-2810 Фармонига мувофиқ, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ташкил этилди. Мазкур вазирликнинг меҳнат соҳасидаги асосий вазибалари қуйидагича белгиланган: иқтисодиётни тобора эркинлаштириш шароитида ҳамда халқнинг моддий фаровонлиги барқарор ва муттасил ошиб боришини таъминлаш мақсадида аҳолининг ижтимоий муҳофазасини кучайтиришга қаратилган ягона давлат сиёсатини шакллантириш ва амалга ошириш; меҳнат бозорини шакллантириш ва меҳнатга қобилиятли аҳолини, айниқса, ёшларни иш билан таъминлаш борасида изчил чора-тадбирларни амалга ошириш; меҳнат ресурслари баланслари асосида иш жойларини яратиш ва кадрлар тайёрлаш соҳасида аниқ мақсадга йўналтирилган дастурларни ишлаб чиқиш; ижтимоий таъминот тизимини ташкил этиш ва уни оқилона

¹ “Халқ сўзи” газетаси. 2001 йил 14 февраль.

бошқариш; ногиронларни тиббий ижтимоий кўрикдан ўтказиш ва соғлиқни тиклаш хизмати фаолиятига раҳбарлик қилиш, аҳолига протез ортопедия ёрдами кўрсатиш ва ҳоказолар. Мазкур вазифаларни ҳаётга татбиқ этиш ҳамда юқорида эслатилган фармоннинг ижросини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги фаолиятини ташкил этиш тўғрисида” 2001 йил 13 февралдаги 75-сонли Қарори қабул қилинган.¹ Ушбу қарорга кўра, мазкур вазирликнинг ўз ваколатлари доирасида қабул қилинган ҳужжатлари барча вазирликлар, идоралар, маҳаллий ҳокимият ва бошқарув органлари, хўжалик бирлашмалари, корхона ва муассасалар, шунингдек, фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий ҳисобланади (мазкур қарорнинг 5-банди). Республика Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида алоҳида хусусиятга эгадир. Бу хусусият мазкур норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қонун ости ҳужжатлари қаторига кириши ва меҳнат ҳуқуқининг идоралараро манбалари сифатида ҳизмат қилиши билан изоҳланади.

Шунингдек, айрим бошқа вазирликларнинг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари ҳам шундай хусусиятга эга бўлиши, яъни агар қонунчиликда назарда тутилган бўлса, улар идоралараро ҳуқуқ манбаи сифатида белгиланиши мумкин (масалан, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар).

Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари ҳам меҳнат ҳуқуқининг манбаи ҳисобланади. Чунки бу органлар ўз ваколатлари доирасида қарорлар шаклида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади ва бу ҳужжатлар Ўзбекистон Республикаси Конституцисини ва қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг, шунингдек, юқори турувчи маҳаллий ҳокимият органларининг қарорлари асосида ва уларни ижро этиш учун қабул қилинади (мазкур қонуннинг 13-моддаси). Қонунда норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ўзаро нисбати ҳам кўрсатилган. Турли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг юридик кучини белгиловчи ўзаро нисбати Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига, норматив-ҳуқуқий ҳужжатни қабул қилган органнинг ваколати ва мақомига, шунингдек, ҳужжатларнинг амал қилиш доирасига мувофиқ белгиланади.

Муайян норматив-ҳуқуқий ҳужжат ўзига қараганда юқорироқ юридик кучга эга бўлган бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга муво-

¹ Қарорлар тўплами. 2001 йил, 2-сон, 11-модда.

фиқ бўлиши шарт. Улар бир-бирига тўғри келмаган ҳолларда, юқори-роқ кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжат қўлланилади (Мазкур қонуннинг 14-моддаси). Масалан, Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг 2.31-бандида кўрсатилган қоида¹ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 101-моддаси мазмунига зид. Чунки, Намунавий қоидаларда таъкидланишича, унинг 2.30-бандида кўрсатилган асослар бўйича меҳнат шартномасини касаба уюшмасининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилишга йўл қўйилмайди. Аслида Меҳнат кодексининг 101-моддасида кўрсатилишича, башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розиликни олмай туриб, шартномани бекор қилишга йўл қўйилмайди. Табиийки, бундай ҳолларда Меҳнат кодексининг 101-моддаси амал қилади.

Тенг юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар бир-бирига тўғри келмаган ҳолларда эса кейинроқ қабул қилинган ҳужжат қоидалари амал қилади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатни қабул қилган вазирлик, давлат қўмитаси ёки идорасининг ижтимоий муносабатларнинг муайян соҳасини тартибга солиш учун тегишли ваколати бўлса, ушбу орган қабул қилган ҳужжат бир хил даражадаги бошқа вазирлик, давлат қўмитаси ёки идорасининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатига нисбатан юқорироқ юридик кучга эга бўлади (мазкур Қонуннинг 14-моддаси).

Шуни ҳам айтиш лозимки, бу органлар қарорлар билан бирга фармойишлар ҳам қабул қилади. Бундай норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар шу давлат органлари ҳокимияти остидаги ҳудудларда амал қилади. Меҳнат муносабатлари соҳасида маҳаллий давлат органлари кўп ҳолларда аҳолини иш билан таъминлашга доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади. Масалан, Ўзбекистон Конституциясининг 104-моддасига мувофиқ, ҳоким ўзига берилган ваколатлар доирасида тегишли ҳудуддаги барча корхона, муассаса, ташкилот, бирлашма, шунингдек, мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган қарорлар қабул қилади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаси ҳуқуқий экспертизадан ўтказилиши шарт. Чунки ҳуқуқий экспертиза норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасининг Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонун ҳужжатларига, шунингдек, қонунчилик техникаси қоидаларига мувофиқлигини асослаб беради.

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 1999 йил, 9-сон, 51-бет.

Ҳуқуқий экспертиза норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини тайёрлаган органнинг ёки норматив-ҳуқуқий ҳужжатни қабул қиладиган органнинг юридик хизмати, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан амалга оширилиши мумкин. Қонуннинг 22-моддасига биноан вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинган кундан эътиборан 10 кун ичида уларни давлат рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигига тақдим этади. Кейинги йилларда идоравий норматив ҳужжатлар давлат норматив ҳужжатлари базасининг катта қисмини ташкил эта бошлади. Шу боис уларнинг амалдаги қонунларга мувофиқ келишини назорат қилиш, шунингдек, бошқарув органларининг норматив ҳужжатлар билан мувофиқлаштириш зарурати туғилди. Бу вазифа Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1992 йил 8 январдаги “Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида”ги Фармони билан ушбу вазирлик зиммасига юклатилган. Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг барча учун мажбурий тусдаги норматив ҳужжатларини ҳуқуқий жиҳатдан экспертиза қилиш ҳамда рўйхатдан ўтказиш Адлия вазирлиги томонидан олиб борилиши белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари норматив ҳужжатларининг қонунийлигини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида” 1997 йил 9 октябрдаги 469-сонли қарори билан вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларнинг норматив ҳужжатларини ҳуқуқий экспертиза ва давлат рўйхатидан ўтказиш тўғрисида Низом тасдиқланган.² Мазкур низомга мувофиқ, вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларнинг норматив ҳужжатлари уларнинг амал қилиш муддатидан (доимий ёки вақтинча) ҳамда маълумотларнинг хусусиятидан қатъи назар, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида ҳуқуқий экспертизадан ва давлат рўйхатидан ўтказилади. Унда белгиланганидек, вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларнинг умумий мажбурий тусдаги:

фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларига дахлдор бўлган;

идоралараро мақомга эга бўлган;

мазкур бошқарув органи тизимига кирмайдиган корхона ва ташкилотлар учун мажбурий кучга эга бўлган норматив ҳужжатлари ҳуқуқий экспертиза ва давлат рўйхатдан ўтказилиши шарт. Бунинг учун норматив ҳужжатлар ҳуқуқий экспертиза ва давлат рўйхатидан ўтказиш учун

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 1998 йил, 1-сон, 8-10 бетлар.

² Қарорлар тўплами. 1997 йил, 10-сон, 33-модда.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигига тақдим этилиши лозим.

Энг муҳими, мазкур Низомда кўрсатилишича, давлат рўйхатидан ўтказилмаган норматив ҳужжатлар кучга кирмаган ҳужжат сифатида ҳуқуқий оқибатларга олиб келмайди ҳамда тегишли ҳуқуқий муносабатларни тартибга солиш, корхоналар ва ташкилотларга бирон-бир жазо қўллаш учун асос бўла олмайди.¹

Қонун ҳужжатларини амалга оширишнинг таъсирчан механизми-ни шакллантириш, вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралар норматив ҳужжатларини сифатли тайёрлаш ҳамда уларнинг қонунийлигини таъминлаш, тадбиркорликни ривожлантиришга тўсқинлик қилувчи идоравий норматив ҳужжатларнинг қабул қилинишини бартараф этиш, ҳамда мазкур ҳужжатларни давлат рўйхатидан ўтказиш тартибини такомиллаштириш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2000 йил 19 майда “Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларнинг меъёрий (норматив) ҳужжатларини қабул қилиш тартибини такомиллаштириш тўғрисида” 197-сонли қарори қабул қилинган.² Унда белгиланишича, вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг умумий тусдаги меъёрий ҳужжатлари, агар ҳужжатнинг ўзида янада кечроқ муддат кўрсатилмаган бўлса, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида давлат рўйхатидан ўтказилган кундан бошлаб 10 кун ўтгач, кучга киради.

Фуқароларнинг, шунингдек тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларига тааллуқли бўлган норматив ҳужжатлар “Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси”да (Бюллетень нормативных актов министерств, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан”) албатта эълон қилиниши керак.

Умумий мажбурий тусдаги норматив ҳужжатлар қабул қилинган кундан бошлаб 10 кун мобайнида Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигига давлат рўйхатидан ўтказиш учун тақдим этилиши ҳамда кейинчалик уларнинг давлат рўйхатидан ўтказилган кундан бошлаб 10 кун муддатда барча манфаатдор шахсларга етказилиши таъминланади.

Умумий мажбурий тусдаги норматив кўрсатмаларни норматив тусда бўлмаган ҳужжатларга киритиш, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида давлат рўйхатидан ўтказилмаган умумий мажбурий тусдаги норматив ҳужжатларни ижро этиш учун жўнатиш ва оммавий ахборот воситаларида эълон қилиш ҳолларига йўл қўйилмаслиги лозим.

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 1998 йил, 1-сон, 8-11-бетлар.

² ҚТ. 2000 йил, 5-сон, 26-модда.

Мазкур қонунда норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни эълон қилиш, уларнинг кучга кириши ва амал қилиш тартиби аниқ кўрсатилган. Одатда, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар расмий нашрларда эълон қилинади. Барчанинг эътибори учун расман эълон қилинмаган қонун асосида ҳеч кимнинг судланиши, жазога тортилиши ёки мол-мулкидан маҳрум қилиниши мумкин эмас.

Қонунда норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни эълон қилишнинг қуйидаги расмий манбалари белгиланган:

“Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси”, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, “Халқ сўзи” ва “Народное слово” газеталари Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари эълон қилинадиган бошқа расмий манбалар.

“Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорларининг тўплами”, “Халқ сўзи” ва “Народное слово” газеталари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари эълон қилинадиган расмий манбалар ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан нашр этиладиган “Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қумиталари ва идораларнинг норматив ҳужжатлари ахборотномаси” ҳамда вазирликлар, давлат қумиталари ва идораларининг расмий нашрлари мазкур давлат идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари эълон қилинадиган расмий нашрлари ҳисобланади.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари уларнинг расмий нашрларида эълон қилинади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг кучга кириши муҳим аҳамиятга эга бўлгани боис, бу қоида мазкур қонунда қатъий белгилаб қўйилган. Унга биноан, Ўзбекистон Республикасининг, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг қарорлари, шунингдек маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, агар ҳужжатларнинг ўзида бошқа муддат кўрсатилган бўлмаса, расман эълон қилинганидан сўнг 10 кундан кейин кучга киради.

Маълумки, республикамизда ижтимоий йўналишдаги бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида меҳнат ҳақидаги қонунчиликда янги ҳуқуқий нормалар пайдо бўлди. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 4-боби ана шундай нормалар сирасидан бўлган жамоа шартномаси ва келишувларига бағишланган. Кодекснинг 20-моддасида кўрсатилганидек, жамоа шартномаси ва келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солиш ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришни назарда тутган ҳолда тузилади. Тартибга солинади-

ган муносабатлар ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятига қараб жамоа келишувлари уч турга бўлинади: бош жамоа келишувлари, тармоқ жамоа келишувлари ҳамда ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари. Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ икки ёки уч томонлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида, учинчи тараф сифатида, давлат ижроия ҳокимият органи иштирок этиши мумкин (МКнинг 47-моддаси).

Бозор иқтисодиёти шароитида ана шундай жамоа келишувлари меҳнат ҳуқуқининг манбаи ҳисобланади. Зеро, бундай келишувлар давлат ҳокимияти ёки ижроия ҳокимият органининг норматив-ҳуқуқий ҳужжати эмас, балки ходимларнинг вакиллик органлари билан иш берувчининг ўзи ёки вакили ўртасида тузиладиган ҳужжатдир. Аниқроқ қилиб айтганда, келишув меҳнатга оид муносабатлар ҳамда уларнинг вакиллари—субъектлари ўртасида тузилади. Меҳнат кодексининг 1-моддасида бу ҳол шундай ифодаланган: “Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив-ҳужжатлар билан тартибга солинади”. Меҳнат кодексининг 52-моддасида баён этилган жамоа келишувларининг мазмуни меҳнат муносабатларини, шунингдек, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий масалаларига оид барча қоидаларни ўз ичига қамраб олган.

Таъкидлаш жоизки, локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам меҳнат ҳуқуқи манбалари сифатида муҳим аҳамиятга эга. Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида жамоа шартномалари ва шу каби ҳужжатлар айнқса долзарб аҳамият касб этади. Юқорида таъкидланганидек, жамоа шартномалари корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳужжатдир. Мазкур шартномалар ёрдамида субъектлар ўртасида меҳнатга оид муносабатлар тартибга солиб борилади ва ижтимоий-иқтисодий манфаатлар мувофиқлаштирилади.

Локал норматив ҳужжатлар тоифасига корхоналарда қабул қилинадиган ички меҳнат тартиби қоидалари (Меҳнат кодексининг 174-моддаси), интизом тўғрисидаги устав ва низомлар (кодекснинг 175-моддаси), ходимларни мукофотлаш тўғрисидаги қоидалар, турли йўриқномалар сингари ҳужжатлар киради. Бу ҳужжатларнинг амал қилиш доираси фақат бир корхона ҳудуди билан чекланган бўлиб, улар қонуности ҳужжатлар қаторига кирса-да, аммо амалдаги қонунларга зид бўлмаслиги лозим.

Меҳнат ҳақидаги қонун ҳужжатлари нормаларини амалиётда тўғри қўллаш ва уларни такомиллаштиришда Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий суди ва Ўзбе-

кистон Республикаси Олий ҳўжалик суди Пленумларининг меҳнат ишлари юзасидан чиқарган қарорлари алоҳида аҳамият касб этади. Конституциявий суд фақат Ўзбекистон Республикаси Конституциясига таянган ҳолда ишларни ҳал этади ва тегишли хулосалар беради. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 30 августдаги “Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий суди тўғрисида”ги Қонунининг 9-моддасига биноан, Конституциявий суднинг қарорлари барча давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, шунингдек корхона, муассаса, ташкилотлар ҳамда жамоат бирлашмалари, мансабдор шахслар ва фуқаролар учун мажбурий ҳисобланади.¹

Бундан ташқари, Конституцияга мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди томонидан амалдаги қонунларга шарҳ берилади.²

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг меҳнат муносабатларига таалуқли ишлар юзасидан чиқарган қарорларида меҳнат қонунлари нормаларининг амалиётга тўғри татбиқ этилиши ва бир ҳилда қўлланилиши ни тавсифлаб бериши билан бирга, суд амалиёти йўналишини ҳам белгилаб беради. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Олий ҳўжалик суди Пленумининг ҳўжалик ишлари юзасидан чиқарган айрим қарорлари қонунчилик амалиётида муҳим аҳамият касб этади. Масалан, Меҳнат кодексининг 269-моддасига биноан, мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари (агар бундай зарар ҳўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса) ҳўжалик суди томонидан кўрилиши ва тегишли ҳукм чиқарилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий ҳўжалик суди Пленумининг Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1998 йил 4 мартдаги “Ҳўжалик юритувчи субъектларнинг иқтисодий ночорлиги ва шартнома мажбуриятларининг бажарилиши учун мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини кучайтириш тўғрисида”ги Фармонини татбиқ этиш билан боғлиқ масалалар тўғрисида 1998 йил 9 апрелдаги 72-сонли қарорини мисол тариқасида келтириш мумкин. Ушбу қарор Ўзбекистон Республикаси Олий ҳўжалик суди Пленумининг 2000 йил 28 июлдаги 86-сонли қарори билан ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиб тўлдирилган.³

Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги 2000 йил 14 декабрдаги 162-11-сонли қонунига мувофиқ Ўзбекистон Республика-

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 11-сон, 89-бет.

² Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 14 декабрдаги “Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги Қонунининг 31-моддаси.

³ Ўзбекистон Республикаси Олий ҳўжалик суди Пленуми ва Раёсати қарорлари тўплами. (1993-2001). Т., “Адолат”, 98-103; 167-171-бетлар.

си Олий суди ва Олий ҳўжалик суди Пленумлари, одатда, суд амалиётини умумлаштирилган натижаларини кўриб чиқади ва қонун ҳужжатларини қўллаш масалалари юзасидан тегишли кўрсатмалар беради. Пленум қарорларини қўлланиш масалалари бўйича кўрсатмалар судлар, ҳўжалик судлари, ушбу кўрсатмалар берилган қонунни қўллаётган бошқа орган, корхона, муассаса, ташкилот ва мансабдор шахслар учун мажбурийдир.¹

Эътиборга молик жиҳати шундаки, Республика Олий суди ва Олий ҳўжалик суди Пленумлари қарорларида амалдаги қонун нормаларини қандай қўллаш ҳақида тушунтириш бериш билан бирга, меҳнат қонунчилигида ўз ечимини топмаган масалалар юзасидан тавсиялар берилади, камчиликлар кўрсатилади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Олий суд Пленумининг “Ходимларнинг корхона, муассаса ва ташкилотга етказган зарар юзасидан моддий жавобгарлигини белгиловчи қонунларнинг Республика судлари томонидан қўлланилиши тўғрисида”ги 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сонли қарорида (кейинги ўзгартириш ва қўшимчалар билан) Меҳнат кодексининг 198-моддасидаги “нормал-ҳўжалик таваккалчилиги” тушунчаси кенг баён этиб берилган (Бу ҳақда дарсликнинг тегишли бобида маълумот берилган).²

Аҳамияти жиҳатидан Республика Олий суди Пленумининг 1998 йил 1 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт) бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарори³ юқори ўринда туради. Мазкур Пленум қарори меҳнат низоларини кўриб чиқиш борасидаги қонунларга тушунтириш бериш билан бирга, меҳнат қонунчилигига муҳим қўшимча ва тўлдиришлар киритган. Масалан, Меҳнат кодексининг 274-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда қонун очикдан-очик бузилган бўлса, айбдор мансабдор шахс зиммасига 3 ойлик маоши миқдорида моддий жавобгарлик юклатилган. Масаланинг чигаллиги шундаки, амалдаги қонунчиликда қонунни очикдан-очик бузиш ҳолати нималардан иборат экани ва у қандай ҳолатларни келтириб чиқариши мумкинлиги аниқ кўрсатилмаган. Бу масала мазкур қорорнинг 51-бандида батафсил ёритиб берилган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги “Маънавий зарарни қоплаш ҳақида қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғри-

¹ Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 11-сон, 155-модда.

² Ўзбекистон Республикаси Олий суди бюллетени. 1991 йил, 3-сон, 3-бет.

³ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий суди, Тошкент., 1998 йил.

сида” 7-сонли қарорида Меҳнат кодексининг 112-моддасида назарда тутилган “маънавий зарар” тушунчаси ва уни ундириш шартлари ба-тафсил ёритиб берилган. Мазкур қарорга биноан, маънавий зарар де-ганда жабрланувчига қарши содир этилган ҳуқуқбузарлик ҳаракати (ҳаракатсизлик) оқибатида у бошидан кечирган маънавий ва жисмо-ний (камситиш, жисмоний куч ишлатиш, зарар кўриш, руҳий азоб ва ҳоказо) зарар тушунилади.

Маънавий зарар, жумладан, яқин қариндошининг ўлими сабабли маънавий қайғуриш, ижтимоий ҳаётда фаол иштирок эта олмаслик, ишсиз бўлиб қолиш, оилавий ёки тиббий сирларнинг ошкор этили-ши, фуқароларнинг шаъни, қадр-қиммати, обрў-эътиборига путур ет-казувчи, ҳақиқатга зид маълумотларни тарқатиш, ҳар қандай бошқа ҳуқуқларини вақтинча чеклаш ёки улардан маҳрум қилиш, етказилган зарар ёки соғлиққа бошқача тарзда зиён етказиш туфайли жисмоний ва руҳий азобу-уқубатлар ҳамда бошидан ўтказилган бошқа касаллик-ларда намоён бўлиши мумкин.¹

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди, Олий суди ва Олий ҳўжалик судларининг ҳужжатлари норма яратувчанлик хусусиятига эга бўлмагани сабабли меҳнат ҳуқуқининг манбаи ҳисобланмайди. Шу билан бирга, Конституцияга мувофиқ, Конституциявий суд, Олий суд ва Олий ҳўжалик суди Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисида қонунчилик ташаббусига эга.

7-§. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг вақт бўйича, ҳудудда ва ҳодимлар тоифасига қараб амал қилиши

Умуман олганда, барча ҳуқуқ соҳаларининг, хусусан, меҳнат ҳуқуқининг манбалари ҳисобланган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиш вақтининг бошланиши ва тугаш муддатини аниқ белгилаб қўйилиши муҳим аҳамият касб этади.

Умумий ҳуқуқнинг асосий манбаи бўлмиш Ўзбекистон Республи-каси Конституциясининг меҳнатга оид ижтимоий муносабатларни тар-тибга солувчи норма ва қоидалари Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг 12-чақириқ 2-сессиясида қабул қилинган кундан бош-лаб, яъни 1992 йил 8 декабрдан эътиборан амалга киритилган.² Унга қадар қабул қилинган Ўзбекистон Республикаси қонунларининг ва

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги қарор-лари тўплами. Тошкент., 2000 йил, 19-20-бетлар.

² Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасининг Конституциясини қабул қилиш тўғрисида”ги 1992 йил 8 декабрдаги қонуни. Ўзбекистон Республи-каси Конституцияси. Тошкент., “Ўзбекистон”, 1992 йил.

давлат идоралари қабул қилган бошқа ҳужжатларнинг Конституцияга зид келмайдиган нормалари ўз кучини сақлаб қолиши белгилаб қўйилган. Маълумки, Референдум ўтказиш орқали қабул қилинган қонунни эълон қилиш ва кучга киритиш тартиби Ўзбекистон Республикасининг “Референдум тўғрисида” ги 2001 йил 30 августдаги Қонунида¹ мустақамланган. Мазкур қонуннинг 40-моддасига биноан, агар Референдумда қабул қилинган қарор мазмунидан бошқача қоида келиб чиқмаса, унда қабул қилинган қарор Ўзбекистон Республикаси Марказий сайлов комиссияси томонидан расман эълон қилинган кундан эътиборан кучга киради.

Одатда, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар давлатнинг бутун ҳудудида амал қилади. Шу боис бу ҳужжатлар амал қиладиган ҳудуд кўламини кенг маънода тушунмоқ керак.

Баъзи ҳолларда хорижий мамлакатларнинг қонунчилиги муайян давлат ҳудудида амал қилиши мумкин. Бунинг учун давлатлар ўртасида тегишли битим ёки шартнома тузилган бўлиши лозим. Шунга кўра, меҳнат қонунчилигининг айрим нормалари чет эл мамлакатлари ҳодимларга ҳам татбиқ этилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 апрелдаги 162-сонли (2-илова билан тасдиқланган) Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги тўғрисидаги низомда таъкидланишича, халқаро шартномаларда ташқи меҳнат миграцияси соҳасида шунга мос қоида назарда тутилган бўлиши керак.² Одатда, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар орқага қайтиш кучига эга эмас ва улар амалга киритилганидан кейин юзага келган муносабатларга нисбатан татбиқ этилади. Қонун амалга киритилгунга қадар юзага келган муносабатларга нисбатан, агар бу ҳолат қонунда бевосита назарда тутилган бўлса, татбиқ этилиши мумкин. Агар қонунда хатти-ҳаракатлар содир этилган пайтда жавобгарликка сабаб бўлмаган ёки енгилроқ жавобгарликка сабаб бўлган хатти-ҳаракатлар учун юридик ва жисмоний шахсларнинг жавобгарлигини белгилаш ёки кучайтириш назарда тутилган бўлса ёхуд юридик ва жисмоний шахсларга моддий зарар келтирса, қонунга орқага қайтиш кучини бериш мумкин эмас (Мазкур қонуннинг 27-моддаси).

Референдумда қабул қилинган қарор Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида мажбурий кучга эга бўлади ва Ўзбекистон Республикаси давлат ҳокимияти органларининг ҳужжатлари билан бирон-бир тарзда тасдиқлашни талаб этмайди.

Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатлари референдум қарорига мувофиқлаштирилмоғи лозим. Масалан,

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 21-сон, 147-модда.

² Қарорлар тўплами. 2001 йил, 6-сон, 11-модда.

референдумда Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг айрим нормаларига ўзгартириш киритишни тақозо этувчи қарор қабул қилинган тақдирда, бу нормалар референдум қарорига мувофиқлаштирилади.¹

Норматив-ҳуқуқий ҳужжат, одатда, муддатсиз амал қилади. Агар унинг матнида бошқа изоҳ берилган бўлса, унда мазкур ҳужжат кўрсатилган муддатдан бошлаб амал қилади. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги 1999 йил 14 апрелда қабул қилинган қонуни 1999 йил 1 июлдан эътиборан кучга киритилган (қонуннинг 4-моддаси).²

Норматив-ҳуқуқий ҳужжат амал қилишининг вақтинчалик муддати бутун ҳужжат учун ёки унинг муайян қисмлари учун белгиланиши мумкин. Бундай ҳолларда ҳужжат (ёки унинг қисми) қайси муддатга ёки қандай ходиса юз бергунга қадар ўз кучини сақлаб қолиши кўрсатиб қўйилади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатни қабул қилган орган томонидан белгиланган муддат тугагунига ёки ходиса юз бергунига қадар ҳужжатнинг амал қилишини янги муддатга (масалан, бошқа ходиса юз бергунига қадар узайтириш тўғрисида ёки ҳужжатга муддатсиз тус бериш ҳақида) ўзгартирилиши ҳақида қарор қабул қилиниши мумкин (мазкур қонуннинг 28-моддаси). Норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг (унинг қисмининг) амал қилиши қуйидаги ҳолларда тугатилади:

норматив-ҳуқуқий ҳужжат (унинг қисми) мўлжалланган муддатда тугаганда ёки бошқа бир ходиса юз берганда;

норматив-ҳуқуқий ҳужжат (унинг қисми) қонунда белгиланган тартибда конституциявий эмас деб топилганда;

норматив-ҳуқуқий ҳужжат (унинг қисми) ўз кучини йўқотган деб топилганда;

норматив-ҳуқуқий ҳужжат қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бекор қилинганда.

Маълумки, жамоа келишувлари ваколатли органлари уни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан муайян ҳудудда татбиқ этилади. Айрим ҳолларда, у ижроия ҳокимият органларига ҳам татбиқ этилади. Жамоа келишувлари у имзолаган пайтдан ёки келишувда белгиланган вақтдан бошлаб кучга киради. Унинг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва бу муддат 3 йилдан ортиб келмаслиги лозим (МКнинг 54-моддаси).

Локал норматив ҳужжатлар, одатда, бир корхона доирасида амал қилади. Меҳнат кодексининг 41-моддасида таъкидланишича, жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан ёки жамоа шартномасида

¹ Ўзбекистон Республикасининг Референдуми тўғрисидаги қонунининг 41-моддаси.

² Ўзбекистоннинг янги қонуни. 21-сон, 132-бет.

кўрсатилган кундан бошлаб кучга киради ҳамда тарафлар белгиланган муддат давомида амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси янги шартнома тузилгунга ёки амалдаги шартнома ўзгартирилгунга ёхуд тўлдирилгунга қадар амал қилади.

Жамоа шартномаси иш берувчига ва шу корхонанинг барча ходимларига, шу жумладан жамоа шартномаси кучга киргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Корхона қайта ташкил этилганда жамоа шартномаси бу давр мобайнида ҳам, корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда ҳам, корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда ҳам 6 ой мобайнида ўз кучини сақлаб қолади (МКнинг 43-44-моддалари). Қонунга биноан, корхона тугатилаётганда жамоа шартномаси тугатиш ишлари билан боғлиқ бўлган муддат давомида ўз кучини сақлаб қолади.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнатга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатларининг татбиқ этилиши лозим бўлган муносабатлар ҳамда жисмоний ва юридик шахслар доирасининг аниқ белгилаб қўйилиши лозим. Шу боис барча ҳуқуқ соҳалари каби меҳнат қонунчилигида ҳам ягоналик ва дифференциаллик тамойилининг аҳамияти бекиёсдир.

Ушбу тамойилга кўра, меҳнат соҳасидаги ҳуқуқий нормалар икки гуруҳга бўлинади: 1) барча ходимларга нисбатан татбиқ этиладиган **умумий нормалар**; 2) айрим ходимлар тоифасига (аёллар, вояга етмаган шахслар, ногиронлар, ноқулай меҳнат шароити ва оғир ишларда банд бўлганлар, мураккаб ва ноқулай иқлим шароитида ишлаётганлар, молиявий жиҳатдан бюджетдан таъминланадиганлар ва бошқалар) нисбатан қўлланиладиган **махсус нормалар**.

Меҳнат қонунчилигида нормаларнинг ходимлар тоифасига қараб дифференциация қилиниши шундан иборатки, умумий мақомга эга ҳуқуқий нормалар барча турдаги корхоналарда ишлаётган ходимларга нисбатан бир хил татбиқ этилади. Масалан, Меҳнат кодексининг 6-моддасида меҳнатга оид муносабатлар соҳасида камситишнинг тақиқланишини назарда тутувчи қоида барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиши ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эга экани тасдиқланган. Мазкур кодексининг 7-моддасида баён этилган мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши ҳақидаги қоида ҳам шунга яққол мисол бўла олади.

Меҳнат қонунчилигида ҳуқуқий нормалар дифференциацияси айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш хусусиятлари билан боғлиқ экани маълум. Меҳнат кодексининг 18-моддасида бу хусусиятлар қуйидагича туркумланган:

— ходим ва корхона ўртасидаги меҳнат муносабатлари билан боғлиқ хусусиятлар;

— ходим меҳнатининг шарт-шароитларига оид хусусиятлар;

- табиий иқлим шароитларига оид хусусиятлар;
- ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби билан боғлиқ хусусиятлар;
- бошқа объектив омиллар билан белгиланган хусусиятлар.

Давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари алоҳида қонун билан белгиланади (Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги 2001 йил 29 августдаги қонуни).¹

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари уларнинг қонунчиликда назарда тутилган меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва кафолатларини пасайтириши мумкин эмас.

Ходимларнинг тоифасига қараб, ҳуқуқ нормаларини дифференциялашнинг асосий моҳияти айрим тоифа ходимлар учун махсус нормалар билан алоҳида қоидалар ўрнатиб қўйилишида намоён бўлади. Масалан, умумий тартибга нисбатан ишга жойлаштириш, меҳнат шарт-номасини тузиш ва уни бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш хусусиятлари, меҳнатга ҳақ тўлаш борасида қўшимча имтиёз ва афзалликлар, қаттиқроқ интизомий ва моддий жавобгарлик белгиланиши шулар жумласидандир.

Меҳнат қонунчилиги нормаларини дифференциялаш мақсадида ходимлар турли тоифасига оид нормалар алоҳида боблар тарзида (масалан, “Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар”) ёки махсус норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар (масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1999 йил 20 июндаги “Олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари таркибининг маошини ошириш тўғрисида” фармони) қабул қилинади. Бу каби хусусиятлар айрим бошқа қонун ҳужжатлари, шунингдек Меҳнат кодексидаги баъзи нормаларда ҳам акс эттирилади (масалан, Меҳнат кодексининг 135-моддаси).

¹ “Халқ сўзи”, 2001 йил 27 октябрь.

III-МАВЗУ: МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАР СУБЪЕКТЛАРИ

1-§. Меҳнатга оид муносабатлар субъектлари тушунчаси ва классификацияси

Юридик адабиётларда эътироф этилишича, ҳуқуқий муносабатлар субъектлари ҳуқуқий нормалар туфайли муайян муносабатлар иштирокчиси—субъектив ҳуқуқ ва юридик мажбуриятлар эгаси бўлган жисмоний ва юридик шахслардир.

Демак, меҳнат ҳуқуқининг субъектлари деганда, меҳнат қонунчилиги нормалари билан тартибга солинадиган ижтимоий муносабатларнинг иштирокчиси ва доимий меҳнат ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлган ҳамда уларни амалга оширадиган жисмоний ва юридик шахсларни англамоқ лозим.

Маълумки, ҳар бир ҳуқуқ соҳасининг меҳнатга оид ҳуқуқий лаёқат ва ҳуқуқий муомала лаёқатига эга бўлган ўзига хос субъектлари мавжуд.

Меҳнатга оид ҳуқуқий лаёқат деганда, меҳнат қонунчилиги нормаларига биноан субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўла олиш қобилияти тушунилади.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муомала лаёқати тушунчаси негизида қонунчиликка мувофиқ ҳуқуқ ва мажбуриятларни муайян ҳатти-ҳаракатлар орқали амалга ошириш қобилияти, имконияти тушунчаси ётади.

Меҳнат қонунчилигига кўра, умумий ҳуқуқий лаёқат ва ҳуқуқий муомала лаёқати бир вақтда, яъни фуқаро 16 ёшга тўлган вақтда вужудга келади ва айни шу жиҳати билан фуқаролик ҳуқуқий лаёқат ва муомала лаёқатидан фарқ қилади. Фуқаролик қонунчилигида эса ҳуқуқий лаёқат фуқаро туғилиши билан, муомала лаёқати эса шахс 18 ёшга тўлгандагина пайдо бўлиши, белгилаб қўйилган.

Меҳнат қонунчилигига мувофиқ, меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ходимлар, иш берувчилар, меҳнат жамоаси ҳамда ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари ҳисобланади. Бу субъектларнинг ҳар бири ўзига хос хусусиятга, яъни ҳуқуқий статусга эга.

“Статус” — (лотинча: “ҳолат” маъносини англатади) жисмоний ва юридик шахснинг ҳуқуқий ҳолати демакдир.¹ Субъектларнинг

¹ Қаранг: Юридический энциклопедический словарь. “Советская энциклопедия”, М., 1984, 355-бет; Юридик энциклопедия. У. Таджихановнинг умумий таҳрири остида. “Шарқ” нашриёт-матбаа компанияси, Т., 2001 й. 401-бет.

ҳуқуқий статуси деганда, меҳнат қонунчилигида мустаҳкамлаб қўйилган, унинг субъект сифатидаги ҳуқуқий ҳолати тушунилади.

Субъектларнинг ҳуқуқий статуси тушунчаси қуйидаги жиҳатларни қамраб олади:

а) меҳнатга оид ҳуқуқий лаёқат ва ҳуқуқий муомала лаёқатини (ҳуқуқий субъектлик);

б) қонунчиликда белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятларни;

в) ҳуқуқ ва мажбуриятларнинг қонун билан белгиланган қоғозларини;

г) унга юклатилган мажбуриятларнинг ижроси учун жавобгарликни (деликтив жавобгарлик).

Маълумки, меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлик ҳолати субъектларнинг қонунчиликда белгиланган ўзига хос жиҳати сифатида, муайян шартлар мавжуд бўлганда меҳнат соҳасида аниқ ижтимоий муносабатларнинг субъекти бўлишига қодирлигини кўрсатади. Шу билан бирга, унинг зиммасига муайян ҳуқуқ ва мажбуриятлар юкланади. Бундан ташқари, меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлик ҳолати субъектларнинг, яъни ходим, иш берувчи, меҳнат жамоаси ҳамда вакиллик органларининг аниқ ижтимоий муносабатларнинг мазмунини ташкил этувчи субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлиш лаёқатини ҳам ифодалайди.

Субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар меҳнат ҳуқуқи субъектларининг асосий ўзагини ташкил этади ва доимо қонунлар мазмунидан келиб чиқади. Бундай ҳуқуқ ва мажбуриятлар мазмуни, одатда, тегишли ҳуқуқий статут билан белгиланади. Ана шу статутлар асосида белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари барча ходимларга тегишлидир.

“Статут” сўзи лотинчадан: “қарор қиламан”, “ҳал қиламан” маъносини англатади.

Бундан келиб чиқадиган хулоса шуки, меҳнат ҳуқуқи субъектларининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари қонун ҳужжатлари, низом ва устав шаклида мавжуд бўлган статутлар орқали олдиндан белгилаб, ҳал этиб қўйилган.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат соҳасидаги субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар Ўзбекистон Республикаси Конституциясида (масалан, 37,38-моддалар), тегишли қонунлар, Меҳнат кодекси ҳамда бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан мустаҳкамлаб қўйилган.

Масаланинг яна бир эътиборли жиҳати шундаки, субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар доимо узвий алоқадорлик ва ўзаро боғлиқликда намоён бўлади. Меҳнат ҳуқуқи субъектларининг статут асосида белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятлар қўламининг кенглиги муайян ижтимо-

¹ Қаранг: Юридический энциклопедический словарь. “Советская энциклопедия”, М., 1984, 355-бет.

ий муносабатларга йўналтирилгани ҳамда бажарилаётган меҳнат вазифасининг хусусиятлари билан ажралиб туради. Масалан, ходимнинг асосий меҳнат вазифаси — муайян мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда бажаришга қаратилган бўлса, иш берувчининг асосий мажбурияти — тегишли меҳнат шарт-шароитини таъминлаш ва белгиланган меҳнат ҳақини ўз вақтида тўлашдан иборат.

Субъектлар статусининг мазмуни, одатда, кафолат ва юридик жавобгарлик орқали тўлдириб турилади ва унинг ҳуқуқий ҳолатига аниқлик киритиб борилади. Бу асосдаги ҳуқуқий кафолат ва мажбуриятларнинг ижроси учун жавобгарлик доимо ҳуқуқий нормалар шаклида бўлади. Бу ўз навбатида, субъектни фаол ҳаракат қилишга ундайди ва унга нисбатан меҳнат қонунчилигида кўзда тутилган аниқ жазо чораларини қўллаш орқали таъсир ўтказadi. Дейлик, меҳнат қонунчилигида ходимларга зиммасидаги мажбуриятларни бажармагани учун тегишли интизомий, моддий жавобгарлик белгиланган.

Хулоса қилиб айтганда, субъектларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларининг юридик кафолатлари қонунчиликда белгиланган ҳуқуқий воситалар сифатида мазкур ҳуқуқ ва уларнинг мажбуриятларини тўлиқ амалга ошириш ва ҳимоя этишга хизмат қилади.

2-§. Меҳнатга оид муносабатлар субъектларининг турлари

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 14-моддасига биноан, белгиланган ёшга етган иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

Амалдаги қонунчиликда меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлик статуси фуқаронинг 16 ёшга тўлган вақтидан бошлаб белгиланган. Меҳнат кодексининг 14-моддасига кўра, 16 ёшга тўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар, бошқа ҳолларда ота-онасидан бирининг ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг (васий ёки ҳомий) ёзма розилиги билан қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда — 15 ёшдан, умумтаълим мактаблари, хунар-техника билим юртлари ва ўрта махсус ўқув юртларининг 14 ёшга тўлган ҳамда ўқишдан бўш вақтида ишга қабул қилинган ўқувчилари ҳуқуқий субъектлик мақомига эга шахслар сифатида белгиланган.

Демак, мавжуд меҳнат қонунчилигига кўра, фуқароларнинг меҳнатга оид ҳуқуқий лаёқати аксарият ҳолларда 16 ёшга тўлган вақтида вужудга келади. Юридик адабиётда меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлик

ёш жиҳатидан белгиланган мезонининг ҳуқуқий хусусияти қонун бўйича муайян ёшдаги ходимнинг меҳнат қилиш қобилияти шакллангани билан боғлиқ экани эътироф этилади. Яъни улар шу ёшдан меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда фуқаролик ҳуқуқида назарда тутилган вояга етиш (яъни 18 ёшга тўлган) ёши билан тенглаштирилади. Табиийки, улар меҳнат муҳофазаси, иш вақти, дам олиш вақти ва айрим меҳнат шарт-шароитлари борасида белгиланган муайян имтиёз ва афзалликлардан фойдаланади.¹

Маълумки, фуқароларнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган. Унда, жумладан, ҳар бир шахснинг меҳнат қилиши, эркин иш танлаши, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаши ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга экани белгилаб қўйилган.

Ходимнинг ҳуқуқий статусидан келиб чиқадиган ҳуқуқ ва мажбуриятлари эса Меҳнат кодексининг 16-моддасида баён этилган. Мазкур моддада:

ҳар бир ходим ўз меҳнати учун қонунда белгиланган энг кам иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

– муддати чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

касаба уюшмасига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

ўз меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, жумладан, суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эга экани тасдиқланган.

Меҳнат кодексининг 15-моддасига мувофиқ, иш берувчи меҳнат-

¹ Қаранг: Трудовое право. Учебник под ред. О.В. Смирнова. М., "Проспект", 1998, 55-бет.

га оид муносабатларнинг субъекти ҳисобланади. Ушбу моддага биноан, қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

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

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

3) қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда 18 ёшга тўлган айрим шахслар. /

Қонунга биноан, корхона ҳуқуқий статусга эга бўлган тақдирдагина, иш берувчи ҳисобланади. Бошқача айтганда, даставвал корхона иш берувчи сифатида ҳуқуқий лаёқатга эга бўлмоғи лозим. Иш берувчининг ҳуқуқий субъект экани ва унинг мазмуни корхона устави ёки низомида кўрсатилган ишлаб чиқариш мақсади ва вазифалари билан белгиланади. Бозор иқтисодиёти шароитида корхоналар турли мулк шакллари асосида ташкил топади. Унинг юридик шахс сифатида ташкил этилиши, мазмун-моҳияти ва тушунчаси Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 39-57-моддаларида баён этилган. ФКнинг 39-моддасида таъкидланишича, ўз мулкида хўжалик юритишда ёки оператив бошқарувда алоҳида мол-мулкка эга бўлган ҳамда ўз мажбуриятлари юзасидан ушбу мол-мулк билан жавоб берадиган, ўз номидан мулккий ёки шахсий номулкий ҳуқуқларга эга бўла оладиган ва уларни амалга ошира оладиган, мажбуриятларни бажара оладиган, судда даъвогар ва жавобгар бўла оладиган ташкилот юридик шахс ҳисобланади. Юридик шахснинг ўзига хос хусусиятлари ва муайян белгилари мавжуд.

/ Юридик шахс мустақил баланс ёки сметага эга бўлиши керак.

Фойда олишни ўз фаолиятининг асосий мақсади қилиб олган (тижоратчи ташкилот) ёки бундай мақсадни кўзламаган ташкилот ҳам (нотижорат ташкилот) юридик шахс бўлиши мумкин.

Юридик шахс турли уюшма ва иттифоқларга бирлашиши мумкин.

Юридик шахс таъсис ҳужжатларида назарда тутилган фаолият мақсадларига мувофиқ, фуқаролик ҳуқуқ лаёқатига эга бўлади.¹

Юридик шахснинг ҳуқуқ лаёқати у тузилган пайтдан бошлаб вуждга келади ва уни тугатиш якунланган пайтдан эътиборан тугатилади. Юридик шахснинг махсус ҳуқуқий лаёқати унинг устави, низоми ёки бошқа қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Юридик шахс қонунда рўйхати белгилаб қўйилган айрим фаолият турлари билан фақат махсус рухсатнома (лицензия) асосидагина шуғулланиши мумкин.

Юридик шахс давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб ташкил этилган ҳисобланади.

¹ Юридик энциклопедия, 574-бет.

Юридик шахс қонунда белгиланган тартибда бекор қилинади.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик қонунчилигида тадбиркорлик фаолиятини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий асослари, улар фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари белгиланган бўлиб, тадбиркорлик фаолияти субъектларининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари қонун-қоидага солинган, уларни давлат томонидан ҳимоя қилиш, қўллаб-қувватлаш ва тартибга солиш чора-тадбирлари қатъий белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида” 2000 йил 25 майдаги Қонунида¹ таъкидланишича, тадбиркорлик фаолияти (тадбиркорлик)— мазкур фаолият субъектлари томонидан қонун ҳужжатларига мувофиқ равишда амалга ошириладиган, таваккалчилик асосида ва ўз мулкий жавобгарлиги остида даромад (фойда) олишга қаратилган ташаббускор фаолият ҳисобланади.

Белгиланган тартибда рўйхатдан ўтган ҳамда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошираётган юридик ва жисмоний шахслар тадбиркорлик фаолияти субъектлари (тадбиркорлик субъектлари) ҳисобланади (қонуннинг 4-моддаси).

Жисмоний шахслар юридик шахс ташкил этмаган ҳолда ташкил этилган тадбиркорлик якка тартибдаги тадбиркорлик деб аталади. Фарқи шундаки, бундай тадбиркор фуқароларни ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга эмас ва шу боис, у иш берувчи мақомига эга бўла олмайди.

Тадбиркорлик субъектлари ўз ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида қонунга мувофиқ уюшмалар (иттифоқлар) ва бошқа бирлашмаларга уюшишлари мумкин (қонуннинг 10-моддаси). Амалдаги қонунчиликда тадбиркорлик фаолиятининг айрим турларини лицензиялаш кўзда тутилган.

Тадбиркорлик фаолияти мулкнинг барча шакллари асосида ташкил этилиши мумкин. Шунинг учун давлат иқтисодий фаолият, тадбиркорлик эркинлиги, барча мулк шаклларининг тенг ҳуқуқлилигини ва ҳуқуқий жиҳатдан баб-баробар муҳофаза этилишини кафолатлайди (қонуннинг 18-моддаси).

Ҳозирги вақтда мазкур соҳада Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 25 майдаги “Фаолиятнинг айрим турларини лицензиялаш тўғрисида”ги Қонуни амал қилмоқда.²

Бюджетдан таъминланадиган ташкилот ва муассасаларда иш берувчи сифатида меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлик ҳолати, одатда, штатлар жадвали тасдиқланган ҳамда банкда меҳнат ҳақи ҳисоб рақами

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 23-сон, 4-бет.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 23-сон, 30-бет.

очилган пайтдан бошлаб вужудга келади. Шунингдек, Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси, фермер ва деҳқон хўжаликлари, уларнинг уюшмалари ҳам меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти ҳисобланади.

Таъкидлаш жоизки, Меҳнат кодексининг 76-моддаси мазмунига кўра, мулкдор корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи шахс билан муддатли меҳнат шартномаси тузиб, ўз ихтиёри бўйича уларни ишга қабул қилиши мумкин. Айрим ҳолларда, мулкдор корхонани бевосита ўзи бошқариши ёки у мулкдорнинг ваколатли органи орқали бошқарилиши мумкин. Зеро, корхоналар ва уларнинг таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида иш берувчи сифатида меҳнатга оид ҳуқуқий статусга эга бўлади.

Корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасида унинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари, жавобгарлиги, унга тўланадиган меҳнат ҳақи миқдори ҳамда ваколатлари доираси белгилаб қўйилади. Шунингдек корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер билан меҳнатга доир муносабатларни бекор қилиш шартлари меҳнат шартномасида аниқ кўрсатилади (МКнинг 97-моддаси 5-банди).

Корхона раҳбари барча ходимлар учун мажбурий бўлган буйруқ ва фармойишлар чиқариш, меҳнат шартномалари тузиш, интизомий ҳамда моддий жавобгарликка тортиш каби ҳуқуқларга эга. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари МКнинг 17-моддасида баён этилган. Унда, жумладан, иш берувчининг корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш, қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномалари тузиш ва бекор қилиш, меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни талаб даражада бажарилишини назорат, талаб қилиш, ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва уларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эга экани кўрсатилган.

Маълумки, жамоат бирлашмалари органи аппаратининг штатли ходимларини ташкилотга ишга қабул қилиш ҳамда бу ходимлар меҳнатини қўлланиш вақтида иш берувчи сифатида намоён бўлиши мумкин. Бундай ҳолларда бевосита бирлашманинг ўзи эмас, унинг органи иш берувчи сифатида намоён бўлади. Мазкур ташкилотларнинг меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлиги ҳолати уларнинг юқори турувчи органи томонидан штатлар жадвали ҳамда иш ҳақи фонди тасдиқланган пайтдан бошлаб амал қила бошлайди. Ўзбекистон Республикасининг 1991 йил 15 февралда тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида”ги Қонунида¹ таъкидланганидек, меҳ-

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 4-сон, 153-бет.

нат тўғрисидаги қонунлар, шунингдек меҳнаткашларнинг ижтимоий таъминоти ва ижтимоий суғурта қилдиришга оид қонунлар жамоат бирлашмалари аппарати ходимларига ҳам жорий этилади.

Мазкур қонуннинг 11-моддасида кўрсатилишича, жамоат бирлашмаси ёки унинг ташкилотлари (идоралари), уставлари рўйхатга олинган кундан бошлаб, ушбу қонунда белгиланган тартибда, фаолиятини амалга оширади ва фуқароликка оид қонунларга мувофиқ, юридик шахс сифатида тан олинishi мумкин.

Амалдаги қонунчиликка биноан нодавлат тижорат ташкилотлари ҳам юридик шахс ҳисобланиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги “Нодавлат нотижорат ташкилотлари тўғрисида”ги Қонунида¹ бу ташкилотларга қуйидагича таъриф берилган: нодавлат нотижорат ташкилоти—жисмоний ва (ёки) юридик шахслар томонидан ихтиёрийлик асосида ташкил этилган, даромад (фойда) олишни фаолиятининг асосий мақсади қилиб олмаган ҳамда олинган даромадларни (фойдани) ўз аъзолари ўртасида тақсимламайдиган, ўзини-ўзи бошқариш ташкилотидир.

Нодавлат нотижорат ташкилоти ўз низомига мувофиқ фаолият юргизади.

Мазкур ташкилот давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан эътиборан ташкил этилган деб ҳисобланади (ушбу қонуннинг 15-моддаси). Бу ташкилот ҳам ҳуқуқий субъектлик хусусиятига эга.

Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 апрелдаги “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунида² кўрсатилганидек, низом жамғармаси жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акцияларга тақсимланган хўжалик юритувчи субъект акциядорлик жамияти деб юритилади.

Жамият юридик шахс сифатида мустақил балансда ҳисобга олинган алоҳида мол-мулкига эга бўлиши, ўз номидан мулкий ва шахсий номулкий ҳуқуқларни олиши ҳамда амалга ошириши, зиммасига масъулиятлар олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши мумкин.

Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб юридик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади ва ўз низомига мувофиқ иш юритади.

Чет эллик инвесторлар иштирокидаги корхонани тузиш, давлат рўйхатидан ўтказиш ва тугатиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ва-

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 21-сон, 146-бет.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 13-сон, 73-бет.

зирлар Маҳкамасининг 1997 йил 2 июлдаги 336-сонли қарори асосида амалга оширилади.¹ Жамиятнинг кундалик фаолиятини бошқаришга якка раҳбарлик асосидаги ижроия органи (директор) ёки коллегиял ижроия органи (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг “Қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) тўғрисида”ги 1998 йил 30 апрелдаги Қонунига биноан, қишлоқ хўжалиги кооперативи, (ширкат хўжалиги) юридик шахс ҳуқуқларига эга бўлган мустақил хўжалик юритувчи субъект бўлиб ҳисобланади.²

Қишлоқ хўжалиги кооперативининг (ширкат хўжалиги) устави кооператив фаолиятини тартибга солувчи асосий ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади.

Қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) қонун ҳужжатлари ва белгиланган тартибда туман ҳокимлигида давлат рўйхатиға олинган кундан бошлаб ташкил этилган деб ҳисобланади ва юридик шахс ҳуқуқиға эға бўлади.

Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 19 апрелдаги “Фуқароларнинг ўзири-ўзи бошқариш органлари тўғрисида”ги Қонунида (янги таҳрирда) таъкидланганидек, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари ҳам юридик шахс ҳуқуқларидан фойдаланади ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларида рўйхатға олинади.³

Мазкур қонуннинг 13-моддасиға биноан, фуқаролар йиғини раиси меҳнат шартномалари тузади, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, судда, юридик ва жисмоний шахслар билан муносабатларда фуқароларнинг манфаатларини ифодалайди. Аҳамиятли жиҳати шундаки, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органи давлат идораларида рўйхатға олингандан кейин фуқаролар билан амалдаги қонунчиликка мувофиқ меҳнат шартномаси тузади ва шу боис меҳнатға оид ҳуқуқий муносабатларнинг субъекти ва энг муҳими, меҳнатға оид муносабатларда иш берувчи статусиға эға бўлади.

Меҳнат кодексининг 15-моддасида кўрсатилишича, 18 ёшға тўлган айрим шахслар, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда, меҳнатға оид муносабатларнинг субъекти статусиға эға бўлиши мумкин. Таъкидлаш жоизки, бу шахсларнинг иш берувчи сифатидаги ҳуқуқий статуси ўзига хос хусусиятлар билан ажралиб туради. Аввало, бу ўринда иш берувчи сифатида жисмоний шахс, яъни фуқаро намоён бўлишини таъкидлаш лозим. Бу ҳол фуқароларнинг хонадонида ёки шахсий хўжалигида муайян иш бажариш (ёхуд ижодий фаолиятда техникавий

¹ ҚТ, 1997 йил, 7-сон, 24-модда; 1998 йил, 3-сон, 12-модда.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 76-бет.

³ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 21-сон, 113-бет.

ёрдам бериш) шунингдек, бошқа маиший хизматларни бажариш учун “уй хизматкорлари” деб аталувчи шахслар билан меҳнат шартномаси тузилади. Шартнома маҳаллий касаба уюшмаси органида қайд этилини билан ишга қабул қилган фуқаро иш берувчи сифатида меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида ҳуқуқий статусга эга бўлади.

Оқорида, меҳнат жамоаси меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида иштирок этишини таъкидлаб ўтган эдик. МКнинг 19-моддасига биноан, ўз меҳнати билан корхона фаолиятида меҳнат шартномаси асосида иштирок этаётган барча ходимлар шу корхона меҳнат жамоасини ташкил этади.

Одатда, маъмуриятнинг мансабдор шахслари, шунингдек, меҳнат жамоаси томонидан ташкил этилган айрим жамоат ташкилотлар масалан, меҳнат низолари бўйича комиссияси ҳам меҳнат жамоаси таркибига киради.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 27-моддасига биноан, корхонада иш берувчи номидан вакилликни меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа ҳужжатлар ҳамда корхона низомларида кўзда тутилган ваколатлар доирасида амалга маъмуриятнинг мансабдор шахслари оширади. Айни шу мансабдор шахслар корхонада раҳбарлик қилади. Мазкур шахслар билан корхона ўртасида тузилган меҳнат шартномаси туфайли улар ҳам меҳнат жамоаси таркибига қўшилади.

Албатта, меҳнат жамоаси меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида бутун корхона ҳамда унинг таркибий бўлинмаларида фаолият кўрсатади.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат жамоаси турли-туман ташкилий-ҳуқуқий шаклдаги корхоналар ва мулкчиликнинг турли шаклларига қараб фарқланади. Афсуски, ҳозирга қадар мамлакатимизда меҳнат жамоасининг ҳуқуқий статуси аниқ белгилаб берадиган ягона норматив-ҳуқуқий ҳужжат яратилмаган. Шу боис меҳнат жамоасининг ҳуқуқ ва бурчлари, ваколатлари ва уларни амалга ошириш тартиби ва шакллари турли қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Масалан, меҳнат жамоаси билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар, ижтимоий тараққиёт, меҳнат муҳофазаси, меҳнатга ҳақ тўлаш, корхона фойдасини тақсимлашда ходимларнинг иштирок этиши амалдаги қонунчилик, шунингдек, корхона низоми ва жамоа шартномалари билан тартибга солинади.

Меҳнат жамоаси статусининг мазмуни анча мураккаб ва кенг бўлсада, унинг қонунчиликда белгиланган қуйидаги асосий ваколатларини келтириш жоиз:

— иш берувчи билан жамоа шартномаси тузиш ҳақида қарор қабул қилиш (МКнинг 35-моддаси);

— жамоа шартномасини тузиш юзасидан музокаралар олиб бориш (МКнинг 31-моддаси);

— жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш ва муҳокама қилишда иштирок этиш (МКнинг 32-моддаси);

— жамоа шартномасини меҳнат жамоаси йиғилишида (конференциясида) қабул қилиш ва уни имзолаш учун касабалар уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органларига ваколат бериш (МКнинг 40-моддаси);

— жамоа шартномасининг бажарилишини назорат қилиш ва унда акс эттирилган мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида уни имзолаган шахсларнинг ахборотларини эшитиш (МКнинг 46-моддаси);

— меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этувчи ҳамда ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи вакиллик органларини белгилаш (МКнинг 21-моддаси);

— ички меҳнат тартиби қоидаларини тасдиқлаш (МКнинг 174-моддаси);

— давлат корхоналари акциядорлик жамиятларига айлантирилганда акцияларни сотиб олиш (“Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 апрелдаги “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 37-моддаси);

— меҳнат низолари комиссияси орқали низоларни ҳал қилишда иштирок этиш ва ходимларнинг вакиллик органлари орқали уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (МКнинг 268-моддаси);

— корхонада локал ҳужжатлар қабул қилишда иштирок этиш ва ҳоказолар.

Албатта, меҳнат жамоасининг тилга олинган бу ваколатлари ҳуқуқий ҳолати, статуси ва мазмунини тўлиқ ифода этмайди.

Юридик адабиётда меҳнат жамоаси билан ижтимоий муносабатларнинг ўзаро алоқаларининг мураккаб тизими рўёбга келиши ва бу ҳол иш берувчи (маъмурият) билан меҳнат жамоаси ҳамда жамоат ташкилоти ўртасида вужудга келиши тўғри таъкидланади.¹

Хулоса ўрнида айтиш мумкинки, меҳнат жамоаси меҳнат ҳуқуқининг жамоа тарзидаги мустақил субъекти бўлиши билан бир қаторда ўзини ўзи бошқаришга доир ваколатларга эга экани ва бу ваколатларни муайян корхона доирасида амалга оширилиши билан характерланади.

Меҳнат жамоасига бериладиган ваколатлар доираси биринчи галда жамоа шартномасида белгиланади. Меҳнат жамоасининг ҳуқуқ субъекти сифатидаги ўзига хос хусусияти шундан иборатки, унинг қонунчиликда белгиланган ваколатлари кенг демократик асосда амалга оширилади.

Юқорида таъкидланганидек, амалдаги қонунчиликка биноан хо-

¹ Қаранг: Трудовые коллективы в системе советской социалистической демократии. Институт государства и права АН СССР. М., 1979, 23-бет.

димлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти бўлиши мумкин. Касаба уюшмаси ва унинг корхонада сайлаб қўйиладиган органи, ходимлар томонидан сайлаб қўйиладиган бошқа органлар, иш берувчиларнинг бошқа вакиллик органлари шулар жумласидандир.

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 2 июлдаги “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”¹ги Қонунга биноан¹, касаба уюшмаси кўнгилли жамоат ташкилоти сифатида корхонанинг иқтисодий, ижтимоий, маънавий соҳаларида фаолият юритади ҳамда ходимларнинг меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилади.

Касаба уюшмаси ва унинг сайлаб қўйиладиган органларининг давлат ва ҳўжалик идоралари ҳамда иш берувчилар билан ўзаро муносабатларига оид ҳуқуқ ва мажбуриятлари амалдаги қонунчилик, уставлар, жамоа шартнома ва келишувлари билан белгиланади.

Касаба уюшмаси ҳам меҳнатга оид муносабатларда ўзига хос хусусиятларга эга бўлган субъект сифатида намоён бўлади. Унинг статуси (ҳуқуқий ҳолати) қонунчиликда белгилаб қўйилган. Жумладан, юқорида эслатилган қонунда касаба уюшмасининг ҳуқуқий ҳамда муомала лаёқати, унинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, шунингдек, уларни амалга ошириш кафолатлари белгилаб қўйилган.

Касаба уюшмаларининг мақсад ва вазифалари Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг уставида аниқ кўрсатилган. Мазкур устав Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 1995 йил 17 мартдаги қурултойида қабул қилинган. Федерациянинг 2000 йил 8 апрелдаги 3-қурултойида унга жузъий ўзгартиш ва қўшимчалар киритилиб, тасдиқланган.²

Мазкур уставга мувофиқ, касаба уюшмаларининг бош вазифаси—касаба уюшма аъзоларининг меҳнат, ижтимоий-иқтисодий, маънавий интеллектуал ҳуқуқ ва манфаатларини муҳофаза қилишда ҳаракат бирлигини амалга оширишдан иборат.

Касаба уюшмалари:

— миллати, жинси, ёши ва диний эътиқодидан қатъи назар касаба уюшмаси аъзосининг меҳнат қилиши, ишни ва касбни эркин танлаши, ҳаққоний меҳнат шароитининг яратилиши, ишсизликдан ҳимоя қилинишига доир конституциявий ҳуқуқларига риоя этилишига;

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 6-сон, 72-бет.

² Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 3-қурултойи ҳужжатлари, “Шарқ” нашриёт-матбаа акциядорлик компанияси бош таҳририяти. Т., 2000 йил, 54-бет.

— иш билан бандликнинг энг юқори даражада бўлишига, даромадларнинг оширилишига ва мулкый табақаланиш даражасининг пассивлаштирилишига;

— меҳнатга ҳақ тўлаш ва меҳнат режимининг ижтимоий адолатли тизимининг жорий этилишига;

— инсоннинг маънавий ва жисмоний камолотига ёрдам берадиган бўш вақтдан оқилона фойдаланишга;

— ишлаб чиқаришнинг ривожланиш даражасига кўра, ходимлар малакасининг оширилишига ва касб жиҳатидан қайта тайёрланишига;

— меҳнат қонунчилиги, меҳнат ва атроф-муҳитни муҳофаза қилишга оид қонун-қоида ва нормаларга риоя этилишига;

— ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлантириш, жисмоний тарбияни ривожлантириш учун моддий шарт-шароитлар яратиши ва маблағ ажратилишига;

— жамоа шартномаси ва келишувларини тузиш ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратнинг амалга оширилишига;

— давлат органлари ва жамоат ташкилотлари билан ҳамкорликда ишлаш, меҳнаткашларнинг меҳнат, ижтимоий, иқтисодий ва маънавий ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимоя қилишга қаратилган қонун ҳамда бошқа норматив ҳужжатлар қабул қилинишига, барқарорлик, ҳамжиҳатлик ва фуқаролар тотувлигини сақлаб қолишга интилади.

Маълумки, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 2000 йил 8 апрелда бўлиб ўтган 3-қурултойида фуқаролик жамиятини шакллантириш шароитидаги ҳаракат дастури тасдиқланган.

Мазкур дастурда касаба уюшмаларининг жамиятдаги аҳамияти ва ўрнини белгилаш, уларнинг қонун чиқарувчи, ижроия ҳокимият, тadbиркорлар, сиёсий партиялар, ҳаракатлар, жамоат ташкилотлари, бошқа касаба уюшмалари билан ўзаро алоқаларини, фаолият стратегияси ва тактикасини, шакли ҳамда услубларини, халқаро касаба уюшмалари ҳаракатидаги сиёсатини аниқлаб олиш назарда тутилади.¹

Дастур бевосита касаба уюшмаларга дахлдор бўлиб, унда касаба уюшмаларининг меҳнат аҳли манфаатлари йўлида фақат Конституция, касаба уюшмаларига оид ва бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган ҳуқуқий майдонда фаолият юритиши таъкидланади.

Айтиш жоизки, меҳнат қонунчилигида касаба уюшмалари тизимидаги турли даражадаги органлари, чунончи, корхона, туман, вилоят ҳамда тармоқ касаба уюшмалари кўмиталари ва ҳатто Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг фаолияти қонун-қоидага солинади.

¹ Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 3-қурултойи ҳужжатлари. Т., 2000 йил, 35-бет.

Юқорида тилга олинган уставда касаба уюшмаларининг фаолият тамойиллари ва ташкилий тузилиши акс эттирилган. Унда, жумладан, бошланғич касаба уюшмаси қўмитаси, корхона, муассаса ёки ташкилотнинг мулкчилик шакли ўзгарган тақдирда ҳам ҳуқуқий ворис ҳисобланиши ва ҳуқуқий статусини сақлаб қолиши ва шу асосда фаолият юритиши алоҳида таъкидланган.

Касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органларининг давлат хўжалик органлари, иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлари амалдаги қонунлар, уставлар, жамоа келишувлари ва шартномалари билан белгиланади (МКнинг 22-моддаси).

Шу боис дастурда жамоа шартномалари, тармоқ ва ҳудудий жамоа келишувлари орқали касаба уюшмалари нуфузи ва аҳамиятининг кучайтирилиши ижтимоий шерикчиликка оид асосий вазифалардан бири этиб белгилангани бежиз эмас. Чунки ижтимоий шерикчилик тамойилининг амалга оширилиши касаба уюшмаларининг жамиятдаги ўзаро муносабатларининг асосий омили ҳисобланади. Шу боис, дастурда “Трипартизм” тамойилининг, яъни давлат — тадбиркорлик — касаба уюшмалари ўртасидаги ҳамкорликнинг амалга оширилиши ижтимоий шерикчиликнинг намоён бўлишидир”¹, деб ўринли таъкидланган. Дарҳақиқат, жамоа келишувларини тузиш ҳокимият органлари билан амалий ва изчил муносабат ўрнатишнинг таъсирчан воситасидир.

Амалдаги қонунчилигимизда касаба уюшмаларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этиш соҳасида жуда кенг ҳуқуқ ва имкониятлар назарда тутилган.

Шунга кўра касаба уюшмалари ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш билан бир вақтда, аҳолини иш билан таъминлаш давлат сиёсатини ишлаб чиқишда ҳам фаол иштирок этади. Бундан ташқари, корхоналарда ишдан бўшатиб олинган ходимларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилишнинг қонунлар асосида жамоа шартномасида белгилаб қўйиладиган чора-тадбирларни таклиф этиш ҳам касаба уюшмаси томонидан амалга оширилади.

Иш берувчи, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идорасининг ташаббуси билан иш жойларининг қисқартирилиши ёки иш шароитининг ёмонлашувига олиб келадиган корхона ва унинг таркибий бўлинмаларини тугатиш, ишлаб чиқаришни тўлиқ ёки қисман тўхта-тиб қўйиш тегишли касаба уюшмалар камида уч ой олдин хабардор қилиб қўйилган ва улар билан меҳнаткашларнинг ҳуқуқ ҳамда манфаатларига риоя этиш юзасидан музокара ўтказилган тақдирдагина амалга оширилиши мумкин.

¹ Касаба уюшмалари ҳаракат дастурининг 1-бўлими.

Касаба уюшмалари аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳолати ва бу соҳадаги қонунларга қай даражада риоя этилаётганлигини ҳам назорат қилиб боради.

Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига, башарти жамоа келишуви ёки шартномасида назарда тутилган бўлса, тегишли касаба уюшмаси қўмитаси билан олдиндан келишилган тақдирдагина йўл қўйилади.

Касаба уюшмалари иш берувчи, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идоралари билан жамоа музокаралари олиб бориш, жамоа шартнома ва келишувларини тузиш ҳуқуқига эга бўлиши билан бирга, уларнинг бажарилишини ҳам назорат этиб боради.

Амалдаги қонунчилигимизга кўра, агар касаба уюшмаси жамоа шартномаси ёки келишуви тузилишини таклиф қилса, иш берувчи, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси бу ҳақда музокара-лар олиб бориши шарт.

Касаба уюшмаларининг меҳнат шароити ва меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш, ишлаб чиқариш хавфсизлигини таъминлаш, меҳнаткашларнинг уй-жой шароитини яхшилаш, ижтимоий суғурта қилиш, соғлиғини сақлаш ва маданий эҳтиёжларига тааллуқли манфаатларини ҳимоя қилиш, пенсия таъминоти соҳасидаги ҳуқуқлари Ўзбекистон Республикасининг тегишли қонунлари билан белгиланади.

Касаба уюшмасининг республика ва ҳудудий бирлашмалари ўз ваколатлари доирасида меҳнаткашларни ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан ҳимоя қилиш тадбирларини ишлаб чиқиш, турмуш даражасининг асосий мезонларини, нарх-наво индекси ўзгаришига қараб компенсация тўлаш миқдорини аниқлашда қатнашади, қонунда белгилаб қўйилган энг паст турмуш даражасига ҳамда пенсия, стипендия ва нафақалар миқдорига риоя қилинишини назорат қилади. Ушбу масалалар юзасидан касаба уюшмаларининг бирлашмалари тегишли давлат ва ҳўжалик идоралари билан жамоа келишуви тузиши мумкин. Шу аснода, улар меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этилишини назорат қилиб боради.

Меҳнат низоларини кўриб чиқишда ҳам касаба уюшмаларига берилган кенг ҳуқуқлар қонунда аниқ белгилаб қўйилган.

Касаба уюшмалари касаба уюшмаси аъзоси билан иш берувчи ўртасида келиб чиққан яқка меҳнат низоларини тегишли комиссияда кўриб чиқади ва улар юзасидан қонунларга мувофиқ қарорлар қабул қилади.

Улар, шунингдек меҳнатга доир амалдаги қонунларнинг жамоа шартномаси ва келишувлари шартларининг бузилиши, меҳнат ва тушмушнинг янги ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини белги-

лаш ёки мавжуд шарт-шароитларини ўзгартириш билан боғлиқ масалалар юзасидан жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқишда қатнашади.

Касаба уюшмалари иш берувчи томонидан жамоа шартномасининг бажарилишини назорат қилиб боради.

Меҳнаткашларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш ҳамда иш берувчи билан меҳнат жамоаси ёки касаба уюшмалари ўртасида келиб чиқадиган низоларни ҳал этишга доир масалалар Ўзбекистон Республикасининг қонунларига мувофиқ ҳолда кўриб чиқилади.

Касаба уюшмаларининг давлатлараро битимлар тузиш ва давлат ҳокимияти ҳамда бошқарув идораларини шакллантиришдаги иштироки ҳам ўзига хос ҳуқуқий асосларга эга. Масалан, улар Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда аҳолининг кўчиб юриши, иш билан таъминланиши, нарх-навонинг белгиланиши ва ижтимоий таъминот масалаларига доир давлатлараро битимлар тузишда, халқ депутатлигига номзодлар кўрсатишда, сайловда уларни қўллаб-қувватлашда иштирок этиши мумкин.

Давлат ва ҳўжалик идоралари, иш берувчилар, жамоат ташкилотлари, мансбдор шахслар касаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этиши, уларнинг фаолиятига кўмаклашиши шарт.

3-§. Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги

Қонунчиликда ходимларнинг корхонадаги вакиллигига алоҳида эътибор қаратилган. Корхонада касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар меҳнатга оид муносабатларда уларнинг манфаатларини ифода этишда вакиллик қилиши ва бу манфаатларини ҳимоя қилиши мумкин. Уларни сайлаш тартиби, ваколатлари муддати ва таркиби меҳнат жамоасининг йиғилишида (конференциясида) белгиланади. Демак, ходимлар вакиллик қилишни ҳамда манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширишлари мумкин бўлган органни ўзлари белгилайди.

Вакиллик органлари ўз ваколати доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади.

Корхонада бошқа вакиллик органларининг мавжуд бўлиши касаба уюшмалари ваколатларининг амалга оширилишида тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини бир нечта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин. Одатда вакиллик органи белгиланган муддат давомида фаолият кўрсатади.

Вакиллик органининг фаолияти уни сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек, улар томонидан қонун талабларига зид ҳатти-ҳаракатлар содир этилган тақдирда, суд томонидан тугатилиши мумкин.

Касаба уюшмаси ходимларнинг юқори даражадаги вакиллик органлари бўлиб ҳисобланади.

Касаба уюшмаси ва унинг сайлаб қўйиладиган органи амалдаги қонунлар ва ўз уставларига мувофиқ фаолият юритади.

Меҳнат қонунчилигида ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари ҳамда кафолатлари қатъий белгилаб қўйилган бўлиб, улар қўйидаги ҳуқуқларга эга:

- музокаралар олиб бориш, жамоа шартнома ва келишувларини тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисидаги норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;

- корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

- меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;

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

Вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа хатти-ҳаракатлар, башарти бу хатти-ҳаракатлар қонун ҳужжатларига зид келмайдиган бўлса, қилиши мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органлари ҳуқуқларининг амалга оширилиши корхонада меҳнат самарадорлигини пасайтирмаслиги, ўрнатилган тартиб ва иш режимини бузмаслиги керак (МКнинг 23-моддаси).

МКнинг 24-моддасида иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидagi мажбуриятлари белгилаб қўйилган.

Мазкур моддага биноан иш берувчининг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

- ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига қўмаклашиш;

- ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўрсатилган ҳолларда эса, уларининг розилигини олиш;

- ходимлар вакиллик органининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш;

— ходимларнинг вакиллик органи аъзоларини корхонага, манфатлари ёқланаётган ходимларнинг иш жойларига киришига монелик қилмаслик;

— ходимларнинг вакиллик органларига меҳнат, корхона фаолияти ва бошқа ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир ахборотни текин бериш;

— ходимларнинг вакиллик органларига ўз вазифасини бажариши учун тегишли шароит яратиб бериш;

— ходимларнинг вакиллик органларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган мажбуриятларни бажариш.

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қўшимча кафолатлари МКнинг 25-моддасида белгилаб қўйилган. Унга кўра, мазкур орган аъзоларига вакиллик фаолиятини амалга оширишда иш берувчи томонидан ҳар қандай шаклда таъкиб қилинишдан ҳимояланиш кафолати берилган.

Ушбу органлар таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек, вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимидаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш меҳнат бўлимининг олдиндан розилигини олмай туриб, бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Вакиллик органидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг бу лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими), бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилиши шарт. Қолаверса, бу орган таркибига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда, улар қонунларда ёки жамоа шартномаси ва келишувларида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланади.

МКнинг 26-моддасида ходимлар вакиллик органлари фаолиятига тўсқинлик қилиш тақиқланиши аниқ белгилаб қўйилган.

Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятини иш берувчи ёки улар вакил қилган шахслар ташаббуси билан тугатишга йўл қўйилмайди.

Ушбу норма талабларини бузган иш берувчи ёки у вакиллик қилган шахслар қонунда белгиланган тартибда жавобгарликка тортилиши мумкин.

МКнинг 27-моддасида таъкидланганидек, корхонада иш берувчилар номидан вакиллик маъмуриятнинг мансабдор шахслари томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, уларнинг устав

ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширилади.

Иш берувчилар ўз уюшмаларига, ассоциацияларига ва бошқа жамоат уюшмаларига бирлашишга ҳақлидир. Уларнинг жамоат бирлашмалари ихтиёрий жамоат ташкилотлари сифатида тузилади ва фаолият юритади. Мазкур бирлашмаларнинг бош мақсади иқтисодиёт ва тадбиркорлик ташаббусини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш, шунингдек, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан ўзаро муносабатларда мулкдорларнинг манфаатларини ифода этиш орқали ижтимоий шериклик қилишни амалга ошириш, хўжалик ва меҳнатга оид муносабатлар соҳасида уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишдан иборат.

Ҳозирги вақтда мамлакатимизда “Ўзмашсаноат”, “Ўзбекчарм”, “Тошкентқурилиш” Деҳқон ва фермер хўжаликлари уюшмалари, “Ўзбеккоммуналхизмат” агентлиги, “Ўзбекистон темир йўллари”, “Ўзбекистон ҳаво йўллари” миллий компаниялари, “Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси”, шунингдек, “Тошйўловчитранс” ассоциацияси ва бошқа уюшмалар фаолият кўрсатмоқда. Лекин иш берувчиларнинг республика миқёсидаги уюшмаси ҳануз ташкил этилмаган. Бу хусусда Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 3-қурултойида шундай дейилган эди: “Бугун, афсуски, республикада иш берувчилар бирлашмаси йўқ. Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси, нари борса, кичик ва ўрта бизнеснинг айрим қатламлари манфаатларини ифодалайди. У барча иш берувчилар номидан бу келишувда тенг ҳуқуқли шерик сифатида қатнаша олмайди”.¹

Шу муносабат билан касаба уюшмаларининг ҳаракат дастурида иш берувчиларнинг республика бирлашмасини ташкил этиш масаласи ижтимоий шерикчилик тамойилини амалга ошириш борасида касаба уюшмалари олдида турган асосий вазифаларидан бири сифатида белгиланган.²

¹ Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 3-қурултойи ҳужжатлари. Т., 2000 йил, 11-бет.

² Ўша жойда. 39-бет.

IV-МАВЗУ: МЕҲНАТГА ОИД ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАР

1-§. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар тушунчаси

Умумий ҳуқуқ назариясида ҳуқуқий муносабатлар ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятлар билан боғлиқ бўлган субъектлар ўртасидаги ҳуқуқ нормалари ва муайян юридик фактлар асосидаги алоқа сифатида таърифланади. Дарҳақиқат, ҳаётдаги мавжуд ижтимоий муносабатлар ҳуқуқий нормалар ёрдамида тартибга солинади. Шундай экан, ижтимоий муносабатлар умумий назария фани нуқтаи назаридан қараганда доимо ҳуқуқ нормалари билан боғлиқ ҳолда учрайди. Зотан, ижтимоий муносабатларнинг ҳуқуқ нормалари ёрдамида тартибга солинадиган қисми ҳуқуқий муносабатларни ташкил қилади. Ҳуқуқ нормалари эса ўз вазифаларини ҳуқуқий муносабатлар орқали амалга оширади. Аниқроқ айтсак, улар ижтимоий муносабатлар шаклига айлантириш, яъни уларни тартибга солиш орқали ҳаётга татбиқ этилади.

Дарҳақиқат, қонун билан ўрнатилган ҳолатлар ижтимоий муносабатларга, жамият ҳаётига таъсир этмаса, бу муносабатлар ҳуқуқий муносабатларга айланмайди. Демак, ижтимоий муносабатларга ҳуқуқ нормалари таъсир этсагина, улар ҳуқуқий муносабатларга айланади.²

Юридик адабиётда бу борада билдирилган фикрларнинг умумий хулосасига кўра, меҳнат ҳуқуқи соҳасидаги ҳуқуқий муносабатлар—бу меҳнат қонунчилиги нормалари билан тартибга солинган меҳнатга оид муносабатлар ва улар билан узвий равишда боғлиқ бўлган ходимларнинг меҳнатга доир муносабатларидан иборат. Бошқача қилиб айтганда, бу меҳнат ҳуқуқи субъектларининг юридик алоқасидир.³

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг иштирокчилари доимий равишда меҳнат ҳуқуқи нормалари асосида фаолият юритади.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат ҳуқуқининг предметини ташкил этувчи барча ижтимоий муносабатлар меҳнат қонунчилиги нормалари билан йўғрилган бўлиб, улар доимо меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда намоён бўлади.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатнинг ҳар бир туркуми мазмуни жиҳатидан ўзига хос ҳуқуқий хусусиятга эга бўлиб, у давлатнинг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари таъсири натижасида келиб чиқади.

¹ Қаранг: Давлат ва ҳуқуқ назарияси, дарслик, 290-бет.

² Э. Эгамбердиев. Фуқаролик процессуал ҳуқуқий муносабатлар. “Адолат”, Т., 2000 йил, 6-бет.

³ К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Учебник. 112-бет.

Юридик адабиётда меҳнат ҳуқуқининг предметини ташкил этувчи муносабатлардан ташқари меҳнат ҳуқуқи соҳасидаги яна бошқа муносабат турлари хусусида фикр-мулоҳазалар илгари сурилмоқда.¹

Умумий тарзда тан олинган ва меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинадиган ижтимоий муносабатларнинг асосий турлари қуйидагилардан иборат:

- 1) меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар;
- 2) касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан иш берувчилар ўртасидаги ташкилий-бошқарувга оид ҳуқуқий муносабатлар;
- 3) ишга жойлаштиришга доир ҳуқуқий муносабатлар;
- 4) корхонада кадрларни тайёрлаш ва малакасини оширишга оид муносабатлар;
- 5) меҳнат муҳофазасини назорат этишга оид ҳуқуқий муносабатлар;
- 6) меҳнат низоларини кўришга оид процессуал ҳуқуқий муносабатлар.

Бизнинг фикримизча, меҳнат ҳуқуқи нормаларининг қўлланилиши натижасида келиб чиқадиган муносабатларнинг барчасини меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар, дея таърифлаш мақсадга мувофиқ.

Юқорида таъкидланганидек, меҳнат ҳуқуқининг мазмун-моҳияти ва асосий ўзагини ходимларнинг меҳнатга оид муносабатлари ташкил этади.

Уларнинг бошқа муносабатлардан асосий фарқи шундаки, мазкур муносабатлар ходим меҳнатининг ишлаб чиқаришда қўлланилиши натижасида вужудга келадиган ҳуқуқий муносабатлар сифатида намоён бўлади, чунки меҳнат жараёнида унга нисбатан ҳуқуқ нормалари қўлланади. Натижада ходим меҳнат соҳасида муайян ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлади.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар узлуксиз давом этиш хусусиятига эга бўлгани сабабли ҳаракат ёки топшириқ бажарилгач, йўқ бўлиб кетмайди. Бу муносабатлар шу жиҳати билан бошқа, масалан, фуқаролик-ҳуқуқий муносабатларидан фарқ қилади. Чуннончи, фуқаролик ҳуқуқий муносабатлар топшириқ, пудрат шартномаси, муаллифлик ҳақидаги шартнома бажарилгач, тугайди. Меҳнат муносабатлари эса узлуксиз равишда ва белгиланган тартибда давом этаверади.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар ўз субъектига эга ва айни шу субъектларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг мазмун-моҳиятини ташкил этади.

Юқоридаги мулоҳазалардан келиб чиқадиган хулоса шундан иборатки, барча ижтимоий муносабатлар субъектларининг юридик алоқа-

¹ К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. Учебник. 113-бет.

си уларнинг табиатини ифодалайди. Бу эса уларнинг асосий ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилайди. Субъектларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари меҳнат қонунчилиги нормалари, жамоа келишуви ва шартномалари ҳамда ходим билан тзилган меҳнат шартномасида назарда тутилганини ҳам таъкидлаб ўтиш лозим.

Қолаверса, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг ўзига хос яна бир белгиси мавжуд. Бу меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг ихтиёрийлик хусусиятига эга экани билан изоҳланади. Чунки, бундай ижтимоий муносабатлар доимо субъектларнинг хоҳиш-иродаси туфайли вужудга келади. Шуниси ҳам муҳимки, барча меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар бир-биридан субъекти, унинг мазмуни, мазкур муносабатларни юзага келтириш, ўзгартириш ва бекор қилиш асослари билан фарқланади. Бу ҳақда ушбу бобнинг кейинги саҳифаларида маълумот берилади.

2-§. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар хусусиятлари

Маълумки, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар ижтимоий муносабатларнинг ҳуқуқий шакли сифатида ходим билан иш берувчи ўртасида меҳнат юзасидан келиб чиқади.

Меҳнат ҳуқуқига оид юридик адабиётда меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларга берилган таъриф мантиқан ва мазмунан бир хилдир.

Ана шу фикрларга таяниб, бу муносабатларни қуйидагича таърифлаш мумкин. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар — бу ходим билан иш берувчи ўртасидаги ихтиёрий равишдаги алоқа бўлиб, бунга кўра, ходим корхонада муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ўзининг меҳнат вазифасини ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда бажариш мажбуриятини олади, иш берувчи эса меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, жамоа шартномаси ва меҳнат шартномасида белгиланган шартлар асосида ҳақ тўлаш ва амалдаги қонунчиликка кўра тегишли меҳнат шароитини яратиб бериш мажбуриятини олади. Кўриниб турибдики, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг бундай тушунилиши меҳнат шартномаси ҳамда амалдаги қонунлар мазмунидан келиб чиқади.

Меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида, бир томондан, ходим, иккинчи томондан, иш берувчи ҳисобланади ва улар ҳуқуқий лаёқат ва муомала лаёқатига эга бўлмоғи лозим. Шундагина меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар рўёбга келади. Қонун ҳужжатларида ходим деганда Ўзбекистон Республикасининг муайян ёшга етган фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар тушунилади (МКнинг 14-моддаси). Иккинчи томондан корхона, муасса-

са ва ташкилотлар, шунингдек, 18 ёшга тўлган шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг субъекти бўлиши мумкин (МКнинг 15-моддаси).

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар фуқаролик ҳуқуқи соҳасидаги меҳнат билан боғлиқ бўлган турдош муносабатлардан қўйидаги жиҳатлари билан фарқ қилади:

бириначидан, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг субъекти ҳамма вақт корхона меҳнат жамоаси таркибига қўшилади, фуқаролик ҳуқуқий муносабатларида бу ҳолат кузатилмайди;

иккинчидан, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар предмети бевосита ижтимоий меҳнат жараёнининг ўзини ифодалайди ва унда ходим бажараётган иш унинг муайян вазифасига тааллуқлидир. Бундан фарқли ўлароқ, фуқаролик ҳуқуқий муносабатларининг предмети мулкка айлантирилган меҳнат натижаси ҳисобланади;

учинчидан, ходим корхонадаги ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда меҳнат вазифасини бажаради ҳамда интизомни бузгани учун жавобгар бўлади;

тўртинчидан, амалдаги меҳнат қонунчилигига биноан, ходим меҳнатини ташкил қилиш ва уни муҳофаза этиш иш берувчи зиммасига юклатилган. Фуқаролик ҳуқуқий муносабатларида эса фуқаронинг ўзи ўз меҳнатини ташкил қилади ва муҳофаза этади.

бешинчидан, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар узлуксиз давом этиш хусусиятига эга бўлса, фуқаролик ҳуқуқий муносабатлар муайян топшириқ, пудрат ёки муаллифлик шартномаси бўйича белгиланган иш бажарилгач, тугайди.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар муайян мазмунга эга бўлиб, бу ҳол мазкур муносабат субъектларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларида ҳамда ҳуқуқий статусларида намоён бўлади. Бу статус билан белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятлар ҳамда кафолатлари йиғиндисидан иборат бўлиб, охир-оқибат, улар ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини белгилаб беради. Конституцияга мувофиқ, ходимнинг эркин иш танлаши, келишилган меҳнат вазифасига оид ишни бажариши ҳамда унинг қонунбузарлик ҳолатларидан ҳимоя қилиниши ходим ҳуқуқий ҳолатининг асосий қисмини ташкил этади. МКнинг 170-моддасига кўра, ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ҳамда виждонан бажариши лозим. Айни вақтда, ходимнинг муайян мутахассислик, малака, лавозимга мувофиқ келувчи меҳнат вазифасини қонуний асослар бўлмаган ҳолда ўзгартиришга йўл қўйилмайди, чунки меҳнатнинг шартлари қонунда белгиланган тартибдагина ўзгартирилиши мумкин. Ходимнинг меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифаси унинг асосий шартларидан бири сифатида муҳим аҳамият касб этади. Аммо меҳнат шартномаси ҳам, унинг асосида келиб чиқадиган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар ҳам ало-

ҳидалик хусусиятига эга бўлгани сабабли, икки тарафламадир. Бунинг мазмуни шундан иборатки, муайян корхонада ташкил этилган меҳнат жараёнида меҳнат шартномасига мувофиқ иштирок этаётган меҳнат жамоасининг ҳар бир аъзоси билан иш берувчи ўртасида алоҳида-алоҳида меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар шаклланади. Хулоса қилиб айтиладиган бўлсак, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг мазмуни субъектлар ўртасида тузилган меҳнат шартномаси билан, шунингдек бундай шартнома тузилгани сабабли татбиқ этиладиган меҳнат қонунчилиги нормалари, жамоа шартномаси ва келишувлари билан белгиланади.

Шуни унутмаслик керакки, субъектларнинг ҳуқуқлари бир-бирига нисбатан мувофиқ келадиган мажбуриятлар билан боғлиқ. Шу билан бирга, меҳнат шартномаси амал қилиб турган даврда меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар барқарор ҳолатда давом этади. Ҳатто ходим қонунчиликда кўрсатилган айрим сабабларга қўра вақтинча ишдан четлаштирилганда ҳам бу муносабатлар давом этади. Бу ҳол субъектларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларининг турғун ҳолатда сақланишидан далолат беради. Чунки уларнинг статуси билан белгиланган ҳуқуқий ҳолати ҳеч қачон ўзгармайди.

Маълумки, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг шаклланиши, ўзгариши ва бекор бўлиши бевосита меҳнат қонунчилигида назарда тутилган юридик фактларга боғлиқ. Мазкур юридик фактлар, уларнинг вужудга келиши, ўзгариши ва бекор қилинишининг асоси ҳисобланади. Аввало, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар меҳнат шартномаси (контракт) туфайли рўёбга келади. Меҳнат шартномаси тузилиши билан ходим ҳамда иш берувчи ўртасида меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат келиб чиқади. Бундай муносабат оддий ва мураккаб юридик фактлар асосида юзага келади.

МКнинг 72-моддасида таъкидлананидек, меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин қўшимча ҳолатлар (конкурсдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва ҳоказолар) бўлиши мумкин. Шу боис, айрим тоифа ходимлар учун ҳуқуқий муносабатлар мураккаб юридик фактлар асосида келиб чиқади. Бунинг маъноси шундан иборатки, меҳнат шартномаси тузилишидан олдин ёки ундан кейин баъзан бошқа юридик фактларга зарурат туғилади. Масалан, олий ўқув юртларининг профессор-ўқитувчилари, илмий-тадқиқот институтларининг илмий ходимлари тегишли лавозимни эгаллаши учун олдин конкурсдан ўтиши шарт. Бундай вазиятда ходимнинг Илмий кенгашнинг конкурсдан ўтгани ҳақидаги тегишли қарори дастлабки юридик факт ҳисобланади. Ундан кейинги, яъни иккинчи юридик факт — меҳнат шартномасининг тузилиши ҳисобланади. Шундай қилиб мураккаб юридик фактлар асосида меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар рўёбга чиқади. Сайланадиган

лавозимларни эгаллайдиган ходимлар билан иш берувчи ўртасида келиб чиқадиган ҳуқуқий муносабатларга даставвал сайлангани ҳақидаги юридик факт, сўнгра меҳнат шартномаси асос бўлади.

Баъзан меҳнат шартномасини тузиш ҳақида келишув мавжуд бўлмаган ҳолларда ҳам меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар келиб чиқиши мумкин. Масалан, ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимнинг ишлашига рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади (МКнинг 82-моддаси).

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар, қонунда назарда тутилган ҳолларда, меҳнат шартномасида юз берган ўзгаришлар натижасида ўзгартирилиши мумкин. Қонунга мувофиқ, меҳнат шартномаси тарафлар келишувига асосан ўзгартирилади. МКнинг 92-моддасида таъкидланишича, ходимни бошқа доимий ишга ўтказишга (унинг меҳнат вазифасини ўзгартиришга), яъни унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга унинг розилиги билангина йўл қўйилади. Ходимнинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга фақат ишлаб чиқариш зарурати ёки унинг бекор туриб қолгани сабабли йўл қўйилади (МКнинг 95-моддаси). Шунингдек, меҳнат шартномаси шартлари тарафларнинг келишуви (МКнинг 93-моддаси) ёки ходимнинг ташаббуси билан (МКнинг 94-моддаси) у вақтинча бошқа ишга ўтказилиши ҳам мумкин. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар меҳнат шартномасининг қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 97, 98, 99, 100, 106-моддалари) бекор қилиниши билан тугайди. Бу ҳол ҳуқуқий муносабатлар меҳнат шартномасининг бекор қилиниши асосида тугашидан дарак беради

3-§. Ташкилий бошқарувга оид ҳуқуқий муносабатлар

Меҳнатга оид бу каби ҳуқуқий муносабатларда субъектлар сифатида корхонанинг меҳнат жамоаси ҳамда жамоанинг ҳуқуқ ва манфаатларининг қонуний вакили сифатида касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иштирок этади. Шу боис ташкилий-бошқарувга оид муносабатлар: а) меҳнат жамоаси билан иш берувчи ўртасида; б) касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан иш берувчи ўртасида келиб чиқади. Бунда ҳуқуқий муносабатлар асосан меҳнатни ташкил этиш, унинг шартларини ўрнатиш ва ўзгартириш, жамоа шартномасини тузиш, меҳнат жамоасининг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, меҳнат қонунчилиги нормала-

рини тадбиқ этиш каби масалалар юзасидан келиб чиқади. Қолаверса, мазкур ҳуқуқий муносабатлар давлат ва касаба уюшмалари органлари, шунингдек, турли поғонадаги иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари ҳамда касаба уюшмалари органларининг алоқаларига ҳам дахлдордир.

Ташкилий-бошқарувга оид ҳуқуқий муносабатларда меҳнат жамоаси ва иш берувчи, шунингдек, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар катта аҳамиятга эга экани эътиборга лойиқдир. Мазкур ҳуқуқий муносабатлар, одатда, меҳнат шартларини ўрнатиш ва меҳнат қонунчилиги нормаларини тадбиқ этиш масалалари юзасидан келиб чиқади. Бу каби ҳуқуқий муносабатларда меҳнат ҳуқуқининг субъектлари бўлмиш меҳнат жамоаси, шунингдек, касаба уюшмаси ва иш берувчиларнинг ҳуқуқий статуси амалга оширилади. Чунки ушбу субъектлар томонидан меҳнатни ташкил этиш ва такомиллаштириш, муайян нормативларни белгилаш ва амалдаги меҳнат шартларини қўллаш бўйича ҳужжатларни ишлаб чиқиш ҳамда қабул қилиш масалалари ҳал қилинади.

Маълумки, меҳнат жамоасининг ваколатлари, касабалар уюшмасининг ҳуқуқлари меҳнат қонунчилиги, шунингдек, бунга қўшимча тарзда, жамоа шартномаси ва келишувлари, корхона устави билан белгиланади.

Бу субъектларнинг меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда қай тарзда иштирок этиши уларнинг қандай поғонага тегишли экани ҳамда масалаларни ҳал қилиш борасида уларга қандай муайян ҳуқуқлар берилганига боғлиқ. Масалан, жамоа шартномасини тузиш зарурати туғрисида қарор қабул қилиш ҳуқуқи касаба уюшмаси, ходимлар томонидан ваколат берилган бошқа вакиллик органи ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)га берилган (МКнинг 35-моддаси).

Ушбу шартномани тузиш, уни тасдиқлаш ва имзолаш ҳуқуқи касаба уюшмасига ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органларига берилган (МКнинг 36 ва 40-моддаси). Унинг бажарилишини текшириб бориш вазифаси эса бошқа органлар билан бир қаторда, меҳнат жамоаси ваколатига ҳам тегишлидир (МКнинг 46-моддаси).

МКнинг 174-моддасига мувофиқ, корхонадаги ички меҳнат тартиби қоидалари касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Меҳнат жамоаси ваколатлари қонун ҳужжатларида жамланган ҳолда кўрсатилмаган бўлса-да, улар меҳнат қонунларининг деярли барча нормаларида ўз аксини топган. Амалдаги қонунчиликда корхона ташкил топган вақтдан бошлаб меҳнат жамоаси тегишли кафолатларга эга бўли-

ши белгилаб қўйилган. Корхона тугатилиши билан меҳнат жамоасининг ваколати ҳам ўз кучини йўқотади. Бу ҳол касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг ваколатларига ҳам тааллуқлидир.

МКнинг 31-моддаси мазмунига қўра, жамоа келишувларини тузиш билан боғлиқ ташкилий-бошқарувга оид айрим ҳуқуқий муносабатлар (жумладан, корхона доирасидан ташқарида бўлган ҳолларда ҳам) субъектлари сифатида бир томондан, ходимларнинг вакили сифатида касаба уюшмасининг тегишли органлари, иккинчи томондан, иш берувчилар бирлашмалари, баъзан эса, учинчи томондан, ижроия ҳокимият органлари иштирок этади. Бу ҳуқуқий муносабатлар иш берувчи билан жамоа шартномаси ва келишувларини тузиш ҳақида музокараларнинг бошланиши туфайли рўёбга чиқади. Ёзма равишда хабардор этилган мазкур муносабатлар субъекти, яъни иккинчи тараф етти кун муддат ичида музокараларга киришмоғи шарт (МКнинг 31-моддаси).

МКнинг 54-моддасида жамоа келишувининг амал қилиш муддати уч йил этиб белгиланган. Бу муддатдан сўнг мазкур келишув ўз кучини йўқотади. Энг муҳими бу факт ташкилий бошқарувга оид ҳуқуқий муносабатларнинг тугашига асос бўлади.

4-§. Ишга жойлаштиришга доир ҳуқуқий муносабатлар

Бизнингча, аҳолини ишга жойлаштиришга доир ҳуқуқий муносабатлар кенг маънода талқин этилмоғи лозим. Чунки бундай ҳуқуқий муносабатларнинг мавжудлиги фуқароларнинг Конституцияда ва бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган меҳнат қилиш ҳуқуқлари ва уни амалга ошириш кафолатлари билан бевосита боғлиқдир. Бу борада Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” 1998 йил 1 майдаги Қонуни айниқса муҳим аҳамият касб этади.¹ Мазкур қонунда аҳолини иш билан таъминлашга оид муносабатларни тартибга солиш, эркин меҳнат қилиш таъминлини амалга ошириш борасидаги кафолатлар аниқ белгилаб берилган.

Ушбу қонун Ўзбекистон Республикаси фуқароларига, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида доимий яшаб келаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади (Мазкур қонуннинг 1-моддаси).

Меҳнатни рабатлантириш ва манфаатдорликни ошириш соҳасида бошқарувни ташкил этиш ва такомиллаштириш, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий таъминот тизимини яхшилаш, иқтисодиётни

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 198-бет.

эркинлаштириш ва иқтисодий ислохотларни янада чуқурлаштириш ҳамда ижтимоий муҳофазани кучайтириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2001 йил 13 февралдаги фармонида мувофиқ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ташкил этилди.¹

Мазкур фармонга кўра, меҳнат бозорини шакллантириш ва меҳнатга қобилиятли аҳолини, айниқса ёшларни иш билан таъминлаш борасида фаол давлат сиёсатини амалга ошириш, меҳнат ресурслари баланслари асосида иш жойларини яратиш ва кадрлар тайёрлаш соҳасида аниқ мақсадга йўналтирилган дастурларни ишлаб чиқиш ушбу вазирликнинг асосий вазифаси этиб белгиланган.

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида давлат сиёсатини юритиш ҳамда фуқароларга тегишли кафолатларни таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг маҳаллий меҳнат органлари томонидан амалга оширилади.

Мазкур вазирлик:

- меҳнат бозорини таҳлил этади ва истиқболини белгилайди ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқади;

- аҳолини иш билан таъминлаш масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимият органлари ва маҳаллий меҳнат органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;

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

- аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлайди;

- қонун ҳужжатларига мувофиқ, бошқа ваколатларни амалга оширади.

Маҳаллий меҳнат органлари:

- фуқароларга маъқул келадиган ишни танлашда, корхоналар муассасалар, ташкилотлар ва бошқа иш берувчиларга зарур ходимларни танлашда ёрдам беради. Ишламаётган фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўқитиш ва малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар билан шартномалар тузади;

- ишсиз шахсларни рўйхатга олишни таъминлайди ва уларга ёрдам кўрсатади, шу жумладан, нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

- аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;

¹ “Халқ сўзи”, 2001 йил 14 февраль.

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

— меҳнат органларига мурожаат этган фуқароларни касб тайёргарлиги ва малака даражасига мувофиқ корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга, уларда бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бўлган тақдирда, ишга жойлаштириш учун юборди ва бошқа ваколатларни амалга оширади.

Аҳолини ишга жойлаштиришга доир ҳуқуқий муносабатлар мустақил, шу билан бирга, бир-бири билан узвий боғланган қуйидаги учта муносабатдан иборат:

1) маҳаллий меҳнат органи билан иш қидираётган фуқаро ўртасидаги ҳуқуқий муносабатлар;

2) маҳаллий меҳнат органи билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар;

3) ишсиз шахс билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар.

Бу ҳуқуқий муносабатларнинг ҳар бири ўз субъектлари, мазмуни жиҳатидан мустақилдир. Лекин улар фуқарони ишга жойлаштиришда кўмак бериш, иш берувчиларни муносиб кадрлар билан таъминлаш каби умумий мақсад йўлида бир-бири билан чамбарчас боғлиқдир. Қуйида уларнинг ҳар бирига қисқача тўхталиб ўтамиз.

Маълумки, маҳаллий меҳнат органи билан фуқаро ўртасидаги ҳуқуқий муносабат шу фуқаро ишга жойлашув хусусида меҳнат органига ариза билан мурожаат қилган пайтдан бошлаб пайдо бўлади. Бунда фуқаронинг аризаси ана шу ҳуқуқий муносабатларни келтириб чиқарувчи асос ҳисобланади. “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунда ишсиз шахс дарҳол рўйхатга олиниши ва ҳуқуқий муносабат ишсиз шахс билан маҳаллий меҳнат органи ўртасидаги муносабатда ифодаланиши таъкидланади. Ушбу муносабатнинг мазмунини иш қидирувчининг ўз вақтида рўйхатдан ўтиши ҳамда маҳаллий меҳнат органининг унга мос келадиган иш билан таъминлаш ҳақидаги йўлланмасидан фойдаланиш мажбурияти ташкил этади.

Иш қидираётган ва меҳнат органига мурожаат қилган фуқаро таъмин этиладиган иш турини, иш жойини ва меҳнат режимини эркин танлаш мақсадида касбга доир бепул маслаҳатлар олиш, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлашдан ўтиш, малакасини ошириш ҳамда тегишли ахборот олиш ҳуқуқига эга. Шу билан бир вақтда, меҳнат органи ишсиз фуқаро ва иш берувчига иш топиш ва ишчи кучи билан таъминлаш имкониятлари, ходимларга нисбатан қўйиладиган талаблар ҳақида ҳамда иш билан таъминлашга тааллуқли бошқа масалалар юзасидан маслаҳат-

лар бериш, ишсиз деб эътироф этилган шахсларга қонунда белгиланган миқдорда нафақалар тайинлаш ва тўлаш каби вазифаларни бажариши шарт (мазкур Қонуннинг 16-моддаси). Бу каби ҳуқуқий муносабатлар ходимнинг ишга қабул қилингани, яъни меҳнат шартномаси тузилгани туфайли бекор бўлади. Меҳнат кодексининг 102-моддасида таъкидланганидек, иш берувчи камида икки ой олдин ишдан бўшатилиши мумкин бўлган ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатиб, бу ҳақда маҳаллий меҳнат органига тегишли маълумотнома тақдим этиши шарт.

Амалдаги қонунчиликда меҳнат органларига бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) тўғрисида ва ишдан бўшатиб олинадиган ходимлар хусусида маълумотлар тақдим этиш тартиби ҳақидаги Низомга мувофиқ, иш берувчи билан меҳнат органи ўртасидаги ташкилий-бошқарувга оид ҳуқуқий муносабатлар етарли даражада тартибга солинган. Мазкур низом Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 22 декабрда 858-сонли рақам остида рўйхатга олинган. Унга кўра, корхона, муассаса ва ташкилотлар, қишлоқ хўжалик кооперативлари (ширкатлари), яъни иш берувчилар бўш иш жойлари (вакант лавозимлари) ҳақида ва ишдан озод қилиш тўғрисида камида икки ой олдин ахборот тақдим қилиши, шунингдек, ушбу маълумотлар меҳнат органлари томонидан ҳисобга олинишини ташкил этиши лозим. Бу иш берувчиларнинг энг муҳим мажбурияти ҳисобланади.

Ана шундай тадбирларнинг белгиланишидан кўзланган асосий мақсад—иш қидираётган фуқарога қисқа вақт мобайнида иш топишига имконият яратиб беришдан иборат.

Маълумки, маҳаллий меҳнат органлари иш берувчига нисбатан маъмурий-ҳуқуқий ваколатларга эга эмас. Шунинг учун меҳнат органлари томонидан фуқароларга берилган йўлланмалар асосан уни ишга қабул қилишда тавсиявий хусусиятга эга бўлади ва бевосита қонунчиликда кўрсатилган айрим ҳоллардагина иш берувчи учун иш қидираётган фуқаро билан меҳнат шартномаси тузиш мажбуриятини юклайди. Бунинг боиси шундаки, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунининг 16-моддасига мувофиқ корхона, муассаса ва ташкилотларга ижтимоий ҳимояга мухтож шахсларни ишга қабул қилиш учун мўлжалланган энг кам миқдордаги иш жойларини белгилаш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади ва уларни маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг муҳокамасига киритади. Шунинг учун бронь ҳисобига ишга юборилган фуқаролар иш берувчи томонидан қабул қилиниши шарт. Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилган ҳолларда, фуқаро бу хусусда судга шикоят аризаси билан мурожаат қилиши мумкин (МКнинг 78-моддаси).

Ижтимоий ҳимояга мухтож шахсларга энг кам миқдордаги иш жой-

ларини яратиш юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органи чиқарган қарорни бажармагани учун иш берувчидан ҳар бир яратилмаган иш жойи учун ходимнинг йиллик ўртача иш ҳақи миқдорида жарима ундирилади. Аввал талабнома берилган, кейинроқ эса ўрта-махсус, касб-ҳунар ва олий маълумот олган, шунингдек касбий тайёргарлик олиш, қайта тайёргарлик кўриш ва малакасини оширишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишдан бош тортганлик учун ҳам шу миқдорда жарима ундирилади. Ундириб олинган маблағ Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармасини тўлдириш учун ўтказилади (мазкур қонуннинг 18-моддаси).

Маҳаллий меҳнат органи билан иш берувчилар ўртасидаги ҳуқуқий муносабатлардаги эътиборга лойиқ ҳолат шундан иборатки, иш берувчилар ижтимоий ҳимояга мухтож шахслар учун белгиланган энг кам миқдордан ортиқроқ қўшимча иш жойларини яратиш, шунингдек, бундай шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш мақсадида қилган сарф-харажатлари маҳаллий бюджет, Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ва бошқа маблағлар ҳисобидан қопланади.

Ишга жойлаштиришга доир ҳуқуқий муносабатларнинг сўнгги босқичи — иш қидираётган фуқаро билан иш берувчи ўртасидаги муносабатдир. Бу муносабатлар, одатда, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан илгарироқ вужудга келади ва маҳаллий меҳнат органлари томонидан фуқаронинг ишга жойлашуви ёки янги касб бўйича ўқиши учун берилган йўлланма иш берувчига топширилгандан сўнг рўёбга келади. Муайян ихтисос, малака, касб бўйича ишга қабул қилиш ёки янги касбга ўқитиш ҳақидаги йўлланма-ҳужжат ҳуқуқий муносабатларнинг мазмунини белгилаб, субъектларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини ифодалайди.

Ишга жойлаштиришга доир ҳуқуқий муносабатлар иш қидираётган фуқаронинг ташаббусига кўра, юқорида айтиб ўтилган шартномалар тузилгунга қадар бекор бўлиши ҳам мумкин. Шунингдек, бу муносабатлар иш берувчининг ташаббуси билан (масалан, қонунга биноан вояга етмаган шахсларни, аёлларни қабул қилиш мумкин бўлмаган ҳолларда) бекор бўлиши мумкин.

5-§. Корхонада кадрлар тайёрлаш ва малакасини оширишга доир ҳуқуқий муносабатлар

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунда таъкидланганидек, давлат томонидан фуқароларни янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитиш, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малака ошириш имконияти яратилгани уларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқининг муҳим кафолатларидан

бири ҳисобланади. Бу жараёнда шогирдликка, кадрлар малакасини оширишга ва ўқитиш ишларига раҳбарлик қилиш билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатлар келиб чиқади.

Шогирдликка оид ҳуқуқий муносабатлар тузилган шартнома асо-сида келиб чиқади ва улар ишсиз фуқарони янги касбга ўқитиш билан боғлиқ бўлади. Маълумки, бозор муносабатлари шароитида ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ҳамда малакаси оширилиши — уларни ижтимоий фойдали иш билан таъминлашга кўмаклашувчи энг муҳим омил ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш изчил чораларидан бири сифатида қаралиши лозим. Шу муносабат билан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 24 апрелдаги “Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш тўғрисида”ги Низом тасдиқланиб, Адлия вазирлигида 1999 йил 2 июлда 762-сонли рақам билан рўйхатга олинган. Мазкур низомда Ўзбекистон Республикасида ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш тизими орқали уларни касбга ўқитиш ва қайта ўқитиш, малакасини ошириш босқичлари ва тартиби белгиланган. Низомда кўрсатилишича, бу тизим таркибига:

— Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга доир масалалар билан шуғулланадиган тузилмавий бўлинмалари;

— меҳнат органларининг жойлардаги ўқув марказлари;

— корхона, муассаса ва ташкилотларнинг ўқув бўлинмалари;

— олий ва ўрта махсус ўқув юртлари (академик лицейлар қошидаги ўқув муассасалар);

— тегишли руҳсатномага эга бўлган тижорат ва хўжалик ҳисобидаги ташкилотлар, уюшмалар;

— шогирдликка касб ўргатиш имкониятларига эга бўлган “Ҳунарманд” уюшмасига аъзо бўлган тадбиркор халқ усталарининг мактаблари;

Меҳнат органларида рўйхатга олинган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш қуйидаги ҳолларда амалга оширилиши мумкин:

— ишсиз шахс зарур касб, малакага эга бўлмагани туфайли унга мақбул келадиган иш танлаш мумкин бўлмаганда;

— ишсиз шахснинг касб кўникмаларига мос келадиган иш йўқлиги сабабли касбини (мутахассислигини, машғулот турини) ўзгаририш зарур бўлганда;

— ишсиз шахс касбга боғлиқ бўлган касаллиги туфайли, узоқ танаф-

фусдан кейин ишлаб чиқаришда янги технологиялар жорий қилиниши муносабати билан аввалги касби бўйича ишлаш қобилиятини йўқотганда.

Бу қоида, унинг туридан қатъи назар, пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлган ва меҳнат органларида рўйхатдан ўтган шахсларга ҳам (башарти шундай зарурат бўлса) жорий қилинади. Уларнинг меҳнат органлари орқали иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олиниш ҳуқуқи сақлаб қолинади.

Низомда кўрсатилганидек, корхоналарнинг тугатилиши, қайта ташкил этилиши, ходимлар сонининг қисқартирилиши туфайли ишдан бўшатилаётган ходимларнинг касб таълими, уларнинг хоҳишига кўра, тизимнинг исталган ўқув базасида ташкил этилиши мумкин. Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш тизимини бошқариш Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳудудий меҳнат органлари томонидан амалга оширилади. Шунингдек, жойлардаги маҳаллий меҳнат органлари қошида маслаҳатлар бериш мақсадида тегишли ўқув марказлари ҳам ташкил этилади.

Тузилган шартномалар асосида меҳнат органлари томонидан касб тайёргарлиги ва қайта тайёргарликдан ўтиш, малакасини оширишга мухтож бўлган шахсларга янги касбга ўқитиш учун йўлланмалар, жумладан, уста-шогирд усулида касбга ўргатишда шартнома амалдаги тартиб бўйича ўқиш муддатлари кўрсатилган ҳолда тузилади. Қоидага кўра, ишсиз шахсларни ўқитиш муайян курс асосида ва якка тартибда ташкил қилинади.

Ишсиз шахслар жумласидан касбга тайёрлашга йўлланган фуқароларнинг ўқиш муддати, одатда, олти ойдан ошмаслиги керак.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш ҳақида”ги Қонуннинг 23-моддасига мувофиқ, ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш меҳнат органларининг йўлланмалари асосида амалга оширилади. Демак, ишсиз шахсларни ўқитишга доир фуқаролар билан маҳаллий меҳнат органи ўртасида ҳуқуқий муносабатлар ишсиз фуқароларга йўлланма берилган пайтдан бошлаб вужудга келади ва шундан эътиборан ҳуқуқий муносабатларнинг субъектлари тегишли ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлади.

Маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олиниб, ишсиз сифатида эътироф этилган шахсларнинг ҳуқуқлари шундан иборатки, улар шу органнинг мутахассислари томонидан касб танлаш ва касбга мувофиқ таълим олиш имкониятларига, бепул маслаҳатлар олиш, давлат маблағлари ҳисобидан янги касбни эгаллаш ёки малакасини ошириш имкониятларидан тўлиқ фойдаланади. Таълим олувчилар эса ўқув жараёнида олган назарий ва амалий билимлари асосида касбга доир моҳирлик ва

кўникма ҳосил қилишлари лозим. Ҳуқуқий муносабатларнинг субъекти — маҳаллий меҳнат органининг мажбуриятлари эса ишсиз шахсларнинг касб таълимини ташкил этиш масалалари бўйича корхоналарнинг кадрлар хизмати ва ўқув юртлари билан ўзаро ҳамкорлик асосида уларнинг фаолиятини ташкил қилиш ва мувофиқлаштиришдан иборат. Ўқув жараёни қонунда белгиланган тартибда якунлангач, ҳуқуқий муносабатлар ҳам барҳам топади.

6-§. Меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат қонунчилигига риоя этилишини назорат қилишга доир ҳуқуқий муносабатлар

Маълумки, меҳнат муҳофазаси — инсоннинг меҳнат жараёнидаги хавфсизлиги, сиҳат-саломатлиги ва иш қобилиятининг сақланишига қаратилган турли тадбирлардан иборат. Бу борадаги қонун-қоидаларнинг асосий мақсади фуқароларнинг соғлиғи ҳамда уларнинг меҳнати-ни муҳофаза қилишга қаратилган. Шу боис, барча корхоналарда меҳнат муҳофазасига оид, шунингдек меҳнат қонунчилигига риоя этили-шини назорат қилиш билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатларни ўрганиш муҳим аҳамият касб этади.

Одатда, мазкур ҳуқуқий муносабатларнинг субъектлари сифатида, бир томондан, меҳнат муҳофазасининг ҳолати ҳамда меҳнат қонунчи-лигига риоя этилишини назорат қилишга ихтисослаштирилган махсус давлат инспекциялари, шунингдек, касаба уюшмаларининг худди шун-дай вазифани бажарувчи инспекциялари фаолият юритади.

Иккинчи томондан, меҳнат муҳофазасини таъминлаш, корхона-ларда шунга оид талабларни бажариши, меҳнат қонунчилигига риоя этиши лозим бўлган иш берувчилар ва айрим мансабдор шахслар ҳам ҳуқуқий муносабатлар субъекти ҳисобланади. Бундай ҳуқуқий муноса-батларнинг мазмуни анча кенг бўлиб, улар тегишли органларнинг меҳнат муҳофазаси қоидаларига ҳамда меҳнат қонунчилигига риоя эти-лиши устидан назорат қилиш вазифасини ифодалайди.

Шу билан бирга, бундай иш берувчилар ва айрим мансабдор шахс-ларнинг қонунга мувофиқ ва назорат қилувчи органларга ўз ҳуқуқла-рини амалга ошириши учун тегишли шароитлар яратиб бериш мажбу-рияти ҳамда меҳнат қонунларини бузгани, меҳнат муҳофазасига оид қоидаларга риоя этмагани учун юридик жавобгарлиги ҳам кўзда ту-тилади.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат муҳофазасига оид ҳуқуқий муносабат-лар узоқ давом этиш хусусиятига эга бўлиб, улар корхона ва объект-ларни лойиҳалашдан бошлаб, бутун меҳнат жараёни давомида амалда

бўлади. Бу муносабатлар мазмунини меҳнат муҳофазасини назорат қилувчи давлат ҳамда касаба уюшмалари органларининг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ҳамда субъектларнинг корхонада ходимлар учун соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитини таъминлаш билан боғлиқ масалалар ташкил этади.

Ушбу органларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” 1993 йил 6 майдаги Қонунида¹, Меҳнат кодексининг 13-боби моддаларида, шунингдек бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгилаб қўйилган. Мазкур ҳуқуқий муносабатларда меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлик ҳолати ана шу назорат қилувчи органлар ташкил этилган пайтдан бошлаб рўёбга чиқади. Бу органлар жумласига касаба уюшмасининг меҳнат техника инспекцияси, меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ҳамда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги қошидаги Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси киритилган бўлиб, улар тасдиқланган низомига мувофиқ фаолият кўрсатади. Масалан, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисидаги Низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 29 июлдаги 372-сонли қарори билан тасдиқланган.²

Мазкур Низомда давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ва унинг жойлардаги бўлинмалари томонидан вазирликлар, идоралар, ҳокимликлар, шунингдек, идоравий бўйсинуви, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, барча корпорация, концерн, уюшма, корхона, ташкилот ва муассасалар ҳамда мулкдорларнинг меҳнат ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунларга риоя қилиниши устидан давлат назоратини амалга ошириши белгилаб қўйилган.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси вазирлик, давлат қўмиталари, идора, корпорация, концерн, уюшма, бирлашма, корхона, ташкилот ва муассасаларнинг меҳнат ҳақидаги ва аҳолини иш билан таъинлаш тўғрисидаги қонунларга зид бўлган буйруқлари ва бошқа норматив ҳужжатларининг амал қилишини тўхтатиб қўйиш, зарур ҳолларда, белгиланган тартибда бекор қилиш тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига таклиф киритиш ҳуқуқига эга.

Бундан ташқари, ушбу низомда давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси текшириш жараёнида маълумотлар олиш, меҳнат ҳақидаги ва аҳолини иш билан таъминлаш ҳақидаги қонун бузилишлари аниқланган ҳолларда уларни баргараф этишни талаб қилиш, ваколатли мансабдор

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 8-сон, 103-бет.

² Қарорлар тўплами. 1993 йил, 7-сон, 29 модда.

шахслар бажариши мажбурий бўлган кўрсатмалар бериш, қонун бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахсларга амалдаги қонунларда белгиланган миқдорда жарима солиш ҳуқуқига эга экани кўрсатилган.

7-§. Меҳнат низоларини ҳал қилишга оид ҳуқуқий муносабатлар

Бу туркумдаги низолар процессуал хусусиятга эга бўлиб, субъектлар, яъни ходимлар билан иш берувчилар ўртасида амалдаги меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш юзасидан келиб чиқади (МКнинг 259-моддаси). Бундай якка низолар меҳнат низолари комиссиясида, туман (шаҳар) судларида, баъзи ҳолларда, хўжалик судларида кўриб, ҳал этилади.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир низоларни ҳал қилишга тегишли ҳуқуқий муносабатлар иш берувчи билан касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида юзага келади.

Жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал қилишга таалуқли ҳуқуқий муносабатлар иш берувчи (иш берувчилар уюшмаси) ва ходимлар жамоаси (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартнома ва келишувларини тузиш, уларга ўзгартиришлар киритиш ҳамда бажариш билан боғлиқ келишмовчиликлар натижасида вужудга келади (МКнинг 281-моддаси).

Бундай ҳуқуқий муносабатлар субъектлари, бир томондан, меҳнат низосини ҳал қилувчи юрисдикцион органлар — меҳнат низолари комиссиялари, суд органлари, юқори турувчи органлар, касаба уюшмалари органлари ҳисобланса, иккинчи томондан, ходим, касабалар уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари, меҳнат ҳуқуқ инспектори, иш берувчи ва прокурор бўлади. Ҳуқуқий муносабатлар эса юрисдикцион органларга низони ҳал қилиш хусусида берилган ариза асосида келиб чиқади. Меҳнат низоларини ҳал қилиш ва процессуал ҳуқуқий муносабатларнинг мазмуни, аксарият ҳолларда, меҳнат қонунчилиги, баъзан эса, фуқаролик процессуал қонунчилиги билан белгиланади. Процессуал ҳуқуқий муносабатлар юрисдикцион органлар томонидан ушбу меҳнат низоси юзасидан чиқарилган қарорнинг қонуний кучга кириши ёхуд та рафларнинг келишуви билан якунланади.

V-МАВЗУ: ЖАМОА ШАРТНОМАСИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ

1-§. Жамоа шартномаси ва келишувлари тушунчаси ҳамда уларни тузиш тамойиллари

Жамоа шартномаси ва келишувларига оид масалалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 4-бобида баён этилган. Маълумки, бозор муносабатларига ўтиш ва иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш шароитида жамоа шартномаси ва келишувлари орқали ижтимоий шерикчилик тамойилини ривожлантириш, корхоналарда ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнатга оид муносабатларни шартномалар асосида тартибга солишни тақозо этади. Шу муносабат билан Меҳнат кодексининг умумий қисмида жамоа шартномаси ва келишувларига оид нормалар алоҳида бобда кодификациялаштирилган институт тарзида жойлаштирилган. Мазкур институтнинг аҳамияти қуйидагилар билан белгиланади:

— республика меҳнат ҳуқуқи тарихида илк бор жамоа шартномаси ва келишувларини тузиш учун музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувларига оид муносабатлар тартибга солинди;

— жамоа шартномаси ва келишувлари лойиҳасини ишлаб чиқиш, уни тузишнинг ҳуқуқий асослари ҳамда тамойиллари яратилди;

— жамоа шартномаси ва келишувларининг тушунчаси баён этиб берилди, бу шартномаларнинг турлари, мазмуни ва ижтимоий кафолатлари белгилаб қўйилди;

— жамоа шартномаси ва келишувлари орқали меҳнатнинг шартлари, ходимларнинг иқтисодий-ижтимоий масалаларга оид муносабатларини шартномалар асосида тартибга солиш, шунингдек, меҳнат жамоаси ҳамда вакиллик органининг бу шартномаларни тузиш борасидаги ҳуқуқ ва ваколатлари кенгайтирилди;

— музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофларни ҳал қилиш тартиби кўрсатилди;

— жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш юзасидан олиб бориладиган музокаралардан бўйин товлаганлик, уларнинг муддатларини бузганлик, комиссиянинг ишини таъминламаганлик, тегишли ахборотларни тақдим этмаганлик, шунингдек, жамоа шартномаси ва келишувларида кўзда тутилган мажбуриятларни бажармаганлик учун жавобгарлик белгиланди.

Юқорида таъкидланганидек, амалдаги қонунчиликда жамоа шартномалари ва келишувларини тузишнинг асосий тамойиллари аниқ белгилаб қўйилган. Бу тамойиллар қуйидагилардан иборат:

- қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;
- тарафлар вакилларининг ваколатларга эга бўлиши;
- тарафларнинг тенгҳуққилиги;
- жамоа шартномаси ва келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни эркин танлаш ва муҳокама этиш;
- ихтиёрий равишда мажбуриятлар олиш;
- олинаётган мажбуриятларнинг чинакамига бажарилишини таъминлаш, мунтазам равишда текшириб бориш ва жавобгарликнинг муқаррарлиги.

Ҳаётий тажриба ҳали кўпгина корхоналарда, айниқса давлат секторидаги ташкилот ва муассаларда жамоа шартномалари ниҳоятда кам тузилаётганидан далолат берапти. Чунончи, мавжуд маълумотларга кўра, давлат секторига мансуб юридик шахсларнинг 62%да жамоа шартномалари тузилган бўлса, нодавлат секторида бу кўрсаткич атиги 36%ни ташкил қилади.¹

Маълумки, ижтимоий шерикчилик тамойили жамиятдаги ўзаро муносабатларнинг асосини ташкил этади. Ана шу асосда иш берувчилар, уларнинг бирлашмалари билан ҳамкорлик қилишнинг асосий воситаси сифатида жамоа шартномаси ва келишувлари ҳамда устувор ижтимоий-иқтисодий муаммолар юзасидан тенг ваколатли музокара-лар тизими қўлланилади.

2-§. Музокаралар олиб бориш тартиби

Меҳнат қонунчилигида жамоа шартномаси ва келишувларини тузиш ҳақида музокаралар олиб бориш тартиби аниқ кўрсатилган. Меҳнат кодексининг 31-моддасига мувофиқ, тарафларнинг ҳар бири жамоа шартномаси ва келишувини тузиш ёки уни ўзгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир.

Ходимлар номидан музокара олиб бориш ҳуқуқи уларнинг органлари орқали — касабалар уюшмасига ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органларига берилган.

Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи уларни вакил қилган ходимлар номидан музокара олиб бориш ҳуқуқига эга. Шунингдек, улар жамоа шартномаси ва келишувига ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи илова киритишни таклиф этиш ва бу иловани имлозалашга ҳақлидир.

Агар мазкур жараёнда бир вақтнинг ўзида ходимларнинг бир нечта вакиллик органи қатнашаётган бўлса, у ҳолда музокара олиб бориш,

¹ Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 3-қурултойи ҳужжатлари. Т., 2000 йил, 12-13-бетлар.

жамоа шартномаси ёки келишувининг ягона лойиҳасини ишлаб чиқиш ва тузиш учун бирлашган вакиллик органи ташкил этилади. Қондага кўра, жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдириш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (ёки уларнинг вакиллари) билан касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолларда музокараларда ижроия ҳокимият органи ҳам иштирок этиши мумкин. Иш берувчилар, ижроия ҳокимият органи касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан кўриб чиқиш учун таклиф этилган меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар. Бунда касабалар уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ёзма равишда хабар юборилади. Ёзма хабар олган тараф етти кун муддат ичида музокараларга киришиши шарт.

Қонунчиликда жамоа шартномаси, келишувлари муддати тугаган ҳолларда музокаралар олиб бориш тартиби ҳам белгилаб қўйилган. Унга кўра, аввалги жамоа шартномаси, келишувининг амал қилиш муддати тугашига қадар уч ой мобайнида ёки бу ҳужжатда белгилаб қўйилган муддатда тарафлар янги жамоа шартномаси, келишувини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тўғрисида бир-бирига ёзма хабар беришга ҳақлидир.

МКнинг 32-моддасида музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафларнинг тенг-ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга бўлган вакилларидаан иборат комиссия тузилиши назарда тутилади.

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

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

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижроия ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органига музокара учун зарур маълумотларни бериши шарт. Музокара қатнашчилари ва уни олиб борилишига алоқадор бошқа шахслар олган маълумотлар давлат ёки тижорат сири бўлса, уларни ошкор қилмаслиги керак. Маълумотлар ошкор қилинган тақдирда, улар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.

Давлат сири ҳисобланган маълумотлар қонунлар билан, тижорат сирлари эса фуқаролик қонунчилигига мувофиқ корхона раҳбари — иш берувчи томонидан белгиланади.

Музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра келиша олмаса, баённома тузилади. Унда тараф-

ларнинг бу сабабларни бартараф этишнинг зарур чоралари ҳақидаги фикрлари тугал равишда баён этилади. Баённомада музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлар ҳам киритилади.

Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофлар жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал этилади. Меҳнат қонунчилигида жамоа шартномаси ва келишувлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик назарда тутилган. Амалдаги қонунчиликка биноан, иш берувчи номидан иш кўрувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар бўлади:

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

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

3) касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари талаби билан жамоа шартномаси, келишуви бўйича мажбуриятларни бузганлик ва бажармаганлик учун жавобгарликка тортилади.

Бундай ҳолларда мулкдор ёки у вакил қилган шахс томонидан жамоа шартномаси мажбуриятлари бузилишида ёки бажарилмаганига айбдор бўлган раҳбарга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган чоралар кўрилиши шарт. Албатта, юқорида санаб ўтилган ҳаракатлар (ҳаракатсизлик) меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши дея баҳоланади ва қонунда назарда тутилган тартибда жавобгарликка тортишга сабаб бўлади.

3-§. Жамоа шартномаси

Жамоа шартномаси — корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнат, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжат.

Таъкидлаш жоизки, жамоа шартномаси корхонада иш берувчи билан касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасида биргаликда ёки келишиб қабул қилинадиган норматив ҳужжатлар орасида юридик аҳамияти жиҳатидан юқорироқ ўринда туради.

Бунинг боиси шундаки, **биринчидан**, иш берувчи билан меҳнат жамоаси ўртасида муайян корхона доирасида амал қиладиган янги ҳуқуқий нормалар (меҳнат ҳуқуқининг локал нормалари) жорий қилинади. Бундай ҳолларда, жамоа шартномаси меҳнат ҳуқуқининг манбаи сифатида намоён бўлади.

Иккинчидан, жамоа шартномасини тузиш ва қабул қилишда корхонанинг бутун жамоаси иштирок этади. Демак, жамоа шартномаси корхонани бошқаришда меҳнат жамоаси иштирокининг асосий ва муҳим шакли бўлиб қолади. Ўзбекистон касаба уюшмаларининг ҳаракат дастурида ҳам меҳнаткашларнинг корхоналарни бошқаришда иштирок этишини таъминлаш зарурлиги бежиз таъкидланмаган.

Учинчидан, қоидага кўра корхонада қабул қилинадиган ҳуқуқий ҳужжатларда фақат айрим ҳолларда ёки ходимлар гуруҳига оид меҳнатнинг умумий шартлари кўзда тутилади. Жамоа шартномаси эса амалда меҳнат жамоасининг ҳаёти ва фаолиятининг барча жабҳаларига тааллуқли бўлган кенг қамровли ҳужжатдир.

Тўртинчидан, жамоа шартномаси орқали унга киритилган тадбирларни амалга ошириш жараёнида иш берувчи билан меҳнат жамоасининг ўзаро ҳаракатларини бевосита таъминлаш имконияти яратилади. Айни вақтда, жамоа шартномаси тарафларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам беради.

Шундай қилиб, жамоа шартномаси муҳим хўжалик ва ҳуқуқий ҳужжат сифатида бозор муносабатларига ўтиш даврида корхоналар мустақиллигини кенгайтириш ҳамда уларнинг юридик жавобгарлигини кучайтириш борасидаги аҳамияти тобора ортиб бормоқда. Шу билан бирга, корхоналарнинг молиявий жиҳатидан мустақилликка ўтгани, иқтисодий рағбатлантириш-жамғармасидан фойдаланиш ҳуқуқи берилгани, меҳнат ҳақи миқдори ва тизими, мукофот, қўшимча тўлов, устама ҳақ, рағбатлантириш тарздаги тўловларнинг асосан жамоа шартномаларида белгиланиши корхона фаолиятига оид кўрсаткичларнинг юқори бўлишининг муҳим омили бўлиши билан бирга, ходимлар манфаатдорлигининг ортишига ҳамда меҳнат жамоаси фаолиятининг янада активлашувига хизмат қилади. Қолаверса, бу жамоа шартномасида қайд этилган тадбирларнинг изчиллиги ва самарадорлигига ҳам ижобий таъсир этади. Тажриба шуни кўрсатмоқдаки, иш берувчи билан меҳнат жамоаси томонидан жамоа шартномаси орқали яратилган имкониятлардан оқилона фойдаланиш ишлаб чиқариш унумдорлигининг ўсишига, ходимлар ижтимоий-иқтисодий манфаатларининг таъминланишига, шунингдек, меҳнат шартлариининг такомиллашувига кўмаклашади.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, жамоа шартномаси муҳим ҳуқуқий ҳужжат бўлиб, у муайян корхона доирасида ижтимоий шерикчиликни амалга оширишнинг самарали воситасидир. Жамоа шартномаси меҳнат жамоасининг касаба уюшмалари орқали тадбиркорлар — иш берувчилар билан ҳамкорлик қилишда асосий ҳуқуқий ҳужжат сифатида намоён бўлади. Меҳнат кодексининг 35-моддасида таъкидланганидек,

жамоа шартномасини тузиш зарурати ҳақида, аввало, тегишли қарор қабул қилинади. Қоидага кўра, иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш зарурати ҳақида қарор қабул қилиш ҳуқуқи касаба уюшмаси ўз вакиллик органи орқали, ходимлар томонидан ваколат берилган бошқа вакиллик органи ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилишига (конференцияси) берилган.

Жамоа шартномаси корхоналарда ва уларнинг юридик шахс ҳуқуқи берилган таркибий бўлинмаларида тузилади. Жамоа шартномасининг тарафлари корхона ходимлари (меҳнат жамоаси) ҳамда мулкчиликнинг шакли ва идоравий бўйсинуvidан қатъи назар, иш берувчи ҳисобланади. Жамоа шартномаси, бир тарафдан, ходимлар томонидан касаба уюшмаси ёки ўзлари ваколат берган бошқа вакиллик органи орқали, иккинчи тарафдан—бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар ўртасида тузилади.

Шуниси ҳам муҳимки, корхона қайта ташкил этилганда, жамоа шартномаси ана шу қайта ташкил этиш даврида ўз кучини сақлаб қолади. Шундан кейин тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқиши мумкин.

Жамоа шартномаси корхонанинг таркибий тузилиши, бошқарув органининг номи ўзгарган, корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам ўз кучини сақлаб қолади (МКнинг 43-моддаси). Муҳими, корхона мулк эгаси ўзгарганда ҳам жамоа шартномаси 6 ой мобайнида ўз кучида қолади. Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, уни ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлаши мумкин.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиладиганда илгари қабул қилинган шартномада ходимлар учун назарда тутилган имтиёзлар сақлаб қолиниши ва бошқа шартларни бажариш мумкинлигига оид масала ҳал этилиши шарт.

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

Маълумки, жамоа шартномаси ўз мазмунига кўра ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади. Жамоа шартномасининг мазмуни деганда, уни тузиш вақтида тарафлар келишган барча шартлари тушунилади. Қоидага кўра, жамоа шартномасининг мазмуни тарафлар томонидан белгиланади. Бу шартлар тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, уларни бажармаганлик учун жавобгарликдан иборат бўлади.

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

— меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақа, компенсация ва қўшимча тўловлар;

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

— ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўша-тиб олиш шартлари, иш ва дам олиш вақти, меҳнат таътилининг муддати, ходимларнинг, жумладан, аёллар ва 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экологик хавфсизликни таъминлаш;

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

— ишдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар учун имтиёзлар;

— ихтиёрий ёки мажбурий тарзда тиббий ва ижтимоий суғурта қилиш;

— жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, та-рафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шерикчилик, касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи фаолиятига тегишли шароит яратиб бериш.

Албатта, бу рўйхатда жамоа шартномасига киритилиши мумкин бўлган барча масалалар акс эттирилмагани боис, у тавсиявий характерга эга. Шунинг учун жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, бошқа шартлар ҳам кўзда тутилиши мумкин. Чунончи, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган норма ва қоидаларга қараганда имтиёз-лироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар ҳам ки-ритилиши мумкин (масалан, қўшимча таътиллار, пенсияларга та-йинланадиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транс-порт ва хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ишлаб чиқаришда ходимларнинг ҳамда уларнинг мактабдаги ва мактабга-ча тарбия муассасаларидаги болаларини текин ёки қисман ҳақ тўла-надиган тарзда овқатлантириш сингари қўшимча имтиёз ва ком-пенсациялар).

Башарти амалдаги қонунларда айрим қоидалар жамоа шартномала-рида мустаҳкамлаб қўйилиши шарт деб кўрсатилган бўлса, бундай нор-матив тусдаги қоидалар жамоа шартномасига албатта киритилади. Ма-салан, меҳнат муҳофазаси тадбирлари учун белгиланган маблағлардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Бу қоида-нинг мустаҳкамлаб қўйилиши Меҳнат кодексининг 216-моддасида кўрсатилган.

Жамоа шартномасининг лойиҳаси корхона бўлинмаларида муҳо-кама қилинади ҳамда билдирилган фикр ва таклифлар асосида қайта ишланади ва такомиллаштирилади. Ниҳоят, мазкур лойиҳа меҳнат жа-

моаси умумий йиғилишининг (конференциясининг) муҳокамасига қўйилади. Бу ҳол меҳнат жамоаси йиғилишининг (конференциясининг) ваколатлилиги нақадар муҳим аҳамиятга эга эканлигидан далолат беради. Меҳнат кодексининг 39-модасининг мазмунига кўра, меҳнат жамоасининг йиғилиши, ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок этган тақдирдагина, ваколатли ҳисобланади. Меҳнат жамоасининг конференцияси, унда делегатларнинг камида учдан икки қисми иштирок этган тақдирдагина, ваколатли ҳисобланади. Қонунчиликда белгиланган жамоа шартномасини тузиш тартиби тўғрисидаги қоидага кўра, ушбу шартнома жамоа умумий йиғилишида (конференциясида) иштирок этаётганларнинг 50%идан кўпроғи ёқлаб овоз бергандагина, маъқулланган ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқулланмаса, умумий йиғилишда (конференцияда) билдирилган таклиф ва истакларни эътиборга олиб, тарафларнинг вакиллари томонидан лойиҳа қайта ишлаб чиқилади ва 15 кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига тақдим этилади.

Шартнома умумий йиғилишда (конференцияда) маъқулланганидан кейин у тарафларнинг вакиллари томонидан 3 кун ичида имзолашни лозим.

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан кучга киради. Жамоа шартномасининг ўзида унинг амал қилиш вақти кўрсатилиши мумкин. Шундай экан, у тарафлар белгиланган муддат давомида амал қилади. Бу муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар томонидан янги шартнома тузилгунга, амалдаги шартнома ўзгартирилгунга ёки тўлдирилгунга қадар а ўз кучида қолади. Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси муайян корхона чегараси билан белгиланади. Демак, жамоа шартномаси иш берувчига ва шу корхонанинг барча ходимларига, шунингдек, жамоа шартномаси кучга киргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Қонун мазмунига кўра, жамоа шартномасининг бажарилиши мунтазам равишда текшириб борилиши керак. Унда белгиланган мажбуриятларнинг бажарилишини текшириш ва назорат этиш тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Қонунга мувофиқ, жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартномада кўрсатилган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб туриши лозим. Текшириш олиб борилаётган вақт мобайнида тарафлар текширувга зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этиши шарт.

4-§. Жамоа келишувлари

Маълумки, Ўзбекистон мустақилликка эришганидан кейинги давр мобайнида иқтисодийда бозор муносабатларини қарор топтириш жараёнида ижтимоий шерикчилик тамойиллари юзага келди. Жамоа келишуви — ижтимоий шерикчиликнинг ҳаётга татбиқ этилиши вазиятида вужудга келган ҳамда миллий қонунчилигимизда яратилаётган ҳуқуқий ҳужжатнинг янги кўринишидир.

• Жамоа келишуви деганда, корхона доирасидан анча юқори поғонада турадиган шартномани англаш лозим.

Жамоа келишувлари — муайян касб, тармоқ, ҳудудга тегишли ходимлар учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатларни белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олган муҳим норматив ҳужжат ҳисобланади. Бундай келишувлар ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солиш ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузиладиган шартноманинг аниқ бир туридир.

Жамоа келишувининг яна бир муҳим хусусияти шундан иборатки, у корхона доирасидан юқорироқ поғонада турган иш берувчилар (уларнинг уюшмалари) билан ижтимоий шерикчиликни амалга оширадиган марказий вакиллик органи ўртасида тузилади. Ҳуқуқий ҳужжат сифатида у халқ ҳўжалигининг барча соҳаларида, ҳудуд ва минтақаларда татбиқ этилади.

Жамоа келишувининг турлари Меҳнат кодексининг 47-50-моддаларида аниқ кўрсатиб ўтилган. Жумладан, тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятига қараб, бош келишув, тармоқ келишуви, ҳудудий (минтақавий) жамоа келишуви тузилади. Ушбу келишувларнинг ҳар бири ўзининг аниқ иштирокчиларига эга бўлиб, амал қиладиган соҳадаги (масалан, соҳа, ҳудуд, ходимлар гуруҳи) муносабатларни тартибга солиди ҳамда қонунчиликда белгилаб қўйилган шартларни ўрнатади.

Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ, икки тарафлама ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида тараф сифатида ижроия ҳокимият органи ҳам иштирок этиши мумкин. Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иш берувчилар ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижроия ҳокимият органидан улар билан икки тарафлама келишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас (МКнинг 47-моддаси).

Қоидага кўра, бош келишув Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида ту-

зилади. Тарафларнинг келишувига кўра, Ўзбекистон Республикаси ҳукумати билан ҳам бош келишув тузилиши мумкин.

Бош келишув Ўзбекистон Республикасида ижтимоий-иқтисодий муносабатлар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий таъмомийларини белгилаб беради

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 3-қурултойида таъкидланганидек, “Бугун, афсуски, Республикада иш берувчилар бирлашмаси йўқ.

Маълумки, бош жамоа келишуви иш берувчилар бирлашмаси (уюшмаси) билан тузилиши керак. Фақат тарафларнинг таклифи билангина бу ҳужжатга ҳукумат жалб қилиниши мумкин. Бошқача қилиб айтганда, бош келишув—бу уч тараф келишувидир. Шу боис бугунги босқичда бирдан-бир тўғри йўл—бу тармоқ келишувларини кучайтиришдир”.¹

Шунинг учун Ўзбекистон касаба уюшмаларининг ҳаракат дастурида иш берувчиларнинг Республика бирлашмасини ташкил этиш, ижтимоий шерикчиликнинг қонуний асосини такомиллаштириш ва мустаҳкамлаш каби масалалар асосий вазифалардан бири сифатида белгиланган.²

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (ҳодимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида ҳамда тарафларнинг таклифига биноан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан тузилади (МКнинг 49-моддаси).

Тармоқ келишувлари муайян тармоқни ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан ривожлантиришнинг асосий йўналишлари, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлаш, тармоқ ҳодимларининг (касбдошлар гуруҳининг) ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

Худудий (минтақавий) келишувлар тегишли касаба уюшмалари (ҳодимларнинг бошқа вакиллик органлари) билан иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида тузилади. Тарафларнинг таклифига кўра, бундай келишув маҳаллий ижроия ҳокимият органи билан ҳам тузилиши мумкин.

✓ Худудий (минтақавий) келишув муайян ҳудуднинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайди. Бу каби келишувлар алоҳида хусусиятга эга ҳуқуқий ҳужжатдир. Чунки ана шундай келишувлар орқали меҳнат қонунчилиги нормалари дифференцияланади.

¹ Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 3-қурултойи ҳужжатлари. Т., 2000 йил, 11-12-бетлар.

² Ўша жойда, 39-бет.

Қоидага қўра, жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари юқорида эслатилган комиссия томонидан белгиланади ва унинг қарори билан расмийлаштирилади (кодекснинг 32-моддаси).

Ходимларнинг тегишли поғонадаги вакиллик органлари (уларнинг бирлашмалари) бир нечта бўлган тақдирда, ходимлар томонидан ажратиладиган комиссия аъзолари шу органлар (уларнинг бирлашмалари) ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади. Жамоа келишувининг лойиҳаси комиссия томонидан имзоланади. Сўнгра жамоа келишуви ва унинг иловалари етти кун муддат ичида келишув иштирокчиларига юборилади. Шунингдек, билдириш рўйхатидан ўтказиш учун шу муддатда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги органларига юборилади. Меҳнат кодексининг 52-моддасидан келиб чиқиб хулоса қилиш мумкинки, жамоа келишувларининг мазмунига меҳнат ҳуқуқининг барча институтларига оид масалалар киритилиши мумкин. Одатда, жамоа келишувларининг мазмуни тарафлар томонидан белгиланади.

Жамоа келишувларида:

- меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

- нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

- энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;

- ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга қўмаклашиш;

- экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;

- ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;

- давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш;

- ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан, 18 ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойларини ташкил этувчи корхоналарга бериладиган имтиёзлар;

- ижтимоий шерикчилик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга қўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

Жамоа келишувларида меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир қонун ҳужжатларига зид келмайдиган бошқа қоидалар ҳам кўзда тутилган бўлиши мумкин.

Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тартиби шундан иборатки, аввало жамоа келишувига унинг ўзида белгиланган тартибда, тарафларнинг ўзаро розилиги билан ўзгартириш ва қўшимчалар киритилади. Агар жамоа келишувида бу назарда тутилмаган бўлса, у ҳолда Меҳнат кодексига уни тузиш белгиланган тартибда амалга оширилади.

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

Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва у 3 йилдан ошиб кетмаслиги лозим.

Қонунчиликда жамоа келишувининг амал қилиш доираси қатъий қилиб белгиланган. Қоидага кўра, жамоа келишуви ваколатли органлари шу келишувни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Уч тарафлама жамоа келишуви тузилган бўлса, унинг амал қилиши давлат ижроия ҳокимият органига ҳам тааллуқли бўлади.

Қонунчиликда жамоа келишувларининг бажарилишини текшириб бориш асосан тарафлар ваколатига киритилган. Меҳнат кодексининг 56-моддасида кўрсатилганидек, барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар томонидан текшириб борилади. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан ҳам жамоа келишувларининг бажарилишини текшириб туриш кўзда тутилган. Бунда тарафлар текшириш учун керакли маълумотларни тақдим қилишлари шарт.

Жамоа шартномаси ва келишувлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик масаласи Меҳнат кодексининг 34-моддасида батафсил баён этилган. Ушбу моддага мувофиқ, фақат иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахсларнинг қандай ҳолатларда жавобгар бўлиши аниқ кўрсатилган. Муҳими шундаки, ушбу моддада санаб ўтилган ҳаракатлар (ҳаракатсизликлар) меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши тариқасида баҳоланади ва қонунда назарда тутилган тартибда жавобгарликка тортишга сабаб бўлади.

Таъкидлаш жоизки, амалдаги қонунчиликда фақат иш берувчилар учун юридик жавобгарлик белгиланган. Касаба уюшмаси вакиллари учун бундай жавобгарлик назарда тутилмаган.

МАХСУС ҚИСМ

VI-МАВЗУ: ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

1-§. Фуқароларнинг иш билан таъминланиш ҳуқуқи ва унинг кафолатлари

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида фуқароларни ишга жойлаштириш масалалари муҳим ўринни эгаллайди. Ишга жойлаштириш билан боғлиқ муносабатлар Меҳнат кодексининг 5-боби, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” (янги таҳрирда) 1998 йил 1 майдаги Қонуни¹ ва бир қатор бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Ишга жойлаштириш аҳолини иш билан таъминлашга қаратилган ташкилий, иқтисодий ва ҳуқуқий чора-тадбирлар тизимидан иборат. Иш билан таъминлашнинг шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг кафолатлари амалдаги меҳнат қонунчилиги ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан белгиланади. Улар орасида юқорида зикр этилган қонун аҳамияти жиҳатидан бошқа ҳуқуқий ҳужжатлардан ажралиб туради. Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 20 августдаги қонуни билан унга ўзгартириш ва қўшимчалар киритилган².

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунчилик мазкур қонун ва бошқа қонун ҳужжатларидан иборат. Шунингдек, Қорақалпоғистон Республикасида аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги муносабатлар Қорақалпоғистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан тартибга солиб борилади. Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида мазкур қонунлардагидан бошқача қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома қоидалари қўлланилади.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Ўзбекистон Республикаси фуқароларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида доимий яшаб келаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга татбиқ этилади.

Мазкур қонунда фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқи кафолатлари муфассал баён этиб берилган. Қонуннинг 6-моддасига мувофиқ, давлат:

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

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 198-бет.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 22-сон, 191-бет.

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

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

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

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

— бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда сарф қилинган моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

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

Мазкур қонуннинг мазмунига кўра “иш билан таъминланиш” тушунчаси замирида фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолияти ётади.

Қонунда унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият, шу жумладан ҳақ тўланадиган ишни бажаришга алоқаси бўлмаган фаолият билан шуғулланиш фуқароларнинг мутлоқ ҳуқуқи этиб белгиланган.

Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали иш бажаришга мажбурлаш, шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида мажбурий меҳнатга йўл қўйилмайди. Қонунда белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

Меҳнат Кодексининг 7-моддасида такидланишича, қуйидаги ишлар, яъни:

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

Кишиларнинг ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос бўлмайди.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуннинг 2-моддасига мувофиқ, қуйидагилар иш билан таъминланган деб ҳисобланади:

- ёлланиб ишлаётган, шу жумладан ишни тўлиқсиз иш вақтида

ҳақ эвазига бажараётган, шунингдек ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан, вақтинчалик ишга эга бўлган фуқаролар;

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

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

— қуролли кучларда, миллий хавфсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ва қўшинларида хизматни ўтаётган, шунингдек муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар;

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

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

Қонуннинг 10-моддасига биноан, фуқароларнинг ишга жойлашиш ҳуқуқи таъминланади. Унга кўра, ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эга. Иш қидираётган ва меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар иш турини, иш жойини ва меҳнат режимини эркин танлаш мақсадида касбга доир бепул маслаҳатлар ҳамда тегишли ахборот олиш ҳуқуқига эга. Меҳнат бўлиmlарининг маслаҳатларига мухтож бўлган фуқаролар, уларнинг яшаш жойлари қаерда бўлишидан қатъи назар, исталган меҳнат бўлимига мурожаат қилишлари мумкин. Уларни рўйхатга олишда ёши ва бошқа жиҳатлари бўйича чеклашларга йўл қўйилмайди. Айни вақтда фуқаролар маҳаллий меҳнат органларининг йўлланмалари асосида касбга тайёрлаш, қайта тайёргарликдан ўтиш, малакасини ошириш ҳуқуқига ҳам эгадир. Мазкур қонунда илк бор Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг мамлакат ташқарисидagi ҳамда чет эл фуқароларининг Ўзбекистон Республикасида меҳнат соҳасида фаолият кўрсатиш тартиби жорий қилинди. Унда, жумладан, Ўзбекистон Республикаси фуқаролари республика ҳудудидан ташқарида меҳнат фаолияти билан шуғулланиш, мустақил иш қидириш ва ишга жойлашиш ҳуқуқига эга экани белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг мамлакат ташқарисидagi ҳамда чет эл фуқароларининг Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат фаолияти тегишли қонун ҳужжатлари билан тартибга соли-

нади. 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 Низом¹ мазкур соҳадаги меҳнат муносабатларини тартибга солувчи ана шундай қонуний ҳужжатлардан бири.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 апрелдаги 162-сонли қарори билан Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги тўғрисидаги низом тасдиқланган.² Мазкур агентлик³ Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг чет элдаги ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикасидаги касб бўйича фаолиятини мувофиқлаштириб боради.

Қуйидагилар агентликнинг асосий вазифалари ҳисобланади:

— Ўзбекистон Республикаси фуқароларнинг чет элдаги ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикасидаги касб бўйича фаолиятини мувофиқлаштириб бориш;

— меҳнат миграцияси соҳасидаги ҳамкорлик лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

— хорижий давлатларнинг ваколатли органлари билан Ўзбекистон Республикаси фуқароларини чет элда ва хорижий фуқароларни Ўзбекистон Республикасида ишга жойлаштириш учун квоталар ажратиш ва руҳсатномалар бериш масалалари бўйича ҳамкорлик қилиш;

— Ўзбекистон Республикаси фуқароларига уларнинг чет элда касб бўйича фаолиятига оид ҳуқуқини ишга жойлаштириш, чет элда ишга жойлаштиришга номзодлар билан дастлабки мослашув тадбирларини ўтказиш йўли билан рўёбга чиқаришга кўмаклашиш;

— хорижий ишчи кучларни ёлловчи чет эл фирмалари (корхоналар, муассасалар, компаниялар) билан ҳамкорликни ривожлантириш;

— Ўзбекистон Республикаси фуқароларига чет элда меҳнат фаолиятини амалга ошириши учун идоралараро комиссия тавсияномаларига мувофиқ руҳсатномалар бериш;

— юридик шахсларга хорижий ишчи кучларини жалб этиш учун руҳсатномалар бериш, шунингдек Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлигининг меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаси таклифларига мувофиқ ҳамда ташқи меҳнат миграцияси жараёнларининг таҳлилини, аҳоли меҳнат миграциясини ривожлантиришнинг узоқ ва ўртача

¹ Қарорлар тўплами. 1995 йил, 10-сон, 41-сон.

² Қарорлар тўплами. 2001 йил, 4-сон, 21-модда.

³ Бундан буён матнда “Агентлик” деб аталади.

муддатли прогнозларини (илмий башоратларни) ҳисобга олган ҳолда хорижий фуқароларга Ўзбекистон Республикаси ҳудудида касб бўйича меҳнат фаолиятини юритиш учун тақдимнома бериш ва ҳоказолар.

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари амалдаги қонунчиликка мувофиқ идоралараро шартномалар, ишга жойлаштириш тўғрисидаги битимлар, шунингдек хусусий меҳнат контрактлари асосида касб фаолиятини амалга ошириш мақсадида чет элга фақат Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги кўмагида чиқиш ҳуқуқига эгадир. Юқорида эслатилган қарор билан Ўзбекистон Республикасига хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги низом тасдиқланган. Мазкур низомга кўра, руҳсатнома бериш Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги томонидан амалга оширилади.¹ Ушбу низомга мувофиқ, хорижий шахсларнинг Ўзбекистон Республикасида меҳнат фаолияти тегишли руҳсатнома ҳам мазкур агентлик томонидан берилади.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг чет элда меҳнат қилиши учун руҳсат бериш масалаларини ҳал этиш ҳам ана шу агентлик зиммасига юклатилган.

Таъкидлаш жоизки, фуқароларни иш билан таъминланиш оид ҳуқуқларидан яна бири — уларнинг маҳаллий меҳнат органлари ҳамда мансабдор шахсларнинг хатти-ҳаракатлари (қарорлари) устидан шикоят қилиш ҳуқуқидир. Бундай ҳуқуқ фуқаролар томонидан меҳнат органлари ҳамда мансабдор шахсларининг хатти-ҳаракатлари устидан (масалан, фуқарони иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олиш ёки ишсиз деб эътироф этиш рад этилганда, фуқаро ишсизлик нафақаси миқдоридан норози бўлганда ва ҳ.к.) юқори поғонада турган органга ёки мансабдор шахсга ёхуд бевосита судга шикоят қилиш орқали амалга оширилади. Фуқаролар мазкур масала бўйича исталган вақтда шикоят қилишлари мумкин.

Шикоят билан судга мурожаат этилган тақдирда, масала Фуқаролик-процессуал қонунчилигига мувофиқ кўриб, ҳал этилади.

Меҳнат кодексининг 78-моддасида кўрсатилишча, иш берувчи, қонунга мувофиқ, меҳнат шартномаси тузилиши шарт бўлган шахслар, яъни белгиланган энг кам иш жойлари ҳисобидан маҳаллий меҳнат органларининг йўлланмаси бўйича ишга юборилган шахслар билан меҳнат шартномаси тузишни рад этса, фуқаро бево-сита судга мурожаат этиш ҳуқуқига эга. Чунки Конституциянинг 44-моддасига биноан, ҳар бир шахснинг судга шикоят қилиш ҳуқуқи кафолатланган.

¹ ҚТ. 1995 йил, 10-сон, 41-модда.

2-§. - Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий тамойиллари

Маълумки, аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати тамойиллари, аввало, 1948 йил 10 декабрда қабул қилинган Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси (23-моддаси) тамойилларига, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси қоидаларига, шунингдек Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ҳуқуқий нормаларига асосланади. Бу борада ХМТ томонидан 1964 йилда қабул қилинган “Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги 122-Конвенция муҳим аҳамият касб этади. Шу ўринда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Бош Ассамблеясида 1966 йил 16 декабрда қабул қилинган “Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар” тўғрисидаги Пактнинг айрим қоидаларини ҳам эслатиш жоиз. Мазкур Пактда меҳнат қилиш ва машғулотларни эркин танлаб олиш ҳуқуқи, адолатли иш ҳақи олиш, касаба уюшмалари тузиш ва уларга кириш ҳуқуқи, ижтимоий таъминот, етарли турмуш даражаси ҳуқуқи, очликдан ҳоли бўлиш, сиҳат-саломат бўлиш ва билим олиш ҳуқуқи тан олинган¹.

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати юқорида баён этилган ва халқаро миқёсда тан олинган қоидалар асосига қурилган бўлиб, қуйидаги тамойилларга таянади:

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

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

- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

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

¹ Инсон ҳуқуқлари тўғрисида халқаро билл. Тошкент., “Адолат”, 1992 йил, 8-бет.

— 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 ҳамкорлигини йўлга қўйиш;

— аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик муносабатларини ривожлантириш (мазкур қонуннинг 5-моддаси).

Ана шу тамойилларга мувофиқ, фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқи кафолатлари қонунчиликда ўз ифодасини топган. Унга кўра давлат:

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

— мос келадиган ишни танлашда ва ишга жойлашишда бепул ёрдам бериш;

— ҳар кимга касб ва ишга эга бўлишида, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ тўлашда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда кенг имкониятлар яратиш ва бошқа қатор ҳуқуқлар кафолатланади.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат қонунчилигида аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштириш борасида қўшимча кафолатлар ҳам белгиланган. Унга мувофиқ, давлат:

— ижтимои ҳимояга муҳтож, иш топишга қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан 14 ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга;

— таълим муассасаларини тамомлаган ёшларга;

— Ўзбекистон Республикаси Қуролли кучларида, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати, давлат чегараларини ҳимоя қилувчи қўмита ва Фавқулодда ҳолатлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганларга;

— ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга;

— жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсинда мажбурлов чораларига тортилган шахсларга қўшимча кафолатларни таъминлайди.

Мазкур қонунда таъкидланишича, бундай кафолатлар қўшимча иш жойлари, истисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга мазкур тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек, қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чораларнинг амалга оширилишига хизмат қилади.

Қонунда кўрсатилган ана шу тоифага тааллуқли фуқароларни иш билан таъминлашга доир масалалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган “Ижтимоий ҳимояга мухтож, иш топишга қийланадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида”ги низом билан тартибга солинади.¹

Мазкур низомда таъкидланишича, ижтимоий ҳимояга мухтож шахслар учун ҳар бир корхонада иш жойларининг энг кам миқдорининг белгиланиши — ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонига нисбатан корхонада ишга жойлаштирилиши лозим бўлган ана шу тоифа шахсларнинг энг кам миқдорини аниқлашни англатади.

Ижтимоий ҳимояга мухтож шахслар учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш ёки ишларнинг (касблар) айрим турларини банд қилиб қўйиш жойлардаги давлат ҳокимияти органлари томонидан амалга оширилади.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунга мувофиқ, ижтимоий ҳимояга мухтож шахслар учун иш жойларини яратиш юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органлари чиқарган қарорни бажармаганлик учун иш берувчилардан ҳар бир яратилмаган иш жойи учун ходимнинг йиллик ўртача иш ҳақи миқдоридан жарима ундирилади. Илгари талабнома берилган ўрта махсус, касб-ҳунар ва олий таълим олган, шунингдек касб тайёргарлигини олишга ва қайта тайёргарлик кўришга, малакасини оширишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишдан бош тортганлик учун ҳам ҳудди шу миқдорда жарима ундирилади. Ундириб олинган маблағлар Иш билан таъминлашга қўмаклашиш давлат жамғармасини тўлдириш учун ўтказилади.

Иш берувчиларнинг ижтимоий ҳимояга мухтож шахслар учун белгиланган энг кам миқдоридан ортиқ қўшимча иш жойларини яратиш, шунингдек бундай шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш мақсадида қилган сарф-харажатлари маҳаллий бюджет маблағлари, Иш билан таъминлашга қўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ва бошқа маблағлар ҳисобидан қопланади.

Ижтимоий ҳимояга мухтож шахсларнинг иш жойларини қисқартириш ёки тугатиш маҳаллий меҳнат органлари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан касаба уюшмаси қўмиталари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

¹ Қарорлар тўплами. 1998 йил, 12-сон, 44-модда.

Қонуннинг 8-моддасига мувофиқ, Қуролли Кучлардан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда ҳолатлар вазирлиги қўшинларидан бўшатишган шахслар ҳам ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар тоифасига киритилгани сабабли ишга жойлаштиришга оид қафолатлар уларга ҳам тааллуқлидир. Биринчидан, ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) ходим захирага бўшатишган ёки истеъфога чиққанидан кейин узоғи билан уч ой ичида ишга жойлаштириш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойига жойлаштириш ҳуқуқига эга.

Иккинчидан, ҳарбий хизматга чақирилган (кирган), лекин кейинчалик захирага бўшатишган ёки истеъфога чиққан ходим ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга. Бундай қафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам тааллуқли. Бу тоифа шахсларни ишга жойлаштириш масаласи корхона томонидан амалга оширилади.

Корхона тугатилган бўлса, бу шахсларни ишга жойлаштириш унинг ҳуқуқий вориси, бундай ворис бўлмаса, маҳаллий меҳнат органи томонидан амалга оширилади. Ходимларга ушбу қафолатларни бериш имконияти бўлмаса, маҳаллий меҳнат органи орқали ишга жойлаштириш, зарур ҳолларда эса касб бўйича уларни бепул ўқитиш таъминланади.

Маълумки, жамиятимизда давлат ва жамоат ишларини бошқаришда фуқаролар учун кенг имкониятлар яратилган. Меҳнат қончилигида уларнинг меҳнатга оид муносабатларда тенглигини таъминлаш мақсадида давлат ва жамоат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимлар учун алоҳида қафолатлар белгиланган. Бу қафолатларнинг мазмуни шундан иборатки, давлат органларидаги ёки ходимларнинг вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимлар ана шу лавозимдаги ваколатлари тугагани туфайли ишдан озод қилинганда, аввалги иши (лавозими) қайтиб берилиши, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) билан таъминланиши лозим (қонуннинг 9-моддаси).

3-§. Аҳолини иш билан таъминлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш

Маълумки, бозор иқтисодиётининг энг долзарб муаммоларидан бири — меҳнат бозорини шакллантириш, меҳнатга қобилиятли аҳолини иш билан таъминлаш масаласидир.

Амалдаги қонунчиликда давлат бошқарув органларининг аҳолини

иш билан таъминлаш соҳасидаги ваколатлари аниқ белгилаб қўйилган. Мазкур қонунга мувофиқ давлат бошқарув органлари ваколатлари қуйидагилардан иборат:

меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқади;

иқтисодиёт тузилишини таҳлил 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;

фуқароларни иш билан таъминлаш соҳасидаги ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари давлат томонидан кафолатланишини ва ҳимоя этилишини таъминлайди;

қўшимча иш жойларининг яратилишига, меҳнат шароитларининг яхшиланишига қўмаклашади;

қонун ҳужжатларига мувофиқ, бошқа ваколатларни амалга оширади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида” 2001 йил 13 февралдаги ПФ-2810-сонли фармонида¹ ушбу вазирликнинг асосий вазифалари белгилаб берилган. Жумладан, мазкур вазирлик зиммасига меҳнат бозорини шакллантириш ва меҳнатга қобилиятли аҳолини, айниқса ёшларни иш билан таъминлаш борасида фаол сиёсатни ўтказиш, меҳнат ресурслари баланслари асосида иш жойларини яратиш ва кадрлар тайёрлаш соҳасида мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш каби вазифалар юкланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 апрелдаги 162-сонли қарори² билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вақирлиги тўғрисида”ги низомда ҳам мазкур вазирликнинг ҳуқуқлари, вазифалари ҳамда функциялари муфассал баён этиб берилган.

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини рўёбга чиқариш ҳамда фуқароларга тегишли кафолатларни таъминлаш мазкур вазирлик ва унинг маҳаллий органлари томонидан амалга оширилади.

| Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тош-

¹ Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 3-4-сон, 9-модда.

² Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 7-сон, 36-модда.

кент шаҳар ҳокимлигининг меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари, меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш туман (шаҳар) бўлимлари, шунингдек, вазирлик ва унинг ҳудудий бўлимларига қарашли бошқа ташкилотлар, меҳнат ва республика аҳолисини ижтимоий муҳофаза қилиш органларининг ягона тизимини ташкил этади. Вазирлик ўзига тегишли масалаларни ҳал этишда юқорида тилга олинган барча органлар фаолиятини йўналтиради, мувофиқлаштиради ва назорат қилади. Ўзбекистон Республикаси Президентнинг фармони билан вазирлик зиммасига меҳнат бозорини шакллантириш ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида қуйидаги вазифаларни амалга ошириш юклатилган:

—Макроиқтисодиёт ва статистика вазирлиги билан биргаликда республика ва ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозларини, аҳолини иш билан самарали таъминлаш чора-тадбирлари комплексини асосланган ҳолда, меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ишлаб чиқади;

—республика ва ҳудудларнинг меҳнат ресурслари миқдори ва таркибини ўрганади ҳамда уни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

—қишлоқ туманларида ва аҳоли пунктларида меҳнат бозори ҳолатининг мониторингини ташкил этади;

—миграция жараёнларини ўрганади, ташқи меҳнат миграциясини ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича таклифларни ишлаб чиқади;

—ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозлари асосида янги корхоналарни жойлаштириш ва ишлаб турганларини кенгайтириш юзасидан таклифларни ишлаб чиқади;

—ишсиз ва иш билан машғул бўлмаган аҳолини ҳисобга олишни ташкил этади;

—Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги билан биргаликда касб-ҳунар таълим ўқув юртлари битирувчиларининг иш билан таъминланишини тадқиқ этади ҳамда улар асосида ишчи кадрлар ва ўқув юртларида мутахассисларнинг касб тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш юзасидан таклифларни ишлаб чиқади;

—тегишли мутахассисларга талаб ва таклиф баланси асосида ҳамда иқтисодиётдаги таркибий силжишлар ва меҳнат бозоридаги ўзгаришларни ҳисобга олган ҳолда малакали ишчи кадрлар ва мутахассислар тайёрлаш ва уларни қайта тайёрлаш дастурларини ишлаб чиқишда қатнашади;

—аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшатиб олинган ходимларни ва аҳолининг бошқа тоифасига алоқадор кишиларни

ишга жойлаштириш, шунингдек бўш иш жойлари бўйича ахборот тўпла-
ниши ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

— ёшларнинг ва иш билан машғул бўлмаган аҳолининг касб бўйи-
ча қизиқиши, лаёқати ҳамда меҳнат йўналишларини аниқлаш учун
социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

— манфаатдор вазирликлар ва идоралар, жойлардаги давлат ҳоки-
мияти ва бошқарув органлари билан биргаликда иш ўринларини таш-
кил этиш дастурларини ишлаб чиқишда ва уларни амалга оширишни
мувофиқлаштиришда қатнашади;

— аҳолини иш билан таъминлаш ва иш ўринлари барпо этиш юза-
сидан ҳудудий дастурларни ишлаб чиқишда ҳокимликларга услубий ва
амалий ёрдам кўрсатади;

— иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва таркибий қайта ташкил этиш
жараёнида, шунингдек хўжалик юритувчи субъектларнинг банк-
ротликка учраши ва тугатилиши натижасида ишдан бўшатишдан хо-
димларни иш билан таъминлашга ва ижтимоий муҳофаза қилишга
доир мақсадли минтақавий дастурлар ишлаб чиқилишини мувофиқ-
лаштиради;

— аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминланишини рағбатланти-
риш ва қўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

— меҳнат бозори инфратузилмаси фаолиятини такомиллаштири-
лишини таъминлайди;

— ишсизлар учун ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил этили-
шини таъминлайди;

— ишсизларнинг касб бўйича ўқувини, уларни қайта тайёрлаш ва
малакасини оширилишини ташкил этади.

Қонунда маҳаллий меҳнат органларининг вазифалари ҳам белги-
лаб қўйилган.

Маҳаллий меҳнат органлари:

— фуқароларга мос келадиган ишни танлашда, корхона, муассаса
ва ташкилотлар ҳамда бошқа иш берувчиларга зарур ходимларни тан-
лашда ёрдам беради;

— меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар ва иш берувчи-
ларга иш топиш ва ишчи кучи билан таъминланиш имкониятлари тўғри-
сида, ходимларга нисбатан қўйилаётган талаблар ҳақида ҳамда иш билан
таъминлашга тааллуқли бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради;

— ишламаётган фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўргатиш ва
малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхона, муассаса ва
ташкилотлар билан шартномалар тузади;

— ишсиз шахсларни рўйхатга олишни таъминлайди ва уларга ёр-
дам кўрсатади, шу жумладан нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга
оширади;

— меҳнат бозорининг ҳолатига ва уни ривожлантириш истиқболларига баҳо беради ва мониторингини ташкил этади ҳамда тегишли ахборот тарқатилишини таъминлайди;

— бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) ҳамда иш қидириб мурожаат қилган фуқаролар ҳисобини юритади;

— аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;

— корхона, муассаса ва ташкилотлардан мўлжалланаётган тузилмавий ўзгаришлар ҳамда амалга оширилиши натижасида ходимлар ишдан озод этилиши мумкин бўлган бошқа тадбирлар тўғрисида, шунингдек бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги, меҳнатнинг хусусияти ва шароитлари тўғрисида ахборотлар олади;

— давлат ва нодавлат таълим муассасаларидан уларнинг йўналиши ва ихтисослашуви, битирувчилар касб-малака таркиби ва сони тўғрисида ахборотлар олади;

— меҳнат органларига мурожаат этган фуқароларни касб тайёргарлиги ва малака даражасига мувофиқ, корхона, муассаса ва ташкилотларга, уларда бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бўлган тақдирда, ишга жойлаштириш учун юборади;

— корхона, муассаса ва ташкилотлар учун ижтимоий ҳимояга муҳтож 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 корхона, муассаса ва ташкилотларга юборади;

— корхона, муассаса ва ташкилотларнинг ваколатномаси асосида улар номидан фуқароларни ишга жойлаштириш 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 тегишли корхона, муассаса ва ташкилотларнинг маблағлари ҳисобидан ёрдам пули беради;

— ишсиз фуқароларнинг ўз хоҳишига кўра уларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда жўнатади;

— Иш билан таъминлашга қўмаклашиш давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

— фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;

— қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Меҳнат органлари томонидан аҳолига, корхона, муассаса ва ташкилотларга ҳамда бошқа иш берувчиларга кўрсатилаётган хизматлар,

шу жумладан меҳнат бозори ҳолати тўғрисида ахборот бериш бепул амалга оширилади (қонуннинг 16-моддаси).

Қонунга мувофиқ, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига ҳам аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш борасида кенг ваколатлар берилган (қонуннинг 17-моддаси).

Чунончи, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида давлат сиёсатини амалга ошириш борасидаги ваколатларига қуйидагилар кирази:

— аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларини амалга ошириш;

— аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини умумий тамойиллари 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 (лавозимларни) эҳтиёт тариқасида сақлаб туриш;

— меҳнат бозоридаги аҳволнинг барқарорлашувига кўмаклашувчи, шу жумадан меҳнат шартномаларини оммавий равишда бекор қилинишининг олдини олиш, мавжуд иш жойларини сақлаб қолиш ва янги иш жойларини яратиш, ҳақ тўланадиган вақтинчалик ва жамоат ишларини ташкил қилиш, устивор ривожланиш ҳудудларини белгилашни ўз ичига олган чора-тадбарларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ва ҳоказо.

Шунингдек, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан жамоа келишувлари билан қонунга зид бўлмаган, фуқароларнинг ижтимоий муҳофазасини кучайтирувчи мақбул келадиган иш таклиф этиш, ишсизларни рўйхатдан ўтказиш ва қайта рўйхатга олишнинг бошқа шартлари ва тартиби, шу жумладан маҳаллий бюджет маблағлари ҳисобидан ишсизлик нафақаларини тўлаш муддатларини узайтириш ва миқдорини ошириш, жамоат ишларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш, касбга ўқитиш даврида стипендия тўлаш назарда тутилиши мумкин.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш тўғрисидаги қарорни олти ойгача муддатга тўхтатиб қўйиши мумкин, бунда улар ана шу кечиктириш туфайли корхона, муассаса ва ташкилотлар кўрадиган зарарни қисман ёки тўлиқ қоплайди.

Маҳаллий давлат органлари аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993

йил 24 июндаги 310-сонли қарори билан тасдиқланган (ҳукуматнинг 1998 йил 23 июлдаги қарори билан ўзгартириш ва қўшимчалар кирилган) тартибга асосан ишлаб чиқади ва амалга оширади.¹

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунга мувофиқ, иш билан таъминлаш минтақаларга оид дастурида ҳар йили иш ўринларини ташкил этишда биринчи навбатда ривожлантирилиши керак бўлган ҳудудлар белгилаб олинади. Бундай ҳудудларни белгилаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 1992 йил 13 майдаги 235-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш ўринларини ташкил этишда биринчи навбатда ривожлантириладиган ҳудудлар тўғрисида”ги низомда кўрсатилган.²

Ушбу низомга кўра, мазкур ҳудудлар сифатида турли сабаблар таъсирида меҳнат бозорида танг вазият вужудга келган Республика минтақалари (вилоят, шаҳар, туман) назарда тутилади.

Мазкур қонуннинг 18-моддасида иш берувчиларнинг аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш борасидаги иштироки кўрсатилган. Ўзбекистон Республикасида иш берувчилар иш билан таъминланиш соҳасида давлат сиёсатини амалга оширишга қуйидаги йўллар билан қўмаклашади:

- меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи шартнома ва келишувлар шартларини бажариш;

- ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш учун шароит яратиш;

- иш билан таъминлашга қўмаклашувчи давлат жамғармасига молиявий ажратмалар ўтказиш;

- маҳаллий давлат ҳокимияти органлари белгиладиган иш жойларига ижтимоий ҳимояга муҳтож фуқароларни ишга жойлаштириш;

- ишдан озод қилиш мўлжалланаётгани тўғрисида ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси, меҳнат ҳақи миқдори, ишдан бўшатиш муддати олдиндан кўрсатилган ҳолда (камида икки ой олдин) маҳаллий меҳнат органларига ахборот тақдим этиш.

Ахборотни ўз вақтида тақдим этмасликда ва бўш иш жойларини (вакант лавозимларини) яширганликда айбдор бўлган ҳамда Иш билан таъминлашга қўмаклашиш давлат жамғармасига ажратмалар ўтказишдан бош тортган мансабдор шахслар қонунга мувофиқ, жавобгарликка тортилади.

Касаба уюшмаси ва ходимлар бошқа вакиллик органининг аҳолини иш билан таъминлашга қўмаклашишдаги иштироки аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати масалари бўйича Ўзбекис-

¹ Қарорлар тўплами. 1998 йил, 7-сон, 27-модда.

² Қарорлар тўплами. 1992 йил, 5-сон, 18-модда.

тон Республикасининг қонунларини ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорларини ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда намоён бўлади. Бундан ташқари, улар маҳаллий давлат ҳокимияти органларига, иш берувчиларга аҳолини иш билан таъминлаш ва унинг ижтимоий кафолатларига оид масалалар юзасидан ўзаро маслахатлар ўтказиш ҳақида таклифлар киритади.

Қолаверса, иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ўз вақтида, лекин камида икки ой олдин тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслахатли ишларни амалга оширади.

Мазкур қонунга биноан, аҳолини иш билан таъминлаш сиёсатини белгилаш ва амалга ошириш бўйича келишилган қарорларни ишлаб чиқиш мақсадида маҳаллий ва Республика миқёсида аҳолини иш билан таъминлашга қўмаклашувчи мувофиқлаштириш қўмиталари тузилади. Бу қўмиталар касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи, иш берувчилар уюшмаси, давлат бошқаруви органи ва ижтимоий ҳимояга муҳтож фуқаролар манфаатларини ифодаловчи бошқа манфаатдор ташкилотнинг вакилларида иборат таркибда ташкил этилади.

Таъкидлаш жоизки, бундай мувофиқлаштириш қўмиталари меҳнат қонунларида белгиланган вазифаларни амалга ошириш, ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларининг тенглигини таъминлаш, яъни “Трипартизм” тамойилига амал қилиш мақсадида тузилади.

Мувофиқлаштириш қўмиталарининг асосий вазифаси, биринчидан, аҳолини иш билан таъминлашга оид сиёсатни белгилаш, иккинчидан, уни амалга ошириш юзасидан келишув асосида қарорлар ишлаб чиқишдан иборат.

Юқорида таъкидланганидек, аҳолини иш билан таъминлашга доир давлат сиёсатининг асосий тамойиллари мазкур қонуннинг 5-моддасида, давлат бошқаруви органларининг бу борадаги асосий вазифала ва ваколатлари эса ўша қонуннинг 15-моддасида баён этилган.

Айтиш жоизки, қонун ҳужжатларида иш берувчилар томонидан маълумот ва ахборотларни меҳнат органларига ўз вақтида тақдим этиш тартиби белгиланган. Бу тadbир 1999 йил 29 ноябрда тасдиқланиб, Адлия вазирлигида 1999 йил 22 декабрда 585-сонли рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат органларига бўш иш жойларининг (вакант лавозимлар) мавжудлиги тўғрисидаги маълумотларни ва бўшатилиши мўлжалланаётган ходимлар ҳақидаги ахборотни тақдим қилиш тартиби тўғрисида”ги низомда ўз ифодасини топган. Унга кўра, иш берувчи меҳнат органига мавжуд бўш иш жойлари ҳақида ҳар ойда маълумот бериши, шунингдек, икки ойдан кечиктирмасдан

меҳнат органига бўшатилиши мўлжалланаётган ҳар бир ходим тўғри-сида ахборот бериши шарт.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 31 декабрдаги 606-сонли қарорига мувофиқ, Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси тузилган бўлиб, бу соҳада давлат сиёсати амалга ошириш чора-тадбирларини молиялаш ва меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатишини таъминлаш унинг асосий вазифаси этиб белгиланган. Мазкур жамғарма Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасарруф этилади.¹

Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси бюджетдан ташқари жамғарма сифатида, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаб берган тартибга биноан қуйидагилар ҳисобидан ҳосил бўлади:

корхона, муассаса ва ташкилотларнинг меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган ҳамда маҳсулот тан нархига қўшилган мажбурий ажратмалар;

Республика ва маҳаллий бюджетлари маблағларидан (тегишли бюджетларни шакллантириш чоғида) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан белгиланган дотациялар;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларни бузганлик учун маҳаллий меҳнат органлари томонидан солинадиган жарима ва ҳисоблаб чиқариладиган пенялар йиғиндиси;

юрidik ва жисмоний шахсларнинг қўшимча янги иш жойларини яратиш учун иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларидан шартнома асосида фойдаланганидан келадиган даромадлар;

жисмоний ва юрidik шахсларнинг, шу жумладан чет эллик жисмоний ва юрidik шахсларнинг ихтиёрий бадаллари;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа тушумлар.

Корхона, муассаса ва ташкилотларнинг ажратмалари ҳисобига ҳосил этиладиган Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларининг 70%и кейинчалик туман ва шаҳарлар ўртасида қайта тақсимлаш шарти билан Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаси тасарруфида қолади, 30%и эса республика миқёсида марказлаштирилади.

¹ Қарорлар тўплами. 1992 йил, 5-сон, 18-модда (кейинги ўзгартиш ва қўшимчалари билан).

Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини сарфлаш йўналишлари аҳолини иш билан таъминлаш борасидаги тегишли республика, ҳудудий ва бошқа махсус дастурларга мувофиқ белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 17 июлдаги 353-сонли қарори билан “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида”ги низом тасдиқланиб, шундай ишларнинг намунавий рўйхати белгиланган. Меҳнат кодексининг 22-моддасига кўра, ҳақ тўланадиган жамоат ишлари маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, меҳнат органларининг таклифига кўра ва уларнинг иштирокида аҳолини иш билан таъминлаш мақсадида ўз ҳудудидаги корхона, муассаса ва ташкилотларда ҳамда шартномалар асосида бошқа корхона, муассаса ва ташкилотларда ташкил этилади.¹

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

Жамоат ишларини бажариш чоғида фуқароларга бажарилаётган ишига қараб, ўн беш фоизга оширилган ишсизлик нафақасидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш, ана шу ишлар муддатини умумий меҳнат стажига қўшиш, пенсия таъминоти ва вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақалари олиш ҳуқуқи кафолатланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш ва молиялаш фуқароларга тўланадиган иш ҳақининг камида 50%и корхона, муассаса ва ташкилотлар маблағлари ҳисобидан, қолган қисми эса маҳаллий бюджет ва иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан қопланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари қуйидаги мақсадларда ташкил қилинади:

— иш қидираётган шахс сифатида меҳнат органларида рўйхатга олинган фуқароларнинг вақтинча иш ҳақи (меҳнат даромади) олиши ва иш қидираётган даврида уларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш;

— меҳнат органлари томонидан ишсиз деб эътироф этилган фуқароларни вақтинча иш билан таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш;

— биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахсларни меҳнат фаолиятига жалб қилиш;

— турли сабабларга кўра, касб фаолиятида анча узилишлар бўлган ишсларни (илгари болалар тарбияси, беморлар ва оиланинг кекса аъзо-

¹ Қарорлар тўплами. 1999 йил, 7-сон, 40-модда.

ларини парвариши билан машғул бўлган, жазони ўташ муассасаларидан озод қилинган ва бошқалар) меҳнатга қайта тиклаш;

— ижтимоий ва иқтисодий соҳанинг ижтимоий аҳамиятга эга бўлган объектларини ишчи кучи билан таъминлаш.

Низомга мувофиқ:

а) меҳнат органларида рўйхатга олинган, қарамоғида уч кишидан кам боқимандаси бўлган 35 ёшгача бўлган ишсиз эркакларнинг ишсизлик нафақасини олиш даврида ҳамда ишсизлик нафақасини олиш вақти тугагандан кейин ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиши ихтиёрий ҳисобланади;

б) ихтиёрий тартибда ишсизларнинг бошқа тоифалари, шунингдек меҳнат органларида иш қидираётганлар сифатида рўйхатга олинган шахслар ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиши мумкин. Бу шахслар маҳаллий меҳнат органлари йўлланмаси бўйича жамоат ишларида қатнашади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 18 майдаги 223-сонли қарори билан вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказлари ташкил этилган ва шу қарор билан мазкур марказ тўғрисида намунавий низом тасдиқланган¹.

Мазкур марказ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тузилмасида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш шаҳар (туман) бўлими ҳузурида фуқароларнинг вақтинча бир марталик меҳнат фаолиятини тартибга солиш мақсадида ташкил этилган.

Марказ юридик шахс ҳуқуқлари билан ташкил этилган ва ўз фаолиятини тегишли қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширади. Қуйидагилар марказнинг асосий вазифалари ва фаолият йўналишлари ҳисобланади:

— вақтинча бир марталик ишга ёлланишда фуқароларга кўмаклашиш;

— вақтинча бир марталик ишларни бажарувчи фуқароларга янгидан ташкил этилган, бўш иш жойларига ишга жойлашиш, касб тайёргарлиги, ўз ишини ташкил этиш ва юритиш масалалари бўйича маслаҳат ва касбга йўллаш юзасидан хизмат кўрсатиш;

— вақтинча бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашда иш берувчи хусусий шахсларга кўмаклашиш;

— вақтинча бир марталик иш изловчи фуқароларни кенг хабардор қилиш учун хусусий иш берувчилар томонидан бериладиган иш турлари тўғрисидаги маълумотлар банкини шакллантириш;

— бундай ишга ёлланувчи фуқароларни вақтинча бир марталик

¹ Қарорлар тўплами. 2001 йил, 5-сон, 28-модда.

ишларни бажаришда жамоат тартибига риоя қилиш, паспорт режими қоидалари, шунингдек меҳнат хавфсизлигининг асосий қоидалари тўғрисида хабардор қилиш;

— манфаатдор иш берувчилар ва вақтинча бир марталик иш изловчи шахслар иштирокида бўш иш ўринлари ярмаркаларини мунтазам равишда ўтказиш;

— марказда вақтинча бир марталик иш изловчи фуқаролар учун зарур ижтимоий-маиший шарт-шароитлар яратиш, овқатланиш шахобчаларини ташкил этиш;

— жамоат тартибини сақлаш, вақтинча бир марталик ишларни бажарувчи фуқаролар томонидан қонун ҳужжатлари бузилишининг олддини олиш.

Фуқароларни вақтинча бир марталик ишларни бажаришга ёллаётган иш берувчи:

— ёлланган фуқароларга хавфсиз меҳнат шароитини яратиб беришга;

— фуқаролар томонидан бажарилган ишлар учун иш ҳақини оғзаки келишувга мувофиқ тўлиқ ҳажмда ва ўз вақтида тўлашга;

— ишни бажараётган пайтда фуқароларга зарур ижтимоий-маиший шарт-шароитларни таъминлашга;

— ёлланган ходим томонидан амалдаги қонун ҳужжатлари талаблари бузилиши ва ходим вақтинчалик бир марталик ишларни бажараётган вақтда у билан бирга юз берган бахтсиз ходиса тўғрисида марказга ёки ваколатли органларга зудлик билан хабар беришга мажбурдир.

Низомнинг 15-моддасига кўра, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида таъқиқланган фаолият турларига киритилган вақтинча бир марталик ишларни бажариш учун:

— 16 ёшга тўлмаган шахсларни бундай ишларга мустақил равишда ёллашга йўл қўйилмайди.

Низомга кўра, марказни барпо этиш ва уни жорий таъминлаш харажатлари Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармасининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади. Вақтинча бир марталик иш қидираётган фуқароларга, шунингдек иш берувчи хусусий шахсларга марказ томонидан бепул хизмат кўрсатилади.

Маълумки, меҳнат қонунчилигида ишга жойлаштиришнинг икки турдаги (умумий ва махсус) ташкилий-ҳуқуқий шакли мавжуд. Умумий тартибда ишга жойлаштириш — бу фуқароларнинг бевосита иш берувчига мурожаат қилиши орқали мустақил равишда ёки маҳаллий меҳнат органларининг ёрдами орқали иш билан таъминланишдир. Ишга жойлаштиришнинг махсус тартиби шундан иборатки, бунда қонунда назарда тутилган фуқаролар, иш жойлари бронлаштирилган, ўқув юртларини тугатган шахслар қонунга мувофиқ ўзлари учун ажратилган иш

жойларига меҳнат органининг ва бошқа органлар йўлланмаси асосида ишга жойлашади.

Муҳими шундаки, махсус тартибда ишга жойлаштириш учун тегишли органлар томонидан бериладиган йўлланмалар юридик кучга эга. Мисол тарақасида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 21 сентябрдаги 360-сонли қарори билан тасдиқланган “Вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар тўғрисида”ги низомни келтириш мумкин.

Иш қидирувчиларни рўйхатга олиш меҳнат қонунчилигида белгиланган тартибда ишга жойлаштириш, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга муҳтож бўлган шахсларни ҳисобга олиш мақсадида амалга оширилади. Фуқароларни маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олиш ва ишсиз шахс деб эътироф этиш тартиби Ўзбекистон республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 30 августда тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 1999 йил 13 октябрда 833-сонли рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тўғрисида”ги низомда белгилаб қўйилган. Мазкур Низомга мувофиқ, иш қидирувчи шахс сифатида меҳнат органларига мурожаат қилган, меҳнат қилишга, қайта тайёргарликдан ўтишга ва малакасини оширишга тайёр бўлган 16 ёшдан ошган фуқаролар, яъни:

- ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадиға) эға бўлмаганлар;
- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 98 ва 100-моддаларида кўрсатилган ҳолларда улар билан меҳнат шартномалари бекор қилиниши мумкин бўлган фуқаролар (Меҳнат кодексининг 102-моддасига мувофиқ, хабардор қилинган шахслар);
- ТМЭК хулосасига мувофиқ, меҳнат фаолиятини амалга ошириш имкониятиға эға бўлган ногиронлар;
- ёшидан қатъи назар меҳнат фаолиятини қайтадан бошлашни истаган нафақахўрлар;
- иш ўрнини, касбини ўзгартириш истагини билдирган меҳнатға қобилиятли фуқаролар;
- ишға жойлаштиришға муҳтож бўлган фуқароларнинг бошқа тоифалари рўйхатға олиниши мумкин. Ушбу Низомнинг 80-бандида кўрсатилган сабаблар мавжуд бўлганида иш қидирувчи шахслар меҳнат органларидаги рўйхатдан чиқарилади. Аммо улар 30 календарь кундан кейин такроран рўйхатдан ўтиш ҳуқуқиға эға.

Таъкидлаш жоизки, қонунда қандай ҳолларда ишсиз деб эътироф

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 6-сон, 99-модда.

этиш аниқ кўрсатилган. 16 ёшдан бошлаб, пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадига) эға бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатға олинган, меҳнат қилишға, касбға тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишға, малакасини оширишға тайёр, меҳнатға қобилиятли шахслар ишсиз деб эътироф этилади. Бу ҳақда маҳаллий меҳнат органи томонидан, рўйхатға олинган кундан эътиборан 11 кундан кечиктирмай, қарор қабул қилинади. Шу билан бирға, меҳнат органларида рўйхатға олинган кундан бошлаб 10 кун ичида таклиф этилган мақбул келадиган ишни икки марта, шунингдек, узрсиз сабабларға кўра рад этган ҳамда шу муддат ичида меҳнат органларига келмаган шахслар ишсиз деб эътироф этилмайди.

Биринчи марта иш қидираётган, касби, мухатассислиги бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлик талаб қилмайдиган иш, агарда бундай иш топиб бериш имконияти бўлмаса, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобға олган ҳолда, ҳақ тўланадиган бошқа, шу жумладан, вақтинча иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади. Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёши, соғлиғи, меҳнат стажи ва аввалги мухатассислиги бўйича тажрибаси, янги иш жойининг транспортда қатнаш қулайлиги инобатға олинган иш мақбул келадиган иш ҳисобланади. Агар иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ ёки яшаш жойидан анча узоқ ва транспортда қатнаш жиҳатидан ноқулай бўлса, таклиф этилган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланмайди. Шунингдек, таклиф этилган ишда иш ҳақи шу мухатассислик ва малака учун белгиланган тартибда ўрнатилган энг кам миқдордан оз бўлса ва ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса, бундай ҳолларда ҳам у мақбул келадиган иш деб ҳисобланмайди.

Мазкур низомға мувофиқ, мақбул келадиган ишнинг неча марта таклиф этилиши, унинг даврий муддатлари ва иш қидираётган шахсға ишға жойлашиш учун йўлланмалар берилиши чегараланмайди. Айни вақтда, бир хил ишни икки марта таклиф этишға йўл қўйилмайди. Шунингдек, корхонада бўш иш ўрни (вакансиянинг) мавжудлигини тасдиқловчи ахборот олинмаган тақдирда ҳам бу ерда ишлаш учун иш таклиф қилишға йўл қўйилмайди. Ишға жойлаштириш учун йўлланма олган шахс уч кунлик муддат ичида корхонаға мурожаат қилмоғи лозим ва у ишға қабул қилинган тақдирда, бу ҳақда 5 кун ичида маҳаллий меҳнат органиға корхона томонидан хабарнома юборади.

Ишға жойлаштириш иш қидирувчи ёки иш берувчи томонидан рад этилган тақдирда, маҳаллий меҳнат органиға бу ҳақда хабар қилиниши даркор.

Шуни эслатмоқ лозимки, Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан бошқа органлар билан келишилган ҳолда “Пенсионерларни иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олиш, улар билан меҳнат шартномаси алоҳида асослар бўйича бекор қилинганда моддий мадад бериш кафолатлари ва пенсия тўлашга доир” тушунтириш хати тасдиқланиб, Адлия вазирлигида 1998 йил 23 ноябрда 546-сонли рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 24 апрелда тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 1999 йил 2 июлда 762-сонли қарам билан рўйхатга олинган “Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш тўғриси”даги низом амал қилиб келмоқда. Мазкур Низомда Ўзбекистон Республикасида ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш тизими орқали касбга ўқитиш ва қайта ўқитиш, малакасини ошириш босқичлари ва тартиби ёритилган. Бу тизим таркибига:

- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишга доир масалалар билан шуғулланадиган тузилмавий бўлинмалари;

- ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини оширишнинг бурча турлари ва шакллари бўйича касб таълимини ташкил қиладиган ҳудудий меҳнат органларининг жойлардаги ўқув марказлари;

- касб-хунар коллежлари;

- корхона, муассаса ва ташкилотларнинг ўқув бўлинмалари;

- малака ошириш ва қайта тайёрлаш тизимининг олий ва ўрта махсус ўқув юртлари қошидаги (академик лицейлар) ўқув муассасалар;

- рухсатномаси бўлган тижорат ва ҳўжалик ҳисобидаги ташкилот ва уюшмалар;

- шогирдларга касб ўтгатиш имкониятларига эга “Хунарманд” уюшмасига аъзо бўлган тадбиркор халқ усталарининг мактаблари кириди.

Меҳнат органларида рўйхатга олинган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш куйидаги ҳолларда амалга оширилиши мумкин:

- ишсиз шахс зарур касб малакасига эга бўлмагани туфайли унга мақбул келадиган иш танлаш мумкин бўлмаса;

- ишсиз шахснинг касб кўникмаларига мос келадиган иш йўқлиги сабабли унинг касбини (мутахассислиги, машғулоти тури) ўзгартириш зарур бўлса;

— ишсиз шахс касбга боғлиқ бўлган касаллиги туфайли, узоқ танаффусдан кейин ишлаб чиқаришда янги технологиялар жорий қилиниши муносабати билан аввалги касби бўйича иш бажариш қобилиятини йўқотган бўлса.

Бундан ташқари пенсиянинг туридан қатъи назар, пенсия билан таъминланиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларнинг жисмоний имкониятларини ҳисобга олиб, меҳнат органларида рўйхатдан ўтган ва касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини оширишга муҳтож бўлса, уларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш мумкин.

Бу тоифа фуқаролар ишсиз деб эътироф этилмаса-да, маҳаллий меҳнат органларида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олиниш ҳуқуқини сақлаб қолади. Бунда уларга қонун ҳужжатларида белгиланган барча зарур хизматлар (касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш даврида стипендия тўлашдан ташқари) кўрсатилиши лозим.

Корхоналарнинг тугатилиши, қайта ташкил этилиши, ходимлар сонининг қисқартирилиши туфайли бўшатилаётган ходимларнинг касб таълими, уларнинг ҳохишига мувофиқ, тизимнинг исталган ўқув базасида ташкил қилиниши мумкин. Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш тизимини бошқариш Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, унинг ҳудудий органлари: Қорақалпоғистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар, Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари томонидан амалга оширилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг бу борадаги вазифалари қуйидагилардан иборат:

— ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш соҳасида республика ҳудудида ягона давлат сиёсатини юритишни таъминлайди;

— ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг масаласини ошириш тизимини шакллантиради;

— касб таълими учун зарур бўлган ҳуқуқий ва норматив база яратилади;

— ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, уларга касб бўйича маслаҳатлар бериш юзасидан жойлардаги ҳудудий меҳнат органлари қошидаги ўқув марказларининг фаолиятини мувофиқлаштириш ва умумий бошқаришни амалга оширади;

— ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш масалалари юзасидан ҳудудлараро ҳамкорликка қўмаклашади;

Вазирликнинг ҳудудий меҳнат органлари, яъни меҳнат, иш билан таъминлаш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш туман (шаҳар) бўлимлари ишсиз шахсларнинг касб таълимини ташкил этиш масалалари бўйича корхоналарнинг кадрлар хизмати ва ўқув юртлари билан ўзаро ҳамкорлигига доир фаолиятини ташкил қилади ва мувофиқлаштиради:

— меҳнат, иш билан таъминлаш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш туман (шаҳар) меҳнат бўлимларини ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш масалаларига доир норматив ҳужжатлар билан таъминлайди ва уларнинг амалга оширилишини назорат қилади;

— ҳудудларда ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш мақсадида ҳудудий меҳнат органлари қошида ишсизларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш Ўқув марказларини ташкил этади;

— касбга ўқитишга бўлган эҳтиёж меҳнат бозорида ишчи кучига касб ва малака бўйича талабни ва ҳудуднинг ривожланиш истиқболларини инобатга олган ҳолда, ишсиз шахсларни ишга жойлаштиришнинг оқилона йўллариини излаб топиш орқали белгиланади.

Ушбу меҳнат бўлимларида рўйхатдан ўтган ва ишсиз деб эътироф этилган шахслар жумласидан ишчи ва мутахассисларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш биринчи галда меҳнат бозорида эҳтиёж бўлган касбларни егаллашга қаратилган бўлиши керак.

Бу бўлимлар томонидан тузилган шартномалар асосида касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ҳамда малакасини оширишга муҳтож бўлган шахсларнинг ўқиши учун йўлланмалар берилади, ўқув муассасалари томонидан эса уларнинг ўқишга қабул қилингани тўғрисида тегишли буйруқ чиқарилади.

Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг масалакасини ошириш курсларида ҳамда якка тартибда ташкил қилинади. Якка тартибда ўқитиш турларидан бирига ишларни миллий ҳунармандчилик касбларига “устоз-шогирд” усулида ўргатиш ҳам киради.

Миллий ва бадиий ҳунармандчилик касбларига ўргатиш фақат “Ҳунарманд” уюшмасига аъзо бўлган усталар ҳамда солиқ органларида рўйхатга олинган, ижтимоий чуғурта бадалларини тўлаётган, якка тартибда фаолият кўрсатаётган тадбиркор усталар мактабларида амалга оширилади.

Ишсиз шахслар жумласига киритилган фуқароларнинг касбга тайёрлаш муддати олти ойдан ошмаслиги керак.

Ишсиз шахсларга уларнинг мавжуд касби ва малака даражасига мос келадиган маълум иш таклиф қилинмаган ёҳуд улар меҳнат бозо-

ри талабларига мувофиқ ўз касбини ўзгартириш истагини билдирмаган ёки аввалги малакаси бўйича иш бажариш қобилиятини йўқотган тақдирдагина, уларни қайта ўқитиш ташкил этилади. Ўқув муддати ўқув марказлари, корхоналарнинг ўқув бўлинмалари билан келишган ҳолда белгиланади.

Меҳнат бўлимларининг йўлланмаси бўйича юборилган ишсиз мутахассисларни қайта тайёрлаш олий ва ўрта махсус ўқув юртлари (академик лицейлар) қошидаги малака ошириш ва қайта тайёрлаш тизимидаги ўқув юртларида янги (турдош) ихтисосларни эгаллаш мақсадида ташкил қилинади.

Мазкур меҳнат бўлимларида рўйхатдан ўтган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларни касбга тайёрлашни молиявий жиҳатдан таъминлаш Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

4-§. Ишдан маҳрум бўлган шахсларнинг ижтимоий кафолатлари

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунда ишсиз шахсларга моддий мадад беришга оид кафолатлар аниқ кўрсатилган. Унга мувофиқ, давлат ишсиз шахсларга қуйидагиларни кафолатлайди: мазкур Қонуннинг 25-моддасида меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилиганда ходимларга моддий мадад бериш учун қўшимча кафолатлар белгиланган (МКнинг 67-моддаси). Бунинг маъноси шундан иборатки, агарда меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 89, 98-моддаси 100-модданинг 1, 2 ва 6-бандлари, шунингдек 106-модданинг 2-бандига асосан бекор қилинганда, иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланади. Бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади. Бу кафолатлар мулкдор ўзгаргани сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош ҳисобчи билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам татбиқ этилади.

Агар ишдан бўшатишган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календар кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтса, маҳаллий меҳнат органининг маълумотномасига биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга. Бу ҳолат Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 15 апрелда тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 1999 йил 10 майда 720-сон рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган тушунтириш хатида

ҳам ўз аксини топган. Ана шу ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этилади. Шунингдек, иш топиб берилмагани сабабли касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга белгиланган тартибда ва миқдорда стипендия тўланади. Қонунда иш берувчи ночор, банкрот деб топилган вазиятларда, у билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар бўйича бошқа барча кредиторлар талабларига нисбатан кўпроқ имтиёзли ҳуқуқларга эга экани белгилаб қўйилган.

Тугатилаётган корхонанинг маблағи бўлмаган ҳолатда, ходимларга унинг ҳуқуқий ворислари маблағлари ҳисобидан компенсация, ҳуқуқий ворислар бўлмаган тақдирда эса, Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларидан тўланади. Бундан ташқари корхона, муассаса ва ташкилотлар тугатилиши, ходимлар сони (штати) қисқартирилиши муносабати билан ишдан озод этилган шахслар, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин 10 кун ичида меҳнат органларида рўйхатга олинган, касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга дастлабки уч ой давомида олдинги ишидаги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда стипендия тўланади.

Меҳнат органлари, корхона, муассаса ва ташкилотларнинг бошқа корхона, муассаса ва ташкилотлардан ишдан бўшатилаётган шахсларни ишга қабул қилишда уларнинг ўқишини ташкил этиш харажатларини тўлиқ ёки қисман қоплаши мумкин.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходиса туфайли ёки ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра касб касллигига йўлиқиш натижасида ишдан маҳрум бўлган ҳамда ишга жойлашишга ва касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини оширишга муҳтож шахслар ишдан озод этилган ходимларга тенглаштирилади. Меҳнат кодексининг 100-моддаси 1-банди бўйича ишдан озод этилган ва ишсиз деб эътироф этилган, пенсия таъминоти тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ, пенсияга чиқиш учун талаб этиладиган умумий меҳнат стажига эга бўлган шахсларга қонун ҳужжатларида-белгиланган умумий асослар бўйича пенсия тайинлаш муддатидан икки йил олдин пенсияга чиқиш ҳуқуқи берилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1998 йил 30 ноябрда “Алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатиш ҳолатидаги ходимларга муддатидан олдин пенсия тайинлаш тартиби тўғрисида”ги Йўриқнома тасдиқланган ва бу ҳужжат Адлия вазирлигида

1999 йил 7 январда 588-сон билан рўйхатга олинган ҳамда кейинчалик шу вазирлик томонидан унга тегишли ўзгаришлар киритилган.¹

Юқорида таъкидланганидек, аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунда ишсиз шахсларга моддий мадад беришга оид кафолатлар аниқ кўрсатиб ўтилган. Унга мувофиқ, давлат томонидан ишсиз шахсларга қуйидагилар кафолатланади:

- ишсизлик нафақасининг тўланиши;
- меҳнат органларининг йўлланмаси бўйича касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ёки малака ошириш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу давр умумий меҳнат стажига қўшилиши;
- ишсиз шахсларга, қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда, моддий ёрдам берилиши;
- ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имкониятини яратиш; меҳнат органларининг таклифига биноан ишлаш учун ихтиёрий равишда бошқа ерга кўчиш билан боғлиқ харажатларнинг қопланиши.

Мазкур қонуннинг 12 ва 27-моддаларига мувофиқ, белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган шахслар ишсизлик нафақаси олиш ҳуқуқига эга. Қарамоғида учтагача киши бўлган 35 ёшга тўлмаган ишсиз эркакларга ишсизлик нафақаси улар ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этган тақдирдагина тайинланади. Жамоат ишларида иштирок этиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади. Ишсиз шахсларга ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан бошқа органлар билан келишган ҳолда 1999 йил 30 августда тасдиқланган ҳамда Адлия вазирлигида 1999 йил 13 октябрда 831-сонли рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги низомда белгилаб қўйилган.

Меҳнат кодексининг 89, 98, 100-моддасининг 1,2,6-бандларида ва 106-модданинг 2-бандида кўрсатилган асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган ишсиз шахсларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган бўлса, кодекснинг 67-моддасига мувофиқ, уларга шу муддат тугагандан кейин биринчи кундан бошлаб ишсизлик нафақаси тўланади. Бунинг учун улар меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейинги ўн кун муддат ичида меҳнат органларида рўйхатга олинган бўлиши шарт. Аксинча, улар ўн кун ичида

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2001 йил, 9-10-сонлар. 80-бет.

рўйхатдан ўтмаган ва уларга мақбул келадиган иш топиб берилмаган бўлса, ишсизлик нафақаси меҳнат шартномаси бекор қилинган санадан кейинги икки ой муддатидан эрта тайинланмайди (Мазкур низомнинг 54-банди). Ишсизлик нафақаси маҳаллий меҳнат органида белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган шахсларга умумий қоидага кўра, рўйхатга олинган биринчи кундан эътиборан ёзилади ва тўланади.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан: ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан маҳрум бўлган) ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсларга ўн икки ойлик давр мобайнида 26 календарь ҳафта; илгари ишламаган ва биринчи бор иш қидираётган шахсларга ўн икки ойлик давр мобайнида 13 календарь ҳафта давомида тўланади.

Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак. Ишсизлик нафақасини олаётган шахс маҳаллий меҳнат органининг йўлланмаси бўйича касб тайёргарлиги, қайта тайёргарликдан ўтиш, малакасини оширишга юборилган даврда нафақа тўлаш тўхтатилади ва ўқиш тугагандан кейин, агар у ишга жойлаштирилмаган бўлса, ўқиш тугаган кундан эътиборан нафақа яна тўлана бошлайди. Бу қоида ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган ёки ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасида даволанишни ўтаётган ҳолларда ҳам татбиқ этилади.

Меҳнат кодексининг 28-моддасида ишсизлик нафақаси миқдори-ни белгилаш тартиби кўрсатилган. Қоидага кўра, ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун ишсизлик нафақаси олдинги иш жойдаги охирги бир йиллик иш ҳақиға фоиз нисбатида белгиланади. Бошқа ҳолларда ишсизлик нафақаси қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдориға фоиз нисбатида белгиланади.

Қарамоғида 16 ёшға тўлмаган болалари ва бошқа кишилар бўлган ишсиз шахсларға нафақа миқдори 10%ға оширилади.

Иш ҳақиға коэффицентлар белгиланган ҳудудларда яшовчи шахсларға тайинланадиган ишсизлик нафақаси миқдори уларнинг шу ҳудудларда яшаган даври учун шу жойдаги ноишлаб чиқариш тармоқларининг ходимларига белгиланган коэффицентни қўллаган ҳолда белгиланади. Ишсизлик нафақаси миқдорини ҳисоблаб чиқишда район коэффицентлари миқдори, уни қўллаш тартиби юқорида эслатилган низомда (II-илова) белгиланган.

Ишдан ва иш ҳақидан маҳрум бўлган шахсларға мўлжалланган ишсизлик нафақасининг миқдори қонунчиликда кўрсатиб ўтилган.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган тақдирда, ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқиға эға бўлган шахсларға

олдинги иш жойидаги ўртача иш ҳақининг 50%и миқдорида белгила-
нади, аммо у қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақидан оз
бўлмаслиги ва нафақани ҳисоблаш пайтида Ўзбекистон Республикаси-
да таркиб топган ўртача иш ҳақидан ортиб кетмаслиги лозим.

Ҳарбий хизматдан, Ички ишлар вазирлиги ва Миллий хавфсиз-
лик хизмати органларидан бўшатишган ҳамда маҳаллий давлат органла-
рига мурожаат қилишдан олдин ишламаган шахсларга нафақа миқдори
қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдори даражаси-
да тайинланади (мазкур Қонуннинг 30-моддаси).

Илгари ишламаган, биринчи марта иш қидираётган ва ишсизлик
нафақаси олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга маҳаллий меҳнат орга-
ни томонидан касбга тайёрлаш ёки ишга жойлаштириш имконияти берил-
маган тақдирда, уларга қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш
ҳақининг камида 75%и миқдорида нафақа тўланади (қонуннинг 31-
моддаси). Узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаоли-
ятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган ишсиз шахсларга нафақа қу-
йидаги миқдорда тўланади:

— мутахассислиги бўлган, шунингдек 12 ой мобайнида ҳақ тўла-
надиган иш билан бандлиги 12 календарь ҳафтадан кам бўлмаган шах-
слар учун, агар уларнинг ишга жойлаштириш учун касбга ўқитишни ёки
малакасини оширишни талаб қилмаса, қонун ҳужжатларида белгилан-
ган энг кам иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда;

— бошқа ҳолларда, шу жумладан, мутахассислиги бўлмаган шахс-
ларга маҳаллий меҳнат органи томонидан касбга тайёрлаш, қайта тай-
ёрлаш ва малакасини ошириш имконияти берилмаган тақдирда, энг
кам иш ҳақининг 75%и миқдорида нафақа тўланади. Ишсиз деб эъти-
роф этилган шахслар ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда касб тайёр-
гарлиги ва қайта тайёргарликдан ўтгач, малака оширишни тугатгани-
дан кейин энг кам иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишсизлик
нафақаси олиш ҳуқуқига эга (МКнинг 33-моддаси). Ишдан ва иш
ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахсларга тайинланади-
ган ишсизлик нафақасининг миқдорини белгилаш учун охириги 12 ой
мобайнида ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаш Ўзбекистон Республи-
каси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори
билан тасдиқланган “Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тар-
тиби”га мувофиқ амалга оширилади.¹

Таъкидлаш жоизки, энг кам иш ҳақининг миқдори оширилганда
олинadиган ишсизлик нафақасининг миқдори қонунда белгиланган энг
кам иш ҳақи миқдоригача оширилади (мазкур Низомнинг 60-банди).
Ишсизлик нафақаси солиққа тортилмайди.

¹ Қарорлар тўплами. 1997 йил, 3-сон, 11-модда.

Ишсизлик нафақасини олаётган ишсизлардан суд қарори билан барча ушлаб қолиш турлари: алимент, етказилган зарар қонунда белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ишсизлик нафақасини тайинлаш билан боғлиқ низолар юқори ташкилотлар томонидан, ишсиз шахс норози бўлса, суд қарори асосида ҳал этилади (ушбу Низомнинг 79-моддаси).

Ишидан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган, меҳнат органларида рўйхатга олинган, қарамоғида вояга етмаган болалари ва бошқа кишилар бўлган шахсларга Қонуннинг 25-моддасида кўрсатиб ўтилган шахслардан ташқари, касб тайёргарлиги ва қайта тайёргарликдан ўтиш, малакасини ошириш даврида олдинги иш жойидаги ўртача ойлик иш ҳақининг камида 75%и миқдорида стипендия тўланади. Қарамоғида болалари ва бошқа кишилар бўлмаганларга эса 50% миқдорида стипендия тўланади. Бироқ унинг миқдори энг кам иш ҳақининг миқдоридан оз бўлмаслиги ва Ўзбекистон Республикасида таркиб топган ўртача иш ҳақидан ортиб кетмаслиги лозим.

Узоқ вақт (бир йилдан кўпроқ) ишламаётган, биринчи марта иш қидираётган ҳамда касб тайёргарлиги ва қайта тайёргарлик малакасини оширишга мухтож шахсларга аҳолининг шу тоифаси учун назарда тутилган ишсизлик нафақасидан оз бўлмаган ва энг кам иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда стипендия тайинланади (қонуннинг 26-моддаси).

Мазкур қонуннинг 35-моддасида ишсиз фуқароларга моддий ёрдам кўрсатиш назарда тутилган бўлиб, унга кўра, ишсизлик нафақасини тўлашнинг белгиланган муддати ўтиши муносабати билан ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқидан маҳрум бўлган ишсиз фуқароларга Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармасидан ёки маҳаллий бюджетлардан ажратиладиган ёрдам кўрсатилади. Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан моддий ёрдам кўрсатиш тартиби, миқдори ва шартлари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан Молия вазирлиги билан келишган ҳолда 1998 йил 30 сентябрда тасдиқланган ҳамда 1998 йил 23 ноябрда Адлия вазирлигида 548-сон рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган низомда белгиланган.

Маълумки, ишсиз шахсларнинг қарамоғидаги оила аъзоларига моддий ёрдам бериш, ишсизлик нафақасининг тўлаш муддати тугаган ҳолларда, фуқароларни ижтимоий ҳимоя қилиш шаклларида бири ҳисобланади. Бу каби моддий ёрдам маҳаллий меҳнат органлари томонидан, юқорида айтилганидек, Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади. Низомнинг 4-бандида моддий ёрдам олишда қуйидаги шахсларнинг устунлик ҳуқуқи кўрсатилган:

— қарамоғида ногиронлар бўлган ишсиз шахслар;

— ёлғиз бўлган ёки 4 та ва ундан ортиқ 16 ёшга тўлмаган болаларни тарбиялаётган ишсиз ота-оналар;

— Меҳнат кодексининг 100-моддаси 1-банди бўйича меҳнат шартномаси бекор қилингани сабабли ишдан ва иш ҳақидан маҳрум бўлган аёлларга туққунга қадар ва туққанидан кейинги даврда Меҳнат кодексининг 233-моддасида назарда тутилган муддатлар, шунингдек 30 календарь кунидан ортиқ давом этаётган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

— стационарларда даволанишда бўлган ишсиз шахслар;

— ишсиз шахсларга моддий ёрдам жамоат транспортида юриш учун, стационар даволаниш муассасасида овқатланиш қиймати ишсиз шахсларнинг ўзига, айрим ҳолларда қарамоғидаги оила аъзоларига, уй-жой коммунал хизмати учун ишсиз шахснинг ўзи ёки оила аъзоларининг вафотига тааллуқли маросим хизматлари учун, бошқа объектив заруратлар билан боғлиқ харажатларни қоплаш мақсадида берилади.

Мазкур низомда ёрдам бериш шартлари, уни тўлаш ва тўхтатиш тартиби баён этилган. Унинг миқдори ишсиз шахснинг ёрдамга бўлган эҳтиёжини ҳисобга олиб, қонунчиликда белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг икки баробаридан ошмаслиги лозим ва у, одатда, бир марта тайинланади. Ишсиз шахснинг ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган бир ойлик ўртача жами даромадини белгилаш тартиби низомнинг 1-иловасида кўрсатилган.

Қонунда ишсизлик нафақаси тўлашни бекор қилиш, тўхтатиб қўйиш ва унинг миқдорини камайтиришга ҳам йўл қўйилади. Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

— ишсиз шахс ишга жойлашганда, ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда;

— қарамоғида учтагача киши бўлган 35 ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

— ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ, пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлган тақдирда;

— ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тариқасида жазога ҳукм этилган тақдирда;

— ишсизлик нафақасини олиб турган даврда маҳаллий меҳнат органи хабардор қилмай, вақтинча бажариладиган ишга жойлашган тақдирда;

— ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олган тақдирда;

— ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатилади:

— ишсиз шахс касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, стипендия олган тақдирда, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

—ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган даврда;

—ишсиз шахс ихтисослаштирилган даволаш профилактика муассасасида даволаш курсини ўтаётган даврда.

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда, ишсизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақа миқдори камайтирилиши мумкин (мазкур қонуннинг 34-моддаси).

Қоидага кўра, ишсизлик нафақасини тўлашни бекор қилиш, тўхтатиб қўйиш, унинг миқдорини камайтириш масалалари маҳаллий меҳнат органи қарорига биноан амалга оширилади. Маҳаллий меҳнат органи томонидан бундай қарор қабул қилингани ва унинг сабаблари тўғрисида ишсиз шахсга ёзма равишда хабар қилинади.

VII-МАВЗУ: МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)

1-§. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари.

Унинг бошқа турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларидан фарқи

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 72-моддасида кўрсатилишича, меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасидаги муайян мутахассислик, малака ёки лавозимга оид ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир. Меҳнат шартномаси мазмун-моҳияти жиҳатидан кўп қиррали бўлиб, **биринчидан**, фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга ошириш шакли; **иккинчидан**, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларни келтириб чиқарувчи ва муайян вақт давомида амал қилишини таъминловчи асос; **учинчидан**, меҳнат ҳуқуқининг институти сифатида намоён бўлади. Бундан ташқари, меҳнат шартномаси фуқароларни ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ҳамда ишдан бўшатишга оид нормалар мажмуини ташкил этади.

Меҳнат шартномаси, аввало, фуқаролар томонидан уларнинг Конституцияда белгиланган меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширишнинг асосий шакли ҳисобланади.

“Меҳнат шартномаси”нинг тушунчаси муҳим аҳамиятга эга бўлиб, у шартноманинг асосий белгиларини ўз ичига қамраб олади.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, бу тушунча меҳнат шартномасига яқин бўлган бошқа турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларидан фарқини ажратиб олиш имкониятини беради. Дарҳақиқат, мазкур шартномаларнинг амалда қўлланилиши фуқароларнинг меҳнат фаолияти билан узвий боғлиқ бўлгани сабабли уни тузган ходимларга нисбатан меҳнат ҳақидаги қонунлар татбиқ этилади.

Шундай қилиб, меҳнат шартномаси, биринчидан, ходим ҳамда иш берувчининг эрки ва мақсадини ифода этувчи келишувдир; иккинчидан, келишувга мувофиқ, ходим қандайдир бир ишни бир марта бажариш мажбуриятини эмас, балки муайян мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича бирор бир ишни, аниқроқ айтганда, муайян меҳнат вазифасини бажариш мажбуриятини олади; учинчидан, келишувга мувофиқ, ходим маълум меҳнат вазифасини муайян корхона, муассаса, ташкилотда бажариш мажбуриятини олади.

Меҳнат функцияси эса муайян меҳнат жамоаси таркибида бажарилади.

Меҳнат жамоасининг ҳар бир иштирокчиси корхона, муассаса, ташкилотнинг шахсий таркибига киритилади ва ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунади.

Тўртинчидан, меҳнат шартномаси узлуксиз давом этувчи ҳуқуқий муносабат сифатида ҳам муҳим аҳамият касб этади (шартнома муайян муддатга тузилган ҳоллар ҳам бундан мустасно эмас);

Бешинчидан, меҳнат шартномасига мувофиқ, иш берувчи ходимга меҳнат қонунларида, жамоа шартномасида, меҳнат шартномасида назарда тутилган иш ҳақини тўлаб туриш ва меҳнат шароитини таъминлаб бериш мажбуриятини ўз зиммасига олади. Меҳнат шартномасининг бу белгилари уни фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан, жумладан, пудрат, топшириқ, муаллифлик ва бошқа шартномалардан фарқлаш имкониятини беради. Масалан:

а) пудрат шартномаси (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 631-моддаси).

Пудрат шартномасига кўра, бир тараф (пудратчи) иккинчи тарафнинг (буюртмачи) топшириғига биноан, маълум бир ишни иш берувчининг ёки ўзининг материалларидан бутун масъулиятни ўз зиммасига олиб бажариш мажбуриятини олади, буюртмачи эса бажарилган ишни қабул қилиш ва бунинг учун ҳақ тўлаш мажбуриятини олади. Бунда шартноманинг объекти сифатида пудратчи меҳнатининг натижаси намоён бўлади;

б) топшириқ шартномаси (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 817-моддаси). Унга асосан, бир тараф (вакил) иккинчи тараф (топшириқ берувчи) томонидан юклатилган маълум юридик ҳаракатларни унинг номидан ва ҳисобидан бажариш мажбуриятини олади.

Агар топшириқ бажарилгани учун қонун ёки шартномада ҳақ тўлаш назарда тутилган бўлса, топшириқ берувчи ишончли вакилга ҳақ тўлаши лозим (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 818-моддаси).

Топшириқ шартномасининг предметини вакил томонидан амалга ошириладиган муайян юридик ҳаракатлар, чунончи, унинг томонидан тузилган қонун ҳужжатларига зид бўлмаган турли битимлар (шартномалар) ташкил этади;

в) муаллифлик шартномаси (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1037-моддаси). Мазкур шартнома муаллифнинг интеллектуал фаолияти натижаларини яратиш ва улардан фойдаланиш тўғрисидаги шартномадир.

Муҳими шундаки, фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларининг предметини маълум ишнинг натижаси, яъни индивидуал аниқ меҳнат

топширигининг бажарилиши ташкил этади. Айни вақтда, буларнинг ҳаммаси ижро этувчининг корхонада ўрнатилган ички меҳнат тартиби қоидаларига итоат этмаган ҳолда бажарилади. Шу жиҳатдан қараганда, меҳнат шартномаси бутунлай ўзгача мазмун касб этади.

Меҳнат шартномасининг фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан фарқлаб олиш мураккаб бўлган ҳолларда унинг қуйидаги белгилари асос қилиб олиниши мумкин:

Биринчидан, ходим меҳнат шартномасига мувофиқ, қандайдир ишни бир марта бажариш мажбуриятини эмас, балки муайян ихтисос, малака ёки лавозимга оид ишни, яъни аниқ белгиланган меҳнат вазифасини бажариш мажбуриятини олади (агарда меҳнат шартномасида бир неча касбни бажариш тўғрисида келишилган бўлса, у иккита ёки ундан кўпроқ вазифаларни бажаришни ўз зиммасига олиши мумкин).

Меҳнат шартномасининг бу шарти ходимнинг корхона, муассаса, ташкилотнинг меҳнат жамоаси таркибига, муайян муддатга бўлсада, расмий жиҳатдан корхонага қабул қилинганидан, меҳнат жамоаси таркиби рўйхатига киритилганидан қатъи назар, мазкур жамоага қўшилганини англатувчи ҳамда бошқа шартномалардан фарқини билдирувчи асосий белгиси ҳисобланади.

Меҳнат шартномасига мувофиқ, ходим меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунган ҳолда муайян ихтисос, малака, лавозим бўйича ишни бажариш мажбуриятини олади. Меҳнат интизомига бўйсунуш эса фақат меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларга хосдир.

Иккинчидан, меҳнат шартномасига мувофиқ, ходим белгиланган меҳнат нормасини бажариш, яъни белгиланган иш вақти давомида ишлаш, ўрнатилган ишлаб чиқариш нормасини бажариш мажбуриятини олади. Корхонада ўрнатилган ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунган ҳолда муайян ихтисос, малака, лавозимга оид ишни бажариши унинг шу корхонанинг ходими сифатида, яъни меҳнат шартномаси асосида ишлашини билдиради.

Учинчидан, ходимнинг меҳнат шартномаси юзасидан келиб чиқадиган мажбуриятлари қатъий белгилаб қўйилгани сабабли унинг бажарилиши бошқа шахсга топширилиши асло мумкин эмас.

Меҳнат шартномасининг тарафлари Меҳнат кодексининг 72-моддасида кўрсатилган.

Қуйидагилар меҳнат шартномасининг тарафлари ҳисобланади:

ходим—16 ёшга тўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар (бошқа ҳолларда, ота-онасидан бирининг ёки унинг ўрнини босувчи шахсининг ёзма розилиги билан қонун ҳужжатларида назарда тутилган

тартибда— 15 ёшдан, умумтаълим мактаблари, хунар-техника билим юртлари ва ўрта махсус ўқув юртларининг 14 ёшга тўлган ўқувчилари ҳам ўқишдан бўш вақтларида ишлаш учун ишга қабул қилиниши мумкин);

иш берувчи-корхона, жумладан, унинг раҳбарлари тимсолида, корхонанинг алоҳида таркибий бўлинмалари, мулкдорнинг ўзи айна вақтда бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар; қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда 18 ёшга тўлган айрим шахслар.

Умуман қонунчиликда 16 ёшга тўлган шахсларнинг ишга қабул қилиниши белгиланган. Демак, фуқароларда меҳнатга оид ҳуқуқий лаёқат улар 16 ёшга тўлгандан бошлаб вужудга келади. Фуқароларда ҳуқуқий лаёқат ва муомала лаёқати вужудга келиши масаласида ҳам меҳнат ҳуқуқи фуқаролик ҳуқуқидан фарқ қилади. Чунончи, Фуқаролик ҳуқуқида ҳуқуқий лаёқат билан муомала лаёқатининг пайдо бўлиш даври ўртасида вақт нуқтаи назаридан маълум тафовут бўлса, меҳнат ҳуқуқида бу икки категория бир-бири билан узвий боғлиқ ҳолда ва бир пайтда вужудга келади. Чунки ҳар қандай жонли меҳнат ҳар бир индивидуумнинг шахсий эркига боғлиқ фаолиятдир. Шунинг учун ҳам меҳнат мажбуриятлари вакиллар орқали амалга оширилиши мумкин эмас. Фуқаролик ҳуқуқида эса, аксинча, бунга йўл қўйилади. Масалан, топшириқ шартномасини олиб кўрайлик. Бу шартномага биноан, вакиллар топшириқ берувчи номидан ва унинг ҳисобига ҳаракат қилиш бурчини олгани сабабли ўзига берилган ваколат доирасида бажарган барча қонуний ҳаракатлари топшириқ берувчи учун бевосита ҳуқуқ ва мажбуриятларни вужудга келтиради.

Қонунга биноан, юридик шахс ҳуқуқига эга бўлган корхона, муассаса ва ташкилотлар меҳнат шартномасининг иккинчи тарафи ҳисобланади.

Баъзи ҳолларда юридик шахс ҳуқуқига эга бўлмаган, лекин мустақил равишда ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган, ўзи учун ажратилган иш ҳақи фонди, банкда алоҳида ҳисоб рақами бўлган ва мустақил балансда турувчи корхоналарнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ҳам меҳнат шартномасининг тарафи сифатида намоён бўлади; амалдаги қонунчиликда бундай корхоналар билан бир қаторда, ходимларга ҳақ тўлаш шarti билан шартнома тузган жамоат ва кооператив ташкилотлари ҳам меҳнат шартномасининг тарафи бўлиши белгилаб қўйилган.

Маълумки, фуқаролар фақат ўз эҳтиёжи учун бошқа шахсларнинг меҳнатидан фойдаланиши мумкин. Масалан, уй хизматкори, энага, ҳайдовчи, машинисткалар билан меҳнат шартномаси тузилиши мумкин. Амалдаги қонунчиликда ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисида меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўйилади.

2-§. Меҳнат шартномасининг мазмуни

Тарафларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари йиғиндиси меҳнат шартномасининг мазмунини ташкил этади. Меҳнат шартномаси куйидаги икки шарт асосида тузилиши мумкин: 1) асосий шартлар, яъни буларсиз меҳнат шартномасини тузилган деб ҳисоблаш мумкин эмас; 2) қўшимча (ихтиёрий) шартлар, яъни булар ҳақида келишиш мажбурий эмас.

Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади. Асосий шартлар меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

Куйидагилар меҳнат шартномасининг шартлари ҳисобланади:

1) иш жойи, яъни ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса, ташкилотнинг (унинг таркибий бўлиниши) номи;

2) ҳодимнинг меҳнат вазифаси мазмуни — лавозим йўриқномаси, малака маълумотномаси ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган муайян мутахассислик, малака ёхуд лавозимга оид иш (раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларнинг ва бошқа тоифа ходимларнинг ягона тариф-малака маълумотномаси, малака маълумотномаларига мувофиқ);

3) ишнинг бошланиш куни — қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга кирилади, ишнинг бошланиш санаси қайд этилмаган тақдирда, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай, ишга тушиши лозим.

Меҳнат ҳақи миқдори ва бошқа шартлар. Меҳнат ҳақи миқдори қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги, унинг энг кўп миқдори эса чегараланиши мумкин эмас;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда, айрим меҳнат шартномаларини тузишда зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномасини тузишда ишнинг нафақат бошланиш санаси, балки унинг тамом бўлиш санаси ҳам қайд этилади. Ходимни муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб ишга қабул қилишда у бажариши лозим бўлган иш аниқ кўрсатилиши зарур. Ўриндошлар билан меҳнат шартномасини тузишда қонун ҳужжатлари билан назарда тутилган энг кўп муддат доирасида бажарилиши лозим бўлган кундалик ишнинг аниқ муддати белгиланади. Шуниси ҳам муҳимки, меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

Юқорида таъкидланганидек, тарафларнинг келишувга кўра, меҳнат

шартномасида қўшимча шартлар назарда тутилиши мумкин. Улар тарафларнинг мажбуриятларини аниқлаш, уларни тўлдириш, ходимга қўшимча имтиёз ва афзалликлар берилишни назарда тутиши мумкин.

Қўшимча шартларга қуйидагилар киритилиши мумкин:

1 ходимга меҳнат шароитлари белгиланган ҳолда ЯТММ ва ММда назарда тутилган қўшимча меҳнат мажбуриятларини юклаш;

2 бир неча касбда ишлаш тартиби ва шартлари кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасининг мустақил шarti сифатида бир неча касбда (лавозимда) ишлаш;

3 ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган тақдирда, синовнинг аниқ муддати белгиланиши (қачондан қачонгача);

4 ходим юқори малакаси учун, агар бу амалдаги қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида (барча даражадаги жамоа келишувларида) ёки корхона, ташкилот, муассасада амал қилувчи бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда, мураккаброқ ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган меҳнатга ҳақ тўлашнинг (тариф ставкалари, мансаб маошлари, қўшимча ҳақлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа тарздаги тақдирлаш) юқорироқ миқдорини якка тартибда белгилаш;

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

6 қўшимча ҳақ тўланадиган ва ҳақ тўланмайдиган дам олиш кунлари, таътиллар бериш;

7 ижтимоий-маиший тусдаги шартлар (болалар боғчасида ўрин ажратиш, санаторий-курортда даволаниш учун йўлланма билан таъминланиш, транспорт хизмати, марказлаштирилган тартибда озиқ-овқат муҳсулотлари билан таъминлаш, уй-жой бериш ва бошқалар);

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

9 Қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаси, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом ва бошқа локал тарздаги норматив ҳужжатларга нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган меҳнат шартномаси шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

10 Жумладан, меҳнат шартномаси тузишда қуйидаги шартлар белгиланиши мумкин эмас:

1 қонун йўл қўядиган ҳоллардан ташқари меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча шартларини киритиш;

қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини белгилаш;

синов муддатини Меҳнат кодексида кўзда тутилган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш;

ўриндошлик асосида ишлашга қўшимча чеклашлар жорий қилиш;

қонунда назарда тутилганидан ортиқча иш вақти муддати белгилаш;

ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳолларда моддий жавобгарлик жорий этиш (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 майдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар”. Қорорлар тўплами, 1997 йил, 3-сон, 11-модда). Тижорат сирларини ошкор қилмаслик ҳам шулар жумласидандир.

3-§. Меҳнат шартномасини тузишнинг умумий тартиби

Илгари таъкидланганидек, меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлар даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган Намунавий меҳнат шартномасини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган. Мазкур ҳужжатда ёзма ҳолдаги меҳнат шартномасини тузиш юзасидан тавсиялар тасдиқланган.

Мазкур тавсия ва меҳнат шартномасининг намунавий шакли мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхона, муассаса, ташкилотларга, яъни иш берувчилар ва ходимларга меҳнат шартномаларини тузишда амалий ёрдам бериш мақсадида ишлаб чиқилган.

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзоси билан мустаҳкамланиб, унинг тасдиқланган муддати кўрсатилади. Бундай тасдиқлаш имзонинг ҳақиқий ва ваколатли эканини кўрсатади.

Меҳнат шартномаси санаси кўрсатилган ҳолда имзолар билан тасдиқланади. Корхона, муассаса, ташкилот ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган мансабдор шахснинг имзоси гербли муҳр билан тасдиқланади (гербли муҳр бўлмаган тақдирда, имзонинг ҳақиқийлиги ва ваколатлилиги бошқа муҳр билан тасдиқланади).

Мазкур тавсияларда кўрсатилганидек, ходимнинг талабига кўра, меҳнат шартномаси у биладиган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома билан бил хил кучга эга бўлади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади.

Буйруқ тузилган меҳнат шартномаси мазмунига зид бўлмаслиги керак.
• Меҳнат шартномасининг муддати Меҳнат кодексининг 75-моддасида кўрсатилган. Унга кўра, меҳнат шартномаси: номуайян, яъни амал қилиш муддати кўрсатилмаган муддатга; беш йилдан ортиқ бўлмаган муддатга; муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилади.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, бундай ҳолда меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

Муҳими шундаки, Меҳнат кодексининг 76-моддасида муддатли меҳнат шартномаси тузишга йўл қўйилиши мумкин бўлган ҳолатлар алоҳида таъкидлаб ўтилган.

Муддатли меҳнат шартномаси бажарилажак ишнинг хусусиятлари, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олиб, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда, корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда, мазкур вазифани бажарувчи ходим билан, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилади.

Қонунга биноан, ишга қабул қилишга 16 ёшдан йўл қўйилади. 15 ёшга тўлган шахслар ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилиги билан ишга қабул қилиниши мумкин.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш мақсадида умумтаълим мактаблари, хунар-техника билим юртлари ва ўрта махсус ўқув юртларининг ўқувчиларини 14 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 энгил ишларни ўқишдан бўш вақтларида бажариш учун ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

18 ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш Кодекснинг 241-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Кодекснинг 78-моддасига биноан, ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмайди. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб қуйидагилар ҳисобланади:

ушбу кодекснинг 6-моддаси талабларини бузиш;

иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни, масалан, белгиланган квота бўйича ишга юборилган ногиронларни, 18 ёшга тўлмаган шахсларни, ҳомиладор аёлларни

ва 3 ёшга тўлмаган болалари бўлган аёлларни, хусусан уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги важдан ишга қабул қилмаслик; қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, ходимнинг талаби билан иш берувчи 3 кун муддат ичида 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 асосланган жавобни бериш ҳақидаги талабини қондиришни рад этиш ходимни ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилгани устидан шикоят қилишига тўсиқ бўлмайди.

Кодекснинг 79-моддасига мувофиқ, қариндош-уруғларнинг бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари чекланган.

Бу қонданинг мазмуни шундан иборатки, ўзаро яқин қариндош ёки қуда-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, уларнинг бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан давлат (акциядорлик) корхоналарида бирга хизмат қилишни чеклаш қоидаларидан истисно этилиши мумкин бўлган ходимлар рўйхати тасдиқланган.¹

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни иш берувчига тақдим этиши лозим:

паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, 16 ёшгача бўлган шахслар эса туғилгани тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойдан маълумотномани;

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки ҳарбий хизматга чақирилувчи шахслар тегишли ҳарбий билети ёхуд ҳарбий ҳисобда тургани ҳақидаги гувоҳномани;

қонун ҳужжатларига мувофиқ, махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишга кираётган шахс олий ва ўрта махсус ўқув юртини тамомлагани тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни. Масалан, Ўзбекистон Республикаси “Фуқаролар соғлигини сақлаш тўғрисида” 1996 йил 26 августдаги Қонунга мувофиқ, тиббиёт ҳамда фармацевтика фаолияти билан шуғулланиш учун фуқародан олий ёки ўрта махсус ўқув юртини тамомлагани тўғрисида диплом талаб қилинади.²

¹ Қарорлар тўплами. 1997 йил, 3-сон, 11-модда.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 14-сон, 32-бет.

Ҳудди шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг “Нотариат тўғрисида” 1997 йил 28 апрелдаги қонунига мувофиқ, нотариус лавозимида ишлаш учун олий юридик маълумот талаб этилади.¹

Булардан ташқари, қонунчиликда айрим лавозимларда ишлаш учун соҳа бўйича муайян меҳнат стажига ҳамда шу соҳада ишлаш ҳуқуқини берувчи лицензия талаб қилинади.

Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 7 майда тасдиқланган Ҳаво кодексининг 49-моддасига кўра, ҳаво кемалари парвозини амалга ошириш ва бу парвозни таъминлаш билан бевосита алоқадор авиация ходимлари тегишли фаолиятни амалга ошириш гувоҳномасига эга бўлиши лозим.²

Шу билан бирга, ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

Меҳнат кодексининг 81-моддасига биноан, иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчаси тутиши шарт (ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно).

Хозирги вақтда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1998 йил 29 январда 402-рақами билан рўйхатга олинган меҳнат дафтарчасини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома амал қилмоқда.

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат бўлиб, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, корхона, муассаса ва ташкилотларда беш кундан ортиқ ишлаган, шу жумладан, муайян муддатга ёлланганларга, шунингдек давлат ижтимоий суғурта қилиниши кўзланган тақдирда, штатлар жадвалидан ташқари ходимларга ҳам юритилади.

Иш берувчи ҳар бир ходим учун меҳнат дафтарчаси очиши, зарурат бўлганда, масалан, иш даврини иш стажига киритиш учун ходимни иш даври тўғрисида маълумотнома бериши шарт.

Меҳнат дафтарчаси Ўзбекистон Республикасининг давлат тилида, Қорақалпоғистон Республикасида эса қорақалпоқ ёки Ўзбекистон Республикаси давлат тилида иш берувчи томонидан ходимнинг иштирокида тўлдирилади.

Меҳнат дафтарчасига қуйидаги маълумотлар киритилади.

Ходим тўғрисида: фамилияси, исми ва отасининг исми, туғилган санаси, маълумоти, касби, мутахассислиги ва лавозими.

Иш тўғрисида: ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш (жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурати

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 15-сон, 16-бет.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 8-сон, 245-бет.

билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно), меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақида.

Шунингдек, ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлагани ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлари ҳақидаги ёзувлар ҳам киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасида қайд этилмайди. ✓

Меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиниши, бошқа доимий ишга ўтказилиши каби барча турдаги ёзувлар иш берувчи томонидан буйруқ берилганидан сўнг киритилади ва бу ёзув буйруқнинг мазмунига мос бўлиши шарт.

Белгиланган тартибда ягона тариф-малака маълумотномасида ва хизмат мансабларининг ягона рўйхати ёхуд лавозимлар жадвалида рўй берган ўзгаришлар ёки қўшимчалар тўғрисидаги маълумотлар ходимлар эътиборига етказилиб, сўнг уларнинг меҳнат дафтарчаларига иш берувчининг буйруғи асосида тегишли ўзгартириш ёки қўшимчалар киритилади.

Бордию, ходимга ишлаб турган даврида янги малака даражаси берилган бўлса, бу ҳақда белгиланган тартибда тегишли ёзув киритилиши шарт. Ходим иккинчи ва ундан кейинги касбларни ўрганган тақдирда, бу тўғрида меҳнат дафтарчасига ушбу касбларнинг малака даражалари кўрсатилиб, қайд қилинади.

Ходим янги ўрганган касби бўйича иш бажарган тақдирда, меҳнат дафтарчасига бу тўғрида тегишли ёзув киритилади.

Меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномаси бекор бўлгани тўғрисидаги ёзув амалдаги қонун талабларига мос бўлиши, меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) тўғрисида ёзув киритилмаслиги шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг мазкур ташкилотда ишлаган даврида меҳнат дафтарчасига иши тўғрисидаги маълумот (ёзувлар) корхона раҳбари ёки унинг томонидан махсус ваколат берилган шахснинг имзоси ва корхона ёки кадрлар бўлимининг муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга унинг меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилиши шарт. Қонунда иш берувчининг айби билан меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилган ҳолларда, бутун кечиктирилган давр учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақи тўланиши белгилаб қўйилган.

Юқорида таъкидланганидек, ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Корхона раҳбарини, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтерни ишга

қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхона-ни бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви, бошқа органлар орқали амалга оширади.

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

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўлиқ мувофиқ равишда чиқарилиши керак.

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

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

Қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси у имзоланган вақтдан бошлаб кучга киради. Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмоғи керак.

Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзоланган иш кунининг (сменанинг) эртасидан кечикмай ишга тушмоғи лозим.

Ходим ўзига юклатилган меҳнат вазифалари билан олдиндан таништирилиши шарт (Меҳнат кодексининг 178-моддаси).

Меҳнат шартномаси дастлабки синов белгилаш шарти билан тузилиши мумкин. Бундай синов муддати — ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатини текшириб кўриш ҳамда унинг мазкур шартномада шартлашилган ишни давом эттириши мақсадга мувофиқлиги (ёки номувофиқлиги) ҳақида бир қарорга келиш мақсадида белгиланади.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Айрим тоифа ходимлар, жумладан, хомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган квота ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда, дастлабки синов белгиланмайди.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа давр дастлабки синов муддатига кiritилмайди.

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат қонунчилиги ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Бу давр

меҳнат стажига киритилади. Дастлабки синов муддати тугагунга қадар, ҳар бир тараф иккинчи тарафни 3 кун олдин ёзма равишда огоҳлатиб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Тарафлар келишуви билан огоҳлантириш муддати қисқартирилиши ҳам мумкин.

Огоҳлантириш муддати тугагунга қадар, тарафлардан бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин у фақат умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

4-§. Меҳнат шартномасининг турлари

Амалдаги меҳнат қонунчилигида меҳнат шартномасининг бир қанча турлари муддати, мазмунининг ўзига хослиги, шакли ва уни тузиш тартибига оид жиҳатларига кўра тавсифланади.

Меҳнат шартномаси муддатларига кўра икки турга бўлинади:

а) номуайян муддатга тузиладиган шартномалар;

б) муайян муддатга тузиладиган, яъни беш йилга қадар муддатга, ⁵шунингдек, муайян ишни бажариш муддатига мўлжаллаб тузиладиган шартномалар. Бу ерда шунинг таъкидлаш лозимки, шартноманинг кейинги тури ишнинг тугалланиш муддатини аниқ белгилаш имконияти бўлмаган ҳолларда тузилади. Шунинг учун ҳам ишнинг тугалланиш муддати мазкур шартноманинг муддати бўлиб ҳисобланади.

Ўриндошлик бўйича ишлар ҳақидаги меҳнат шартномаси. Ўриндошлик деганда ходимнинг асосий ишидан бўш вақтда ва бу ишидан ташқари доимий ҳақ тўланадиган бошқа ишни меҳнат шартномаси асосида бажариши тушунилади. Ўриндошлик бўйича ишлаётган шахслар асосий иш жойида ҳам, ўриндошлик бўйича ишлаётган жойда ҳам меҳнат шартномаси асосида меҳнат қилади.

Фуқароларга ўриндошлик бўйича фақат битта корхона (бирлашма), муассаса, ташкилотда ишлаш учун рухсат берилади.

Ўриндошлик бўйича ишлаш ҳуқуқи фақат меҳнат шарт-шароити ва режими оғир бўлган алоҳида касблар ва лавозимлардаги ходимларга, шунингдек қонунда кўрсатилган шахсларга (судьялар, прокурорлар ва бошқалар) нисбатан чекланиши мумкин. Шунингдек, бундай чеклашлар, меҳнатни муҳофаза қилиш мақсадида 18 ёшга етмаган шахслар ва хомиладор аёлларга ҳам қўлланилади. Ўриндошлик бўйича ишга қабул қилинаётганда ходимдан меҳнат дафтарчаси талаб этилмайди.

Ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш буйруқ билан расмийлаштирилади.

Ўриндошлик бўйича ишга доир маълумотлар, ходимнинг истагига кўра асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасида қайд этиб қўйилади.

✓ **Конкурс асосида ишга қабул қилишда тузиладиган меҳнат шартномаси.** Маълумки, конкурс кадрларни муайян лавозимларга танлаб олишнинг махсус тартибидир. Бунда ходим иш берувчи томонидан танлаб олинмайди, балки конкурсда ғолиб чиққан шахс қоллегиал органнинг (масалан, олий ўқув юрти илмий кенгаши, илмий-тадқиқот институти илмий кенгаши, театр-томоша муассасаларининг бадиий кенгашларининг) қарори асосида танлаб олинади. Ушбу кенгашларнинг конкурс қатнашчиларидан бирини тегишли лавозимга сайлаш тўғрисидаги қарори иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади. Конкурс асосан олий ўқув юртларида профессор-ўқитувчилар,¹; илмий-тадқиқот муассасаларида лаборатория, бўлим ва сектор мудирлари, катта ва кичик илмий ходим, театр, ансамбль, филармония ва бошқа концерт ташкилотларида артист, режиссёр, дирижёр, балетмейстер, хормейстер ва рассом сингари лавозимларни эгаллаш учун ўтказилади.

Одатда, олий ўқув юртларининг ассистентлари ва ўқитувчилари лавозимларига конкурс эълон қилмасдан, аспирантура ёки магистратурани тамомлаган шахслар қабул қилинади. Кейинчалик бу лавозимлар конкурс асосида эгалланади.

“Таълим тўғрисида”ги 1997 йил 29 августдаги Қонунга мувофиқ, педагог ходимларни олий ўқув юртларига ишга қабул қилиш конкурс асосида амалга ошириши белгилаб қўйилган. Конкурс тартиби Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан 1998 йил 30 октябрдаги 305-сон буйруғи билан тасдиқланган “Олий ўқув юртларига педагог ходимларни ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги низомда ҳам муфассал баён этилган.

Педагог ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномасининг алоҳида хусусияти шундан иборатки; бу ходимлар билан меҳнат шартномаси тузишдан олдин улар олий ўқув юрти (факультет) кенгашида сайланади. Шундан кейингина, конкурсдан ўтган ходим билан иш берувчи ўртасида беш йил муддатга меҳнат шартномаси тузилади ва шу асосда ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида иш берувчи томонидан тегишли буйруқ чиқарилади.

Буйруқда ҳар беш йилда ходим эгаллаган лавозимга конкурс эълон қилиши шарт экани, ходим эса мазкур конкурсда иштирок этиш ҳуқуқига эга экани таъкидлаб қўйилади.

Корхона раҳбари билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг (62) моддасига мувофиқ, корхона мулкдори ўзининг мулк ҳуқуқини амалга оширишда қонун

¹ Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида” 1997 йил 29 августдаги Қонуни (Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 17-сон, 1-бет).

хужжатларида кўзда тутилган шартлар асосида ва шу шартлар доирасида корхона раҳбари билан унинг меҳнатидан фойдаланиш тўғрисида шартнома тузишга ҳақлидир. Бу қоида корхона раҳбарининг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда, унинг вазифасини бажарувчи ходимга ҳам тааллуқли.

Меҳнат кодексининг 97-моддаси 5-бандида кўрсатилганидек, меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасининг иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда, унинг вазифасини бажарувчи ходим билан тузилганда назарда тутилиши мумкин.

Шартнома 5 йилга қадар муддатга тузилади.

Жамоа мулкчилигига асосланган корхоналарда ҳам раҳбарни ишга қабул қилиш ҳуқуқи корхона мулкдорига тегишлидир.

Касаначилар (уй ходимлари) — иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси асосида муайян меҳнат вазифасини уйида бажарувчи ходимлар тоифасига киради. Мазкур шартнома айрим сабабларга кўра, ишлаб чиқариш жараёнида тўлиқ қатнаша олмайдиган шахсларга қулай шароит яратиб бериш орқали уларни ижтимоий фойдали меҳнат фаолиятига кенг жалб этиш мақсадида тузилади.

Касаначилик — меҳнатни ташкил этишнинг алоҳида шакли сифатида аҳоли айрим тоифасининг иқтисодий ва меҳнат фаолияти ҳамда моддий аҳволининг яхшиланишида муҳим аҳамият касб этади.

Меҳнат фаолиятининг бу тури ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 28 августда 487-сонли қарори билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Ўзбекистон Республикасида уйда ишловчилар меҳнатини ташкил қилиш тартиби тўғрисида”ги низом¹га асосан тартибга солинади.

Касаначилар иш берувчининг материаллари ва асбобларидан фойдаланиб ўз уйида меҳнат қилади. Улар ўз меҳнат куруллари ва асбоб-ускуналаридан фойдаланган тақдирда, бу асбоб-ускуналарнинг эскириш (амортизация) харажатлари иш берувчи томонидан қопланади.

Мазкур низомга кўра, касаначилик ҳақидаги меҳнат шартномаси асосан вояга етмаган болалари бўлган аёллар, ногиронлар, пенсионерлар билан, ногирон ёки бошқа бемор оила аъзоларини парвариш қилаётган шахслар билан, мавсумий ишларда банд бўлганлар билан (мавсумлар оралиғида) тузиш тавсия этилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 1998 йил, 4-сон, 137-бет.

Шуниси ҳам муҳимки, касаначилик ҳақидаги меҳнат шартномаси меҳнат вазифасини уйда бажариш учун зарур уй-жой ва маиший шароитга эга бўлган шахслар билангина тузилиши мумкин.

Касаначилар меҳнати, уларнинг иш ва дам олиш вақти иш берувчи билан келишилган ҳолда, уларнинг бевосита ўзлари томонидан амалдаги меҳнат қонунчилиги талаблари доирасида ташкил этилади.

Касаначилар меҳнатига ходим ва иш берувчиларнинг келишуви асосида бажарилган иш учун ҳақ тўланади. Бу ҳақ энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги, энг кўп миқдори эса чекланмаган бўлиши керак.

Касаначиларга иш жараёнида товар ва бошқа моддий қимматликлар фойдаланиш учун топширилган тақдирда, иш берувчи улар билан қонунда белгиланган тартибда ва шаклда тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома тузиши лозим.

Амалдаги қонунчиликда касаначилар иш ва дам олиш вақти, меҳнат шароити ва меҳнат муҳофазаси ҳамда меҳнатнинг бошқа шартлари бўйича ходимлар билан тенгҳуқуқлилиги ва муайян бурчларга эга бўлиши белгиланган. Улар ҳам боқа ходимлар сингари ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ва бошқа имтиёзлардан фойдаланади. Бундан ташқари, таътил даврида уларнинг иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланади.

Касаначилар меҳнат ҳуқуқларини қандайдир тарзда чеклаш, уларни камситиш қонунчиликнинг қўпол равишда бузилиши деб баҳоланади.

Уй хизматкорлари — фуқароларнинг хонадонида уй хўжалигидаги ишларни бажариш, уларга адабиёт ва ўзга ижодий фаолиятида техникавий ёрдам бериш, бошқа хизматларни бажариш учун шартнома асосида ишловчи шахслар.

Уй хизматкорлари билан шартнома ёзма шаклда номаълум муддатда ҳам, беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга ҳам ёки муайян ишни бажариш муддатга ҳам тузилади. Иш қисқа муддатли характерга эга бўлган тақдирда, (ой мобайнида ҳаммаси бўлиб 10 кунча давом этса) шартнома тузилмайди. Шартнома маҳаллий меҳнат органида тарафлар имзолаганидан кейин 7 кундан кечикмай, қайд қилинмоғи лозим. Шартномани қайд қилиш тартиби қонунчилик билан белгиланади. Уй ходимлари билан тузилган шартномани қайд қилган орган меҳнат дафтарчалари юритади. Шартнома бўйича бажарилган иш вақти умумий меҳнат стажига қўшилади. Шу билан бирга, фуқароларнинг ўзи билан яқин қариндошликда ва куда-андаликда бўлган шахслар билан шартнома тузилишига йўл қўйилмайди. Бироқ бу қоида 1-гуруҳ ногиронларига (масалан, уруш ногиронлари, кўзи ожиз ногиронларга) қараб турадиган шахсларга нисбатан жорий этилмайди.

Шартнома тарафлардан ҳар бирининг ташаббуси билан, бу ҳақда икки ҳафта олдин огоҳлантирилган ҳолда, бекор қилиниши мумкин. Шартномани бажаришга оид низолар туман (шаҳар) суди томонидан кўрилади. Иш вақти ва дам олиш вақти тарафларнинг келишуви билан белгиланади (белгиланган доирадаги ҳафталик иш вақти нормаси—40 соат). Дам олиш кунларининг сони ҳар ойдаги якшанба куни ва байрам кунлари сонидан кам бўлмаслиги керак. Уй хизматкорларига ҳар йили камида 15 кун муддат билан ҳақ тўланадиган таътил берилади. Уй хизматкорларининг меҳнатига тарафларнинг келишуви билан, маиший хизмат корхоналарида ҳудди шундай ишларни (хизматларни) бажарадиган ходимлар учун қўлланиладиган тариф ставкаларидан (маошларидан) келиб чиққан ҳолда, белгиланадиган миқдорда ҳақ тўланади. Уй хизматкори учун ҳам давлат ижтимоий суғуртаси жорий этилади.

5-§. Меҳнат шартномасини ўзгартириш

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 88-моддасида меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби баён этиб берилган.

Маълумки, меҳнат шартномаси ҳамма вақт турли шартларни ўз ичига олади.

Меҳнат шартлари деганда, меҳнат жараёнида кечадиган ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақти ҳамда таътил муддати ва бошқа шартлар киради. Техника, санитария, гигиена, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари ҳисобланади.

Маълумки, ходимнинг меҳнат фаолияти доимо муайян мутахассислик (ихтисос), малака ёки лавозимга оид ишни бажариш билан боғлиқ бўлиб, меҳнат шартномасида муайян шартлар кўзда тутилади. Айни вақтда ходимнинг меҳнат фаолияти аниқ иш жойида (муайян корхона, унинг таркибий бўлинмасида) амалга оширилади. Меҳнат шартномасининг шартларини ташкил этувчи юқоридаги омилларнинг ўзгартирилиши меҳнат шартномасининг ҳам ўзгартирилишини англатади. Юридик адабиётда таъкидлаб ўтилганидек, меҳнат шартномасини ўзгартириш умумлашган атама бўлиб, у қуйидагиларни ўз ичига қамраб олади:

- меҳнат шартлари;
- ходимнинг меҳнат вазифаси;
- иш жойининг ўзгартирилиши.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат муносабатлари соҳасида ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий жиҳатдан ҳимоя қилишни

таъминлаш учун меҳнат шартларини ўзгартириш, бошқа ишга ўтказиш ва иш жойини ўзгартиришга доир ҳуқуқий нормалар мазмунини тўғри англаш амалиётда муҳим аҳамият касб этади.

Меҳнат кодексининг 88-моддасига биноан, меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

Ушбу модда мазмунининг таҳлили меҳнат шартномасининг шартларини қуйидаги гуруҳларга ажратиб қараш имконини беради:

— қонун ҳужжатлари томонидан марказлаштирилган тартибда белгиланадиган шартлар (бунда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикасининг қарорлари, бошқа қонун ҳужжатлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари, қарорлари ва фармойишлари асосида белгиланадиган меҳнат шартлари назарда тутилади);

— жамоа келишуви ёки корхонанинг локал тарздаги ҳужжатларида (корхона жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, ходимларни рағбатлантириш тўғрисидаги қоидалар ва ҳоказо) қайд этилган шартлар;

— меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланадиган шартлар (иш жойи, корхона ва унинг таркибий бўлиниши, ходимнинг меҳнат вазифаси, ишнинг бошланиш куни, меҳнат ҳақи миқдори, зарур ҳолларда эса шартноманинг муддати ва бошқалар).¹

Умумий қоидага кўра, меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, худди шундай тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномасига киритилган меҳнат шартларини ўзгартиришга тарафларидан бирининг талаби билан кодекснинг 89 ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

Юқорида билдирилган фикр-мулоҳазалар ва ушбу модданинг мазмунига таянган ҳолда меҳнатнинг шартларини ўзгартириш қуйидагича классификация қилиниши мумкин:

биринчидан, қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларга асосан меҳнат шартларини ўзгартириш;

иккинчидан, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартларини ўзгартириш (Меҳнат кодексининг 89-моддаси);

учинчидан, ходимнинг талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартириш (Меҳнат кодексининг 90-моддаси);

тўртинчидан, тарафлар келишуви билан меҳнат шартларини ўзгартириш.

¹ М.Гасанов, Е.Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракт). Биринчи китоб. "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёти. Т., 1999 йил, 114-115-бет.

Қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат шартлари фақат тегишли норматив ҳужжатларни қабул қилиш йўли билан ўзгартирилиши мумкин. Бу ўринда, биринчи навбатда, илгари меҳнат шартлари белгиланган қонунлар, қонун ҳужжатлари, қонун ости ҳужжатлар назарда тутилади.

Муҳими шундаки, илгари меҳнат шартлари белгилаб қўйилган айнан ўша қонун ҳужжатида белгиланган тартибда янги қонун ҳужжатларига ўзгартириш киритилган тақдирдагина, меҳнатнинг шarti ўзгартирилган ҳисобланади. Мисол тариқасида Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги 1999 йил 14 апрелдаги Қонуни билан Меҳнат кодексига янги — 228¹-модда киритилганини айтиб ўтиш лозим. Унда, жумладан, 3 ёшгача болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг haftасига 35 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланган.¹

Амалдаги қонунчиликка биноан, кўпгина меҳнат шартлари жамоа келишувлари, корхонанинг локал ҳужжатлари, яъни жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, интизом тўғрисидаги низом, меҳнатга ҳақ тўлаш қоидалари, мукофотлаш тўғрисидаги низом ва бошқа ҳужжатлар билан белгиланади. Бу норматив ҳужжатларнинг ҳар бирига хос тартиби Меҳнат кодекси ва бошқа норматив ҳужжатларда белгилаб қўйилган. Жумладан, МКнинг 51 ва 52-моддаларида жамоа келишувларининг мазмуни, уларни ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари баён этиб берилган. Кодекснинг 40-моддасида эса жамоа шартномасини қабул қилиш тартиби кўрсатилган. Шунинг ҳам айтиш керакки, кўпгина локал ҳужжатлар жамоа шартномасига илова тарзида қабул қилинади.

Меҳнат кодексининг 174-моддасига биноан, корхона ички меҳнат тартиби қоидалари иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда тасдиқланади. Эслатиб ўтилган ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат шартлари уларни тасдиқлаш тартибига тўлиқ риоя қилинган ҳолда ўзгартирилиши лозим.

Таъкидлаш жоизки, амалдаги қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнат шартлари жамоа шартномаси ва келишувларида, бошқа локал тусдаги ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида ходим учун қулай томонга ўзгартирилиши мумкин (масалан, узайтирилган ёки қўшимча таътиллار, энг кам иш ҳақининг оширилган миқдори, қўшимча ҳақ ва устамалар белгилаш, байрам ва дам олиш кунларида, тунги вақтда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш шулар жумласидандир).

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 21-сон, 132-бет.

Маълумки, МКнинг 4-моддасига биноан, ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг энг паст даражаси тегишли қонунлар билан белгилаб қўйилган. Аммо, ходимларнинг мавжуд қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқ ва кафолатлари бир талай норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги норматив ҳужжатлар, яъни жамоа келишуви ва шартномаси, бошқа локал ҳужжатлар, шунингдек ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси билан белгиланиши мумкин. Ва аксинча, меҳнат ҳақидаги келишув ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги амалдаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига нисбатан ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас деб топилади. Бинобарин, бу ҳужжатларда белгиланган шартлар ҳам ҳеч қандай юридик кучга эга бўлмайди.

Демак, қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат шартлари ходимлар меҳнат ҳуқуқларининг кафолати бўлиб ҳисобланади.

Умумий қоидага биноан, меҳнат ҳақидаги келишув ва шартномаларнинг шартлари бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Шунга кўра, меҳнат шартномасида тарафлар белгилаб қўйган меҳнат шартлари фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича ўзгартирилиши мумкин. Бу қоида меҳнат шартномасига мазкур корхонанинг локал ҳужжатларида назарда тутилган ёки ушбу шартлар киритилганида ҳам жорий этилади.¹

Яна бир бор таъкидлаб айтиш мумкинки, меҳнат шартномасида қайд этилган барча шартлар тарафлар келишуви асосида белгиланган ҳисобланади. Айни вақтда меҳнат шартномасида кўрсатилган шартлар жамоа келишувлари, корхонанинг бошқа локал ҳужжатларига мувофиқ бўлиши шарт.

Иш берувчининг ташаббуси билан ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш. Умумий қоидаги кўра, меҳнат шартномасида тарафлар шартлашиб қўйган меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича йўл қўйилади. Шунинг учун қонунда иш берувчи билан ходим фақат истисно тариқасида, муайян ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирдагина, меҳнат шартларини бир тарафлама ўзгартирилиши назарда тутилган. Юқорида таъкидланганидек, меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан меҳнат шартларини ўзгартиришга МКнинг 89 ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади. Жумладан, МКнинг 89-моддасида кўрсатилганидек, иш берувчи ходим-

¹ М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракт). Биринчи китоб. "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёти. Т., 1999 йил, 118-бет.

нинг розилигисиз меҳнат шартларини фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши каби сабаблар ходимлар сони ёки иш хусусиятини ўзгартиришга олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ўзгартириши мумкин.

Агар мазкур модданинг мазмунига эътибор қилсак, унда қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат шартлари назарда тутилаётгани йўқ. Эслатиб ўтилганидек, бу шартлар корхонада қонун ҳужжатларига асосан амал қилади ҳамда қонун ҳужжатлари орқали ўзгартирилади. Бизнинг фикримизча, МКнинг 89-моддасида корхонада фақат локал тартибда белгиланадиган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг ўзлари белгилаб қўйган меҳнат шартлари назарда тутилади. Бинобарин, иш берувчи МКнинг 89-моддаси биринчи қисмида кўрсатилган ҳолатлардагина меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақлидир. Акс ҳолда, меҳнат шартлари бошқа сабабларга кўра ўзгартирилган бўлса, бундай вазиятларда иш берувчининг ҳаракатлари ғайриқонуний ҳисобланади.

Мазкур 89-моддада ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш пайтида иш берувчи томонидан бажарилиши лозим бўлган қатор талаблар қўйилганки, булар ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган кафолатлар сифатида муҳим ўрин тутди.

Бу кафолатлар қуйидагилардан иборат:

биринчидан, иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш борасида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органи билан олдиндан маслаҳатлашиб олиши лозим;

иккинчидан, иш берувчи келгусида меҳнат шартларини ўзгартириш эҳтимоли ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади;

учинчидан, кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт;

тўртинчидан, ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этгани сабабли бекор қилиниши мумкин; бундай ҳолларда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши керак;

бешинчидан, ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилгани ҳақида судга шикоят қилишга ҳақлидир;

олтинчидан, низони кўриш вақтида аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Меҳнат кодекси 89-моддасининг 2-қисмида иш берувчи айрим тоифа ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида касаб-ушмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан маслаҳатлашиб олиши назарда тутилган. Аммо шуни ҳам айтиш лозимки, ушбу моддада ходимларнинг қайси тоифаси назарда тутилаётгани ҳам, маслаҳатлашиш жараёни ҳам баён этиб берилмаган.

Амалдаги қонунларимиз мазмунига таяниб мулоҳаза юритадиган бўлсак, мазкур моддада, бизнингча, асосан давлат томонидан алоҳида ижтимоий ҳимояга мухтож шахслар назарда тутилади. Яъни вояга етмаган шахслар, ногиронлар, кўп болали оналар, 16 ёшга қадар ногирон болалари бор аёллар, шунингдек муайян корхонада узоқ йиллар меҳнат қилган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган шахслар шулар жумласидандир. Энг муҳими, кутилаётган меҳнат шартларининг ўзгартирилиши чиндан ҳам технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаргани сабабли ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгариши билан бевосита боғлиқ бўлиши керак.

Маслаҳатлашишнинг моҳияти шундаки, иш берувчи томонидан касаб-ушмаси қўмитасига ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига кутилаётган меҳнат шартларининг ўзгартирилиши натижасида корхона ходимлари учун юзага чиқиши мумкин бўлган оқибатлар ҳақида ахборот берилади. Афсуски, амалдаги меҳнат қонунчилигида маслаҳатлашиш жараёни қай тарзда ўтказилиши ва унинг тартиби белгилаб берилмаган. Шунга қарамай, модданинг 2-қисми мазмунига таяниб қуйидаги мантиқий хулосага келиш мумкин. Бизнинг фикримизча, маслаҳатлашув ҳақидаги ахборот—ходимлар вакиллик органига уларни ўрганиб чиқиш ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида иш берувчига ўз фикрлари ва таклифларини маълум қилишдан иборатдир.¹

Ходим талабига биноан меҳнат шартларини ўзгартириш. Амалдаги меҳнат қонунчилигида муайян вазиятлар мавжуд бўлганда меҳнат шартларини ходим талабига биноан ўзгартириш мумкинлиги кўзда тутилган. Бунинг учун ўша муайян вазият мавжуд бўлиши ва аниқ кўрсатилиши керак.

МКнинг 90-моддаси 1-қисмига мувофиқ, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

¹ Кўрилсин: М. Гасанов, Е. Соколов. Ўша китоб, 120-121-бетлар.

Бундай ҳолатлар МКнинг 218, 226, 227, 228, 229, 230, 232 ва бошқа моддаларида назарда тутилган. Булардан ташқари, 90-моддада таъкидлаганидек, бундай ҳолатлар бошқа норматив ҳужжатларда ҳам, чунончи Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари, фармойишларида ҳам кўрсатилган бўлиши мумкин. Бу ўринда эса ана шу ҳолатлардан айримлари хусусида тўхталиб ўтамиз.

МКнинг 228¹-моддаси мазмунига мувофиқ, 3 ёшга тўлмаган болалари бор, молиявий жиҳатдан бюджет ҳисобидан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш ҳафтасининг 35 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади ва иш ҳақи тўлиқ миқдорда тўланади.

Ушбу мисолдан маълум бўладики, Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги 1999 йил 14 апрелдаги Қонуни¹ билан айрим тоифа аёллар учун иш ҳафтасининг 40 соатлик муддати 35 соатлик қисқартирилган муддат қилиб белгиланди. Шу муносабат билан, меҳнат шартномасининг иш вақти муддатига тегишли шарти ходим талабига биноан ўзгартирилиши лозим.

Юқорида айтиб ўтилганидек, меҳнат шартлари Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли фармонлари, қарорлари ва фармойишлари асосида ҳам ходим талабига биноан ўзгартирилиши мумкин. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилар таркибининг маошини ошириш тўғрисида” 1999 йил 20 июлдаги Фармонида мувофиқ, уларнинг маоши 1999 йил 1 сентябрдан бошлаб меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг разрядлари бўйича бир разрядга юқори кўтариш ҳисобига оширилиши белгиланган.² Демак, бу соҳа ходими энди ўз маошининг оширилишини, яъни меҳнатнинг иш ҳақи билан боғлиқ шартини ўзгартиришни талаб қила олади.

Меҳнат қонунчилигида алоҳида ижтимоий ҳимояга мухтож бўлган ходим томонидан меҳнат шартини ўзгартиришни талаб қилиши кўзда тутилган. Масалан, муайян ходимга ТМЭК томонидан ногиронлик гуруҳи белгиланган тақдирда унга иш вақтини қисқартириш, 30 календарь кундан иборат меҳнат таътили берилишини ва бошқа шартларни ўзгартиришни талаб қилиш имконияти туғилади.

Айни вақтда ходимнинг талаб қилиш ҳуқуқи жамоа келишувларида, шунингдек корхонада қабул қилинган локал ҳужжатларда ҳам назарда тутилган бўлиши мумкин. Масалан, рафиқаси ҳомиладорлик ва туғиш отпусчасига чиққан вақтда эри учун қисқартирилган иш

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 21-сон, 132-бет.

² “Халқ сўзи”, 1999 йил, 21 июль.

куни ёки иш ҳафтасини белгилаш жамоа шартномасида акс эттирилиши мумкин.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси, берилган кундан эътиборан 3 кундан кечиктирмай, иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши лозим.

Ходимнинг бу талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини маълум қилиши керак. Аммо, ходим талабларини рад этиш сабаблари унга маълум қилинмагани шикоят қилиш учун тўсиқ бўла олмайди.

Шу билан бир қаторда, меҳнат шартномасида бу хусусда шартлашиб олинмаган ҳолда иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб этилмайди (МКнинг 91-моддаси). Бунинг сабаби шундаки, иш жойи меҳнат шартномасининг зарур шarti ҳисобланади ва шу боис, МКнинг 73-моддасида кўрсатилганидек, меҳнат шартномаси тузиш чоғида ходим билан иш берувчи бу хусусда келишиб олиши керак.

Ушбу модданинг мазмунига кўра, меҳнат шартномасида келгусида ходим меҳнат қилиши лозим бўлган муайян корхона ёхуд унинг алоҳида таркибий бўлинмаси (филиали, участкаси, ваколатхонаси ва ҳоказолар) аниқ кўрсатилиши шарт. Шунинг учун иш жойини ўзгартириш деганда ҳар гал корхонанинг ўзгарганини тушунмаслик лозим. Чунки бундай ҳолларда меҳнат шартномаси ўз кучини йўқотади.

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинган иш жойи ўзгартирилиши деганда, асосан корхона таркибий бўлинмасининг (бўлим, цех, участка, филиал, ва ҳоказолар) ўзгаргани тушунилади. Муҳими, иш жойи ўзгартирилганда меҳнат шартномасининг бошқа барча шартлари сақланиб қолади.

Юридик адабиётда бу масала хусусида яқдил фикр мавжуд. Унинг мазмуни шундан иборатки, меҳнат шартномасида корхонанинг муайян таркибий бўлинмасида, механизм ёки агрегатда ишлаш қайд этилмаган тақдирда, иш берувчи ходим билан келишмасдан туриб, унга шартномада шартлашилган мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича корхонанинг ажралиб чиқмаган бўлинмасида ёки бошқа механизм ёхуд агрегатда ишлашни топшириши мумкин.¹ Агар меҳнат шартномасида бу ҳақда аниқ келишиб олинмаган бўлса, иш берувчи ходимнинг меҳнатида корхонанинг таркибий бўлинмасида фойдаланиши мумкин бўлади.

¹ М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракт). Биринчи китоб. "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёти. Т., 1999 йил, 163-бет.

6-§. Ходимни бошқа ишга ўтказиш тартиби

Маълумки, ходимни бошқа ишга ўтказиш меҳнат шартномасини ўзгартириш масаласи билан бевосита боғлиқдир. Чунки бунда меҳнатнинг муҳим шартларидан бири ўзгартирилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 92-моддасида бошқа ишга ўтказишнинг умумий тушунчаси баён этилган бўлиб, унга кўра бошқа ишга ўтказиш деганда, ходимга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид иш топширилиши тушунилади. Демак, бундай ҳолларда ходимнинг меҳнат вазифаси ўзгартирилади.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, бошқа ишга ўтказиш фақат бир корхона доирасида амалга оширилади ва бир корхонадан бошқа корхонага ишга ўтказишга йўл қўйилмайди. Фақат истисно тариқасида қонунчиликда кўзда тутилган ҳоллардагина бошқа корхона ёки ташкилотга ишга ўтказишга йўл қўйилади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 7 июндаги 275-сонли қарори билан тасдиқланган “Муқобил хизматни ташкил этиш ва уни ўташ тартиби тўғрисида”ги ҳизматда кўрсатилган алоҳида ҳолларда муқобил хизматга жалб этилган шахсларни бошқа корхона, ташкилотга ўтказишга йўл қўйилади.¹

Эътиборли жойи шундаки, ходимга меҳнат шартномасида белгилаб қўйилгандан бошқа малака талаб қилинадиган ишни топшириш ҳам бошқа ишга ўтказиш деб ҳисобланади. Айни вақтда, ходимга меҳнат шартномасида шарт қилиб белгиланган хизмат вазифаси доирасига кирадиган иш топширилиши мумкин. Бундай иш, гарчи турли малакага доир бўлса-да, бошқа ишга ўтказиш деб қаралмайди.

Умумий қоидага кўра, бошқа ишга ўтказиш меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида амалга оширилади. Лекин қонунчиликда бу қоидадан истиснолар мавжуд. Масалан, МКнинг 95-моддасида таъкидланганидек, иш берувчи ходимнинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати мавжуд бўлган, шунингдек корхонада бекор туриб қолинган ҳолларда, фақат вақтинча бошқа ишга ўтказиши мумкин.

Юқорида айтиб ўтилганидек, иш берувчи технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш жараёнидаги ўзгаришлар, ишлар (махсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаргани туфайли ходимнинг розилигисиз меҳнатнинг шартларини ўзгартириши мумкин. Бундай ҳолларда, албатта, ходимнинг иш жойи, меҳнат вазифаси ва меҳнат шартномасининг бошқа шартлари ўзгариши мумкин. Бу каби ишлар, биринчи галда корхона ва ходимлар манфаатларини кўзлаб амалга оширилади. Муҳими, иш берувчи ана шу ўзгаришлар ходимлар сони (штати) ёки

¹ Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари тўплами. 1996 йил, 6-сон, 21-модда.

иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган, аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти бўлмаган ҳоллардагина ҳақлидир.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар тўғрисида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддат фақат ходимнинг розилиги билан қисқартирилиши мумкин.

Агар ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттирмай, уни рад этса, меҳнат шартномаси айни шу сабабга кўра бекор қилинади (МКнинг 89-моддаси).

Юқорида билдирилган мулоҳазаларни умулаштириб айтиш мумкинки, амалдаги меҳнат қонунчилигига биноан бошқа ишга ўтказиш деганда иш жойи, меҳнат вазифасининг (мутахассислиги, малакаси ёки лавозими) ўзгаргани, шунингдек меҳнат шартномаси тузиш вақтида белгиланган меҳнатнинг муҳим шартлари ўзгаргани тушунилади.¹

Бошқа ишга ўтказиш муддатига қараб икки турга бўлинади: доимий ва вақтинча бошқа ишга ўтказиш. Шунингдек, бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг ташаббуси бўйича ҳам, ходимнинг ташаббуси билан ҳам амалга оширилиши мумкин.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг қуйидаги кўринишлари мавжуд:

- 1) тарафларнинг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш;
- 2) ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш;
- 3) иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш.

Доимий бошқа ишга ўтказиш тартиби эса Меҳнат кодексининг 92-моддасида баён этилган. Унга кўра, доимий бошқа ишга ўтказишга (яъни, ходимнинг меҳнат вазифасини ўзгартиришга), унга бошқа ихтисос, малака, лавозимга оид ишни топширишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ушбу модданинг мазмунига кўра, доимий бошқа ишга ўтказиш пайтида ходимнинг мутахассислиги, малакаси ёки у ишлаётган лавозими, яъни унинг меҳнат вазифаси ўзгаради. Баъзан ходимнинг бу хусусиятлари сақланган ҳолда, унинг иш жойи ўзгаради. Бундан ташқари, ходим бир корхона доирасида бошқа ишга, шунингдек бошқа жойдаги (масалан, филиалига) ишга ўтказилиши мумкин. Энг муҳими, у корхона билан биргаликда ёки тамоман бошқа ишга ўтказилиши мумкин.

Мазкур модданинг 2-қисмида кўрсатилишича, агар объектив сабабларга кўра, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш имконияти бўлмаса, иш берувчи ходимга

¹ Трудовое право. Учебник. под ред. О.В. Смирнова. изд. "Проспект", М., 1998, стр.191.

корхонада мавжуд бўлган ишни таклиф этиши лозим. Қонунчиликда ишни давом эттириш учун имконият бермайдиган қуйидаги ҳолатлар аниқ кўрсатиб қўйилган:

— технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган иш ҳажмининг қисқаргани ёки корхонанинг тугатилгани (МКнинг 100-моддаси 1-банди);

— ходимнинг малакаси етарли бўлмагани ёки соғлиғи ҳолатига кўра, бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши (МКнинг 100-моддаси 2-банди);

— мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилингани (МКнинг 98-моддаси);

— муайян ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши (МКнинг 106-моддасининг 2-банди).

Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилинади.

Таъкидлаш лозимки, ходим юқорида келтирилганлардан ташқари бошқа ҳолатларда ҳам ўз розилиғи билан доимий бошқа ишга ўтказилиши мумкин. Масалан, ҳомиладор аёллар (МКнинг 226-моддаси), икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар (МКнинг 227-моддаси) аввалги ишларини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, бошқа нисбатан енгилроқ ёки ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилиши кўзда тутилган.

Масалан, парвоз хавфсизлиги назорати бўйича Ўзбекистон Республикаси давлат нозирлигининг 2001 йил 17 майдаги 161-1-сонли, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2001 йил 17 майдаги 02-1121-сонли “Олтмиш ёшга тўлган авиация ходимлари томонидан Ўзбекистон Республикаси фуқаролар ва экспериментал авиация ҳаво кемалари экипажи аъзолари вазифаларини бажариш чоғида уларнинг касб фаолиятига рухсат беришдаги чекланишларни киритиш тўғрисида”ги Қарори қабул қилинган ва бу ҳужжат 2001 йил 19 июнда 1042-рақами билан Адлия вазирлигида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Ушбу қарорга биноан 60 ёшга тўлган авиация ходимлари томонидан фуқаролар ва экспериментал авиация ҳаво кемаларида парвозни амалга ошириш чоғида улар ўз вазифасини бажаришга йўл қўйилмайди. Шунинг учун бу тоифа ходимлар амалдаги қонунчиликка риоя қилинган ҳолда, доимий бошқа ишга ўтказилиши лозим.¹

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2001 йил, 12-сон, 45-бет.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 93-моддасида меҳнат шартномасида ходимни тарафларнинг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш назарда тутилади.

Умумий қоидага асосланган ҳолда, тарафлар келишувига биноан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилганида, унинг мутахассислиги, малакаси, лавозими ва меҳнатнинг бошқа айрим шартлари (масалан, иш ҳақи) ҳам ўзгариши мумкин. Бундай ҳолларда вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати қатъий шарт этиб белгиланади. Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

МКнинг 94-моддасида ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг иккита шarti баён этилади.

Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, биринчидан, агар унинг бу илтимоси узрли сабаблар туфайли келиб чиққан бўлса ва иккинчидан, бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак. Афсуски, қонунчиликда узрли сабаблар тушунчаси баён этиб берилмаган.

Шу боис, қандай ҳолатларни узрли сабаблар дея баҳолаш масаласи бевосита иш берувчи билан корхона меҳнат жамоаси ихтиёрида қолдирилган. Бундан ташқари, вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ҳам улар томонидан белгиланади ва корхонанинг локал тарздаги норматив ҳужжатида акс эттирилади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати ва бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Агар бундай шартнома тузилмаган бўлса— иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Шуни ҳам таъкидлаш лозимки, ходимлар соғлиғининг ҳолатига кўра, вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш, шунингдек хомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинчалик бошқа ишга ўтказиш (кодекснинг тегишли 218, 226 ва 227-моддалари) каби ҳолатлар ўзига хос хусусиятлари билан ажралиб туради. Жумладан, МКнинг 94-моддасига биноан ходим ўз илтимоси бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказилиши мумкин. Мазкур модданинг 3-қисмида эса қонунда кўрсатилган ҳолатлар юз берганда, иш берувчи ходимнинг розилиги билан белгиланган тартибга риоя этган ҳолда, уни бошқа ишга ўтказиши шарт.

МКнинг 95-моддасида иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш тартиби келтирилган.

Мазкур модданинг мазмунига кўра, ишлаб чиқариш зарурати туфайли ва бекор туриб қолиш ҳоллари рўй берганда, ходимни унинг

розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолларда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади. Иш ҳақининг бундай миқдори ходим бошқа ишга ўтказилган бутун давр давомида сақланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори, шунингдек ишлаб чиқариш зарурати деб ҳисобланган ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатилади, агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ишлаб чиқариш зарурати туфайли ёки бекор туриб қолиш ҳоллари юз берганда ходим шу корхона доирасида бошқа ишга ўтказилади. Бундай ҳолларда ходимни бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг ҳуқуқи бўлиб, ходим учун мажбурийдир. Ана шундай ҳолларда, бошқа ишга ўтишдан бўйин товлаш ходим томонидан меҳнат интизомини бузиш деб саналади ва бунинг учун у тегишли интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Меҳнат қонунчилигида тиббиёт муассасаларининг ташаббуси билан бошқа ишга ўтказиш ҳам назарда тутилган. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги 1996 йил 29 августдаги Қонунининг 36-моддасида кўрсатилишича, вақтинча меҳнатга қобилиятсизликни экспертизадан ўтказишда ходимни унинг соғлиғига қараб вақтинча ёки доимий равишда бошқа ишга ўтказиш зарурати белгиланади.¹ Шу асосда тиббий хулоса берилади.

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга мухтож ходимларни иш берувчи вақтинча бошқа ишга ўтказиши шарт. Ходим тиббий хулосага мувофиқ ўз розилиги билан вақтинча шундай ишга ўтказилади.

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

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалингани сабабли камроқ ҳақ тўланадиган вақтинча бошқа ишга ўтказилган ходимга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақиға қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 14-сон, 51-бет.

иш берувчи ходимга бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда бунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун умумий асосда нафақа тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнат жараёнида майиб бўлгани ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилгани муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимга унинг соғлиғи шикастлангани учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди.

Қонун ҳужжатларида ходим соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли этадиган кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолиш ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича бошқа ҳолларда нафақа тўлаш назарда тутилиши мумкин.

МКнинг 226-моддасида таъкидланганидек, тиббий хулосага мувофиқ, хомиладор аёллар энгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган бошқа ишга ўтказилади. Бундай ҳолларда, уларнинг аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Аёлларга бундай иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, улар ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда, ишдан озод этилиши лозим.

Бошқа ишга ўтиш муносабати билан меҳнат шартномасига тегишли ўзгартириш киритиш тартиби МКнинг 96-моддасида муфассал баён этилган.

Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришларнинг мазмунига мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, ундан тилхат олинади.

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

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси асос бўлади. Хомиладор аёлларни, 2 ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун эса уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

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

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида буйруқ

чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади.

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

7-§. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари тушунчаси ва классификацияси

Маълумки, меҳнат шартномасини бекор қилиш кенг тушунча бўлиб, у аввало меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг тугатилишини билдиради. Одатда, бундай муносабатлар ижтимоий ҳаётда юзага келган турли ҳолатлар туфайли бекор қилинади ва улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари деб аталади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчасининг мазмуни барча ҳолатларни, шу жумладан, ходимнинг вафоти муносабати билан унинг бекор қилинишини ҳам ўз ичига қамраб олади.¹

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асослари МКнинг 97-моддасида келтирилган.

Мазкур моддада таъкидланишича, меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

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. Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт иш берувчининг корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, унинг вазифасини амалга оширувчи ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин;

6) янги муддатга сайланмагани (конкурсдан ўтмагани) ёхуд сайланишда (конкурсда) қатнашишни рад этгани муносабати билан.

Шуни ҳам таъкидлаш керакки, 97-моддада айрим ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини алоҳида ҳолларда бекор қилишнинг

¹ Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ходимнинг ишдан бўшатилаганини билдиради. Амалиётда меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинишини ифодалаш учун шундай атама қўлланилади.

қўшимча асослари ҳам кўрсатилган. Мазкур модданинг 5-бандида (меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар) ва 6-бандида (янги муддатга сайланмагани, конкурсдан ўтмагани) ёхуд сайланишда (конкурсда) қатнашишни рад этгани муносабати билан) келтирилган асослар шулар жумласига киради. Меҳнат кодекси 97-моддасининг қолган барча бандлари (ушбу модданинг 2,3 ва 4-бандлари) меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян асосларини назарда тутувчи бошқа моддаларга асосланади.¹ Бу ҳақда дарсликнинг махсус бўлимида батафсил сўз юритамиз.

Одатда, меҳнат шартномасини бекор қилиш ким томонидан ташаббус кўрсатилганига қараб, уни бекор қилиш асосларини беш гуруҳга ажратиш мумкин. Бу асослар МКнинг 97-моддасида баён этилган. Қуйида ана шу асосларнинг ҳар бирига алоҳида тўхталиб ўтилади.

Тарафларнинг келишуви бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш. Меҳнат кодекси 97-моддасининг 1-бандида кўрсатилганидек, тарафларнинг келишуви меҳнат шартномасини бекор қилиш учун мустақил асос бўлиб ҳисобланади. Бунда ҳар икки тарафнинг меҳнат шартномасини ҳаракатдан тўхтатиш тўғрисидаги истаги муҳим аҳамият касб этади. Бу асос, ўз навбатида, меҳнат шартномасини иш берувчи ёки ходимнинг ташаббусига биноан бекор қилишда муайян фарқ борлигини кўрсатади. Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ана шу гуруҳига қуйидагиларни киритиш мумкин:

Биринчидан, тарафларнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги келишуви (МКнинг 97-моддаси 1-банди). Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари, яъни номуайян муддатга тузилган ёки беш йилга қадар муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилган шартномалар исталган вақтда бекор қилиниши мумкин. Одатда, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бундай асоси муддатли меҳнат шартномаларини, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилган шартномаларни бекор қилишда қўлланилади.

Қонунга биноан, муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномасини (контрактни) бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида” 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли Қарорининг 14-бандида таъкидланганидек, аввало, меҳнат шартномасини МКнинг 97-моддаси 1-бандига биноан бекор қилиш билан боғлиқ низоларни кўришда ходим билан иш берувчи ўртасида

¹ **Батафсил кўрилсин:** М.Гасанов, М.Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Биринчи китоб. Меҳнат шартномаси (контракт). “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи. Т., 1999 йил, 171-173-бетлар.

чиндан ҳам меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳақида келишув бўлган-бўлмаганини аниқламоқ зарур. Ушбу асосга кўра, шартнома тарафлар белгиллаган муддатда бекор қилинади.

МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги келишувни бекор қилишга, шунингдек шу асосга кўра меҳнат муносабатларини бекор қилиш санасини ўзгартиришга ҳодим ва иш берувчининг келишуви бўйича йўл қўйилади;¹

иккинчидан, муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтига тузилган шартнома муддатининг тугаши билан бекор бўлади (МКнинг 97-моддаси 3-банди). Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган ҳисобланади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади (МКнинг 105-моддаси). Ушбу модданинг мазмунидан келиб чиқиб хулоса қилиш мумкинки, меҳнат шартномаси 97-модданинг 3-бандига биноан у ўз-ўзидан бекор бўлмайди, бунинг учун тарафлардан бирортасининг истаги мавжуд бўлиши керак. Акс ҳолда меҳнат шартномаси, юқорида эслатилганидек, белгиланган бир ҳафталик муддат ўтгач, номуайян муддатга узайтирилган ҳисобланади. Бундай вақтда иш берувчининг янги муддатга меҳнат шартномаси тузишни ёки уни номуайян муддатга узайтиришни истамаслиги ҳеч қандай юридик аҳамиятга эга бўлмайди.

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин. Унга кўра, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модданинг 2-қисми 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 2-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 харажатларига, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ ҳолда турлича бўлиши мумкин.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги қарорлари тўплами. Т., 1998 йил, 24-бет.

Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси Меҳнат кодекснинг 99-моддаси 5-қисмида назарда тутилган ҳолларда (ишни давом эттириш имкони йўқлиги сабабли) ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади.

Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади (МКнинг 104-моддаси).

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 4-бандида таъкидланишича, меҳнат шартномасининг муддати тугагани (МКнинг 105-моддаси) сабабли бекор қилинишининг қонунийлиги тўғрисидаги низоларни кўришда судлар қуйидаги ҳолатларга эътибор қаратмоғи лозим:

- муддатли меҳнат шартномаси ходим билан асосли ҳолда тузилганига, яъни меҳнат шартномаси ни тузишда МКнинг 76-моддаси талаблари ҳисобга олинганига;

- ишнинг шартномада келишилган муддати ҳақиқатдан ҳам тугаганига;

- меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйиладиган МКнинг 105-моддасининг 2 ва 3-қисмидаги муддатларга риоя этилганига;

- ҳомиладор ва 3 ёшгача боласи бор аёлларга муддати тугагани муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинишида уларга қўшимча кафолатлар берилганига (МКнинг 237-моддаси).

Бундан ташқари, судлар муддатли меҳнат шартномалари фақат МКнинг 76-моддасида белгиланган ҳолатлар мавжуд бўлгани сабабли номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда тузилиши мумкинлигини ҳам эътиборга олиши лозим.

Ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишга қуйидаги ҳолатларнинг мавжуд бўлганидагина йўл қўйилиши мумкин:

- бажариладиган ишнинг мазмунига 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 бўлганда;

- бажариш учун ходим томонидан олинган ишни бажариш шартлари мавжуд бўлганда. Бунда ишнинг ўзи доимий характерга эга бўлса, уни бажаришнинг шартлари ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишга тўсқинлик қилади (масалан, қонунларга мувофиқ, ходимнинг иш жойи сақланиши лозим бўлган ҳолларда, у меҳнат ва ижтимоий таътилда бўлган вақтида бошқа ходимни ишга қабул қилиш);

— ходимнинг манфаатлари, яъни муайян ҳолатларга кўра муддатли меҳнат шартномаси тузилиши ходимнинг манфаатларига асосланганида;

— корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ёки унинг вазифасини бажарувчи ходим билан шартнома тузилганда.

Юқорида эслатилган Пленум қарорида таъкидланишича, МКнинг 76-моддасида акс эттирилган 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, у ҳолда шартноманинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса биринчи иш кунидан бошлаб ишга номуайян муддатга қабул қилинган ҳисобланади (ўша Пленум қарорининг 5-банди).

МКнинг 105-моддаси 1-қисмига биноан, меҳнат шартномасининг бекор қилинишига унинг муддати тугаши кунда, шунингдек шартномадаги муддатнинг охирига ҳафтаси мобайнида йўл қўйилади.

Меҳнат қонунчилигида шартномадаги муддат тугаши билан уни бекор қилишга қарор қилган тараф бошқа тарафга олдиндан хабар бериш мажбурияти кўзда тутилмаган.

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

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

Муддатли меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига биноан муддати тугамасдан (МКнинг 97-моддаси 1-банди), ходимнинг ташаббуси билан (МКнинг 99-моддаси), иш берувчининг ташаббусига кўра (МКнинг 100-моддаси 2-қисми) ёки тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича (МКнинг 106-моддаси) бекор қилиниши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 6, 7-бандлари).

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилинган ҳолларда тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин. Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд орқали амалга оширилади.

Мазкур Пленум қарорида таъкидланишича, неустойка тўлаш ҳақидаги низоларни кўриш жараёнида суд қуйидагиларни эътиборга олиши лозим:

— неустойка тўлаш шартлари тарафларнинг келишувига биноан

фақат муддатли меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши мумкин;

— неустойка миқдори тарафларнинг келишувига мувофиқ белгиланади ва у иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда турлича бўлиши мумкин;

— агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этилади;

— ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас. Шу билан бирга, меҳнат шартномасида иш берувчи томонидан неустойка ходимга нисбатан кўпроқ миқдорда тўлашини назарда тутиши мумкин (қарорнинг 8-банди).

Пленум қарорида таъкидланганидек, агар меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришнинг имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилингани, пенсияга чиққани, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайлангани ва бошқа ҳоллар билан боғлиқ бўлса) сабабли берилган бўлса, ходим неустойка тўлашдан озод қилинишига суднинг эътибори қаратилиши лозим. Меҳнат кодексида (99-модданинг 5-қисми) ходимнинг ушбу корхонада ўз ишини давом эттиришнинг имкони йўқлигини акс эттирган тахминий рўйхати кўрсатилгани сабабли, суд мазкур ишга оид аниқ ҳужжатларни ҳисобга олган ҳолда бошқа ҳолатларни (ходим соғлиғининг ҳолати, ногирон оила аъзосига қараши зарурати, турмуш ўртоғининг ҳарбий хизматни ўташ учун бошқа жойга юборилиши ва бошқалар) эътиборга олиб, ушбу ҳолатлар мавжуд бўлса, ходимни неустойка тўлашдан озод этилиши мумкин (қарорнинг 9-банди).

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига биноан бекор қилиш (МКнинг 99-моддаси. Бу ҳақда ушбу бобнинг тегишли параграфида қаралсин).

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш (МКнинг 100-моддаси). Бу ҳақда ушбу бобнинг тегишли параграфида қаралсин).

Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши (МКнинг 106-моддаси). Бу ҳақда ушбу бобнинг тегишли параграфида қаралсин).

Меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра (МКнинг 97-моддасининг 6-банди) шартномани бекор қилиш.

8-§. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш

Ходим МКнинг 99-моддасига мувофиқ, номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин бу ҳақда иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Ходим ҳар қандай ҳолатда, яъни иш даврида, таътил вақтида, хизмат сафарида бўлган ёки касаллик даврида, шунингдек давлат ҳамда жамоат вазифаларини бажараётган пайтда иш берувчини огоҳлантириши мумкин.

Қонунда белгиланганидек, ходим ўз аризасида меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабларини кўрсатиши талаб қилинмайди. Лекин шуниси ҳам борки, бундай сабаб кўрсатилган тақдирда, ходим қонунда белгиланган имтиёз ва афзалликларга эга бўлиши мумкин.

Қонунга биноан, огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим ишни тўхтатишга ҳақли бўлади, иш берувчи эса буйруқ чиқариши, унга меҳнат дафтарчасини бериб, у билан ҳисоб-китоб қилиши керак, акс ҳолда, ходим меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилган вақт учун ўртача иш ҳақи тўлашни талаб қилишга ҳақлидир (МКнинг 188-моддаси).

Мазкур масаланинг яна бир муҳим жиҳати шундан иборатки, номуайян муддатга тузилган, шунингдек муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантирган ходим огоҳлантириш муддати тугагунга қадар, ўз аризасини қайтариб олиши мумкин (Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори).

Юқорида айтилганидек, қонунга биноан узрли сабаблар мавжуд бўлган тақдирда, меҳнат шартномаси ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиниши керак. Жумладан, қуйидаги ҳолатлар узрли сабаблар ҳисобланади:

белгиланган тартибда медицина хулосасига мувофиқ аниқлаб берилган касаллик, оиланинг бемор бўлган аъзоларини (медицина хулосаси мавжуд бўлганда) ёки 1-гuruh ногиронларини парвариш қилиб туриш зарурати;

ўқув юртига қабул қилингани, пенсияга чиққани, лавозимга сайланиши, олий, ўрта махсус ёки бошқа турдаги ўқув юртига, аспирантура ёхуд клиник ординатурага қабул қилингани.

Илгари таъкидланганидек, ходим ўз ташаббуси билан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳамда муддатли меҳнат шартномасини икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб бекор қилишга ҳақли (МКнинг 99-моддаси).

Меҳнат шартномасини бекор қилишга ходимнинг корхонадаги ишни ҳақиқатдан ҳам ташлаб кетиш истаги билдирилган аризасига биноан

йўл қўйилади. Шу билан бир қаторда, мазкур Пленум қарорида судлар томонидан даъвогарнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризасини иш берувчининг қистови таъсирида ёзгани тўғрисидаги ваз-ларини синчковлик билан текширилиши алоҳида таъкидланган.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси бўйича икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ҳам иш берувчи билан ходим-нинг келишувига кўра, бекор қилиниши мумкин. Қонунда белгилан-ган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муд-дати ўтмасидан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатлари бекор қилиниши оқибатида ушбу меҳнат шартномасининг бекор қилингани ғайриқонуний деб топишга ва ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида-ги талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимни огоҳлантириш муддати ўтмасидан ўзбошимчалик билан ишни ташлаб кетиши у томо-нидан меҳнат мажбуриятини бузиш дея баҳоланади.

Аризани бериш санаси уни иш берувчига (корхона бошлиғига, унинг муовинига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхона-га ва бошқаларга) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш мудда-ти эса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календар ҳисоб бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келган тақдирда, шартноманинг бекор бўлиш куни дам олиш ёки байрам куни-дан кейинги биринчи кун ҳисобланади (пленум қарорининг 15-банди).

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқарти-рилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тугатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур. Бинобарин, қонунчиликда иш берувчи томо-нидан ходимнинг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишни кечиктиришга, шунингдек бошлаган ишини тугатмагани, қарзи йўқлиги тўғрисидаги варақасининг имзоланмагани, унга топ-ширилган моддий қийматликларни қайтармагани вазидан ҳам ке-чиктиришга йўл қўйилмайди.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шарт-номаси тугатилгани ҳақидаги буйруқ чиқарилганидан қатъи назар, ари-засини қайтариб олишга ҳақли. Ходимнинг ўрнига бошқаси таклиф этилгани, унга аризасини қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмай-ди, чунки иш берувчи, биринчи навбатда, аввалги ходим билан меҳ-нат шартномасини бекор қилганидан кейингина, бу ишга (лавозимга) бошқа ходимни таклиф қилишга ҳақлидир.

Огоҳлантириш муддати ўтиб бўлган вазиятда, меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, хо-

димнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади ва бу аризага кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Агар ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризада унинг томонидан ишни давом эттириш имконияти йўқлиги далиллар билан асосланган (ўқув юртига қабул қилингани, пенсияга чиққани, сайланиб қўйиладиган лавозимга сайлангани ва ҳ.к.) тақдирда, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. МКнинг 99-моддасининг 5-қисмида ишни давом эттира олмаслик ҳолатларининг тахминий рўйхати кўрсатилганлиги муносабати билан, суд шу масалага оид низони кўриш чоғида бошқа ҳолатларни (тиббий хулосага кўра соғлиғининг аҳволи муайян ишни бажаришга тўсқинлик қилиши, 1-гурух ногирони бўлган оила аъзосига қараш зарурати ва бошқалар) эътиборга олиши мумкин (ўша қарорнинг 15-банди).

Масаланинг яна бир муҳим жиҳатига эътибор қаратиш лозим. Гап шундаки, айрим шахслар ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишлари мумкин эмас. Маълумки, жиноят қонунчилигига биноан жазони бошқа жойларда ўташ шarti билан ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар жазони ижро этиш инспекцияси томонидан белгилаб бериладиган қорхона, муассаса ва ташкилотларга юборилади (Ўзбекистон Республикаси Жиноят-ижроия кодексининг 26-моддаси). Шу боис, мазкур инспекция белгилайдиган жойларда жазони ўташ муддати мобайнида инспекциянинг ёзма рухсатисиз меҳнат шартномасини маҳкумнинг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади. Инспекция рухсатнома беришни рад этган тақдирда, маҳкум юқори мансабдор шахсга ёки судга шикоят қилиши мумкин (Ўзбекистон Республикаси Жиноят-ижроия кодексининг 29-моддаси).

Бундан ташқари, муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар ҳам тегишли мансабдор шахснинг рухсатисиз хизмат жойи ва ишини ташлаб кетиш ҳуқуқига эга эмас.¹

Ва ниҳоят, Меҳнат кодексининг 104-моддасида муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш назарда тутилганини эслатиш лозим.

Ходим томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ариза берилгач, тегишли ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда, иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасидан, белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда, умумий асосларда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

¹ Ўзбекистон Республикасининг “Муқобил хизмат тўғрисида” 1992 йил 3 июндаги қонунининг 13-моддаси. Ўзбекистоннинг янги қонунлари, 6-сон, 228-бет.

9-§. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асослари ва тартиби

Қонун талабига кўра, номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт (МКнинг 100-моддаси).

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

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

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

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

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузгани.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузишларнинг рўйҳати:

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

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

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши кўпол тусга эга экани ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолатда содир қилинган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади;

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилингани.

6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, унинг

вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мукдорнинг алмашиши сабабли бекор қилингани. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб 3 ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди (Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон қонунига асосан киритилган).

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

Қонунчиликда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосларининг чекланган рўйхати белгилаб қўйилгани фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларининг муҳим кафолатидир. Қонунда кўрсатилган асослар мавжуд бўлмаган ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишга асло йўл қўйилмайди. Одатда, меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ҳаётдаги турли ҳолатлар сабаб бўлади. Ушбу сабаблар эса қонунларда меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари сифатида мустаҳкамлаб қўйилган.

Юқорида айтилганидек, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асослари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддасида кўрсатилган. Масаланинг эътиборли томони шундаки, мазкур асослар барча тоифа ходимлар учун умумийлик хусусияти касб этади, яъни улардан бири ишлаб чиқариш хусусияти билан (масалан, ходимлар сони, ишлар ҳажмининг қисқаргани, корхонанинг тугатилгани), бошқаси ходимнинг ноҳўя ҳаракати, яна бири ходимнинг малакаси, шахсий сифатлари билан ва ниҳоят, шундай асослар ҳам борки, улар ходимнинг ишлаб чиқаришга мутлақо алоқадорлиги бўлмаган ҳолатлар билан (масалан, корхонанинг тугатилиши, ўриндошлик лавозимига ишсиз ходимнинг қабул қилингани, корхона мулкдорининг алмашиши) боғлиқ.

100-модданинг 5 ва 6-бандларида кўрсатилган асослар қонунга биноан ходимларнинг фақат айрим тоифасига татбиқ этилади.

Маълумки, 100-модданинг 1-бандида ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин бўлган муайян сабаблар белгилаб қўйилган. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ана шундай сабаблар жумласидандир. Албатта, бундай ўзгаришлар корхонанинг ёки унинг тар-

кибий бўлинмасининг ишини такомиллаштириш мақсадида амалга оширилган тадбирлар туфайли рўй бериши мумкин. Айни вақтда корхонанинг тугатилгани ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш учун алоҳида асос бўлади. Демак, 100-модданинг 1-бандида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қуйидаги икки мустақил асоси назарда тутилади:

- 1) юқорида келтирилган сабаблар туфайли ходимлар сони (штати) қисқарганлиги ёки иш хусусиятининг ўзгариши;
- 2) корхонанинг тугатилиши.

Хулоса қилиб айтсак, қонунда белгилаб қўйилган аниқ ҳолатлар мавжуд бўлгандагина ушбу асосларга биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилади.

Таъкидлаш жоизки, технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқаргани доимо ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келади деб бўлмайди. Аксинча, бундай ҳолларда ходимлар сони (штати), бажариладиган ишнинг хусусияти кўпинча сақланиб қолиши ҳам эҳтимолдан ҳоли эмас. Чунки, бундай омил таъсирида меҳнатнинг шартигина ўзгариши мумкин.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 1-бандига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги масала юзасидан Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномасини (контрактни) бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида” 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида аниқ тушунтириш берилган. Мазкур Пленум қарорида таъкидланишича, меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 1-банди бўйича бекор қилиш учун жиддий сабаб, яъни меҳнат шартномасида белгиланган ишларни бажаришга имкон бермаётган технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги жужий ўзгаришлар ёки иш хусусиятининг ўзгаргани каби сабаблар бўлиши лозим (қарорнинг 24-банди).

Суд ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганининг ҳақиқийлигини аниқлаш жараёнида ушбу асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилиниши технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлиши мумкинлигига эътибор қилиши керак. Демак, ана шу сабаблар мавжуд бўлгандагина, суд ҳақиқатдан ҳам ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгариши содир бўлган деб топиши мумкин.

Шу ўринда масаланинг яна бир жиҳатини ҳисобга олиш лозим. Агар фақат технологияда, меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқариши сингари объектив са-

баблар ходим томонидан меҳнат шартномасида белгиланган аввалги ишни давом эттиришга тўсқинлик қилсагина, худди шу сабаблар туфайли меҳнат шартномасининг бекор қилиниши асосли деб топилиши мумкин. Мабодо ўзгаришлар ходимлар сони (штати) ёки бажариладиган иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келмаган тақдирда, меҳнат шартлари, иш тартиби, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими, меҳнат таътилининг муддати, лавозим номи ва ҳоказолар ўзгаришига олиб келса, иш берувчи Меҳнат кодексининг 89-моддасига биноан тегишли тартибда ходимнинг розилигисиз қонунларда белгиланган барча кафолатларни назарда тутган ҳолда меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли. Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришдан бош тортган ҳолларда, у билан меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 89-моддасининг 4-қисми бўйича бекор қилиниши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 24-банди). Амалдаги қонунчиликка мувофиқ, умуман ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ тадбирларни амалга ошириш, шунингдек корхонанинг таркибини ўзгартириш, штатларни тасдиқлаш каби масалалар корхона томонидан кўриб чиқилади ва ҳал этилади. Шу боис, юқорида эслатилган Пленум қарорида бундай ўзгаришларни амалга оширишнинг мақсадга мувофиқлиги бевосита ишлаб чиқаришга оид масала бўлгани сабабли суднинг унга баҳо беришга ҳақли эмаслиги тўғри таъкидланган.

Технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги эътиборга олинмоғи лозим. Меҳнат кодексининг 103-моддасига мувофиқ, бундай ҳолларда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

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

- 1) қарамоғида икки ёки унда ортиқ киши бўлган ходимларга;
- 2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;
- 3) мазкур корхонада кўп йиллик стажга эга бўлган ходимларга;
- 4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида тегишли ихтисос бўйича малакасини ошираётган ходимларга, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларини, ҳунар-техника билим юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатганидан сўнг ихтисоси бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;
- 5) мазкур корхонада меҳнатдан майиб бўлиб қолган ёки касб кассалигини орттирган шахсларга;

б) уруш ногиронлари ва уларга тенглаштирилган шахсларга, уруш қатнашчиларига;

7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан боғланганлиги аниқланган ногиронларга, ана шундай фалокат ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик берадиган бошқа ҳолатлар ҳам назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимлар МКнинг 103-модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инobatга олинади.

Масалан, ушбу моддада кўрсатилган рўйхатга қўшимча равишда жамоа шартномасида эрлари ҳақиқий муддатли хизматга чақирилган аёллар, ишлаётган ногиронлар, ёлғиз оналар, ўз ихтиролари ёки рационализаторлик таклифлари билан корхонанинг ривожланишида фойда келтирган ходимлар ва бошқа шахслар киритилиши мумкин. Албатта, қўшимча рўйхатни тузишда иш берувчи ва корхона жамоаси томонидан ишлаб чиқаришда меҳнат қилаётган ходимларнинг манфаатлари эътиборга олинмоғи ва бундай имтиёзлар Меҳнат кодексининг 103-моддасида санаб ўтилган ходимларга берилиши керак. Башарти бу ходимлар ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаса, корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолатлар инobatга олинади.

МКнинг 103-моддасида ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ берувчи ҳолатларни мустаҳкамлашдан ташқари, бу ҳолатларни ҳисобга олишда тегишли тартиб ўрнатиш масаласига судлар алоҳида эътибор қаратиши таъкидлаб ўтилади (Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори).

Аввал таъкидлаганимиздек, малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимлар биринчи навбатда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуққа эгадирлар.

Иккинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса, Меҳнат кодексининг 103-моддасининг 2-қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олиниши лозим. Бунда ушбу ҳолатларни Меҳнат кодексининг 103-моддасида қай тартибда кўрсатилишининг аҳамияти йўқ. Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган

тақдирда, иккинчи навбатда ҳисобга олинадиган, кўп ҳолатлар бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.

Учинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлиб, бир-бирига нисбатан Меҳнат кодексининг 103-моддасининг 2-қисмида белгиланган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмасалар, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги масала жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда ҳал этилади.

Ходим билан меҳнат муносабатларининг ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли бекор қилиниши ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқи тўғрисидаги Меҳнат кодексининг 103-моддаси талабларига хилоф равишда амалга оширилгани аниқланса, меҳнат шартномасининг бундай асослар бўйича бекор қилиниши суд томонидан ғайриқонуний деб топилади ва ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талаби қаноатлантирилади (мазкур қарорнинг 25-банди).

Таъкидлаш жоизки, қонунда кўрсатилган сабаблар туфайли ходимлар сонини (штатини) қисқартириш каби тадбирлар билан, энг аввало, корхонанинг юқорироқ малакали, шу билан бирга, ўзгартирилган ишнинг хусусиятига етарли даражада жавоб берадиган муносиб кадрлар билан тўлдириш кўзланади. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг мазкур қарорига мувофиқ, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлар) ҳуқуқига эга бўлиб, лавозими штатлар жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги лавозимга ўтказиши ва бу лавозимни эгаллаб турган малакаси пастроқ ходим билан эса меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эканини судлар назарда тутишлари лозим. Агар иш берувчи бу ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, суд бундай жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги масаласини муҳокама этишга ҳақли эмас (шу қарорнинг 26-банди). Чунки ходимларнинг ўрнини шу тариқа алмаштириш иш берувчининг мажбурияти эмас, балки унинг ўз ваколати доирасидаги ҳуқуқидир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келувчи сабаблардан бири— корхонанинг тугатилиши билан боғлиқ. Юридик шахсни, шу жумладан, корхонани тугатиш асослари ва тартиби Республика меҳнат қонунчилигида белгилаб берилмаган. Бу масала Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 53-57-моддаларида баён этилган.

Мазкур кодекснинг 53-моддасига мувофиқ, юридик шахс қуйидаги ҳолларда тугатилиши мумкин:

муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан тугатишга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига

мувофиқ, шу жумладан, юридик шахснинг амал қилиш муддати тугаши, уни ташкил этишдан кўзланган мақсадга эришилгани муносабати билан ёки юридик шахсни ташкил қилиш чоғида қонун ҳужжатлари бузилишига йўл қўйилганлиги сабабли, агар бу бузилишларни барта- раф этиб бўлмаса, суд томонидан юридик шахсни рўйхатдан ўтказиш ҳақиқий эмас деб топилганда;

фаолият руҳсатномасиз (лицензиясиз) амалга оширилган ёки қонун томонидан тақиқлаб қўйилган фаолият амалга оширилган тақдирда, шунингдек кодексда назарда тутилган бошқа ҳолларда суднинг қаро- рига мувофиқ.

Фуқаролик кодексининг 54 ва 55-моддалари мазмунига кўра, тай- инланган тугатиш комиссияси томонидан юридик шахснинг тугатили- ши ҳақида матбуот органларида маълумот босиб чиқарилади.

Юридик шахснинг тугатилиши ҳақидаги ёзув юридик шахслар- нинг ягона давлат реестрига киритиб қўйилганидан сўнг, юридик шахсни тугатиш тамомланган, юридик шахснинг фаолияти эса тугаган ҳисоб- ланади.

Бозор иқтисодиёти шароитида корхоналар ўртасида рақобатнинг кучайиб бориши сабабли айрим корхоналарнинг банкротлик, яъни иқтисодий ночорлик ҳолатига тушиб қолиши табиий бўлиб, бундай корхоналар, албатта, тугатилади. Ўзбекистон Республикасининг “Бан- кротлик тўғрисида” (янги таҳрирда) 1998 йил 28 августдаги Қонуни- нинг¹ 3-моддасига мувофиқ, юридик шахснинг пул мажбуриятлари бўйича кредиторлар талабларини қондиришга ва (ёки) мажбурий тўлов- ларни тўлаш мажбуриятини бажаришга қодир эмаслиги, агар тегишли мажбуриятлар ва (ёки) тўлов мажбурияти юзага келган кундан эъти- боран 6 ой давомида қарздор томонидан бажарилмаган бўлса, бу унинг банкротлик аломати деб эътироф этилади.²

Банкротлик тўғрисидаги ишлар ҳўжалик суди томонидан кўриб чиқилади.

Ҳўжалик суди томонидан қарздорни банкрот деб топиш тўғрисида қарор қабул қилиниши уни тугатишга доир иш юритишнинг бошла- нишига олиб келади (мазкур қонуннинг 75-моддаси).

Ҳўжалик суди ажрими юридик шахсларнинг ягона давлат реестри- га қарздорнинг тугатилгани тўғрисида ёзув киритилиши учун асос бўлиб ҳисобланади.

Юридик шахсларнинг ягона давлат реестрига қарздорнинг туга- тилгани тўғрисида ёзув киритилган пайдан бошлаб ишончли шахс-

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 20-сон, 11-бет.

² Батафсил кўрилин. И.Зокиров. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик ҳуқуқи. Дарслик, “Адолат” нашриёти, Тошкент., 1996 йил, 59-бет.

нинг ваколатлари бекор қилинади ва тугатишга доир иш юритиш якунланган, қарздор эса тугатилган ҳисобланади (мазкур қонуннинг 90-моддаси).

Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг “Гиёҳвандлик воситалари ва психотроп моддалар тўғрисида” 1999 йил 19 августдаги Қонунида таъкидланганидек, гиёҳвандлик воситалари, психотроп моддалар ва прекурсорларнинг қонунга ҳилоф равишда муомалада бўлишига йўл қўйган ва ана шу фаолияти орқали олинган даромадларни легаллаштириш мақсадида молиявий операцияларни амалга оширган юридик шахс суднинг қарорига биноан тугатилиши мумкин¹ (мазкур қонуннинг 40 ва 41-моддалари).

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг юқорида эслатилган 12-сонли қарорида ишга тиклаш ҳақидаги даъволарни ҳал қилишда судлар ҳақиқатдан ҳам ходимлар сони (штати) қисқаргани, ишнинг хусусияти ўзгарган-ўзгармаганини, корхона фаолияти тугатилган-тугатилмаганини аниқлаши лозимлиги таъкидланган (қарорнинг 23-банди).

Чиндан ҳам корхона тугатилган бўлса, меҳнат шартномасини кодекснинг 100-моддаси 1-банди бўйича бекор қилиш асосли ҳисобланади. Шунинг назарда тутиш лозимки, корхона ўз фаолиятини тўлиқ давом эттираётган ҳолда унинг таркибидаги бўлинманинг (хизмат, бўлим, участка, цех ва ҳоказолар) фаолияти тугатилган тақдирда, ишлаётган ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақат ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши туфайли йўл қўйилиши мумкин (қарорнинг 23-банди).

Меҳнат кодексининг 98-моддаси мазмунига мувофиқ, корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсинуви ўзгарган ҳолларда ҳам меҳнат шартномаси ўз кучини сақлаб қолади. Шунинг учун корхона мулкдори алмашганда, шунингдек қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта ташкил этилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади.

Янги мулкдор фақат корхонанинг раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 6-банди). Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

Корхона бир орган бўйсинувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилганда меҳнат шартномасининг амал қилиши тўхтамайди. Бу сабаб меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 1-бандига кўра, бекор қилиш учун асос бўла олмайди.

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 22-сон, 33-бет.

Ходимлар сони(штат) ёки ишнинг хусусияти ўзгаргани туфайли меҳнат шартномасининг бекор қилиниши билан корхона тугатилгани сабабли шартномани бекор қилиш ўртасида жиддий фарқ мавжуд.

Аввало шуни айтиш керакки, корхона тугатилганда барча ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинади. Шунингдек, қонун бўйича ходимларни ишга жойлаштириш мажбурияти юклатилмаган. Истисно тариқасида ҳомиладор аёллар ва 3 ёшгача боласи бўлган аёлларни ишга жойлаштириш шarti билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилади.

Такрор айтиш керакки, корхона номининг ўзгариши, шунингдек бир орган ихтиёридан бошқасининг ихтиёрига ўтказилиши корхонанинг тугатилиши деб баҳоланиши мумкин эмас ва бу ҳол меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига олиб келмайди (мазкур Пленум қарорининг 27-банди).

Маълумки, ходимлар сони (штати) ёхуд ишнинг хусусияти ўзгаргани муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан озод этилган шахсларга Меҳнат кодексининг 67-моддасида назарда тутилган кафолатлар берилади (бу ҳақда “Ишга жойлаштириш” бобида маълумот берилган).

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-бандига мувофиқ, ходимнинг малакаси етарли бўлмагани ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши сабабли меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинади.

Бажараётган ишига нолойиқлик—бу ходимнинг меҳнат шартномасида назарда тутилган вазифаларни сифатли қилиб бажаришга қодир эмаслигидир. Одатда, ходимнинг ишга нолойиқлигига малакасининг етарли эмаслиги ёки соғлигининг ҳолати сабаб бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорига мувофиқ, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 2-банди бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги даъволарни ҳал қилишда судлар қуйидагиларни назарда тутиши таъкидланган:

— ходим бажараётган ишига (эгаллаб турган лавозимига) нолойиқ бўлиши малакасининг етарли бўлмагани ва ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра рўй берган бўлиши мумкин;

— агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни уддалай олмаётган бўлсагина, нолойиқлиги бўйича у билан меҳнат муносабатларини бекор қилинишига йўл қўйилади. Агар ходим унинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати билан ёки иш тўхтаб қолганда иш берувчининг ташаббусига кўра, вақтинча берилган ишни уддалай олмаётган бўлса, у билан тузилган меҳнат шартномаси вазифасига нолойиқлиги сабабли бекор қилинишига

йўл қўйилмайди. Чунки ходим ўтказилган иш ўрни меҳнат шартнома-сида кўрсатилмаган;

— ходимнинг нолойиқлиги у бажариши шарт бўлган, зиммасига топширилган ишни уддалай олмаётганини исботловчи аниқ далиллар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчининг билдириш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва иш сифатининг пастлиги, яроқсиз маҳсулот чиқарилаётгани, иш ҳажми ҳамда ишлаб чиқариш нормаси бажарилмаётгани ва шу кабиларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) асо-сида, соғлиғи ҳолатига кўра, шунингдек, тиббий хулоса билан тасдиқ-ланиши лозим (қарорнинг 28-банди).

Маълумки, тиббий хулоса ҳам ходимнинг бажараётган ишига но-лойиқ деб топилишига асос бўлиши мумкин. Агар ходим унга топши-рилган ишни уддалаётган бўлса, унда тиббий хулоса белгиланиши меҳ-нат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-бандига кўра бекор қилиш учун асос бўла олмайди.

Ходимларнинг бошқа тоифаси, масалан ногирон учун ТМЭК ёки умуман ТМК томонидан берилган хулоса асосида ходим соғлиғининг ҳолати оқибатида бажараётган ишига нолойиқ деб топилади. Муҳими, тиббий хулосада ходимнинг айнан қандай вазифага нолойиқлиги аниқ кўрсатилган бўлиши лозим. Мазкур Пленум қарорида таъкидлангани-дек, ходим бажариши лозим бўлган ишни уддалашидан қатъи назар, агар тиббий хулосага кўра ушбу ишни бажариш унга тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирган тақдирда, меҳнат шартномасининг ходим соғлиғининг ҳолатига биноан бекор қилинишига йўл қўйилади.

Таъкидлаш лозимки, хизмат вазифасининг хусусиятига кўра, те-гишли тарзда тиббий кўрикдан ўтиб туриши лозим бўлган ходимлар (транспорт ҳайдовчилари, мактабгача тарбия муассасалари, жамоат ов-қатланиш корхоналари, маиший хизмат кўрсатиш корхоналари ходим-лари ва бошқалар) бундай кўрикдан ўтказилмаган ёки тиббий кўрик-дан ўтишдан бош тортган тақдирда, меҳнат шартномаси Меҳнат кодек-сининг 100-моддаси 2-бандига асосан бекор қилинади.

Ушбу асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунчи-ликда назарда тутилган шартлар, албатта, эътиборга олинмоғи лозим. Жумладан, юқорида келтирилган ҳолларда меҳнат стажы кам бўлгани сабабли етарли малакага эга бўлмаган ходимлар билан, шунингдек улар-нинг махсус маълумотга эга эмаслиги асосида, агарда бу ҳол қонунга мувофиқ меҳнат шартномасини тузишда алоҳида шарт бўлиб ҳисоб-ланмаса, меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Маълумки, халқ хўжалигининг турли соҳаларида ишлаётган хо-димлар учун аттестация жорий қилинган. Аттестация материаллари хо-

димларни ўз вазифасига нолойқлигини тасдиқловчи далил бўлиши ва меҳнат шартномасининг қонунда белгиланган тартибда (Меҳнат кодексининг 100-моддасининг 2-бандига асосан) бекор қилинишига асос бўлиши мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 24 декабрда қабул қилинган “Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятини давлат томонидан назорат қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 6-моддасига биноан назорат қилувчи органларнинг мансабдор шахслари қонун ҳужжатларда белгиланган тартибда аттестациядан ўтказилади.¹

Аттестация комиссиясининг ҳулосаси ходимнинг малакаси етарли эмаслигини тасдиқловчи далиллардан бири бўлиб, у иш юзасидан барча далиллар йиғиндиси асосида суд томонидан баҳоланади. Бунда аттестацияни ўтказиш бўйича ўрнатилган тартибга албатта риоя этилиши шарт.

Судлар шуни назарда тутишлари лозимки, суд текшируви давомида ФПКнинг 36-моддасида (59-91-моддалар) кўрсатилган барча далиллар, гувоҳлар кўрсатмалари, шунингдек мутахассис экспертлар ҳулосалари тақдим қилиниши ва ҳар томонлама таҳлил этилиши лозим.

Демак, бажараётган ишига нолойқлиги туфайли меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-бандига кўра бекор қилишга ўз меҳнат вазифасини етарли даражада бажаришга тўсқинлик қилувчи ҳолатлар, жумладан, меҳнат қобиляти пасайганда ёхуд меҳнат вазифасини бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса ёки унинг бажараётган иши меҳнат жамоаси аъзолари ва бошқа фуқароларга хавф туғдирган тақдирда йўл қўйилиши мумкин (Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори).

Шуни ҳам эслатиб ўтиш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Спиртли, алкоколли маҳсулотлар ва тамаки маҳсулотлари ишлаб чиқариш ва сотишни давлат томонидан тартибга солишни тамомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” 1999 йил 23 сентябрдаги Қарорига мувофиқ, молия инспекторига бириктирилган корхоналарда аниқланган ҳар бир қонун бузилишини, уларнинг эгалаб турган лавозимига номувофиқлиги сифатида қаралади.²

Ходим ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиб келгани учун меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 3-банди).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 3-бан-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 1999 йил, 1-сон, 8-модда; 5, 6-сонлари, 153-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 11-сон, 164-модда.

² “Халқ сўзи”, 1999 йил, 24 сентябрь.

дида ходим томонидан меҳнат вазифаларини узрли сабабларсиз мунтазам равишда бажармаслиги меҳнат шартномасини иш берувчининг таъаббуси билан бекор қилиш учун асос бўлиши ва бу ҳол бир қанча шартлар билан изоҳланиши ҳақида сўз боради. Унга кўра, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қуйидаги ҳолларда қонуний ҳисобланади:

биринчидан, ходим фақат қонунда меҳнат шартномаси ёки ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан ўз зиммасига юкланган вазифаларни узрли сабабларсиз бажармаган ёки нолойиқ даражада бажараётган бўлса;

иккинчидан, ходим узрли сабабларсиз, яъни ўзининг қонунга ҳилоф ҳаракати (ёки ҳаракатсизлиги) туфайли меҳнат вазифаларини бажармаган бўлса;

учинчидан, меҳнат вазифалари мунтазам равишда бузилаётган бўлса;

тўртинчидан, ходимга нисбатан қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан қўлланилган таъсир чоралари ижобий натижа бермаётган бўлса.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги қарорида меҳнат шартномасини Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича бекор қилиниши интизомий жазо чораси сифатида баҳоланган.

Интизомий жазолар ходимга юклатилган мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракатлари туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, корхона низоми, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техника қоидаларини бузиш ва ҳоказолар) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, яъни меҳнат шартномасида кўрсатилмаган ишни давом эттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилигига билан ҳал қилинадиган (жумладан, иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга кўчириши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, хомиладор аёллар ёки 14 ёшга тўлмаган фарзандлари (16 ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бор аёлларни тунги ва дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронни тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиш ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш деб ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўлланиши учун асос бўлмайди (қарорнинг 29-банди).

Ўз меҳнат вазифаларини бузгани учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидаги ҳолатлар аниқланиши лозим:

—меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вази-

фаларини бузганлик айнан нимадан иборат экани ва у Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўла олиши ёки бўла олмаслиги;

— меҳнат шартномасини бекор қилишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимни аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган-олинмагани;

— иш берувчи томонидан интизомий жазо чоралари белгиланишида қонунчиликда кўзда тутилган муддатлар ва тартибга риоя қилинган-қилинмагани.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чорасининг қўлланилиши-ни, жумладан, Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўлланиш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя хатти-ҳаракатлар ҳақиқатдан ҳам содир этилган, аммо бу ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва унинг ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (Меҳнат кодексининг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган, деган хулосага келган тақдирда ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш ғайриқонуний деб топиши мумкин (ушбу қарорнинг 30-банди).

Бундан ташқари, ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши, унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилиши ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (мукофотдан маҳрум этиш, йиллик иш якунига кўра бериладиган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва бошқалар) қўлланилишига монелик қилмайди.

Ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазоларнинг, жумладан, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда суд иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини ҳам аниқлайди.

Интизомий жазо чораси ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб 6 ой, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича эса, содир этилган кундан бошлаб икки йилдан кейин жазо қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига кўра, меҳ-

нат шартномасини бекор қилинишининг қонунийлигига оид масаласини ҳал этишда судларнинг эътибори ходим томонидан меҳнат вазифаларини ҳақиқатдан ҳам мунтазам равишда бузиб келганини аниқлашга қаратилган бўлиши даркор.

Илгари меҳнат вазифасини бузгани учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка ёҳуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида яна интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси ушбу асос бўйича бекор қилинаётганда фақат интизомий жазо чораларини қўллашнинг белгиланган муддатлари ва тартибига амал қилинганини аниқлаш билан чегараланиб қолмай, балки интизомий жазо чораларини қўллашда ҳам белгиланган муддат ва тартибларга риоя қилинган-қилинмагани, ходимнинг моддий жаобгарликка тортилиши ёки унга нисбатан бошқа таъсир чоралари (мукофотдан, узоқ йиллик хизмат учун тўланадиган устама ҳақлардан маҳрум этиш ва ҳоказолар) қўлланиши асосли бўлган-бўлмаганини аниқлаш ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Агар суд муҳокамаси жараёнида ходимга илгари берилган жазо муддати бир йилдан ошмасидан қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 183-моддаси 2-қисми) олиб ташлангани аниқланса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига асосан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади.

Ноҳўя хатти-ҳаракати учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилганда ёҳуд таъсир чоралари қўлланилганига қарамай, ходим томонидан ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини бузиш ҳоллари давом этадиган тақдирда, ходимга нисбатан янги интизомий жазо қўлланиши ёки меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3-бандига кўра бекор қилиниши ҳам мумкин.

Муҳими шундаки, ходимга қонунда кўрсатилмаган жазо чоралари қўлланилган бўлса, бундай жазо меҳнат шартномасини айлани шу асосга биноан бекор қилишда эътиборга олинмайди.

Шунингдек, ходимнинг меҳнат вазифаларига тааллуқли бўлмаган айрим ҳаракатлари меҳнат интизомини бузиш деб қаралмайди ва шунинг учун меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлмайди.

Ушбу масаланинг яна бир эътиборли жиҳати шундан иборатки, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилинишига интизомий жазо чораларини қўллаш (Меҳнат кодексининг 182-моддаси) учун белгиланган муддат ўтгач, йўл қўйилмайди (мазкур Пленум қарорининг 22-банди).

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда буз-

гани учун меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандида аниқ белгилаб қўйилган. Унда, жумладан, ходим интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат содир қилгани учун меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш назарда тутилган. Эътиборли жойи шундаки, меҳнат шартномаси ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузган тақдирда бекор қилинади. Бундай ҳолларда ходимга нисбатан унинг илгариги ножўя хатти-ҳаракатлари учун интизомий ёки қонунда кўрсатилган бошқа таъсир чоралари қўлланилган ёки қўлланилмаганининг аҳамияти йўқ. Энди ана шу тушунчанинг мазмунига тўхталадиган бўлсак, айтиш жоизки, ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузиши тўлиқ асосли бўлади, деганда унинг белгиланган тартиб-қоида ва интизомга хилоф равишда амалга оширган турли ножўя хатти-ҳаракатлар тушунилади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш ҳоллари, яъни ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати Меҳнат кодексининг 174-моддасида кўрсатилган тартибда белгилаб қўйилган бўлиши керак.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақат ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати:

- корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан корхона мулкдори (ваколатли органи) ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

- айрим тоифадаги ходимларга нисбатан интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

- б ошқа барча ходимларга нисбатан-корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эга экани ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда шу туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади.

Меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандига кўра бекор қилиш учун асос бўладиган ножўя хатти-ҳаракатларнинг намунавий рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 4 майда тасдиқланган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхоналар, муассасалар, ташкилотларнинг намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари”да келтирилган. Мазкур Намунавий қоидалар Ўзбекистон Республикаси

Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган.¹

Ушбу намунавий қоидаларда таъкидланишича, ходим томонидан меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузилиши Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган иш ҳақининг муайян миқдорида моддий зарар етказилишига олиб келган бўлса:

меҳнат шартномасида сир тутилиши ҳақида келишилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан айбли харажатлар содир қилиниши, агар бу ҳаракатлар иш берувчи учун ходимга нисбатан ишонч²ни йўқотишга асос бўлса, меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

Шартномани бекор қилиш учун асос бўлиб ҳисобланадиган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш каби ноҳўя хатти-ҳаракатлар рўйхати корхонанинг ўзига хос жиҳатларини эътиборга олган ҳолда ва мустақил равишда белгиланади.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низо³ларни кўришда қуйидаги ҳолатлар:

— корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари қонунда белгиланган тартибда (Меҳнат кодексининг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмагани;

— корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмагани;

— мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ этилиши-этилмаслиги аниқланиши лозим.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари ишлаб чиқилмаган бўлса ва бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (Меҳнат кодексининг 174-моддаси) бузилган ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиби қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандига кўра, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди (мазкур Пленум қарорининг 34-банди).

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифа-

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 1999 йил, 9-сон, 51-бет.

² Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг 2. 38-банди.

ларини бир марта қўпол равишда бузганлик учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (масалан, узрли сабабларсиз ишга чиқмаслик; иш куни маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш, иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва бошқалар) шу билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (масалан, тижорат сири ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар бойликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан буларнинг сақланиши таъминланмагани ёки сақланишига хавф туғдирилгани ёхуд булар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий вазифаларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва бошқалар) кўрсатилган бўлиши лозим.

Бинобарин, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар вазифасига кўра ишониб топширилган ходим билан ва уларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлсагина, бекор қилиниши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 35-банди).

Пул ва товар қимматликларининг сақланишини таъминламагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтиргани ёки булар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузгани учун меҳнат шартномаси ана шу асосларга биноан пул ва товар бойликлари бўйича бевосита муомала қилувчи, қабул қилувчи, сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқалар) ходим билангина бекор қилиниши мумкин.

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйҳатида ишга чиқмагани учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандига кўра, бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрли сабабларсиз қанча вақт бўлмагани (масалан, тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) ишга чиқмаслик деб топилган тақдирдагина йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудидан ёки унга берилган вазифаларни бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши унинг иш жойида бўлмаслиги деб тушунилади. Шунга кўра, ҳар қандай ҳолатлар ишга келмаслик дея баҳоланмаслиги, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик проғул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиш, бунинг учун ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабаблари аниқланмоғи лозим. Ходим узр-

ли сабабларга кўра иш жойида бўлмаган деб топилган тақдирда, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-бандига кўра, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний ҳисобланади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талаби қаноатлантирилади.

Мазкур Пленум қарорида таъкидланишича, ходим ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрли сабабларсиз иш жойида бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйилгани сабабли меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-банди бўйича бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

—иш берувчининг руҳсатисиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиш ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунларидан (отгул) фойдаланиш;

—иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, шунингдек ходимнинг ташаббусига кўра, иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги икки ҳафта олдин ёки тарафлар келишувчига кўра қисқартирилган бошқа муддат ўтмасдан ишни ташлаб кетиш;

—иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишида қонун билан ёки тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати тугамасдан ишни ташлаб кетиш оқибатида иш жойида бўлмаслик каби ҳолатлар киради.

Агар узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаётган (прогулга йўл қўйган) ходим меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилган куни ишда (иш жойида) бўлмаса, у билан меҳнат муносабатлари ишга чиқмай қўйган биринчи кундан эътиборан бекор қилинади.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга спиртли ичимлик, наркотик ёхуд токсинли моддалардан маст ҳолда келгани ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун Меҳнат кодексининг 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 қўлланиши мумкин. Бундай вазиятда ходим ишдан четлатилгани ёки четланилмагани аҳамиятга эга эмас.

Спиртли ичимлик, наркотик ёхуд токсинли моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келган сархушлик ҳолати тиббий хулосага кўра, шунингдек суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиши лозим бўлган бошқа турдаги исбот-далил билан тасдиқланиши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 38-моддаси).

Ўриндошлик бўйича ишлаётган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби Меҳнат кодексининг 100-моддасининг 5-бандида баён этилган.

Аввало шуни айтиш керакки, ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан тузилган меҳнат шартномаси бошқа барча ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган умумий асослар бўйича бекор қилинади. Булардан ташқари, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига кўра, бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинади. Муҳими, ўриндошлик ўрнида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилади.

Бундай 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), Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 5-бандига биноан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши лозим (мазкур Пленум қарорининг 39-банди).

Қонунда меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши муайян даражада чекланиши сабабли ўриндошлик бўйича ишловчи ходимлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши кўрсатилган. Шартнома қуйидаги ҳолларда қонуний асосда бекор қилинган ҳисобланади:

— мазкур корхонада ўриндошлик асосида ишлашнинг чекланиши назарда тутилган бўлиши керак;

— бундай чеклашларнинг киритилиши қонунларда ўрнатилган тартибга мос бўлиши керак;

— корхонада киритилган чеклашлар, қўшимча ишлар ходимлар соғлиғига ва ишлаб чиқариш хавфсизлигига таъсир этувчи оқибатларга олиб келадиган меҳнатнинг алоҳида шартлари ва режими билан боғлиқ бўлиши шарт. Мазкур Пленум қарорида кўрсатилишича, ўриндошлик асосида ишловчи ходим корхонада ўриндошлик бўйича ишлашни чеклаш киритилгунга қадар ишга қабул қилинган бўлиши лозим. Агар ходим корхонага ана шундай чеклашлар киритилганидан сўнг ишга қабул қилинган бўлса, у билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 106-моддасининг 4-бандига кўра белгиланган тегишли тартибга риоя қилинган ҳолда мазкур асослар бўйича бекор қилиниши мумкин.

Қайд этилган шартларга риоя этилмаслик ўриндошлик асосида ишловчи шахс билан тузилган меҳнат шартномасининг Меҳнат кодек-

сининг 100-моддаси 2-қисми 5-бандига асосан бекор қилиниши ғай-риқонуний деб топилиши учун асос бўлиши мумкин.

Мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда, унинг вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси 6-бандига биноан бекор қилиниши кўзда тутилган.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бундай асоси фақат юқорида эслатилган шахсларга нисбатангина қўлланилиши мумкин. Бошқа барча ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдор алмашган тақдирда ҳам, ўз кучини йўқотмайди ва уларнинг розилигига кўра меҳнат муносабатлари давом этаверади (Меҳнат кодексининг 98-моддаси 1-қисми).

Корхона раҳбаридан ташқари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда, унинг вазифасини бажарувчи шахс билан ҳам меҳнат шартномаси юқорида келтирилган асослар бўйича бекор қилиниши мумкин.

Аммо, корхона раҳбарининг ёрдамчилари, бўлим, хизмат, цех ва корхонанинг бошқа таркибий бўлинмалари бошлиқлари билан тузилган меҳнат шартномасининг Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 6-бандига кўра бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 6-бандига асосан бекор қилинишига таалуқли низоларни ҳал қилиш жараёнида корхона мулк эгасининг чиндан ҳам алмашган-алмашмаганини аниқлаш талаб этилади. Масалан, давлат корхонасининг бўйсуниш тизимининг ўзгариши мулкдорнинг алмашганидан далолат бермайди (мазкур Пленум қарорининг 40-банди).

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-қисмида кўрсатилганидек, ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно. Бу қоида меҳнат шартномасини 100-модданинг 1,2,3,4,5,6-бандларида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга тааллуқлидир.

Амалдаги қонунчиликка мувофиқ, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартиби қуйидагилардан иборат:

биринчидан, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб олиш;

иккинчидан, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш;

учинчидан, қонунчиликда айрим тоифа ходимлар учун белгиланган кафолатларга риоя қилиш.

Таъкидлаш жоизки, Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида меҳнат шартномасини, айрим ҳоллардан ташқари, касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ҳақидаги кўрсатма Меҳнат кодексининг 101-моддаси мазмунига тамоман зиддир.

Дарҳақиқат, 101-моддага биноан, башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розиликни олмай туриб, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси тугатилиши муносабати билан корхона раҳбари билан тузилган шартноманинг бекор қилиниши Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмида назарда тутилган асослар ҳисобланади. Ушбу асосга кўра, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 6-бандига кўра меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг розилигини олиш талаб этилмайди.

Кодекснинг 101-моддаси 2-қисмида таъкидланганидек, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак. Бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кун муддат ичида маълум қилинади.

Шунингдек, ушбу моддада иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли экани белгилаб қўйилган.

Меҳнат интизомини бузганлик учун (Меҳнат кодексининг 100-

моддаси 2- қисми 3,4-бандлари) меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўллаш учун белгиланган муддатлар (кодекснинг 182-моддаси) ўтиб кетгандан кейин, йўл қўйилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон қарорида таъкидланишича, низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки шартномаси тузилган ёки тузилмаганини ва унда ходимни ишдан бўшатиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган ёки тутилмаганини аниқлаш аниқлаши лозим. Бу ўринда жамоа шартномасида жамоа келишувига нисбатан ходимнинг аҳволи ёмонлашиши мумкин эмаслигини назарда тутиши керак. Агар тармоқ ёки ҳудудий жамоа келишувида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розилик жамоа шартномасида кўрсатилган ёки кўрсатилмаганидан қатъи назар, олинishi шарт.

Агар ходимнинг корхонадаги манфаатларини касаба уюмаси қўмитаси эмас, балки бошқа вакиллик органи ҳимоя қилаётган бўлса, бу органнинг сайланиш тартиби, унинг ваколатлари муддати ва миқдорий таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз бекор қилингани аниқланса, суд меҳнат шартномаси бекор қилинганини ноқонуний деб топади ва ходимни ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради (мазкур Пленум қарорининг 21-банди).

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, унинг меҳнат таътилида бўлиши ва барча бошқа ҳолатлар бир ойлик муддатнинг узилишига сабаб бўлмаслиги боис, иш берувчи ана шу муддат ичида касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг, зарур ҳолларда эса маҳаллий меҳнат органининг (Меҳнат кодексининг 246-моддаси) розилигини олиб, ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Иш берувчининг ташаббусига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилишга касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ёхуд бошқа маҳаллий меҳнат органи розилигини олиш зарур бўлганда, бундай розилик олинганидан кейин белгиланган бир ойлик муддатнинг ўтгани иш берувчининг ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ушбу розиликни олиш хусусида тегишли органга қайтадан мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси технологиядаги, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқаргани ёхуд корхонанинг тугатилгани муносабати билан бекор қилинганда (Меҳнат кодексининг 100-модда 2-қисми 1-банди) камида икки ой олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмагани ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 2-банди) камида икки ҳафта олдин;

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, ушбу модда биринчи қисмининг 1 ва 2-бандларида назарда тутилган огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиغان пуллик компенсация билан алмаштирилиши ҳам мумкин.

Агар тиббий хулосага биноан, муайян ишнў бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса, меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажарилаётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда, қонунда назарда тутилган огоҳлантириш қўлланилмайди. Бундай ҳолларда ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдориди компенсация тўланади (МКнинг 102-моддаси 2-қисми).

Муайян корхона мулкдори алмашгани туфайли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 6-банди), янги мулкдор уларни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ана шундай ҳуқуққа эга бўлган мансбдор шахсина, огоҳлантириш тегишли мансбдор шахс томонидан имзоланганини аниқлаш керак. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимни белгиланган муддатда огоҳлантириш билан таништиргани, лекин ходим имзо қўйишдан бош торганлиғи ҳақида ишонарли далиллар келтиргандагина, суд ходим ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилган, деб топиши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 17-банди).

Меҳнат шартномаси ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этгани муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (Меҳнат кодексининг

100-моддаси 2-қисми 3 ва 4-бандлари), иш берувчи ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тўғрисида камида уч кун олдин хабардор қилиши ва унга мутаносиб равишда компенсация тўлаши шарт.

Бундай ҳолларда, қонун Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 1, 2 ва бандлари асосида меҳнат муносабатларини бекор қилишдан фарқли ўлароқ, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 2-қисми 3 ёки 4-бандлари бўйича бекор қилишда ходимни албатта ёзма шаклда хабардор қилишни кўзда тутмайди. Аниқроқ айтсак, ушбу асослар бўйича ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилишда у ёзма ёки оғзаки хабардор қилиниши ҳам мумкин.

Огоҳлантириш муддати давомида ходимга бошқа иш қидириш учун иш ҳақи сақланган ҳолда, ҳафтада камида бир кун ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади. Меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этгани сабабли, бу муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этмайди. Бундай огоҳлантириш муддатига ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти қўшилмайди. Меҳнатга оид муносабатларнинг корхона тугатилгани натижасида бекор қилиниши бундан мустасно.

Иш берувчи огоҳлантириш муддати давомида ходимга ҳафтада унинг ўртача ойлигини сақлаган ҳолда бир кундан кам бўлмаган қўшимча бўш иш куни бериб, бошқа иш топишга имкон бериши лозим. Агар корхона жамоа шартномасида иш берувчининг ходимга огоҳлантириш муддати давомида иш топиш учун қўшимча бир кундан ортиқ вақт беришга мажбур экани кўрсатилга бўлса, ходимнинг шунча кун бериш ҳақида жамоа шартномасида кўрсатилган талаби қаноатлантирилмоғи зарур.

Меҳнат кодексининг 102-моддасининг 6-қисми корхонанинг тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор этилишидан ташқари, ходимнинг фақат меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажаришга кетган вақти ходимни огоҳлантириш муддатига кирмаслигини кўзда тутгани сабабли ходимнинг ишда бўлмаган бошқа барча муддатлар (иш ҳақи тўланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътиллarda бўлиши, отгулда юриши ва ҳоказолар) меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш муддатига қиради.

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда озод этиш эҳтимоли ўз вақтида, аммо икки ой олдин тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган тегишли чоратadbирларни амалга оширади. Бундан ташқари, иш берувчи камида икки ой

олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, оммавий равишда ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига маълум қилиши шарт.

Қонунчиликда айрим тоифа ходимлар учун меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда қуйидаги қўшимча қафолатлар белгиланган:

— 18 ёшга тўлмаган ходимлар билан (Меҳнат кодексининг 246-моддаси);

— ходимлар вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришда асосий ишидан озод этилмаган ходимлар билан (Меҳнат кодексининг 25-моддаси);

— вакиллик органлари таркибига сайланган ходимларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимидаги ваколати тугагандан кейин икки йил давомида улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олиш шарт.

Шунингдек, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномаси, уларни албатта жойлаштириш шарти билан (корхона тугатилган ҳолатлар бундан мустасно) бекор қилинади (Меҳнат кодексининг 237-моддаси).

10-§. Меҳнат шартномасини тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида меҳнат шартномаси тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш назарда тутилган. Меҳнат кодексининг 106-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган ҳолатлар санаб кўрсатилган. Унга кўра, меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

1) ходим ҳарбий 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 аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўланган тақдирда;

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

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ходим ҳарбий хизматга ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш (Меҳнат кодексининг 106-моддасининг 1-банди). Ўзбекистон Республикасининг “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида” 1992 йил 3 июлдаги Қонуни¹ ҳамда “Муқобил хизмат тўғрисида” 1992 йил 3 июлдаги Қонунига² мувофиқ амалга оширилади.

Маълумки, Ўзбекистон Республикасини ҳимоя қилиш Ўзбекистон Республикаси ҳар бир фуқаросининг конституциявий бурчи ҳисобланади. Фуқаролар қонунда белгиланган тартибда муддатли ҳарбий хизмат ёки муқобил хизматни ўташга мажбурдир. Ушбу қонунларга мувофиқ, ҳарбий ёки муқобил хизматга чақириш ҳақидаги ҳужжат меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 106-моддасининг 1-бандига биноан бекор қилиш учун асос бўлади. Муҳими, ушбу модданинг 1-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчи учун мажбурий бўлиб, қонунчиликда бу ҳақда огоҳлантириши ҳамда касабалар уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг олдиндан розилигини олиш талаб қилинмайди.

Ҳарбий хизмат ёки муқобил хизматга чақирилгани сабабли меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 106-моддаси 1-бандига биноан бекор қилинганда ходимга бир ойлик ўртача маош миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланади (Меҳнат кодексининг 109-моддаси).

Шуни ҳам эслатиб ўтиш керакки, ўқув муассасаларига ёки контракт асосида ҳарбий хизматга кирган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг талабига кўра Меҳнат кодексининг 99-моддаси ёки тарафлар келишуви бўйича 97-модданинг 1-бандига мувофиқ бекор қилинади ва ишдан бўшатиш нафақаси тўланмайди.

Шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш (Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-банди).

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-бандига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлувчи ҳолатлар аниқ кўрсатилмаган. Бу масала хусусида Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг юқорида эслатилган 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида муфассал тушунтириш берилган. Мазкур Пленум қарорида таъкидланишича, Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш қонунларга асосан шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тиклаш иш берувчининг мажбурияти ҳисобланган ҳолларда йўл қўйилади. Бундай ҳолларга қуйидагилар киради:

— меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 6-сон, 184-бет.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 6-сон, 221-бет.

ходимни суднинг ҳал қилув қарори, юқори турувчи орган, иш берувчининг қарори, шунингдек меҳнат ҳақидаги қонунларга риоя қилиш устидан назорат олиб боровчи (масалан, прокурор протести, меҳнат ҳуқуқ инспектори тақдимномаси) органлар талаби бўйича аввалги ишига тиклаш;

— юқорида қайд этилган органлар қарори ҳамда меҳнат низолари комиссиясининг қарори билан ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимнинг аввалги ишига тиклаш;

— ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган ходим захирага бўшатилган ёки истеъфога чиққани сабабли, агар хизматга чақирилиб, ишга қайтиб келиш кунигача уч ой ўтмаган бўлса (Меҳнат кодексининг 68-моддасининг 3-қисми) аввалги ишига қайтиб келиши;

— ғайриқонуний равишда судлангани сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабининг қаноатлантирилиши (Меҳнат кодексининг 271-модаси 3-қисми);

— ишга қабул қилишни рад этиш қонунсиз деб топилганлиги сабабли, ходимни ишга қабул қилинган деб топиш ҳақидаги даввогарнинг талабини қаноатлантириш (мазкур Пленум қарорининг 41-банди).

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолларга тегишли деб ҳисоблангани сабабли, ана шу асосларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз амалга оширилади. Лекин меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 106-моддасининг 2-банди бўйича бекор қилинаётганда иш берувчи ходимни шу корхонанинг ўзида ишга жойлаштириш чораларини кўришга мажбур.

Муҳими, меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-бандига кўра, бекор қилинаётганда иш берувчи томонидан ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мос иш таклиф этилиши лозим. Бундай иш бўлмаса, унга корхонада мавжуд бўлган бошқа иш тавсия этилиши шарт (Меҳнат кодексининг 92-моддаси; мазкур Пленум қарорининг 42-банди).

Меҳнат шартномаси ушбу асосга биноан бекор қилинганда Меҳнат кодексининг 109-моддасига мувофиқ, ходимга бир ойлик ўртача маоши миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланади. Меҳнат кодексининг 67-моддасида ушбу асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимлар учун моддий мадад бериш мақсадида қўшимча кафолатлар ҳам белгиланган. Чунончи, шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг иш қидириш даврида 2 ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ўртача ойлик иш ҳақи сақланади. Бундай ҳолларда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам

қўшиб ҳисобга олинади. Агар ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб 10 календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтган бўлса, маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган маълумотномага биноан учинчи ой ҳам олдинги иш жойидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Шунингдек, ходимлар Меҳнат кодексининг 67-моддасида назарда тутилган имтиёзларга ҳам эгадирлар (бу ҳақда дарсликнинг “Ишга жойлаштириш” бобида маълумот берилган).

Ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (Меҳнат кодексининг 106-моддаси 3-банди).

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 3-бандида иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қуйидаги икки ҳолатдан бирининг, яъни:

- суднинг қонуний кучга кирган ҳукми;
- суднинг қарорига биноан ходимни ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўллаш ҳақидаги қарори мавжуд бўлиши кўзда тутилади.

Такидлаш жоизки, меҳнат шартномаси суднинг қонуний кучга кирган ҳукми натижасида ходим ўз фаолиятини бундан кейин давом эттириш имкониятига эга бўлмай қолган тақдирда бекор қилинади. Шунини алоҳида эътироф этиш керакки, меҳнат шартномаси (Меҳнат кодексининг 106-моддаси 3-бандига кўра) фақат суднинг ҳукмига асосан бекор қилинади. Тергов органларининг, суриштирувчи ва дастлабки тергов органлари қарорлари меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлмайди.

Ходимнинг жиноят қонунчилигига мувофиқ озодликдан маҳрум қилмасдан аҳлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилиниши, белгиланган жазони қорхонадан бошқа жойларда ўташ лозим бўлса, меҳнат шартномаси ушбу 106-модданинг 3-банди бўйича бекор қилинади.

Гарчи жиноят содир қилинган бўлса-да, лекин ходимга нисбатан қўлланилган жазо туфайли у ўз ишини давом эттириш имкониятини йўқотмаган бўлса, (масалан, ўз иш жойида ўташ шарт билан аҳлоқ тузатиш ишига ҳукм қилинган, жарима солинган ҳолларда) меҳнат шартномасини ушбу асос бўйича бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Баъзан суд амалиётида ҳукм кучга кирган вақтда жазо муддати тугаган ҳолатлар учраб туради. Бундай ҳолларда меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 106-моддаси 3-бандига асосан бекор қилиниши мумкинлиги хусусида савол туғилиши мумкин. Агар суднинг ҳукми

кучга кирган куни ходим жазони ўтаб бўлган деб ҳисобланса, меҳнат шартномаси ушбу асос бўйича бекор қилинмайди. Чунки бундай ҳолда жазо муддати тугаган ва ходим ўз иш жойида ишини давом эттириш имкониятига эга бўлади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ суд ҳукми қонуний кучга киргандан кейин чиқарилади. Башарти ходим бунга қадар қамоқда сақланаётган ёки белгиланган тартибда вазифасидан четлаштирилган бўлса, кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда унинг охириги ишлаган куни ишдан бўшатирилган кун сифатида кўрсатилиши лозим.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 3-бандига биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганда қасабалар уюшмаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш талаб қилинмайди, шунингдек ходимга ишдан бўшатиш нафақаси ҳам тўланмайди.

Мазкур модданинг 3-бандига ходимни суд қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган бўлиб, мазкур асос амалдаги қонунчиликка мувофиқ, ашаддий ичкиликбозлик ва гиёҳвандликка берилган шахсларни мажбурий равишда даволашга юбориш пайтида қўлланилади. Чунки гиёҳвандлик ва заҳарвандлик билан касалланган беморга қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда суднинг қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чоралари тайинланиши мумкин. (Ўз. Рнинг “Гиёҳвандлик воситалари ва психотроп моддалар тўғрисида” 1999 йил 19 августдаги Қонунининг 44-моддаси).¹

Ўзбекистон Республикасининг “Сурункали алкоголизм, гиёҳвандлик ёки заҳарвандликка мубтало бўлган беморларни мажбурий даволаш тўғрисида” 1992 йил 9 декабрдаги Қонунига мувофиқ, сурункали ичкиликбозлик, гиёҳвандлик ва заҳарвандликка мубтало бўлган беморларни махсус даволаш, профилактика муассасаларига мажбурий даволашга юбориш тўғрисидаги суд қарори меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлади.²

Мазкур асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинганда қасаба уюшмаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш талаб этилмайди ва ишдан бўшатиш нафақаси тўланмайди.

Қонуний мажбурий даволашдан кейин даволаш муассасасидан қайтиб келган шахсларни ишга жойлаштириш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 22-сон, 19-бет.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 7-сон, 181-бет (кейинги ўзгартиш ва қўшимчалар билан).

Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва ишни давом эттиришга тўсқинлик қилган тақдирда, меҳнат шартномасини бекор қилиш (Меҳнат кодексининг 106-моддаси 4-банди).

Меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 106-моддаси 4-бандига кўра бекор қилиш учун асос бўладиган ҳолатлар Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 12-сонли қарорида баён этилган. Умумий қоидага кўра, бевосита 106-модданинг 4-бандида кўзда тутилган шартлар мавжуд бўлгандагина, меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. Бу шартлар юқорда эслатилган Пленум қарорида қайд этилган бўлиб, уларга риоя қилмасдан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин эмас. Акс ҳолда шартноманинг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши мумкин. Қонунда кўрсатилганидек, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса, шартнома ушбу асосга биноан бекор қилинади.

Илгари таъкидланганидек, меҳнат шартномасининг Меҳнат кодекси 106-моддаси 4-бандига асосан бекор қилинишига ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилган ҳолларда йўл қўйилади.

Бундай ҳолларга, хусусан, қуйидагилар киради:

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

— бир давлат (акциядорлик) корхонасида ўзаро қон-қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг, башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бундай хизматчиларни ишга қабул қилиш (Меҳнат кодексининг 79-моддаси). Қариндошларнинг биргаликда хизмат қилишларини таъқиқлаш ҳақидаги қоидалардан истиснолар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорининг 3-сонли иловасида санаб кўрсатилган).¹

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

Мазкур қарорда таъкидланганидек, меҳнат муносабатларини қайд этилган асосларга кўра бекор қилиниши билан боғлиқ низоларни кўриш жараёнида судлар, ишга қабул қилишда қандай муайян қонунбузарликка йўл қўйилгани ва бу меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлиши мумкинлиги ёки мумкин эмаслигини аниқламоғи зарур. Меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 106-моддасининг 4-банди

¹ Қонунлар тўплами. 1997 йил, 3-сон, 11-модда.

бўйича бекор қилишга, агар ишга қабул қилиш пайтида йўл қўйилган қоидабузарлик ишни давом эттиришга тўсқинлик қилган ҳолдагина йўл қўйилиши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 43-банди).

Меҳнат кодексининг 109-моддасига мувофиқ, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилгани муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга бир ойлик ўртача иш ҳақи миқдоридан ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган ҳолларда (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини чиқартириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) ишдан бўшатиш нафақаси тўланмайди (Меҳнат кодексининг 109-моддаси).

Юқорида тилга олинган, меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 106-моддаси 4-бандига асосан бекор қилинишига олиб келиши мумкин бўлган ҳолатларни тугал дейиш қийин. Бизнинг фикримизча, булардан ташқари, яна бир талай ҳолларда, жумладан, муқобил химатни ўтаётган шахслар раҳбарлик ва сайлаб қўйиладиган лавозимларни эгаллаган тақдирда, кунгузги аспирантурани тугатган ва тақсимот бўйича ишга юборилган, шунингдек, олий ва ўрта махсус ўқув юртини тамомлагач, контрактга мувофиқ бегиланган иш жойига бормасдан бошқа корхонада ишга жойлашган шахслар билан тузилган меҳнат шартномалари ҳам Меҳнат кодексининг 106-моддаси 4-бандига асосан бекор қилиниши керак.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси касаба уюшмаси Федерацияси Кенгашининг 1999 йил 6 декабрдан 63/1-сонли қарори билан ОИВ (ОИТС) ВИЧ (СПИД) вируси билан касалланган шахслар ишлаши ман этилган ишлар рўйхати ва касб турлари тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 25 январда 881-сон билан рўйхатга олинган.¹ Бундай рўйхатнинг қабул қилинишидан кўзланган мақсад ушбу касалликка чалинган шахсларнинг ва улар билан ишлаб чиқариш жараёнида мулоқотда бўлиши мумкин бўлган шахсларни ҳимоя қилишдир.

Ўзбекистон Республикаси “Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида” 2001 йил 11 майдаги 215-II-сон Қонунига² мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ёхуд атрофдагиларга сил ка-

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қумиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси, 2000 йил, 2-сон, 14-бет.

² Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 10-сон, 52-53-моддалар.

саллигини юқтириш ҳавфи мавжуд бўлган шахсларнинг бажариши руҳсат этилмайдиган ишлар рўйхати тасдиқланган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан “Юридик шахслар томонидан касса операцияларини юритиш қоидалари тасдиқланиб, Адлия вазирлигида 1998 йил 17 декабрда 565-сонли рақам билан рўйхатга олинган. Мазкур қоидаларга кўра, қасддан ғаразли жиноятлар содир этган шахслар пул ёки бошқа моддий бойликлар билан боғлиқ вазифаларга қабул қилиниши ман этилади.

Фикримизча, ана шу норматив ҳужжатларда санаб ўтилган вазифаларга фуқароларни ишга қабул қилиш белгиланган қоидаларнинг бузилиши деб ҳисобланиши мумкин.

Ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (Меҳнат кодексининг 106-моддаси 5-банди). Аввало шуни айтиш лозимки, ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 106-моддаси 5-бандига кўра бекор қилиш учун унинг вафоти ҳақидаги гувоҳнома асос бўлади ва бу ҳол иш берувчининг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади. Ўз-ўзидан аёнки, гувоҳномада кўрсатилган ходим вафотининг санаси меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Ходимнинг меҳнат дафтарчасига “Меҳнат шартномаси бекор қилинди” деб ёзилади.

Меҳнат шартномаси бекор қилингани тўғрисидаги буйруқдан кўчирма нусхаси, марҳумнинг меҳнат дафтарчаси ва унга тегишли пул маблағи унинг оила аъзолари ёки қарамоғидаги шахсларга топширилади.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 5-бандида фақат ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган бўлса-да, биз суд амалиётидаги бошқа ҳолатларга эътиборни қаратиш лозим деб ҳисоблаймиз.

Биринчидан, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 36-моддасига биноан тегишли ҳолатлар мавжуд бўлганда, суд фуқарони вафот этган деб эълон қилиши мумкин. Суднинг бу ҳақдаги қарори қонуний кучга кирган куни фуқаронинг вафот этган куни ҳисобланади. Фуқарони вафот этган деб эълон қилиш унинг ҳуқуқ ва бурчларига тегишли бўлган оқибатларни вужудга кетиради.

Иккинчидан, Фуқаролик кодексининг 33-моддасига биноан тегишли ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда суднинг қарори билан фуқаро бедарак йўқолган деб топилиши мумкин. Бундай ҳолларда меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 106-моддаси 5-бандига асосан бекор қилиниши мумкинми, деган савол туғилиши мумкин. Бизнинг фикримизча, ФКнинг 33 ва 36-моддаларига биноан фуқаро бедарак йўқолган ёки вафот этган деб топилиган ҳолларда ҳам суднинг тегишли қарорига асос-

ланиб, меҳнат шартномаси ушбу 106-модданинг 5-банди бўйича бекор қилиниши керак. Албатта бу каби ҳолатлар Олий суднинг тегишли Пленуми қарорида батафсил тушунтириб берилмоғи лозим.

Қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши (Меҳнат кодексининг 106-моддаси 6-банди). Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида таъкидланганидек, меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 106-моддаси 6-бандига кўра бекор қилинишига, агар тегишли қонун ҳужжатларида меҳнат муносабатларининг Меҳнат кодекси 106-моддаси 1 — 5-бандларида санаб ўтилмаган меҳнат шартномаси тарафлари ихтиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлар бўйича бекор қилиниши мумкинлиги кўзда тутилган бўлса йўл қўйилади. Бундай ҳолларга, жумладан, 18 ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар (меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар, вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар) талабига биноан (Меҳнат кодексининг 247-моддаси), шунингдек муқобил хизмат органлари талаби бўйича бекор қилиниши киради (қарорнинг 44-банди).

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 2000 йил 21 сентябрдаги 360-сонли қарори билан тасдиқланган “Вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар тўғрисида”ги низомга мувофиқ, мазкур комиссиялар агар 18 ёшдан кичик бўлган шахслар томонидан ишни давом эттириш уларнинг соғлиғига хавф соладиган ёки улар учун бошқача тарзда зиён келтирадиган бўлса, улар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишини талаб қилишга ҳақлидир (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 6-сон, 99-модда).

Кўриниб турганидек, бунда МКнинг 106-моддаси 1-5-бандларида акс эттирилмаган, тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлар мавжуд бўлиши кўзда тутилади. Бу каби ҳолатлар турли қонунлар ва норматив ҳужжатларда кўрсатилган (жумладан, МКнинг 247-моддаси).

Ўзбекистон Республикасининг “Муқобил хизмат тўғрисида” 1992 йил 3 июлдаги Қонуни ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Муқобил хизматни ташкил этиш ва уни ўташ тартиби тўғрисида” 1993 йил 7 июньдаги 275-сонли Қарори билан тасдиқланган низомга¹ мувофиқ, муқобил хизмат органлари талабига биноан иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиши шарт.

Қонуннинг мазмунига кўра, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси доимий равишда, ҳатто ходим таъгилда бўлган, шунингдек вақтинча

¹ Қорорлар тўплами. 1993 йил, 6-сон, 21-модда.

меҳнатга қобилиятсизлик даврида, давлат ва жамоат вазифаларини бажараётган пайтларда ҳам огоҳлантирмасдан бекор қилинади. Бунда ходимлар вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш талаб этилмайди ва Меҳнат кодексининг 109-моддасига биноан ишдан бўшатиш нафақаси тўланмайди.

Алоҳида ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилиш. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 97-моддаси 5-бандининг мазмунига кўра, меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишнинг шартлари қонунда йўл қўйиладиган ҳоллардагина тарафлар томонидан меҳнат шартномасида кўрсатиб қўйилиши мумкин. Унга кўра, меҳнат шартномаси бевосита шартноманинг ўзида назарда тутилган асосга мувофиқ бекор қилинади. Муҳими, мазкур асос умумийлик характериға эса эмас. Шу боис МКнинг 97-моддасининг 5-бандида кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси фақат айрим тоифа ходимларга нисбатан татбиқ этилади. Масалан, мулкдор корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномасини бевосита корхона фаолияти билан боғлиқ ҳолатлар юз берган тақдирдагина, бекор қилишга ҳақли. Аниқроқ айтадиган бўлсак, бу ҳолатлар корхонанинг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқдир. Ана шундай ходимлар тоифаси тегишли қонунларда кўрсатиб ўтилган.

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт иш берувчи билан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда, унинг вазифасини амалга оширувчи ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин (МКнинг 97-моддаси 5-банди).

Меҳнат шартномасини МКнинг 97-моддаси 5-банди асосида бекор қилишнинг қонунийлигини текширишда судлар қуйидагиларни эътиборга олиши керак:

- шартномада кўрсатилган айрим тоифа ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасининг қўшимча асослар бўйича бекор қилиш шартлари, МКнинг 97-моддасининг 5-бандига биноан фақат қонунда белгиланган ҳолда киритиш мумкинлигини;

- муайян ходим, агар у билан тузилган меҳнат шартномасида кўрсатилган асосларга кўра бекор қилинишига қонун йўл қўядиган ходимлар тоифасига кириши аниқланган тақдирда, суд шарномада ушбу асослар кўрсатилганини ва у юзага келган ҳолатда, меҳнат муносабатлари шартномага кўра бекор қилиниши мумкин бўлган ҳолатлар ҳақиқатдан ҳам мавжуд эканини аниқлаши лозим (ўша Пленум қарорининг 45-банди).

Шу билан бирга, бошқа ходимлар, жумладан, корхоналар раҳбарининг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан ҳам меҳнат шартномаси-

ни бекор қилишнинг қўшимча шартлари тўғрисида келишиб олинган бўлиши мумкин.

Мазкур Пленум қарорида кўрсатилишича, меҳнат шартномаси МКнинг 97-моддасининг 5-банди асосида бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги низоларни кўришда судлар ходимлар билан умумий қоидага мувофиқ тузилган меҳнат шартномасида меҳнат шартларининг қонунда белгиланмаган қўшимча асослари қайд этилиши мумкин эмаслигини назарда тутиши керак. Агар бундай шарт меҳнат шартномасига киритилган бўлса, у МКнинг 5-моддасига биноан ҳақиқий эмас деб топилади ҳамда мазкур меҳнат шартномасининг МКнинг 97-моддаси 5-банди бўйича бекор қилиниши гайриқонуний ҳисобланади.

Қонунга кўра, меҳнат шартномасида айрим тоифадаги ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари кўзда тутилган ҳоллардагина, уни МКнинг 97-моддаси 5-бандига биноан, бекор қилишга йўл қўйилади.

Бундан мустасно тариқасида корхона жамоа органи томонидан бошқариладиган ҳолатларда жамоанинг бошқа аъзоларига ҳам 97-модданинг 5-бандида кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асоси қўлланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг “Акционерлик жамияти ва акционерларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” 1996 йил 26 апрелдаги Қонунининг 86-моддасига биноан, бошқарувнинг ҳар бир аъзоси билан тузилган меҳнат шартномасида шартномани бекор қилишнинг қўшимча асослари тўғрисида келишиб олиш мумкин.¹

Ушбу қонуннинг 87-моддасига мувофиқ, акционерлар умумий йиғилиши жамиятнинг яккараҳбарлик асосидаги ижроия органи (директор), бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган меҳнат шартномаси шартлари бузилган тақдирда бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолларда меҳнат шартномаси МКнинг 97-моддаси 5-бандига асосан бекор қилинади.

Маълумки, Меҳнат кодексининг 72-моддасида меҳнат шартномасини тузишдан олдин қўшимча ҳолатлар (масалан, конкурсдан ўтиш, тегишли орган томонида тасдиқланиши, лавозимга сайланиш ва бошқалар) юзага келиши мумкин.

Шу муносабат билан Меҳнат кодексига мустақил асос сифатида янги муддатга сайланмагани (конкурсдан ўтмагани) ёхуд сайловда (конкурсда) қатнашишни рад этгани муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида тегишли қоида киритилган.

Шу ўринда, МКнинг 97-моддаси 6-бандида кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси фақат ишга қабул қилишдан ав-

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 13-сон, 130-131-бетлар.

вал лавозимга сайланган ёки конкурсдан ўтган, тегишли лавозимни эгаллаган ходимларга нисбатан татбиқ этилишини эслатиб ўтиш лозим. Муҳими, қонун ҳужжатларида бу тоифа ходимларнинг сайланган ёки конкурсдан ўтгани шарт этиб қўйилган бўлиш керак.

Маълумки, муайян лавозимга сайлов орқали ишга қабул қилиш тартиби кўпроқ жамоат ташкилотлари, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари ходимларига тегишлидир. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида” 1992 йил 2 июлдаги Қонунининг 3-моддасида касаба уюшмалари мустақил равишда ўз низомларини ишлаб чиқиши, тасдиқлаши, уюшма тузилишини белгилаб олиши, раҳбар органларини сайлаши кўрсатиб ўтилган.¹

Фуқаролар касаба уюшмаларининг низомларига мувофиқ, фуқаролар уларнинг муайян органларига раҳбарлик лавозимларига турли муддатларга сайланиши мумкин.

Конкурсдан ўтиш тартиби қатор ташкилот ва муассаса ходимлари, жумладан, илмий-тадқиқот институтларининг илмий ходимлари, олий ўқув юртларининг профессор-ўқитувчилар таркиби учун жорий қилинган. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида” 1997 йил 29 августдаги Қонуннинг 5-моддасига биноан педагог ходимларни олий ўқув юртларига ишга қабул қилиш конкурс асосида амалга оширилиши белгилаб қўйилган.²

Мазкур қонунга мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан 1998 йил 30 октябрда “Олий ўқув юртлари педагог ходимларни ишга қабул қилиш тартиби” ҳақида низом тасдиқланган. Ушбу низомга биноан, олий ўқув юртларининг кафедра мудирлари, профессорлари, доцентлари, катта ўқитувчилари, ўқитувчилари, ассистентлари лавозимларига ҳар 5 йилда конкурс ўтказилади. Демак, бу тоифа ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини МКнинг 97-моддаси 6-бандига асосан тартибда бекор қилиш фақат танлов муддати тугагандан кейингина амалга оширилади. Яъни, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бошқа асосларидан фарқли ўлароқ, мазкур шартнома сайлов (конкурс) муддати тугагач, албатта бекор қилинади.

Меҳнат кодексининг 107-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш тартиби баён этилган. Унга кўра, 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 ҳисобланади.

Амалдаги қонунчиликка биноан, иш берувчининг буйруғи меҳнат

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 6-сон, 72-бет.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 17-сон, 5-бет.

шартномасини бекор қилиш асослари Меҳнат кодексининг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўлиқ мувофиқ ҳолда ёзилиши ҳамда Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатнинг тегишли моддалари (бандлари) кўрсатилиши талаб этилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсия 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 ана шу сабаблар кўрсатилиши шарт. Меҳнат шартномаси МКнинг 106-моддасининг 6-бандига асосан бекор қилинганда тегишли қонун ёки бошқа норматив ҳужжат ҳам кўрсатилиши мумкин. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга унинг меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилиши лозим (МКнинг 108-моддаси).

Меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилган тақдирда, Меҳнат кодексининг 188-моддасида кўрсатилган ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқади, яъни ходим ғайриқонуний равишда меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум этилиши туфайли ололмай қолган иш ҳақи иш берувчи томонидан тўланади.

Шуниси ҳам борки, ходимнинг меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари қайд этилмайди.

Меҳнат кодексининг 109-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

— иш берувчининг ташаббуси билан, лекин ходим ўзи меҳнат вазифаларини бажармагани сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно;

— тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, Кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан, меҳнат шартномаси Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, аммо ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) бундан мустасно;

— ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этгани сабабли (89-модданинг 4-қисми).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ко-

декснинг 110-моддасида кўрсатилган муддатларда ходимга иш берувчи томонидан тегишли иш ҳақи тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида таъкидланганидек, меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга бериладиган тўловлар юзасидан келиб чиққан низоларни кўришда қуйидагилар аниқланиши зарур:

— Меҳнат кодексининг 110-моддасида белгилаб қўйилган муддатларда ходимга тегишли иш ҳақи берилгани;

— меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланмаган асосий ва қўшимча таътиллار (МКнинг 151-моддаси 1-қисми) учун пуллик компенсация тўлангани;

— меҳнат шартномаси бекор қилинганда МКнинг 109-моддасига биноан ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси берилгани;

— ходим билан тузилган меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда унга моддий ёрдам бериш учун қўшимча кафолатлар берилгани (МКнинг 67-моддаси).

Ходимнинг меҳнат шартномаси бекор қилиниши билан уни қонунларда белгиланганидан юқорироқ пул тўловлари (масалан, ишдан бўшатиш нафақасини ойлик ўртача иш ҳақидан ортиқ тўлаш) ёки қонунларда кўрсатилмаган қўшимча пул тўловлари тўғрисидаги талаби, агар бу тўловлар берилиши жамоа келишуви ва шартномаси (корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида) ҳамда ходим билан тузилган меҳнат шартномасида кўзда тутилган бўлса, у қаноатлантирилиши лозим (мазкур Пленум қарорининг 48-банди).

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 тикланади.

Низони кўриш чоғида меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг тегишли асосга эга эканини исботлаб бериш масъулияти иш берувчи зиммасига юклатилади.

Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш масаласи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, бундай ҳолларда суд касаба уюшмаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинганини ҳам аниқлаши шарт (МКнинг 111-моддаси).

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф асосларда бекор қилинган ёки бу борада ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхона тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаса, суд меҳнат шартномасининг бекор қилинишини

ғайриқонуний деб баҳолаб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қабул қилган органга, зарур ҳолларда эса, ҳуқуқий ворисга мажбурий прогул вақти учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди. Шу билан бирга, суд мазкур меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси 2-қисми 1-банди бўйича корхона тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топади. Бундай ходим меҳнат шартномаси корхона тугатилиши (МКнинг 67-моддаси) муносабати билан бериладиган қўшимча моддий ёрдам бериш кафолатидан фойдаланади (мазкур Пленум қарорининг 49-моддаси).

Меҳнат кодексининг 112-моддасида меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилгани ва ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказгани учун иш берувчининг жавобгарлиги назарда тутилган. Мазкур моддага биноан, 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 қилингани ёки ходим бошқа ишга ўтказилгани юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг ўрнини қоплашдан (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юри-тиш учун кетган харажатлар ва ҳоказолар);

маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарарнинг қопланиши лозим бўлган миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олган ҳолда, суд томонидан белгиланади, лекин бу ходимнинг ойлик иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги лозим.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалари тўғрисида” 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли қарорида¹ маънавий зарар тушунчаси баён этиб берилган. Унга биноан, маънавий зарар деганда айбланувчига қарши содир этилган ҳуқуқбузарлик ҳаракати (ҳаракатсизлик) оқибатида у бошидан кечирган руҳий ва жисмоний (камситиш, жисмоний азоблар, зарар кўриш, ноқулайлик ва бошқалар) азоблар тушунилади.

Маънавий зарар, жумладан, ходим ишини йўқотиши туфайли ёки бошидан кечирган руҳий азоблар натижасида турли касалликларга чалиниб қолиши каби ҳолатларида намоён бўлиши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 2-банди).

Бундан ташқари, жабрланувчига жисмоний ва руҳий азоб етка-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг ва Ўзбекистон Республикаси Олий ҳўжалик суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги қарорлари. Тошкент, 2000 йил, 19, 20-бетлар.

зилгани қандай далиллар билан тасдиқланиши, у қандай ҳолатларда ва қанақа ҳаракатлар (ҳаракатсизлик) туфайли етказилгани, зарар етказувчининг айби, жабрланувчи қанақанги руҳий ва жисмоний азоб-тортгани, уни қоплаш миқдорини қай тарзда баҳолаш ҳамда низони ҳал қилиш учун аҳамиятли бўлган бошқа барча ҳолатлар суд томонидан аниқланиши лозим.¹

Суд иш берувчига меҳнат ҳуқуқининг ҳар қандай бузилиши оқиба-тида (қонунга хилоф равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш йўли билан маънавий ва жисмоний зарар етказиш, асоссиз интизомий чора қўллаш, тегишли тиббий тавсиялар асосида бошқа ишга ўтказишни рад қилиш, меҳнат шартномаси бекор қилинган, ходимга меҳнат дафтарчасининг берилмаслиги ёки ўз вақтида берилмагани ва бошқалар) ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини юклаши мумкин.

Иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зарар миқдори ходимни қаноатлантирган моддий зарар миқдорига, шунингдек мажбурий прогул вақти учун бериладиган ҳақ миқдорига боғлиқ ҳолда қопланиши мумкин эмас.²

Эслатиш лозимки, ходимнинг илтимосига кўра суд уни ишга тиклаш ўрнига (мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи, маънавий зарар, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлардан ташқари) камида уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда қўшимча компенсация ундириб бериши мумкин (МКнинг 112-моддаси 2-қисми).

МКнинг алоҳида—113-моддаси ишдан четлаштириш масаласига бағишланган, аммо эътироф этиш керакки, қонунда унинг тушунчаси батафсил баён этиб берилмаган.

Мазкур моддада таъкидланганидек, ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари йўл қўйилмайди.

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

Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижасида бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходим иш берувчининг айби билан гайриқонуний равишда ишдан

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли қарори.

² Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги қарорининг 46-банди.

четлаштирилган ҳолларда, унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал кодексининг 255-моддасига биноан, ходим суриштирувчи, терговчи, прокурор ёки суднинг талаби билан ишдан четлаштирилади. Бунинг учун қонунда кўрсатилган асослар мавжуд бўлиши лозим.

Ўзбекистон Республикасининг “Давлат санитария назорати тўғрисида” 1992 йил 3 июлдаги Қонунига¹ мувофиқ, санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахслар қонунда назарда тутилган ҳолларда ходимни ишдан четлаштиришни талаб қилиш ҳуқуқига эга. Бундай талабни бажариш иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида” 2001 йил 11 майдаги 215-11-сон Қонунининг 12-моддасида сил касаллигига чалинган беморлар тиббиёт ходимининг даволаш режимига риоя этиши, унинг чақирувига мувофиқ сил касаллигига қарши кураш муассасасига келиши мажбурий экани белгилаб қўйилган. Бизнинг фикримизча, бундай касалликка чалинган ва тиббиёт ходимларининг талабларини бажаришдан бўйин товлаган ходим иш берувчи томонидан дарҳол ишдан четлаштирилиши лозим. Акс ҳолда, сил касаллигининг юқумли шаклига чалинган ва шифокор белгиланган даволанишдан бўйин товлаётган шахслар қонунда белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 6-сон, 105-бет.

VIII-МАВЗУ: ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§. Иш вақти тушунчаси ва унинг турлари

Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ, ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

Демак, иш вақти:

✓ 1) қонун билан ёхуд унга мувофиқ равишда бир кун, бир ҳафта ва бошқа календарь даврга белгилаган, ходимнинг корхонада ишлаши лозим бўлган соатлар сони (масалан, кунига 7-8-соат, ҳафтасига 40 соат);

✓ 2) календарь вақтнинг бир қисми (муайян кунлар ва соатлар). Бу вақт ичида ходим ўз иш жойида бўлиб, топширилган ишни белгиланган график ёхуд тартибга мувофиқ ёки улардан ташқари (иш вақтидан кейин, дам олиш кунлари ишлаш) вақтда бажариши лозим;

3) ҳақиқатда ишланган вақт. Бу вақт ичида ходим мавжуд график ёки тартибга мувофиқ равишда, шунингдек иш берувчининг буйруғи ёки руҳсати бўлган тақдирда мавжуд график, тартибдан ташқари ўз иш жойида ҳақиқатда ҳам бўлиб, меҳнат вазифаларини бажаради.¹ Меҳнат қонунчилигига кўра, ҳақиқатда иш бажарилмаган даврлар (масалан, бекор туриб қолинган вақт, ҳақ тўланадиган танаффуслар) ҳам иш вақтига қўшилади.

Иш вақтига оид ҳуқуқий нормалар меҳнат ҳуқуқида алоҳида институт сифатида жамланган. Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишдан кўзланган мақсад—ходимларнинг меҳнат шароитини юксак даражада муҳофаза этиш ва шу билан бирга иш вақтидан тўлиқ ва унумли фойдаланиш, уни тежашга қаратилган. Иш вақтига оид қонунлар ишлаб чиқариш самарадорлигининг оширилишига ёрдам бериш билан бир қаторда, меҳнаткашлар дам олиш ҳуқуқининг кафолати сифатида хизмат қилади.

Бундан ташқари, қонунчиликда иш вақти нормаси тушунчаси ҳам мавжуд бўлиб, у ходимлар зиммасига ~~топширилган ишни корхона,~~ муассаса, ташкилотдаги ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан кун, ҳафта ва бошқа давр мобайнида бажариши лозим бўлган, қонун билан ёки унга мувофиқ белгилаб қўйилган муайян соатлар миқдорини англатади. Қонунда, одатда, барча ходимлар учун ҳафтасига 40 соатлик иш вақти муддати нормаси белгилаб қўйилган бўлса-да, баъзи тоифада

¹ Қаранг: Меҳнат ҳуқуқи. Энциклопедик лугат. ЎзСЭ Бош редакцияси. Тошкент, 1981 йил, 130-бет.

ходимлар ёки муайян меҳнат шaroитлари учун қисқартирилган нормалар назарда тутилган. Меҳнат ҳақидаги қонунчиликда иш вақти муддати нормаси шундай тарзда белгилаб қўйилганки (масалан, ойлик соатлар нормаси, йиллик соатлар нормаси), булардан иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда фойдаланилади. Аммо шуниси муҳимки, қонунларда белгилаб қўйилган иш вақти муддати нормасини иш берувчи билан касаба уюшмаси ўртасидаги жамоа шартномаси билан ҳам, буйруқ орқали расмийлаштириш йўли билан ҳам бир тарафлама ёки ходим билан келишган ҳолда ўзгартириш мумкин эмас. Бу нормаларнинг мажбурийлиги ва уларга қатъий риоя этиш лозимлиги Конституциянинг 38-моддасида белгиланган муҳим ҳуқуқий кафолатдир.

Корхоналарда иш вақти ички меҳнат тартиби қоидалари, сменалар графиги, шунингдек меҳнат шартномаси ва жамоа шартноларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат қонунчилигида иш вақтининг бир нечта алоҳида турлари кўрсатилган. Улар жумласига иш вақтининг нормал муддати, иш вақтининг қисқартирилган муддати ҳамда тўлиқсиз иш вақти киради. Иш вақтининг бундай қурилишлари амалиётда иш куни, иш сменаси ҳам деб юритилади.

Иш вақти тушунчасининг мазмун-моҳиятига таянган ҳолда, уни қуйидагича таърифлаш мумкин. Иш куни — бу кундалик иш муддатининг қонун билан белгиланган нормаси, бир суткадаги иш вақтининг соатлар сони, дам олиш кунлари ва бошқа ишланмайдиган кунлардан фарқли равишда ички меҳнат тартиби қоидаларига ёки сменалар графигига мувофиқ ишланадиган кун. Маълумки, 6 кунлик ва 5 кунлик иш ҳафтасида, шунингдек ноқулай меҳнат шaroитларида ишлаётган ҳамда алоҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган айрим тоифа ходимлар учун иш вақтининг муддати бевосита қонунлар билан белгиланган. Бошқа ҳолларда кундалик иш муддати (иш сменаси) белгиланган иш ҳафтасига риоя қилинган ҳолда иш тартиби ёки графиги билан жорий этилади.

Энди, иш вақтининг қонунчиликда кўрсатилган нормал, қисқартирилган ва тўлиқсиз иш кунлари турларининг ҳар бирига қисқача тўхталиб ўтамыз.

Нормал иш вақти—бу қонун билан ёки қонун асосида белгилаб қўйилган муддат мобайнидаги кунлик иш вақти, иш ҳафтасидан иборат. Бундан ортиқча ишланган вақт, одатда, иш вақтидан ташқари бажарилган ишлар ҳисобланади. Нормал иш вақтини тўлиқсиз иш вақтидан фарқламоқ лозим, чунки тўлиқсиз иш вақти муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади ва шу тоифа ходимларнинг иш вақти нормасига нисбатан қисқароқ бўлади. Меҳнат кодексининг 115-моддасида корхона, муассаса ва ташкилотларда ишлаётган ходимларнинг нормал иш ҳафтаси 40 соатдан ортиқ бўлмаслиги

кўрсатилган. Бу қоида барча ходимларга тааллуқли бўлиб, бутун иш вақти режими, шу жумладан иш вақтини жамлаб ҳисоблаш учун мажбурий ҳисобланади. Қонунларда қисқартирилган иш вақти муддати назарда тутилган ҳолларда, нормал иш вақти муддати ҳафтасига 40 соатдан камроқ, масалан ҳафтасига 36, 35, 30 ва 24 соат бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, амалдаги қонунчиликда олти кунлик иш ҳафтасида иш кунининг муддати 7 соатдан, 5 кунлик иш ҳафтасида эса 8 соатдан ортиб кетмаслиги белгилаб қўйилган. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилган корхоналарда Кодекснинг 123-моддасида назарда тутилган қоидаларга мувофиқ иш вақтининг (сменасининг) муддати 12 соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати деганда, ходимларнинг меҳнати муҳофаза қилиш, ишни ўқиш билан бирга қўшиб олиб бориш учун қўлай шароитлар яратиб бериш, ёшлар ва меҳнат қобилияти пасайган шахсларни улар соғлиғига зарар етказмаган ҳолда, меҳнатга жалб этиш мақсадида нормал 40 соатлик иш ҳафтаси ўрнига қонунларда кўзда тутилган қисқартирилган иш вақти муддати тушунилади. Бинобарин, бундай иш вақти бевосита қонунларда кўзда тутилган ҳоллар ва норма асосидагина белгиланади.

Меҳнат кодексининг 116-моддасида таъкидлаб ўтилганидек, айрим тоифа ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи, меҳнат шароитлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади. Кўрииб турганидек, бундай ҳолларда меҳнатга тўланадиган иш ҳақи миқдорининг камайтирилишига асло йўл қўйилмайди.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- 18 ёшга тўлмаган ходимларга (242-модда);
- 1 ва 11 гуруҳ ногиронлари бўлган ходимлар (220-модданинг учинчи қисми);
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга (117-модда);
- алоҳида тусдаги ишларда банд бўлган ходимлар (118-модда);
- 3 ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (МКнинг 228¹-моддаси).

МКнинг 242-моддасида 18 ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақти муддати белгиланган. Унга қўра, 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига 36 соатдан, 15 ёшдан 16 ёшгача бўлган ходимлар учун эса ҳафтасига 24 соатдан ошмайдиган, таътил даврида

ишлаётган ёки ўқишдан бўш вақтларида меҳнат қилаётган 14 ёшдан 16 ёшгача бўлган ўқувчилар учун ҳам ана шундай қисқартирилган иш вақти белгиланган (МКнинг 242-моддаси). Муҳими, қонун бўйича ҳафтасига 24 ва 36 соатлик иш вақти улар қаерда ишлашидан ёки ишлаб чиқариш таълимини қаерда ўтаётганларидан қатъи назар белгиланади. Бунда кунлик иш муддати олди кунлик иш ҳафтасида 4 ва 6 соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса 5 ва 7 соатдан ошмаслиги керак.

Меҳнат кодексининг 220-моддасида 1 ва 2-гурӯх ногиронлари учун иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати назарда тутилган.

Меҳнат қонунчилигида ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун ҳам иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш кўзда тутилган. Республика меҳнат қонунчилигида меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарarli омиллари таъсир этадиган ходимлар учун иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланган (МКнинг 117-моддаси).

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйҳати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ тариф келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади. Агар бундай шартнома ёки келишувлар тузилмаган бўлса, унда иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда, қонунчиликда тасдиқланган меҳнат шароитларини баҳолаш услубияти асосида белгиланади.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳузурида Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси унинг таркибий бўлинмаси сифатида фаолият кўрсатади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 29 июндаги 378-сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси тўғрисида”ги Низомга мувофиқ, бу органнинг зиммасига талай масъулиятли вазифалар, жумладан, ноқулай меҳнат шароитлари учун бериладиган имтиёз ва компенсацияларни тартибга солувчи норматив-услубий асосларни ишлаб чиқиш, меҳнат шароитлари бўйича қўшимча таътил ва қисқартирилган иш куни белгиланадиган рўйхатлар ва кўрсаткичларнинг тўғри қўлланилиши устидан давлат нзоратини амалга ошириш, шунингдек бу рўйхатларга ўзгартиришлар киритиш ҳақида тегишли хулосалар тайёрлаш, иш ўринларини аттестациядан ўтказиш усулларини таклиф этиш, меҳнат шароитини баҳолаш ва уларни экспертиза қилиш учун тегишли нормативларни ишлаб чиқиш ва янгилаш каби вазифалар юклатилган.¹

Шунга кўра, меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари

¹ Қарорлар тўплами. 1993 йил, 7-сон, 29-модда.

бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги билан келишилган ҳолда тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 1996 йил 28 майда рўйхатга олинган Услубият асосида белгиланган.¹

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида” 2001 йил 11 майдаги 216-II-сон қонунига биноан, аҳолига сил касаллигига қарши ёрдам кўрсатишда иштирок этаётган тиббиёт ходимлари ва бошқа ходимлар меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос ишларда банд бўлган шахслар жумласига киритилади ва уларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган имтиёзлар берилади.²

Меҳнат кодексининг 117-моддаси 3-қисмида кўрсатилган меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади. Шунга биноан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан бу тоифа ходимлар учун иш вақти муддати кунига 4 ва 5 соат қилиб белгиланган.³ Бундан ташқари, мазкур қарорда иш ҳаддан ташқари ҳис-ҳаяжон, руҳий ва ақлий зўриқиш ҳамда асаб танглиги билан боғлиқ бўлган, яъни алоҳида тусдаги ишларда банд бўлган айрим тоифа ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагог ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига 36 соатдан ошмаслиги қатъий белгилаб қўйилган. Ана шундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан белгиланган.⁴ Унда телевидение ва радиоэшиттириш ходимлари ҳам назарда тутилган.

Маълумки, болаларни тарбиялаш учун шарт-шароит яратиш ҳамда хотин-қизларнинг меҳнат манфаатдорлигини ошириш мақсадида 1999 йил 14 апрелда Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги Қонуни қабул қилинган.⁵ Ушбу Қонунга мувофиқ, 3 ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга иш вақтининг ҳафтасига 35 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланган. Бу қоида молиявий жиҳатдан бюджет ҳисобидан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга ҳам тегишли.

¹ М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Иккинчи китоб. (Иш вақти ҳамда дам олиш вақти). Тошкент., “Ўқитувчи”, 2001 йил.

² Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 10-сон, 52-модда.

³ ҚТ. 1997 йил, 3-сон, 11-модда.

⁴ Ўша жойда.

⁵ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 21-сон, 132-бет.

Меҳнат кодексининг 119-моддасида тўлиқсиз иш вақти белгилаш назарда тутилади. Мазкур моддага биноан, ходим билан берувчи ўрта-сидаги келишувга мувофиқ, ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам, тўлиқсиз иш кунни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Иш берувчи томонидан Меҳнат кодексига, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда, ходимнинг илтимосига кўра, тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт. Масалан, Меҳнат кодексининг 229-моддасига мувофиқ, хомиладор аёлнинг, 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан хомийлигида шунча боласи бор аёлнинг илтимосига кўра, унга тўлиқсиз кунни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланиши шарт. Бундай иш кунни оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахслар учун қоидага биноан, тегишли тиббий хулосага асосан белгиланади. Шуниси ҳам муҳимки, ТМЭКнинг ногиронлар учун тўлиқсиз иш вақти режимини жорий қилиш ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади (МКнинг 220-моддаси).

Айни вақтда, тўлиқсиз иш кунни ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимлар учун ҳам белгиланади. Амалдаги қонунчиликка биноан, тўлиқсиз иш кунини белгилаш ёки уни бекор қилиш шартли меҳнат шартномаси, тарафларининг келишуви асосида, баъзан эса ходимнинг талаби бўйича (масалан, МКнинг 229-моддаси) амалга оширилади.

Тўлиқсиз иш вақти шартли билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътили муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашда ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон-бир тарзда чеклаш учун асос бўлмайди. Бундай ҳолларда, ходимнинг ишлаган вақтига ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига мутаносиб равишда равишда ҳақ тўланиши шарт.

2-§. Иш вақти режими

Иш вақти режими деганда, иш вақтининг сутка ёки бошқа календарь муддат мобайнида, шунингдек кундалик ишнинг, ишдаги танаффуснинг бошланиш, тугалланиш вақтини тушунилади. Бундан ташқари, иш вақти режими тушунчаси иш ҳафтасининг бошланиш ва тугалланиш вақтини ҳам қамраб олади.

Иш ҳафтасининг тури: икки кун дам олинadиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинadиган олти кунлик иш ҳафтаси ва иш вақти режими (кундалик иш вақтининг, сменанинг муддати, ишнинг бошланиш ва тугалланиш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидagi сменалар сони, иш кунлари ҳамда дам олиш кунларининг навбат билан алмашилиши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норма-

тив ҳужжатлар асосида белгиланади. Бу ҳужжатлар бўлмаган тақдирда, иш берувчи билан ходимнинг келишуви асосида белгиланади. Иш сменаси, биринчидан, сутканинг муайян қисмида ходимларнинг алмашилиш графигига мувофиқлаштирилган иш, масалан, кундузги, кечки, тунги иш сменаси; иккинчидан, кундалик ишнинг соатлар ҳисобидаги муддатдир. Иш сменаси иш вақти режими ёки ходимларнинг сменалар алмашилиш графиги билан белгиланади. Мазкур график ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ва маълум тоифа ходимлар учун белгиланган иш вақти муддатида роя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан тасдиқланади. Шу маънода “иш сменаси” тушунчаси бир сменали ишга нисбатан ҳам қўллаш мумкин.

Иш сменасини иш кунидан фарқлаш керак. Иш куни муддати бевосита қонунлар билан белгиланади. Иш сменасининг муайян муддатлари эса кўрсатилмаган, лекин у ходимларнинг бир қанча тоифасига нисбатан ва муайян меҳнат шароитларига қараб чегараланган соатдан ошмаслиги даркор.

Сменали иш корхона ёки унинг айрим таркибий бўлималари меҳнат жамоасининг ишлаб чиқариш жараёни муддатини ҳисобга олган ҳолда, бир суткада бир сменадан ортиқ мўлжаллаб ташкил этилган иш.

Иш сменаси жараёнида иш вақти режими сменалар графиги билан белгиланади ва у қонунларда кўзда тутилган нормативларга мувофиқ бўлиши лозим.

Сменали иш тартибига биноан, ҳар бир ходимлар гуруҳи (смена гуруҳи) ишни белгиланган иш вақти муддатида бажариши лозим. Бундай ҳолларда, ходимлар муайян тартибда смена алмашилиб туради. Бир сменадан бошқасига ҳафта оралаб сменаларнинг алмашилиш графиги бўйича белгиланган соатларда ўтилади (МКнинг 120-моддаси). Қоидага кўра, сменалар ўртасида белгиланган ҳар кунги дам олиш—танаффус муддати аввалги смена иш вақтининг икки баробар муддатидан кам бўлмаслиги лозим.

Иш ҳафтаси деганда, биринчидан, календарь ҳафтадаги иш вақти муддатининг қонун билан белгиланган нормаси тушунилади. Меҳнат кодексининг 115-моддасига мувофиқ, бу вақт 40 соатдан ошмаслиги керак. Ходимларнинг бир қанча тоифаси учун юқорида таъкидланганидек, қисқартирилган иш ҳафтаси белгиланган. Иккинчидан, календарь ҳафта давомида иш ва дам олиш кунлари сони билан ифодаланадиган иш вақти режими (масалан, икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси, бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси). Қонунга биноан, ходимни сурункасига икки смена мобайнида ишга жалб этиш тақиқланади.

Қонунга биноан байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида кун-

далик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади (МКнинг 121-моддаси).

Меҳнат қонунчилигида ишни ташкил этишнинг вахта усулига ҳам алоҳида эътибор қаратилган. Бу усул асосан ишлаб чиқариш объектлари (участкалари) корхонадан (ташкilotдан) анча узоқда бўлган ишларни одатдаги усуллар билан бажариш мақсадга мувофиқ бўлмаган шароитларда ва айрим бошқа ҳолларда қўлланади. Бунда иш махсус вахта посёлкаларида, дала шаҳарчаларида яшаб, навбат билан (вахта усулида) ишловчи, вақти-вақти билан корхона, ташкilotнинг ҳудди шу жойига келиб-келиб турадиган ходимлар томонидан амалга оширилади.

Ишни ташкил этиш, ходимларни етказиб келиш, вахта посёлкаларини барпо этиш тартиби, ходимларга нисбатан талаблар, уларнинг меҳнат ва дам олиш режими, меҳнатни нормалаш ва унга ҳақ тўлаш, ижтимоий-маиший таъминот, тиббий ёрдам каби масалалар ҳозирги вақтда “Олис ва алоҳида муҳим объектларда қурилиш-монтаж ишларини бажаришнинг вахта усули тўғрисида”ги низомда аниқ баён этиб берилган. Мазкур низом Ўзбекистон Республикаси давлат архитектура ва қурилиш қўмитаси ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан ҳамда Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши билан келишган ҳолда 1998 йил 11 ноябрда тасдиқланган.

Таъкидлаш жоизки, бундай иш усулига ўтиш тўғрисидаги қарор иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмиталари билан келишган ҳолда ва юқори ташкilotнинг руҳсати билан қабул қилинади. Аммо шуниси ҳам борки, вахта усулида бажариладиган ишларга хомиладор аёллар ва 2 ёшгача боласи бор аёллар, 18 ёшга етмаган шахслар жалб қилинмайди. Ишни ташкил этишнинг вахта усули шароитида ходимлар учун, одатда, бир ой, квартал ёки ундан ҳам узоқроқ давр, лекин кўпи билан бир йил учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилади. Кундалик иш вақтининг (смена) муддати 12 соатдан, вахтанинг муддати (яъни объектдаги ишларни бажариш ва сменалар орасидаги дам олиш вақти) бир ойдан ошмаслиги керак. Алоҳида ҳолларда вазирлик, идора ва тегишли касаба уюшмалари марказий қўмитасининг руҳсати билан айрим объектлардаги вахта муддати икки ойгача узайтирилиши мумкин. Ҳисобга олинган давр тугамасидан ишдан бўшаган ходимларга ишдан бўшатиш санаси уларнинг розилиги билан, уларга берилиши лозим бўлган вахта оралиғидаги дам олиш кунларини ҳисобга олган ҳолда кўрсатилиши мумкин. Ходим ҳисобга олинадиган даврда ишлаб бериши керак бўлган иш соатларининг нормал миқдори 5 кунлик иш ҳафтаси ва иш сменасининг 8 соатлик муддатидан ҳамда байрам кунлари арафасидаги 7 соатлик иш сменасидан (40 соатлик иш ҳафтасидан) келиб чиққан ҳолда белгиланади. Бунда меҳнат шароити

ноқулай ишларда иш вақти нормаси қонун ҳужжатларида белгиланган қисқартирилган иш вақтига мувофиқ равишда ҳисоблаб чиқарилади.

Ҳисобга олинadиган давр доирасидаги иш вақти ва дам олиш вақти вахтадаги иш жадвали билан тартибга солинади. Бу иш жадвали тегишли касаба уюшмаси билан келишган ҳолда иш берувчи томонидан, қоида тариқасида, бир йил учун тасдиқланади ва амалга киритилишидан камида икки ой олдин ходимлар эътиборига етказилади.

Меҳнат қонунчилигида иш вақти режимининг яна бир тури — ўзгарувчан иш вақти режими ҳам назарда тутилган. Ишни ташкил этишнинг мазкур режими ҳозирги вақтда ҳам амалиётда қўлланилади. Амалдаги меҳнат қонунчилигида ўзгарувчан иш вақти режимини белгилаш тартиби баён этиб берилган. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-сонли қарори билан тасдиқланган “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида”ги Низомда таъкидланишича, иш берувчилар иш куни ва иш ҳафтасининг ўзгарувчан шаклларида фойдаланишга, шунингдек меҳнат унумдорлигига кўра ёки ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг қисқартирилган иш вақтини киритишга ҳақлидирлар.¹ Ушбу масала Меҳнат кодексига ҳам ўз ифодасини топган. Жумладан, кодекснинг 120-моддасида корхона ички меҳнат тартиби қоидаларида ўзгарувчан иш вақти режими белгиланиши мумкинлиги таъкидлаб ўтилган.

Ўзгарувчан иш вақти режими иш вақтидан унумли фойдаланишнинг алоҳида шакли сифатида аҳамиятлидир. Чунки бундай режим корхонанинг айрим ходимлари, таркибий бўлинмалари ёки умуман меҳнат жамоаси учун иш вақти муддатини муайян доирада самарали бошқариш имкониятини яратади. Зотан, ўзгарувчан иш вақти режимига кўра, муайян календарь давр мобайнида иш кунининг бошланиш ва тугалланиш вақти ёки иш кунлари сони ва муддати бевосита ходим ўзи ёки меҳнат жамоаси томонидан белгиланади ва аксарият ҳолларда иш вақти нормаси бажарилади. Иш вақти нормаси эса меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ равишда белгиланади.

Меҳнат кодексининг 122-моддасида тунги иш вақтининг туншунчаси, уни белгилаш шартлари ва бошқа ҳолатлар кўрсатилган. Мазкур моддага биноан, соат 22:00 дан то 6:00 гача бўлган вақт тунги вақт ҳисобланади. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

¹ ҚТ. 1999 йил, 7-сон, 40-модда.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, шунингдек бир кун дам олинadиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида сменали иш ташкил этилган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади.

Ходимлар тунги вақтдаги ишга жалб этилганда меҳнат қонунчилигида белгиланган чеклашларга тўлиқ риоя этилиши лозим (бу ҳақда дарсликнинг тегишли бобларидаги изоҳларга қаралсин). Амалдаги қонунчиликда иш вақтини ҳисобга олишнинг қуйидаги икки тартиби кўзда тутилган: иш вақтини кунлар бўйича ва жамлаб ҳисобга олиш тартиби.

Иш вақтини кунлар бўйича ҳисобга олиш тартиби шундан иборатки, биринчидан, иш вақти календарь ойлар бўйича ҳисобга олинади; иккинчидан, ходимлар ҳар икки турдаги ҳисобга олиш давомида иш кунлари ишда бўлиб, белгиланган иш соатлари нормасини бажаради. Ишнинг бошланиш ва тугалланиш муддатлари ички меҳнат тартиби қоидалари ёки сменалар графикларида белгилаб қўйилади. Сменали ишларда, ўз навбатида, иш вақти смена графиклари билан белгиланади. Бунда сменалар сони, уларнинг муддатлари ҳамда ҳар бир смена давомидаги ишнинг бошланиш ва тугалланиш вақти, бир сменадан иккинчисига ўтиш тартиби кўрсатиб қўйилади. Ходимлар ҳар бир гуруҳи ўрнатилган иш вақти муддати давомида иш бажаради.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби Меҳнат кодексининг 123-моддасида келтирилган. Ушбу моддага биноан, ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақтининг муддати ва соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмаслиги шарти билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби жорий қилиниши мумкин.

Ҳисобга олиш даврининг қўлами ва муддатига кўра, у ҳафталик, ойлик, квартал ва йиллик бўлиши мумкин. Бунда ҳисобга олинadиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати 12 соатдан ошиб кетмаслиги лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинadиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади. Жамоаси шартномаси тузилмаган тақдирда, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда белгиланиши мумкин.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби айрим тоифа ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга (Меҳнат кодексининг 220, 228, 245-моддалари) риоя қилган ҳолда белгиланади.

3-§. Иш вақтидан ташқари ишлар

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат қонунчилигига биноан ходим учун белгиланган кундалик ишдан (смена муддатидаги) ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Иш вақтидан ташқари ишлар ходимларнинг розилиги билан қўлланиши мумкин. Қонунга кўра, иш сменасининг муддати 12 соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди. Иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш кодекснинг юқорида эслатилган 220, 228, 245- моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади. Айрим тоифа ходимлар уларнинг меҳнатини муҳофаза қилиш мақсадида иш вақтидан ташқари ишларга жалб этилмайди (масалан, 18 ёшга тўлмаган шахслар). Хомиладор аёллар ва 4 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни, шунингдек ногиронларни уларнинг розилиги билангина, башарти ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилишга йўл қўйилади. Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда—бир кунда икки соатдан) ва йилига 120 соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз пайтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт (Меҳнат кодексининг 125-моддаси).

4-§. Дам олиш вақти тушунчаси ва турлари

Маълумки, фуқароларнинг энг муҳим ҳуқуқларидан бири—дам олиш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 38-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган. Бу ҳуқуқ ходимлар учун 40 соатдан ошмайдиган иш ҳафтаси, бир қатор касблар ва ишлаб чиқариш соҳалари учун қисқартирилган иш куни, тунги пайтларда қисқартирилган иш вақти белгиланиши, ҳар йили ҳақ тўланадиган таътиллار ва ҳар ҳафтада дам олиш кунлари берилиш ҳамда дам олиш учун бошқа маданий-маиший шароитлар яратиб бериш билан таъминланади.

Дам олиш вақти мавзуси МКнинг VIII-бобида баён этилган. Дам олиш вақтига оид ҳуқуқий нормалар Меҳнат кодекси ва корхонанинг жамоа шартномасида (37-модда) аниқ белгилаб қўйилган.

✓ Меҳнат қонунчилигига кўра, дам олиш вақти ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан ҳоли бўлган ва бундан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақт ҳисобланади. Дам олиш вақти иш куни давомидаги танаффуслар, иш куни (смена) оралиғидаги дам олиш вақти,

ҳафталик узлуксиз дам олиш, байрам кунлари, таътиллار каби турларга бўлинади.

Меҳнат кодексининг 127-моддасига мувофиқ, ходимларга дам олиш ва овқатланиш учун иш куни (смена) давомида танаффус берилади ва бу танаффус иш вақтига кирмайди.

Танаффус, одатда, иш бошлангандан кейин узоғи билан тўрт соатдан кейин берилади. Танаффус муддати ва уни бериш вақти ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра, танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи томонидан ходимларга овқатланиб олиш учун иш вақти давомида 30 дақиқа муддат билан белгиланади.¹ Бундай ишлар рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда иш куни (смена) давомида бериладиган бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 7 майда тегишли органлар билан келишган ҳолда, идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса ва ташкилотнинг намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари тасдиқланиб, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг 1999 йил 14 июндаги 746-сонли қарори билан рўйхатга олинган.² Ушбу Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида кўрсатилишича, ҳар кунги ишнинг бошланиш, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффус вақти аниқ белгилаб қўйилади.

↓ Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) берилади.

↓ Беш кунлик иш ҳафтаси шароитида ходимларга ҳафтада икки кун дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса бир дам олиш куни берилади.

↓ Якшанба умумий дам олиш куни ҳисобланади. Беш кунлик иш ҳафтасида иккинчи дам олиш куни муассаса, ташкилотнинг ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади. Одатда, икки дам олиш куни кетма-кет берилади. Сменалар бўйича ишлайдиган бўлинмаларда (участкаларда) дам олиш кунларини бериш сменалар графига мувофиқ белгиланади (Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг 4.8-банди).

¹ Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг 4.7-банди.

² Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси, 1999 йил, 9-сон, 51-бет.

Айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб қилишга иш берувчининг фармойиши бўйича алоҳида ҳолларда жамоа шартномасида белгиланган асослар ва тартибда йўл қўйилади. Агар корхонада жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда тегишли асослар ва тартиб белгиланган бўлиши керак.

Ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб қилиш тақиқланади. Шу билан бирга, айрим тоифа ходимларни (ногиронлар, аёллар, вояга етмаган шахслар) ишга жалб қилиш қонунчиликда белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Бундан ташқари, МКнинг 157-моддасида таъкидланганидек, дам олиш кунлари бажарилган иш учун камида икки хисса миқдорда ҳақ тўланади.

Амалдаги қонунчиликка биноан, байрам кунлари шонли воқеалар ёки анъанавий саналарга бағишланадиган кунлар бўлиб, умумий қоидага биноан, шу кунлари корхона, муассаса ва ташкилотларда иш бажарилмайди.

Қуйидаги кунлар байрам (ишламайдиган) кунларидир:

1 январ	—	Янги йил;
8 март	—	Хотин-қизлар куни;
21 март	—	Наврўз байрами;
9 май	—	Хотира ва қадрлаш куни;
1 сентябр	—	Мустақиллик куни;
8 декабр	—	Конституция куни;
Рўза хайит	—	(Ийд ал-фитр) диний байрамининг биринчи куни;
Қурбон хайит	—	(Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

Юқорида айтилганидек, байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлаш ман этилади. Ходимларни иш берувчининг фармойиши билан ана шу кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳолларда қонунда назарда тутилган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабилар) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, алоҳида хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари бажарилган ишлар учун компенсация ва ҳақ тўлаш Кодекснинг 157-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

5-§. Таътиллер

МКнинг 133-моддасида мувофиқ, барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимларга ҳам дам олиш ва иш қобилятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва иш ҳақи сақлаган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

Қонунда йиллик асосий таътилнинг муддати камида 15 кун иш кунидан иборат этиб белгиланган.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг ёши, соғлиғини ҳисобга олиб, йиллик узайтирилган таътиллер берилади. Чунончи:

18 ёшга тўлмаган шахсларга	—30 календарь кун;
ишлаётган 1 ва 2-гурӯх ногиронларига	—30 календарь кун.

Шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ, айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятлари ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб йиллик узайтирилган таътиллер белгиланган. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида” (янги таҳрирда) 2001 йил 29 августдаги Қонунига мувофиқ, прокуратура органлари ходимларига муддати 30 календарь кундан иборат йиллик таътил берилади.¹

Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасида халқ депутатларининг мақоми тўғрисида” 1995 йил 6 майдаги Қонунига биноан, халқ депутатларига 36 календарь кундан иборат йиллик меҳнат таътили берилади.²

Бундан ташқари, амалдаги қонунчиликда, узайтирилган таътилларнинг умумий ва энг кам муддати белгиланган. Қолаверса, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари, меҳнат шартномасининг шартларида ҳам узайтирилган йиллик таътиллер бериш назарда тутилиши мумкин.

Эслатиш жоизки, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида” 1995 йил 21 декабрдаги қарорига мувофиқ, текишли қонун қабул қилингунга қадар давлат органлари хизматчилари учун илгари белгиланган таътил муддати сақланиб қолади.³

Маълумки, меҳнат қонунчилигида айрим тоифа ходимлар учун қўшимча таътиллер бериш назарда тутилган ва тегишли қонун ҳужжатларида кафолатланган.

¹ “Халқ сўзи”, 2001 йил, 27 октябрь.

² Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 1995 йил, 6-сон, 114 модда.

³ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси., 1996 йил 1-сонга илова.

МКнинг 136-моддасига мувофиқ, йиллик қўшимча таътиллار: меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда);

оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитида иш бажараётган ходимларга (138-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилади.

Юқорида таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳузурида Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси, унинг таркибий бўлинмаси сифатида фаолият юритади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 29 июлдаги 378-сонли қарори билан тасдиқланган Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси тўғрисидаги низомга мувофиқ, бу органнинг асосий вазифаларидан бири—ноқулай меҳнат шароитлари учун бериладиган имтиёз ва компенсацияларни тартибга солувчи норматив-услубий асосларни ишлаб чиқиш, меҳнат шароитлари бўйича қўшимча таътил ва қисқартирилган иш куни белгиланганидиган рўйхатлар ва кўрсаткичларнинг тўғри қўлланилиши устидан назоратини амалга ошириш, шунингдек бу рўйхатларга ўзгартиришлар киритиш ҳақида хулосалар тайёрлаш, меҳнат шароитларини баҳолаш, иш ўринларини аттестациядан ўтказиш усуллари ва меҳнат шароитларини экспертиза қилиш учун нормативларни ишлаб чиқиш ва янгилашдан иборат.¹

Шунга кўра, меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни Сақлаш вазирлиги билан келишган ҳолда тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 1996 йил 28 майда 247-рақам билан рўйхатга олинган Услубият асосида белгиланган.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида” 2001 йил 11 майдаги 216-11-сон Қонунига биноан аҳолига сил касаллигига қарши ёрдам кўрсатишда иштирок этаётган тиббиёт ходимлари ва бошқа ходимлар меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос ишларда банд бўлган шахслар жумласига киритилади ва уларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган имтиёзлар берилади.²

Меҳнат кодексининг 137-моддасида меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга қўшимча таътил

¹ ҚТ. 1993 йил, 7-сон, 29-модда.

² Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 10-сон, 52-модда.

бериш кўзда тутилган. Бундай қўшимча таътил, одатда, иш жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва бошқа ишлаб чиқариш омиллари зарарли таъсир этадиган ходимларга ноқулай меҳнат шароитида ишлагани учун берилади.

Корхоналарда қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйҳати, таътиллارнинг муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари тармоқ келишувлари, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади. Агар бундай шартномалар тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда иш берувчи томонидан белгиланади. Бу ҳужжатлар, ўз навбатида, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган меҳнат шароитларини баҳолаш услубияти асосида белгиланади. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан Соғлиқни сақлаш вазирлиги билан биргаликда тасдиқланиб, меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациядан ўтказиш услубияти, услубиятга мувофиқ, белгиланган қўшимча йиллик таътиллار муддати жамоа келишувлари ва шартномасига киритилади.

МКнинг 138-моддасида оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга йиллик қўшимча таътил бериш кўзда тутилган.

Бундай қўшимча таътиллار, одатда, ходимларга оғир ва табиий-иқлим шароитида жиҳатидан ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун берилади.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, корхоналарда қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйҳати, таътиллари рўйҳати ва муддатлари, уларни бериш тартиби ва шартлари тармоқ келишувлари ҳамда жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Агар улар тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда, иш берувчи томонидан белгиланади. Қўшимча таътиллари Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган меҳнат шароитларини баҳолаш услубияти асосида белгиланади.

Ишнинг алоҳида тусда экани, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, уни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида” 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига мувофиқ белгиланган. Бу каби ишларда банд бўлган ходимлар учун қўшимча

таътиллارнинг энг кам муддати камида 12 иш куни этиб белгиланган.¹ Шуни ҳам айтиш жоизки, жамоа шартномаси ва келишувларида бу муддат бундан ҳам кўпроқ қилиб белгиланиши мумкин. Табиий-иқлим шароити оғир ва ноқулай жойлар рўйхати ҳамда йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади.

Тармоқ келишувлари, жамоа шартномасида табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай жойда ишлаётган бошқа ходимларга ҳам йиллик қўшимча таътил бериш назарда тутилиши мумки (МКнинг 138-модда).

Одатда, таътиллارнинг муддати 6 кунлик иш ҳафтаси асосида календарь иш кунлари бўйича ҳисоблаб қақрилади. Таътил даврига иш кунлари деб ҳисобланмайдиган байрам кунлари тўғри келиб қолса, таътил муддатини ҳисоблашда байрам кунлари ҳисобга олинмайди. Йиллик таътиллнинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллар йиллик асосий таътилга, шу жумладан узайтирилган таътиллارга ҳам қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътиллари жамлашда уларнинг умумий муддати 48 иш кунидан ошиб кетмаслиги керак. Таътиллари муддатини ишлаган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил йили билан аниқланади. Бунда 15 календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб жамланади, 15 календарь кундан ками эса чиқариб ташланади.

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш тартиби МКнинг 142-моддасида белгиланган. Мазкур моддага мувофиқ, иш стажига қуйидагилар киради:

иш йилида ҳақиқатда ишланган вақт;

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

меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилингани ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилгани натижасида йўл қўйилган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса;

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

Жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида, меҳнат шартномасида, хусусан иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилади-

¹ ҚТ. 1997 йил, 3-сон, 11-модда

ган, муддати икки ҳафтадан кўп бўлмаган таътиллار вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда йиллик қўшимча таътиллارни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари ҳам назарда тутилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида” (янги таҳрирда) 2001 йил 29 августдаги Қонунига биноан прокуратура органлари ходимларига муддати 30 календарь кундан иборат йиллик таътил берилади. Шунингдек 15 йилдан ортиқ меҳнат стажига эга бўлган прокуратура органлари ходимларига 5 календарь кун, 25 йилдан ортиқ меҳнат стажига эга бўлганларга эса 10 календарь кун миқдорида қўшимча таътил берилади.

Қоидага кўра, йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлагандан кейин берилади.

Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш белгиланган кундан эътиборан ҳисобланади. Таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти 6 ўтмасдан олдин берилади:

аёлларга — ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдидан ёки кейин;

биринчи ва иккинчи гуруҳ ногиронларига;

18 ёшга тўлмаган шахсларга;

муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

ўриндошлик асосида ишлаётганларга—асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосидаги ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда;

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, ҳунар-техника билим юртларида, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида, малака ошириш, кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътилларини имтихонлар, синовлар (зачетлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

технологиядаги, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқаргани ёки корхонанинг тугатилгани муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга (100-модданинг 2-қисми 1-банди).

Мактаблар, ҳунар техника билим юртлари, олий ва ўрта махсус ўқув юртлари, малака ошириш, кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлар таркибига биринчи иш йилида йиллик таътил шу ўқув юртига ишга кирган вақтидан қатъи

назар, ҳақиқий ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёзги таътил даврида тўлиқ берилади.

Таътил ҳар йили, шу таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилиши шарт.

Ишлаб чиқариш тусига таалуқлисабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, ходимнинг розилиги билан таътилнинг 12 иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин ва ўша йили ходим ундан албатта фойдаланмоғи лозим.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек қўшимча татилни бермаслик ман этилади.

Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади (МКнинг 143-моддаси). Йиллик таътиллари бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар жадвалга мувофиқ белгиланади. Жадвал ярим йил тугагандан кейин шу даврда ишга янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олиб тўлдирилади. Таътиллار жадвали иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда тасдиқланади.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида 15 кун олдин хабардор қилиниши керак. Айрим тоифа ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра, ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши мумкин. Жумладан:

14 ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (16 ёшга тўлмаган нигорон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

1 ва 2-гурӯх ногиронларига;

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга (250-модда);

жамоа шартномаси келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади. Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига асосан ўзгартирилиши мумкин.

Қонунда кўрсатилган ҳолларда ходим таътилни ўзайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга. Бунга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътили вақти бошланганда;
йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;
давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса.

Агар таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар таътил бошлангунга қадар келиб чиққан бўлса, бундай ҳолларда ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бу каби сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда, таътил тегишли кунлар сонига ўзайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига биноан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади. Ходим таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар тўғрисида иш берувчини хабардор қилиши шарт. Агар ходим белгиланган муддатда таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун иш ҳақи олмаган бўлса, таътил ходимнинг аризасига биноан бошқа вақтга кўчирилади.

Қонунчиликда ходимнинг хоҳишига кўра, унинг ёзма аризасига асосан таътилни қисмларга бўлишга йўл қўйилади. Бунда таътилнинг фойдаланиладиган бир қисми 12 иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

Қоидага кўра, таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми шу иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки кейинги иш йилининг таътилига қўшиб берилиши керак.

Йиллик таътиллار даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади. Таътил ҳақи жамоа шартномасида белгиланган муддатларда, лекин таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан кечиктирмай тўланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида ижтимоий таътиллار ҳам бериш назарда тутилган. Жумладан, ходим қуйидаги ижтимоий таътиллار олиш ҳуқуқидан фойдаланади:

ҳомладорлик ва туғиш таътиллари (233-модда);
болаларни парваришlash таътиллари (232, 234, 235-моддалар);
ўқиш билан боғлиқ таътиллари (252, 253, 254 ва 256-моддалар);
ижодий таътиллари (258-модда). Бундай таътиллари бериш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорида кўрсатилган.

Мазкур қарорга мувофиқ, ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга муваффақиятли олиб боровчи шахслар учун, илм толибларига номзодлик ва докторлик илмий даражаларини олиш диссертацияларини, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар қўлёзмаларини тугаллаш учун муаллифларга шарт-шаро-

итлар яратиш мақсадида асосий иш жойларидаги ўртача ойлик иш ҳақлари ва лавозимлари сақланган ҳолда:

номзодлик диссертациясини ва дарслик ҳамда ўқув-услубий қўлланмаларни тугаллаш учун муаллифларга уч ойгача;

докторлик диссертациясини тугаллаш учун 6 ойгача бўлган муддатга ижодий таътиллار берилади;

ижодий таътилларга ҳақ тўлаш белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси, шунингдек илмий кадрлар тайёрлаш учун назарда тутилган маблағлар доирасида амалга оширилади.

Жамоа шартномасида ёки иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасидаги келишувга кўра ижодий таътиллار бериш тартибида назарда тутилганига қараганда иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ижодий таътилларнинг узокроқ муддати белгиланиши мумкин.

Нодавлат олий ўқув юртларида, илмий тадқиқот муассасалари, корхона, муассаса ва ташкилотларда ижодий таътиллар бериш ҳамда уларнинг муддати жамоа шартномасида акс эттирилади. Агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасидаги келишувга биноан ёхуд мазкур тартибда белгиланган қоидаларга мувофиқ, ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади.

Илмий даража олувчи илм толибларига, шунингдек дарсликлар ёки ўқув-услубий қўлланмалар муаллифларига навбатдаги таътиллار, улар ижодий таътиллардан фойдаланган-фойдаланмаганидан қатъи назар, қонун билан белгиланган тартибда берилади.

Ходимнинг аризасига кўра, унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади.

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

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

ишлаётган 1 ва 2-гурӯҳ ногиронларига—ҳар йили ўн тўрт календарь 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 календарь кунга қадар (232-модда);

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

Меҳнат кодексининг 151-моддасида мувофиқ, меҳнат шартномаси

бекор қилинганда ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллار учун пуллик компенсация тўланиши мумкин. Ходимларга иш даврида уларнинг хоҳишига кўра йиллик асосий таътилни қонунда белгиланган энг оз муддатидан (15 иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланади. Ижтимоий таътилларнинг барча турларидан, шунингдек кодекснинг 137 ва 138-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллardan фақат асли ҳолида фойдаланилади ва пуллик компенсация тўлаш билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча таътилдан фойдаланиш тартиби қуйидагича белгиланган. Жамоа шартномасида ёки иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Бундай ҳолларда, таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади. Шунинг учун ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида берган аризасини, агар унинг огоҳлантириш муддати тугаган бўлса, қайтариб олишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда, кейинчалик меҳнат муносабатларини бекор қилиш шarti билан, таътил берилиши мумкин. Бундай ҳолларда меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати таътил тугагунга қадар узайтирилади. Таъкидлаш лозимки, бунда меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишга йўл қўйилмайди (МКнинг 152-моддаси).

IX-МАВЗУ: МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

1-§. Меҳнат ҳақи тушунчаси ва унинг умумий тавсифи

Иш ҳақи азалдан аҳоли даромадининг асосий манбаларидан бири ҳисобланади. Шу боис, бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни ҳукуқий жиҳатдан тартибга солиш ва такомиллаштириш, меҳнат унумдорлигини ошириш ҳамда фуқароларнинг моддий аҳволини яхшилашда тутган ўрнини аниқлаш муҳим аҳамият касб этади.

Маълумки, ишлаб чиқариш корхоналарида олинган соф даромад, давлат муассасаларида эса давлат бюджети ҳисобидан ажратиладиган маблағлар иш ҳақининг асосий манбаи ҳисобланади. Иш ҳақи таркиби жиҳатидан икки қисмдан иборат: асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақидан ташкил топади. Тариф разряди ёки мансаб маоши иш ҳақининг асосий қисмини, мукофот, устама, район коэффициентларига қараб тўланадиган тўловлар иш ҳақининг қўшимча қисмини ташкил этади.

Иш ҳақи билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишда, айниқса, давлат бюджети муҳим ўрин тутати. Ўзбекистон Республикасининг “Бюджет тизими тўғрисида” 2000 йил 14 декабрда қабул қилинган 158-11-сон Қонуни¹ нинг 1-моддасида бюджет тизимига оид барча масалаларни ҳал қилиш тартиби батафсил баён этилган.

Мазкур қонунда кўрсатилганидек, давлат бюджети—давлат пул маблағларининг (шу жумладан, давлат мақсадли жамғармалари маблағлари) марказлаштирилган жамғармаси бўлиб, унда даромадлар манбаи ва улардан тушумлар миқдори, шунингдек молия йили мобайнида аниқ мақсадлар учун ажратиладиган маблағлар сарфи йўналишлари ва миқдори назарда тутилади.

Республика беджети давлат бюджетининг умумдавлат миқёсидаги тадбирларни молиялаштиришда фойдаланиладиган қисми сифатида даромадлар манбалари ва улардан тушумлар миқдори, шунингдек молия йили мобайнида аниқ мақсадлар учун ажратиладиган маблағлар сарфи йўналишлари ва миқдоридан иборатдир.

Мазкур қонуннинг 4-моддасида кўрсатилишича, бюджет тизими турли даражадаги бюджетлар ва бюджет маблағлари олувчилар йиғиндиси, бюджетларни ташкил этиш ва тузиш тамойилларини, бюджет жараёнида улар ўртасида, шунингдек, бюджет ҳамда маблағлар олувчилар ўртасида вужудга келадиган ўзаро муносабатларни ифодалайди.

Давлат бюджети даромадлари ва харажатларини бошқариш Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан амалга оширилади (Мазкур Қонуннинг 36-моддаси).

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил 11-сон, 151-модда.

Маълумки, хорижий инвестицияларни жалб этиш мамлакатимизда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларнинг муҳим йўналишларидан бири сифатида эътироф этилган. Шу маънода, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2000 йил 19 августда қабул қилинган “Хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналарда иш ҳақи тўлашни тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида”-ги Қарори муҳим аҳамият касб этади.¹ Ушбу қарорга мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги, Марказий банк, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 21-23 сентябрда “Хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш фондиди шакллантириш тўғрисида” Низом тасдиқланиб, Адлия вазирлигида 2000 йил 29 сентябрда 975-сонли рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган.² Бундан кўзланган мақсад — хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини тартибга солиш, меҳнатга ҳақ тўлаш фандини сунъий камайтиришга йўл қўймаслик ва шу корхоналарнинг ҳақ тўлаш борасида кафолатларини кучайтиришдан иборат. Ушбу низом ўзида кўрсатилган шартларга мувофиқ, барча корхона, ташкилот ва муассасаларга нисбатан татбиқ этилади.

Маълумки, 2001 йил 6 декабрда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 2-чақириқ 7-сессиясида Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил учун давлат бюджети ҳақидаги қонун тасдиқланган. 2002 йилга мўлжалланган давлат бюджетидида кўзда тутилган асосий вазифалар, жумладан, валюта бозори ва ташқи иқтисодий фаолиятни эркинлаштириш, иқтисодий ўсишни фаоллаштиришга йўналтирилган инвестицион дастурлар, таркибий ўзгаришлар ва ижтимоий инфратузилмани ривожлантириш, мамлакат мудофасини ва ҳавфсизлигини мустаҳкамлаш билан бир қаторда, аҳолининг ижтимоий ёрдамга мухтож қатламинини қўллаб-қувватлаш дастурларини амалга оширишга оид изчил чора-тадбирлар ишлаб чиқирилиши ва амалиётга татбиқ этилишига ҳам алоҳида аҳамият берилган. Жорий йилги давлат бюджетидида мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг стратегик йўналишларини рўйбга чиқариш, жамиятдаги иқтисодий ислохотлар ва ўзгаришлар қўламини кенгайтиришга доир дастурий чора-тадбирларни амалга ошириш назарда тутилган. Шу билан бирга, унда макроиқтисодий, шунингдек молиявий жиҳатдан барқарор иқтисодий ўсишни таъминлаш, иқтисодиётда таркибий ислохотларни чуқурлаштириш, ташқи иқтисодий алоқаларни ва валюта бозорини босқичма-босқич эркинлаштириш, халқ-

¹ Қорорлар тўплами. 2000 йил, 8-сон, 53-модда.

² Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларнинг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 18-сон, 62-бет.

нинг моддий фаровонлигини яхшилаш, аҳолининг ёрдамга муҳтож гуруҳларини ижтимоий жиҳатдан муҳофаза этишни кучайтириш ва бошқа бир қатор масалаларнинг амалга оширилиши мўлжалланган. 2002 йилги давлат бюджетда даромадга солинадиган солиқ ставкасини пасайтириш ҳамда жисмоний шахсларни солиққа тортиш тартибини янада такомиллаштириш ҳам кўзда тутилган.

Маълумки, бозор муносабатларини шакллантириш ва эркин нархларнинг жорий этилиши шароитида ҳукумат томонидан аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишга доир, шу жумладан иш ҳақи, пенсиялар ва нафақаларни босқичма-босқич ошириш асосида аниқ мақсадга қаратилган чора-тадбирлар амалга оширилмоқда.

Таъкидлаш жоизки, илгари иқтисодиётнинг турли соҳаларида бир хил малакадаги тенг меҳнатга турли миқдорда иш ҳақи тўланиши ва унинг миқдори бўйича катта тафовутга йўл қўйилган. Бунинг натижасида, меҳнат унумдорлиги ва малакани оширишга рағбатлантирувчи омиллар ўртасида, иш ҳақи билан бажариладиган ишнинг мураккаблиги ўртасидаги боғлиқлик тобора сусайиб кетаётгани яққол сезила бошлади. Бу ҳол айниқса ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш тармоқлари мутахассислари меҳнатига ҳақ тўлашда жиддий тафовутларни келтириб чиқарди.

Бундай номутаносибликнинг кучайишини бартараф этиш ва ходимларнинг турли тоифалари иш ҳақида, улар меҳнатининг мураккаблиги ва малакасига боғлиқ ҳолда, асосланган нисбатларни қарор топтириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “1993 йил 1 январдан бошлаб меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини жорий этиш тўғрисида”ги Қарори қабул қилинган. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 18 мартдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 103-сонли Қарори билан меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 та разряди жорий этилган.

Бундан ташқари, мазкур ягона тариф сеткасини қўллаш юзасидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1996 йил 28 мартда тавсияномалар ишлаб чиқилиб, тасдиқланган.

Ягона тариф сеткаси энг кам иш ҳақи миқдори, меҳнатнинг мураккаблиги ва ходимлар малакасини ҳисобга олувчи табақалаштирилган коэффицентларга асосланади. Халқ ҳўжалигининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳаси ходимларига қўлланилишидан қатъи назар, бу коэффицентлар меҳнатга ҳақ тўлашда ҳолисона ёндашувни таъминлайди. Ягона тариф сеткасини жорий этилиши, энг аввало, иш ҳақининг рағбатлантирувчи роли ва адолат тамойилларининг тикланишини тақозо этади.

Юқорида таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан жорий этилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядли тизими амалда тариф ставкасининг энг қуйи разрядидан энг юқори разрядига муттасил ортиб боришини таъмин этади.

Ягона тариф сеткаси ҳар бир ходимга бажараётган ишининг мураккаблиги ва малакасига боғлиқ ҳолда ўз меҳнати учун оладиган иш ҳақини аниқ белгилаб олиш имконини беради. Унда, шунингдек, бажариладиган ишнинг ҳажми ва мураккаблигига қараб ҳар бир лавозим бўйича аниқ маош белгилаш имконини берувчи муайян разрядлар диапозони ҳам назарда тутилган.

Шуниси ҳам муҳимки, янгидан белгиланган ставка ва маошлар асосида жорий этилган тариф сеткасида илгари амалда бўлган барча қўшимча ҳақлар, устамалар, шу жумладан, район коэффицентлари бўйича белгиланган тўловлар ҳам сақланиб қолган. Бошқача айтганда, ҳар бир ходим эгаллаган лавозими ва малакасига қараб меҳнатга ҳақ тўлашнинг муттасил ўсиб боришида келажагини яққол кўриш имкониятига эга бўлади. Ягона тариф ставкасини жорий этишда ходимнинг айни вақтда оладиган иш ҳақи янги тариф сеткаси жорий этилиши натижасида ҳисобланадиган иш ҳақидан кам бўлган ҳолларда, ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ўзгаришсиз қолади.

Ягона тариф сеткасининг жорий этилиши, энг аввало, корхона фаолиятининг пировард натижаларига боғлиқ бўлган ишлаб чиқариш соҳаси ходимлари манфаатларига мутлақо зиён етказмайди. Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси асосида ташкил этилиши иш ҳақининг асосий тариф қисмини шакллантиришда умумийликка эришиш, меҳнатга ҳақ тўлашнинг бошқа унсурларини (устама, мукофотлар ва бошқаларни) ривожлантириш билан биргаликда иш ҳақи миқдорини лавозим, малака ва ходимлар меҳнатининг пировард натижасига боғлиқ ҳолда бошқариб бориш имкониятини беради.

Демак, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг юқорида қайд этилган қарорида иш ҳақининг рағбатлантирувчи ролини кучайтириш, турли тоифадаги ходимлар меҳнатига унинг мураккаблиги ва малакасига кўра ҳақ тўлашнинг асосланган миқдорини тасдиқлаш ва белгиланган даражада сақлаб туриш воситасини вужудга келтириш кўзда тутилади.

Юқорида келтирилган мулоҳазаларни умумлаштирадиган бўлсак мазкур қарорда, биринчидан, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси тасдиқланган. Унда халқ хўжалигининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш тармоғидаги ходимлар учун қўлланишидан қатъи назар, меҳнатга ҳақ тўлашга ҳолисона ёндашувни таъминловчи, турли тоифадаги ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини ягона услубий негизда табақалаштириш имкониятини берувчи ягона тариф сеткасига

асосланиши таъкидланган; иккинчидан, энг кам иш ҳақи миқдоридаги бошланғич разряднинг тариф ставкаси ва разрядлараро тариф коэффициентлари ягона тариф сеткасига асосланган ҳолда белгиланиши кўзда тутилган; учинчидан, ходимларнинг умумтармоқ лавозимлари бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 22 разряди тасдиқланган; тўртинчидан, ягона тариф сеткаси асосида ҳисобланган тариф ставкаларига район коэффициентлари бўйича белгиланган тўловлар киритилган ҳолда амалдаги имтиёзлар, қўшимча тўловлар ва устама ҳақларнинг сақланиб қолиши ҳам белгилаб қўйилган.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини қўллаш бюджетдан маблағ билан таъминланадиган барча муассаса, ташкилот ва корхоналар учун мажбурий ҳисобланади. Қарорда, шунингдек ходимлар учун тариф коэффициентлари, устама ва қўшимча тўловларни ҳисобга олиб, жорий этиладиган ставка (маош) амалдаги ставка (маошдан) кам бўлган тақдирда, ходимларга уларнинг муайян муассаса, ташкилотдаги вазифада ишлаган вақти учун иш ҳақида вужудга келган фарқнинг тўлаши қатъий белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига ишчи касбларининг тариф-малака маълумотномасида акс эттирилмаган касбларни (лавозимларни) ягона тариф ставкасининг тегишли разрядига киритиш ҳуқуқи берилганини ҳам айтиб ўтиш лозим.

Бу разрядлар халқ хўжалигининг барча тармоқларида жорий қилинади. Шу билан бир қаторда, барча касблар, ишлар, лавозимлар ана шу разрядлар шкаласига мувофиқ тарификация қилинади. Мисол учун, ҳеч қандай малака талаб қилмайдиган энг оддий иш “О” разряди билан тарификация қилиниб, унда кўзда тутилган иш ҳақи энг кам ойлик миқдорига тенг бўлади. Аммо талаб этиладиган малака даражаси юқорилагани сари ва бажариладиган ишнинг мураккаблигига қараб, разряд миқдори ҳам, унга мувофиқ равишда тўланадиган иш ҳақи миқдори ҳам ошиб бораверади. Бунда тўланадиган иш ҳақининг ошиб бориши “О” разрядига нисбатан амалга оширилади. Хусусан, ҳозирги вақтда ягона тариф сеткаси бўйича бошланғич (нўлинчи) разряд ойига 3945 сўм миқдорида белгиланган (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 26 мартдаги “Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармони).

Эслатиш жозки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2001 май 5 апрелдаги 1-сонли ва Молия вазирлигининг 33-сонли “Иқтисодиётнинг ноишлаб

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2002 йил 5-6-сон, 37-модда.

чиқариш тармоқларидаги умумтармоқ касб мутахассислари ва хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш бўйича тариф разрядлари тўғрисида”ги қарори қабул қилинган ва Адлия вазирлигида 2001 йил 14 апрелда 1027-сонли рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган.

Бундан ташқари, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Молия вазирлиги томонидан 2001 йил 5 апрелда давлат бюджетидан таъминланадиган муассаса, ташкилот ва корхоналарда умумтармоқ касб мутахассисларининг лавозим разрядлари тасдиқланган. Унда таъкидланишича, айрим мутахассисликлар бўйича инженер ва техник ходимларнинг лавозим разрядлари қарорда кўрсатилганига нисбатан бир разряд юқори белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 12 апрелдаги 147-сонли қарори билан давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, суд органлари ва нотариал конторалари ходимлари учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси жорий қилинган. Ушбу қарорга Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 30 сентябрдаги ҳамда 2000 йил 8 июндаги 221-сонли қарорлари билан ўзгартиришлар киритилган.

Шуни ҳам ҳам таъкидлаш лозимки, хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасини шакллантириш тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги, Марказий банк, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 2000 йил 29 сентябрда Низом тасдиқланиб, Адлия вазирлигида 975-сонли рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган.¹ Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 сентябрдаги 611-сонли қарори билан “Акциядорлик жамиятларида меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишни такомиллаштириш” юзасидан тавсиялар ҳам тасдиқланган.

Юқорида таъкидланганидек, бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга тўланадиган ҳақ ходимлар даромадининг асосий манбаи ҳисобланади. Жамият яратган миллий даромаднинг истеъмол учун мўлжалланган асосий қисми ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш йўли билан тақсимланади. Қонунга биноан ходимлар меҳнатига шу меҳнатнинг миқдори ва сифатига қараб ҳақ тўланади. Амалдаги қонунчиликда уларнинг жинси, ёши, ирқи ва миллатига қараб меҳнат ҳақини бирон бир тарзда камайтириш тақиқланади.

Одатда, иш ҳақини нормалаш давлат томонидан амалга оширилади. Бундан кўзланган асосий мақсад—меҳнат унумдорлигини узлуксиз ошириб бориш, меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кумиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 18-сон, 62-бет.

ва унинг халқ ҳўжалиги тармоқларида тўғри тақсимланишига эришишдан иборат. Меҳнат ҳақи, қоидага кўра, асосан марказлаштирилган нормалар асосида белгиланса-да, айрим ҳолларда у локал нормалар орқали ҳам ўрнатилиши мумкин. Локал нормаларни қўлланиши иш ҳақини маркашлаштирилган тарзда давлат томонидан нормалаш услубини тўлдиради.

Ходимлар меҳнатига иш ҳақи иш ҳақи фонди ҳисобидан тўланади. Корхонанинг ўзи ишлаб топган фойда ҳисобиға ходимларни моддий рағбатлантириш жамғармаси шакллантирилади. Бу ишда меҳнат жамоаси ҳам фаол иштирок этади.

Маълумки, амалиётда меҳнат ҳақининг вақтбай ва ишбай турлари қўлланиб келади. Иш ҳақининг ишбай тизимида ходимнинг тайёрлаган маҳсулотига тариф ставкалар бўйича ҳақ тўланса, иш ҳақининг вақтбай тизимида унинг ишлаган вақтига қараб ҳақ тўланади. Ҳозирги вақтда эса, иш ҳақи тизимида меҳнат нормаларининг аҳамияти тобора кучайиб бораётгани, жумладан, улар маҳсулот ишлаб чиқариш, вақт, хизмат кўрсатиш ва бошқа нормаларда яққол ифодаланаётганини кўзатиш мумкин.

МКнинг 153-моддасига мувофиқ, меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бироқ, амалдаги қонунчиликда меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлмаслиги, унинг энг кўп миқдори эса бирон бир тарзда чекланмаслиги белгилаб қўйилган.

Меҳнат ҳақининг шакли, тизими, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантиришга оид тўловлар жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминладиган муассаса ва ташкилотларнинг, шунингдек давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори тегишли қонун ҳужжатлари билан тасдиқланади.

Аввал таъкидланганидек, ҳозирги вақтда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона таъриф сеткаси жорий этилиб, унда меҳнат ҳақига оид 22 та разряд ва ана шу разрядларга мувофиқ тегишли коффициентлар белгиланган. ЯТСни белгилашдан мақсад: **биринчидан**, ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ўртасидаги тофовутни камайтириш; **иккинчидан**, ягона усул бўйича меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш; **учинчидан** меҳнат ҳақи миқдорини дифференциал тартибда белгилашдан иборат.

Қонунга кўра, табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай

бўлган жойларда меҳнат ҳақиға қўшимча равишда район коэффицентлари ва устамалар белгиланади. Бундай коэффицент ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйҳати, уларни қўллаш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 20 апрелдаги 200-сонли қарори билан район коэффицентлари белгиланган.

Мазкур қарор Навоий вилоятининг айрим район ва шаҳарларига тегишлидир. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Навоий вилояти халқ хўжалиги тармоқлари ходимларининг иш ҳақини ҳудудий тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисида” 1992 йил 20 апрелдаги 200-сонли Қарорига мувофиқ, мазкур вилоятнинг ишлаб чиқариш кучларини ривожлантириш, юқори малакали мутахассисларнинг халқ хўжалиги тармоқларида муқим ишлаб қилишини таъминлаш ва уларни ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида 1992 йил 1 июлидан бошлаб Навоий минтақасида жойлашган қуйидаги шаҳар ва туманлардаги корхона, ташкилот ва муассасалар ходимларининг иш ҳақиға муайян миқдорда ҳудудий коэффицентлар белгилаш жорий қилинган:

Зарафшон ва Учқудуқ шаҳарларида;

Томди ва Учқудуқ туманларида;

Конимех, Нурота, Хатирчи, Навбаҳор, Қизилтепа туманларида;

Навоий тумани ва Навоий шаҳрида.

Мазкур қарорда, ушбу вилоят бюджет ташкилотлари учун иш ҳақиға белгиланган коэффицентларни тўлаш билан боғлиқ маблағлар давлат бюджети ҳисобидан амалға оширилиши назарда тутилган¹.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2001 йил 5 апрелдаги 2-сонли ва Молия вазирлигининг 33-сонли “Учқудуқ, Зарафшон, Нуробод шаҳарлари, Зарафшон шаҳарчаси бюджет муассасалари ва ташкилотлари ходимларига муайян давр ишлаганлик учун ойлик тўловлар тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом тасдиқланиб, Адлия вазирлигида 2001 йил 13 апрелда 1026-сонли рақам билан давлат рўйҳатидан ўтказилган.

Мазкур низомға мувофиқ, юқорида эслатилган шаҳарларда жойлашган бюджетдан таъминланадиган ташкилот ва муассасаларнинг ходимларига узоқ йиллик хизмати учун қуйидаги миқдорларда ойлик тўловлар белгиланган. Бу тўловлар ойлик тариф ставкалари ёки лавозимлар маошиға нисбатан қуйидагича тартибда белгиланган:

¹ Қорорлар тўплами. 1992 йил, 4-сон, 14-модда.

Меҳнат стажи	Узоқ йиллик хизмат учун ой сайин бериладиган ҳиссали тўловлар, ойлик тариф ставкаси ёки лавозим маошларига нисбатан ҳиссали миқдорда	
	1 ой учун	1 йил учун
3 йилга қадар	0,25	3
3 йилдан 5 йилгача	0,50	6
5 йилдан ортиқ	0,75	9

Бу каби тўловлар халқ ҳўжалигининг бошқа соҳаларида ҳам кенг қўлланилмоқда. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети профессор-ўқитувчилари таркиби фаолиятини ва талабаларни рағбатлантиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” 2000 йил 19 майдаги Қарорига мувофиқ, мамлакатда таълим тизимини ривожлаштиришда ва кадрлар тайёрлашда унинг ролини ошириш, шунингдек профессор-ўқитувчилар фаолиятини рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш мақсадида 2000 йил 1 июндан бошлаб университетнинг ўқитувчилари, катта ўқитувчилари, доцентлари, профессорлари, факультетларнинг деканлари ва кафедра мудирларига лавозим маошининг 15 %и миқдорида ойлик устама белгиланган. Бу устама давлат бюджети маблағлари ҳисобидан тўланади.

Кейинги йилларда Республика меҳнат қонунчилигида устама тайинлашнинг янги шакли вужудга келди. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилар таркибининг маошини ошириш тўғрисида” 1999 йил 20 июлдаги Фармонида мувофиқ, Олий ўқув юртлари ўқитувчилари меҳнатини янада рағбатлантириш мақсадида 1999 йил 1 сентябрдан олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилар таркибининг маоши меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг разрядларига биноан 1 разряд юқори кўтариш ҳисобига ошириш белгиланган.¹

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2001 йилнинг 1 августдан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида” 2001 йил 29

¹ “Халқ сўзи”, 1999 йил 21 июль.

июндаги Фармонига мувофиқ врачлар, кичик ва ўрта тиббиёт ходимлари иш ҳақининг янги миқдорини меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткаси бўйича 1 разрядга оширилиши кўзда тутилган.¹

Кодекснинг 154-моддасига биноан иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ тўлаши шарт.

Меҳнат шартномасининг тарафлар келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас. Таъкидлаш жоизки, меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақ, шунингдек район коэффициентлари қўшилмайди. Қонунга биноан, меҳнат ҳақи шартларини ўзгартиришга йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида, технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, агар меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш имконияти бўлмаса, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин. Ана шундай ҳолларда, бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой илгари огоҳлантирилиши лозим.

Меҳнат ҳақи, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Меҳнат ҳақини алкоғолли ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади (Ўзбекистон Республикасининг “Айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида” 2001 йил 30 августдаги Қонуни билан киритилган).

2-§. Нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун ҳақ тўлаш тартиби

Меҳнат кодексининг 157-моддасида кўрсатилганидек, иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорда ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Шу кунларда бажарилган иш учун ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) берилиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан, иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунлари ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган ишлар учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар

¹ “Халқ сўзи”, 2001 йил 30 июнь.

учун камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Қоидага кўра, тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим баробар миқдорда ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкасига (мансаб маошига) қўшилмайди.

Жамоа шартномасида кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена ҳисобланади. Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади. Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган мутлақо яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

Кодекснинг 160-моддасида кўрсатилганидек, бир неча касбда (лавозимда) ишлаган, хизмат кўрсатиш доираси кенгайгани, бажариладиган ишлар ҳажми ортгани, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифасини бажаргани учун, шунингдек, ўриндошлик асосида иш бажарилганида, ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномасида ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгилаб қўйилади. Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатлар кечиктирилгани учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин. Ходимларга иш ҳақи, одатда, улар ишлаётган жойда тўланади.

Меҳнат кодексининг 164-моддасида меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш мумкин бўлган ҳолатлар кўрсатилган. Умумий қоидага кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, розилик бўлмаса суднинг қарорига асосан, меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин. Ушбу моддада ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин бўлган ҳолатлар санаб кўрсатилган. Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Қоидага кўра, ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календарь ойдаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда, меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхона, ташкилот ва муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа ижро ҳужжатлари мажбурий тўловларни ундириш учун;

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро этиш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун.

Бундай ҳолларда, иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжлари, билан хизмат сафарига боргани ёхуд бошқа жойда ишга ўтгани сабабли берилган аванснинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, таътилнинг ишланмаган даврига тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 89-моддаси 4-қисмида, 100-модданинг 2-қисми 1 ва 2-бандларида, 106-модданинг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга киргани ёки пенсияга чиққани муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

6) ушбу Кодекснинг 181-моддаси 1-қисмининг 2-бандида назарда тутилган жаримани ундириш учун.

Юқорида таъкидланганидек, иш ҳақини тўлаш вақтида ушлаб қолинadиган тўловнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50%идан ортиб кетмаслиги лозим. Шунингдек меҳнат ҳақи, қоида тариқасида пул шаклида тўланади. Меҳнатга ҳақни алкоғолли ва тамаки маҳсулотлари билан, шунингдек рўйҳати Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади (МКнинг 153-моддаси).

Фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва манфаатларини таъминлаш, мулкчилик шаклларида қатъи назар корхона ва ташкилотлар ходимларига иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун хўжалик юритувчи субъектларнинг жавобгарлигини ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2002 йил 19 мартда

“Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” 88-сонли Қарор қабул қилинган.¹ Мазкур қарорда таъкидланишича, 2002 йил апрелдан бошлаб мулкчилик шаклидан қатъи назар, корхона ва ташкилотларнинг иш ҳақини товарлар билан натура шаклида тўлаши тақиқланади. Аммо қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан етиштирилган ва қайта ишланган, ходимларнинг ёзма аризасига кўра шартномавий нархларда бериладиган қишлоқ хўжалик маҳсулотлари бундан мустаснодир.

Қарорда вазирликлар, идоралар, хўжалик бирлашмалари, мулкчилик шаклидан қатъи назар, корхона ва ташкилотлар раҳбарлари ходимларга иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун шахсан жавобгарлиги белгилаб қўйилган.

Бундан ташқари, қарорда Ўзбекистон Касаба Уюшмалари Федерацияси Кенгашига, касаба уюшмаларининг тармоқ кенгашларига, вазирликлар ва идоралар билан биргаликда меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишда ва унинг ўз вақтида тўланишини таъминлашда жамоа шартномаларининг, хўжалик юритувчи субъектларнинг бошқа норматив ҳужжатларининг ролини оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар кўриш тавсия этилган. Бу чора-тадбирларда иш ҳақи ўз вақтида тўланмагани учун иш берувчиларнинг моддий жавобгарлиги ҳам назарда тутилиши алоҳида қайд этилган.

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2002 йил 5-6-сон. 41-модда.

X-МАВЗУ: КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

1-§. Кафолатли тўловлар тушунчаси ва турлари

Кафолатли тўловлар деганда ходимга қонунчиликда назарда тутилган узрли сабабларга кўра, меҳнат вазифаларини бажармаган вақт учун бериладиган тўловлар тушунилади. Бундай тўловларни жорий қилишдан кўзланган мақсад— ходим асосан давлат ва жамоат вазифаларини бажарганда, шунингдек иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатлари ҳамда жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилган даврда унинг ўртача иш ҳақини сақлашдан иборат. Айни вақтда, бу каби тўловлар ходимнинг иш ҳақини камайиб кетишдан сақлаш билан бирга, қонунда кўрсатилган баъзи ҳолларда уни тўлдириш вазифасини ҳам ўтади.

Кафолатли тўловларни асосан 3 та гуруҳга бўлиб қараш мумкин:

- 1) иш ҳақи ўрнига бериладиган кафолатли тўловлар;
- 2) ходим давлат ёки жамоат вазифаларини, шунингдек иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатли тўловлар;
- 3) ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган тўловлар.

Биринчи гуруҳга меҳнат таътиллари даврида бериладиган кафолатли тўловлар кирази (133, 136-моддалар). Бундай тўловлар ходимнинг ҳақ тўланадиган асосий ва қўшимча йиллик меҳнат таътиллари даврида унинг ўртача ойлик маоши миқдорида берилади. Шунингдек, улар Меҳнат кодексининг 149-моддасида кўрсатилган қуйидаги ижтимоий таътиллار даврида ҳам тўланади:

—ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари даврида (Меҳнат кодексининг 233-моддаси);

—болаларни парваришлаш таътиллари даврида (Меҳнат кодексининг 232, 234, 235-моддалари);

—ўқиш билан боғлиқ таътиллار даврида (Меҳнат кодексининг 252, 253, 254 ва 256-моддалари);

—ижодий таътиллари даврида (Меҳнат кодексининг 258-моддаси).

Бундай кафолатли тўловларга болани овқатлантириш учун белгиланган танаффуслар (236-модда), вояга етмаган шахсларга (243-модда), аёлларга қисқартирилган иш вақти муддати чоғида (228¹-модда), иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлгани ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилгани сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқача

ишларга ўтказилганда иш ҳақи ўртасидаги фарқлар каби тўловларни (Меҳнат кодексининг 218-моддаси) ўз ичига олади.

Бундан ташқари, ходим ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этганда, ҳомиладор аёллар енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган бошқа ишга ўтказилганда, уларнинг ўртача ойлик маоши миқдорида кафолатли тўловлар назарда тутилган (Меҳнат кодексининг 226, 227-моддалари).

Иккинчи гуруҳ тўлов воситаси асосан ишлаб чиқариш сабаблари билан боғлиқ бўлиб, улар бир қанча ҳолатларда тўланади. Жумладан: а)корхонада ходимнинг бекор туриб қолинган вақти учун белгиланган кафолатли тўловлар. Меҳнат кодексининг 159-моддасига биноан бундай ҳолларда ходимга ўртача ойлик иш ҳақи тўланади; б)мажбурий прогул вақти учун тўланадиган иш ҳақи. Бу каби кафолатли тўловлар меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходим ишга тикланган ҳолларда муайян мажбурий прогул вақти учун ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, ходим камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда эса, муайян муддат учун иш ҳақлари ўртасидаги фарқ тўланади.

Ходим иш берувчининг айби билан ишдан четлаштирилганда, шунингдек бошқа давлат органларининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилганда ҳам, ҳудди шундай муайян давр учун ўртача ойлик иш ҳақи тўланади (Меҳнат кодексининг 113-моддаси).

Қонунга номувофиқ равишда ёзилган меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари баёни, ходимнинг илтимосига биноан ишга тикланмаган ҳолда ўзгартирилганда ҳам, ҳудди шундай кафолатли тўловлар берилади (Меҳнат кодексининг 272-моддаси).

Меҳнат кодексининг 109-моддасида кўрсатилган ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Учинчи гуруҳ кафолатли тўловларни давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтда, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш чоғида, ходим жамият манфаатлари учун хизмат қилган вақтда бериладиган тўловлар ташкил этади.

Амалдаги қонунчиликка биноан, ходимга давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтда турли кафолатлар белгиланган.

Жумладан, ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод этиши шарт. Бу даврда унинг ўртача иш ҳақи сақланади. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги лозим. Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек

унинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга ошириши билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорида (5-илова) белгилаб қўйилган.¹

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтиш даврида ҳам ўртача иш ҳақи тўланади.

Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда) унинг иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланади. Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар куйиш учун қон топширган куннинг эртасига, албатта, дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар Меҳнат кодексининг 167- моддасида баён этилган.

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 бу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори корхонанинг жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги лозим. Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқчилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун юқорида қайд этилган кафолатлар берилади.

Эслатиш жоизки, меҳнат кодексининг 167-моддасига мувофиқ, ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда турли кафолатлар берилади. Жумладан, авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш учун қилинган ҳаракатлар даврида унинг иш жойи (лавозими) ва иш ҳақи сақланади.

Илгари таъкидланганидек, ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга ошириши билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори (5-илова) билан тасдиқланган.²

Мазкур қоида меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларни тартибга солади, давлат ёки жамоат вазифаларини бажарувчи, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширувчи ходимларга кафо-

¹ ҚТ. 1997 йил, 3-сон, 11-модда.

² Ўша жойда.

латли тўловларни пул билан таъминлаш манбаларини ва уларни беришни белгилайди.

Қонунда ходимнинг давлат ёки жамият манфаатлари учун бажариладиган қуйидаги вазифалари белгиланган:

сайлов ҳуқуқини амалга ошириш;

депутатлик вазифаларини бажариш;

тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш;

суриштирувчи органлар, терговчи, прокурор ҳузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холислар тариқасида қақриқ бўйича бориш;

халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмаси ва меҳнат жамоаси вакили сифатида суд мажлисла-рида, шунингдек қонунда назарда тутилган ҳолларда иштирок этиш кабилардан иборат.

Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йўлида қилинадиган ҳаракатлар қуйидагилардан иборат: авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш; инсон ҳаётини сақлаб қолиш, қуйиш учун қон топшириш ва ҳоказолар.

Давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш вақтида иш берувчи ходимнинг иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда уни ишдан озод этиши шарт. Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек унинг жамият манфаатлари учун қилаётган ҳаракатлари вақтида ушбу вазифаларни бажариш учун қонунда белгиланган вақт-даги ёки тегишли орган томонидан берилган маълумотномада кўрсатилган муддатдаги лимитга мувофиқ ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимларнинг давлат ёки жамият вазифаларини бажариш, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиш вақтида уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаш билан боғлиқ харажатлар:

бюджет ҳисобидан — бюджетдан таъминланадиган муассаса ва ташкилотлар томонидан;

хўжалик ҳисоби асосида — ҳисобот даврида амалда ҳисобланган кафолатли тўловлар миқдорида солиқ тўловлари суммасини камайтириш билан молиявий фаолиятини амалга оширувчи корхона ва ташкилотлар томонидан қопланади.

Давлат бошқаруви органлари, корпорация, концерн, уюшма 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 тўловлар мазкур ташкилотларнинг иш ҳақи жамғармаси ҳисобидан амалга оширилади.

Меҳнат кодексининг 167-моддасида кўрсатилганидек, тиббий текширувдан ўтадиган куни ва қуйиш учун қон топширадиган куни хо-

димга соғлиқни сақлаш муассасасга боришига иш берувчи руҳсат бериши шарт.

Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг эртасига албатта, дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилиши ҳам мумкин.

Ходимга тегишли бўлган ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш барча ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йл 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби”га биноан амалга оширилади.¹

Таътиллار вақтига тўғри ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи 1 йил ишлаганларга шу ҳисоблаб чиқариш кундаги тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни 12 га (6 ой тўлиқ ишлаганларга 6 га; 7 ой ишлаганларга 7 га ва ҳоказолар) бўлиш орқали ҳисоблаб чиқарилади. Буларга ишбай асосида ишлаб топилган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақиға қўшимча ҳақ ва ижтимоий суғурта бўйича ҳисобланадиган нафақалар ва бошқа тўловлар киради.

Қоидага кўра, ўртача ойлик иш ҳақи кейинги календарь ойдаги ойлик иш ҳақи юзасидан келиб чиқиб белгиланади.

Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, 2 ойгача бўлган муддатда иш қидириш (маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган маълумотномага мувофиқ 3 ой), шунингдек, касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда, меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхона, ташкилот ва муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

Ходимларнинг меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш чоғида соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли иш берувчи томонидан қопланиши лозим бўлган суммаларни ҳисоблаш тартиби Вазирлар Маҳкамасининг тегишли қарори билан тасдиқланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича тўловлар (нафақаларни ҳисоблаш) тартиби давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомга мувофиқ амалга оширилади. Йил охирида ортиқча бажарилган соатлар учун ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчиларига қўшимча ҳақ дарс соатлари бажарилаётган вақтда амалда бўлган ставкалар бўйича тўланади.²

¹ ҚТ. 1997 йил, 3-сон, 11-модда.

² Ўша жойда.

2-§. Компенсация тўловлари

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171-моддасига мувофиқ, ходимга хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларни бажариш вақтида қилинган харажатлар учун компенсация тўланади. Маълумки, хизмат сафарига юбориш тартиби, сафар муддатлари, ходимнинг сафар давридаги харажатларини қоплаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳамда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1993 йил 19 апрелда тасдиқланган (28-сон, 497-и-1-01-сон) “МДХ мамлакатлари доирасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома” билан тартибга солинади. Мазкур йўриқномага биноан иш берувчининг топшириғига мувофиқ, ходимнинг хизмат топшириғини бажариш учун муайян муддатга доимий иш жойидан бошқа жойга бориши хизмат сафари деб аталади.

Ходимнинг корхонанинг бошқа ерда жойлашган филиали, участкаси ва бошқа таркибий бўлинмасига юборилиши хизмат сафари деб юритилади. Чунки меҳнат шартномасида шартлашилган корхонанинг иш бажариладиган таркибий бўлинмаси ходимнинг доимий иш жойи ҳисобланади.

Доимий иши йўлда ўтадиган, шунингдек сайёр, кўчма тарзда ишлайдиган ходимларнинг (масалан, йўловчилар ташийдиган поездлар, фуқаролик ҳаво транспорти ходимлари ва ҳоказолар) хизмат тақозоси билан юриши хизмат сафари ҳисобланмайди.

Ходимларни хизмат сафарига юбориш иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билан расмийлаштирилади ҳамда ходимга махсус равишда тасдиқланган шаклдаги хизмат сафари гувоҳномаси берилади. Қоидага кўра, хизмат сафарининг муддати иш берувчи томонидан белгиланади, лекин унинг умумий муддати 40 кундан ошиб кетиши мумкин эмас, бу муддатга йўлда бўлган вақт кирмайди.

Монтаж қилиш, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун юборилган ходимлар, раҳбар ва мутахассисларнинг хизмат сафари муддати 1 йилга қадар белгиланиши, айрим ҳолларда эса бу муддат 2 йилга қадар узайтирилиши мумкин.

Хизмат сафарида бўлган вақтда ходимга ўша корхонадаги иш вақти ва дам олиш вақти режими жорий қилинади. Бу даврда ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг ўз хизмат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатлар қонун ҳужжатларида, жамоа шартномаси ва келишувлари, шунингдек меҳнат шартномасида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланади. Қонунда хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишлардаги харажатлар тўлиқ

миқдорда қопланиши кўзда тутилган. Ходимнинг хизмат сафари давридаги харажатларни қоплаш тартиби, юқорида зикр этилган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлиги томонидан 1993 йил 19 апрелда тасдиқланган йўриқномада кўрсатилган. Хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда қуйидагилар тўланиши лозим:

йўл кира харажатлари;

доимий турар жойдан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчининг руҳсати ёки розилиги билан қилинган харажатлар (Меҳнат кодексининг 171-моддаси).

Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидагилар тўланаши лозим:

кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ бўлган харажатлар;

ходим томонидан иш берувчи билан келишган ҳолда қилинган бошқа харажатлар (Меҳнат кодексининг 172-моддаси).

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари учун ходим ўзига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда, транспорт воситасининг амортизацияси ва ундан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар, шунингдек асбоблар, техник воситалар ёки бошқа мол-мулкнинг амортизацияси иш берувчи ҳисобидан қопланиши лозим. Бу харажатларни тўлаш миқдори ва тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади (Меҳнат кодексининг 173-моддаси).

Алоҳида таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан тегишли давлат органлари ва ташкилотлари билан келишган ҳолда 2000 йил 7 февралдаги 7- сонли буйруғига асосан вазирликлар, идоралар ва корхоналар ходимларига Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тасдиқланиб, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигида 2000 йил 5 июнида 932 - рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган.

Ушбу ҳужжат билан юқорида эслатилган 1993 йил 19 апрелида Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан тасдиқланган йўриқномага тегишли ўзгартиришлар киритилган.

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қумиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 12-сон, 25-бет.

XI-МАВЗУ: МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

1-§. Меҳнат интизоми тушунчаси ва уни таъминлаш усуллари

Маълумки, меҳнат интизоми ишлаб чиқариш жараёнидаги объектив заруратдир.

Юридик адабиётда мазкур тушунча турлича талқин этиб келинади.¹

Меҳнат интизоми ҳуқуқий нормалар билан мустаҳкамлаб қўйилган ишлаб чиқариш иштирокчиларининг ўзаро муносабатларини белгиловчи тартиб ҳисобланади.²

Оддийроқ қилиб айтганда, меҳнат интизоми биргаликдаги меҳнатнинг заруратини ҳамда меҳнат иштирокчиларининг муайян тартибга бўйсунилишини англатади.

Меҳнат интизоми турли фанлар предмети сифатида ўрганилади. Қонунчилик соҳасида эса у ҳуқуқий категория сифатида ўрганилади ва тадқиқ этилади.

Меҳнат интизомининг ҳуқуқий категория сифатида қуйидаги жиҳатларига эътибор бериш лозим:

Биринчидан, у меҳнат ҳуқуқининг асосий тармоқ тамойилларидан бири бўлиб, унинг мазмуни Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида, шунингдек МКнинг 176 ва 177-моддаларида баён этилган. Мазкур моддаларга биноан, ходим меҳнат интизомига қатъий риоя қилиши, ўз меҳнат вазифасини ҳалол, виждонан бажариши лозим. Меҳнат интизомини ўрнатиш ва унга риоя этишни назорат қилиш эса иш берувчининг вазифаси ҳисобланади.

Иккинчидан, меҳнат интизоми меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг ажралмас қисми, унсури сифатида ҳам намоён бўлади. МКнинг 176-моддасида баён этилганидек, меҳнат интизомининг ана шу хусусиятида ходим ҳамда иш берувчи ўртасида меҳнат шартномаси тузилгани сабабли ўрнатилган меҳнат интизоми талабларини ҳалол ҳамда виждонан бажариш мажбуриятини ифодалайди. Бу барча ходимларнинг меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган умумий бурчи ҳисобланиб, кейинчалик ҳар бир ходимнинг меҳнат функциясига доир вазифаси, унинг лавозими ва бажа-

¹ Қаранг: Трудовое право. Учебник под редакцией О.В.Смирнова. "Проспект", М., 1998, стр.314; К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Трудовое право России. "Юристь". М., 1997, стр.308.

² Қаранг: Трудовое право. Учебник под редакцией А.С.Пашкова и О.В.Смирнова "Юр.лит.", М., 1998 г., стр.401; Советское трудовое право. Учебное пособие под редакцией проф.О.В.Смирнова. "Профиздат". М., 1991, стр.281.

раётган ишига қараб муайян тарзда аниқлаштирилади. Бу ҳол лавозимларга оид низомлар, йўриқномалар, малака маълумотномаларида белгилаб қўйилган.

Учинчидан, меҳнат интизоми меҳнат ҳуқуқининг институти сифатида ҳам муҳим аҳамият касб этади. Унинг бу жиҳати корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларини, ходим ҳамда иш берувчининг бурчларини тартибга солувчи, шунингдек ҳалол меҳнат ва уни рабатлантириш чоралари ҳамда меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларнинг интизомий жавобгарлигини белгиловчи ҳуқуқий нормалар тизими сифатида намоён бўлади (бу ҳақда кейинги параграфларга қаралсин).

Тўртинчидан, меҳнат интизоми ўз табиатига кўра, муайян даражада ходимнинг ҳақиқий ҳулқ-атвори ва ахлоқининг кўзгуси ҳамдир. Чунки, бунда маълум маънода ходимнинг ишлаб чиқариш интизомидан ва бу борада белгиланган тартибга қай даражада риоя қилаётганидан далолат беради. Зотан, ишлаб чиқаришдаги меҳнат унумдорлиги ҳам кўп жиҳатдан меҳнат жараёнида ходимларнинг меҳнат интизомига риоя қилиш даражасида бевосита боғлиқдир.¹

Шуни ҳам эслатиб ўтиш лозимки, юридик адабиётда айрим норматив ҳужжатларда меҳнат интизоми, ишлаб чиқариш интизоми, технология интизоми каби тушунчалар ва уларнинг бир-бирига ухшаш ҳамда фарқланадиган жиҳатларига тегишли мулоҳазаларга дуч келиш мумкин.²

Бизнинг фикримизча, меҳнат интизоми тушунчаси мазмун-моҳияти жиҳатидан кенг ва умумий бўлгани сабабли, у ўз ичига ишлаб чиқариш ва технология интизомини қамраб олади. Бунинг исботи сифатида шуни айтиш мумкинки, ходимнинг технология интизомига риоя қилиш бурчи, шунингдек иш берувчининг меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаб бериш мажбурияти Меҳнат кодексининг XI-Меҳнат интизоми бобида баён этилган. Юридик адабиётда ҳам бу фикрга яқин мулоҳазалар илгари сурилган.³

Меҳнат интизомини таъминлаш усуллари хусусида тўхталадиган бўлсак, айтиш жоизки, бу масала МКнинг 179-моддасида ўз ечимини топган. Мазкур моддага мувофиқ, меҳнат интизоми қуйидаги усуллар орқали таъминланади:

Биринчидан, корхонада унумли ва самарали ишлаш учун зарур ташкилий ва иқтисодий шарт-шароитлар яратиб бериш;

¹ *Батафсил кўрилсин.* Советское трудовое право. Под.ред. Б.К. Бегичева и А.Д. Зайкина. М., 1985 г. стр. 362-363. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова. Учебник. Трудовое право России. "Юристь", М., 1997, 307-308.

² Трудовое право. Учебник. Под.ред. О.В.Смирнова. "Проспект" М., 1998, стр. 315.

³ *Батафсил кўрилсин.* Советское трудовое право. Учебное пособие под.ред. О.В. Смирнова. Профиздат. М., 1991, стр. 283.

иккинчидан, ҳалол меҳнатни рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари тақомиллаштириш билан;

учинчидан, меҳнат интизомига риоя қилмайдиган ходимларга нисбатан тегишли жазо чораларини қўллаш орқали.

Корхонада зарур ташкилий ва иқтисодий шарт-шароитларни таъмин этиш МКнинг 177-моддасида назарда тутилган ва иш берувчининг бурчларидан бири сифатида белгилаб қўйилган. Бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий шарт-шароитларнинг яратиб берилиши иш берувчи учун ҳам, ходимлар учун ҳам катта аҳамият касб этади. Зеро, корхонанинг барқарор иқтисодий ҳолати, самарали меҳнат қилиш учун тегишли шарт-шароитларнинг яратилгани меҳнат унумдорлигининг муттасил ўсишини таъминлаш ва пировард натижада иш берувчи ҳамда ходимлар талаб-эҳтиёжлари ва манфаатларини қондириш воситасидир. Бу, ўз навбатида, меҳнат интизомининг мустахкамланишига, иш унуми ва сифатининг яхшиланишига, корхонадаги барча ходимларнинг моддий аҳволи ва турмуш даражасининг юксалишига хизмат қилади.

2-§. Ички меҳнат тартибини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 174-моддасига мувофиқ, корхоналарда меҳнат тартиби ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади. Мазкур қоидалар ишлаб чиқариш иштирокчиларнинг биргаликдаги меҳнатини тартибга соладиган асосий норматив ҳужжат ҳисобланади. Амалиётда ички меҳнат тартиби қоидаларининг учта тури қўлланилади.

Корхона, муассаса ва ташкилотларнинг Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари шулар жумласидандир. Шу билан бир қаторда, халқ ҳўжалигининг баъзи тармоқларида айрим тоифа ходимлар учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади. Ички меҳнат тартиби қоидаларининг асосий мақсади — ходимларни меҳнатга онгли муносабатда бўлиш руҳида тарбиялаш, меҳнат интизомини янада мустаҳкамлаш, меҳнатни илмий асосда ташкил этиш, иш ва дам олиш вақтидан оқилона фойдаланиш, юқори иш сифатига эришиш, меҳнат унумдорлиги ва ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишдан иборат.

Улар локал тарздаги норматив ҳужжат сифатида меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни қонун-қоидага солиш, шунингдек иш берувчи билан ходим ўртасида иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, меҳнат интизоми ва бошқа меҳнатга оид муносабатлардан келиб чиқадиган масалаларни тартибга солишда муҳим ўрин тутаети. Ҳозирги вақтда амал қилиб келатган бундай норматив

хужжат Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 4 майда Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ҳамда Ўзбекистон Республикаси Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси билан келишган ҳолда тасдиқланган. У идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, корхона, муассаса ва ташкилотларнинг Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари¹ деб аталади. Мазкур қоидалар иш берувчи ва ходимлар учун риоя қилиниши мажбурий бўлган қоидаларни ўз ичига қамраб олади. Уларга риоя этмаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Намунавий қоидалар беш бўлимдан иборат:

биринчи бўлим — умумий қоидалар;

иккинчи бўлим — меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби;

учинчи бўлим — меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик;

тўртинчи бўлим — иш вақти ва дам олиш вақти;

бешинчи бўлим — меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги низоларни ҳал этиш.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари асосида вазирликлар ва идоралар тегишли марказий (Республика) касаба уюшмалари кўмиталари билан келишган ҳолда халқ ҳўжалигининг муайян тармоғи хусусиятларига татбиқан унинг ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқади. Корхона, ташкилот ва муассасалардаги ички меҳнат тартиби қоидалари ана шу Намунавий қоидалари асосида иш шароитига татбиқан ишлаб чиқилади ва у иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишган ҳолда тасдиқланади (МКнинг 174-моддаси).

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг юридик аҳамияти нуқтаи назаридан қаралганда, тармоқларнинг ички меҳнат тартиби қоидалари ва маҳаллий ички меҳнат тартиби қоидаларининг мазмуни мажбурий ва Намунавий қоидаларга бўлинади. Мажбурий қоидалар ўзгармас хусусиятга эга бўлгани боис, тармоқ ва маҳаллий ички меҳнат тартиби қоидаларига бирор ўзгартиш киритишни тақозо этмайди (масалан, меҳнат шартномаси тузиш, ўзгартириш ёки бекор қилишга оид қоидалар, меҳнат интизомини бузганлик учун жазо чоралари, жазо чорасини қўллаш ва олиб ташлаш тартиби бирдай қолаверади).

Интизомий жазо чоралари Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларидан ташқари, фақат интизомий жавобгарлик тўғрисидаги қонун-

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999 йил, 9-сон, 51-бет.

лар, интизом тўғрисидаги устав ва низомлар асосидагина белгиланиши мумкин. Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг айрим қоидалари меҳнат ҳақидаги қонунларнинг махсус нормалари ва халқ ҳўжалиги тармоғи ёки муайян корхона, муассаса ва ташкилотнинг ўзига хос меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда тўлдирилиши ва аниқроқ баён этилиши мумкин. Бундай қўшимча ва киритилган аниқликлар кўпроқ ходимлар ва иш берувчининг бурчлари, иш вақти ва ундан фойдаланиш, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнатни рағбатлантириш тўғрисидаги бўлимларга тааллуқлидир. Муҳими шундаки, тармоқларнинг ички меҳнат тартиби қоидалари ва корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари Республиканинг Меҳнат кодекси ҳамда Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларига ва меҳнат ҳақидаги бошқа норматив ҳужжатларга зид келиши мумкин эмас.

Қонун талабига кўра, ходим ишга қабул қилинаётганида иш берувчи уни корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари билан таништирмоғи лозим. Ички меҳнат тартиби интизом тўғрисидаги устав ва низомлардан ташқари корхона, муассаса ва ташкилотдаги ички меҳнат тартиби қоидалари, техника хавфсизлиги қоидалари, мансабларга тўғрисидаги низом ва йўриқномалар, иш берувчи ҳамда юқори турувчи органларнинг буйруқ ва фармойишлари билан ҳам тартибга солинади. Ички меҳнат тартиби қоидалари корхонанинг барча бўлимларида махсус, яхши кўринадиган жойга осиб қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 175-моддасида кўрсатилишича, халқ ҳўжалигининг айрим тармоқларида баъзи тоифа ходимлар учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади.

Интизом ҳақидаги уставлар халқ ҳўжалигининг муайян тармоқларида ва меҳнат интизомини бузиш оғир оқибатларга олиб келадиган айрим иш турларидаги баъзи тоифа ходимлар меҳнат интизомини таъминлашга қаратилган норматив ҳужжат ҳисобланади. Аксарият уставлар қуйидаги бўлимлардан иборат:

умумий қоидалар (хусусан, ходимларнинг асосий бурчлари кўзда тутилади);

рағбатлантириш;

интизомий жазолар.

Интизом ҳақидаги уставлар халқ ҳўжалигининг тегишли тармоқларидаги барча ходимларга эмас, балки назарда тутилган муайян тармоқдаги ишларни бажарувчиларга тааллуқлидир. Интизом ҳақидаги уставлар қўлланилмайдиган халқ ҳўжалигининг тегишли тармоқларининг ходимлари учун ички меҳнат тартиби қоидалари амал қилади.

Халқ ҳўжалигининг барча тармоқларидаги ходимларга қўлланилиши мумкин бўлган рағбатлантириш ва жазо чоралари билан бир қаторда, интизом ҳақидаги уставларда рағбатлантириш ва ин-

тизомий жазоларнинг бошқа турлари ҳам кўзда тутилиши мумкин.

Интизом ҳақидаги уставларда ҳар бир бошлиқнинг интизом ҳуқуқлари доираси батафсил белгиланган. Умумий қоидага кўра, ходимни ишга қабул қилиш ҳуқуқидан фойдаланувчи муайян бошлиқ, шунингдек юқори турувчи бошлиқ интизомий жазо чораларини қўллаши мумкин. Бироқ жуда қаттиқ жазо чорасини фақат муайян лавозимдаги бошлиқ қўллаши мумкин.

Айрим соҳаларда баъзи ходимлар тоифаси учун интизом тўғрисидаги низомлар қўлланилади. Масалан, прокуратура органлари ходимларини рағбатлантириш ва уларни интизомий жавобгарликка тортиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан тасдиқланган “Прокуратура органлари ва муассасаларида хизматни ўташ тўғрисида”ги Низомда белгилаб қўйилади (Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги 2001 йил 29 августдаги Қонунининг (янги таҳрирда) 48-моддаси).¹

Маълумки, прокуратура ходимларининг билим даражаси, юксак ахлоқий фазилатлари ва шахсий ички интизоми мазкур орган зиммасига юклатилган вазифаларнинг муваффақиятли ҳал этилишининг муҳим шарти ҳисобланади.

Улар ҳалол ва қонунларнинг бузилишига мурасасиз бўлиши, зиммасидаги вазифаларга фуқаролик масъулияти билан ёндашиб, виждонан бажариши талаб этилади. Бундан ташқари, Прокуратура ходимлари Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларига қатъий риоя қилиши, ишда ташаббускор бўлиши, ишнинг сифат ва самарадорлигини ошириши, ўз фаолиятлари орқали қонуннинг устуворлигини таъминлашга, фуқароларнинг ҳуқуқий онгини ошириш, қонунларга ҳурмат руҳида шакллантиришга кўмаклашиши лозим.

Прокурор-тергов ходимлари томонидан содир этилган ҳар қандай қонунбузарлик ва хизмат интизомининг бузилиши прокуратура бўйсини туширади, давлат ва жамият манфаатларига зиён етказди.

Юқорида эслатилган Низом Ўзбекистон Республикасининг Прокуратураси прокурор-тергов ходимларининг, шунингдек прокуратуранинг ўқув, илмий ва бошқа муассасалари ходимларини мукофотлаш ва уларни интизомий жавобгарликка тортиш тартибини белгилайди.

Маълумки, меҳнат интизоми давлат томонидан ўрнатилган меҳнат жараёнида барчанинг амал қилиши лозим бўлган умумий тартибдир. Ана шу қоидага таянган ҳолда, Меҳнат кодексида ходим ва иш берувчининг бурчлари аниқ белгилаб қўйилган.

Амалдаги қонунчиликка биноан ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш

¹ “Халқ сўзи”. 2001 йил 27 октябрь.

берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраши лозим.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномалари, йўриқномалар ва ҳ.к.), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади (МКнинг 176-моддаси).

Қоидага кўра, ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари билан олдиндан таништирилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 177-моддасида таъкидланишича, иш берувчи ходимлар меҳнатини тўғри ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, жамоа шартномасини тузиши лозим.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Шуни ҳам айтиш жоизки, Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида ходим ва иш берувчининг бурчлари яна ҳам кенгроқ баён этилган (Намунавий қоидаларнинг биринчи бўлимининг тегишли бандлари).

3-§. Ишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш

Маълумки, рағбатлантириш— бу меҳнат интизомини таъминлашда ва мустаҳкамлашда муҳим ҳуқуқий восита ҳисобланади.

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилади. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади (МКнинг 180-моддаси).

Меҳнат қонунчилигида ўзининг меҳнат бурчларини муваффақиятли ва виждонан бажараётган ходимларга ижтимоий-маданий ва уй-жой маиший ҳизмат соҳасида (санаторий ва дам олиш уйларига йўланмалар бериш, уй-жой шароитини яхшилаш ва шу каби соҳаларда) биринчи навбатда имтиёз ва афзалликлар берилади. Бундай ходимлар-

га ишда юқори поғонага кўтарилишида ҳам афзаликлар берилади.

Меҳнат вазифаларини лозим даражада бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, корхонада узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлар учун Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида қуйидаги рағбатлантириш чоралари кўзда тутилган:

- 1) ташаккур эълон қилиш;
- 2) пул мукофоти билан тақдирлаш;
- 3) қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.

Умуман олганда, бундай рағбатлантириш чоралари ходимга меҳнат бурчларини намунали бажаргани, меҳнат унумдорлигини ошириш, унинг, муҳсулот сифатини яхшилагани, узоқ муддат ва нуқсонсиз ишлагани ва ишдаги бошқа муваффақиятлари учун қўлланилади.

Рағбатлантириш корхона таркибий бўлинмаси раҳбари ёки ходим ишлаётган меҳнат жамоасининг тавсиясига биноан иш берувчининг буйруғи билан эълон қилинади.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, ходим меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун қонунчиликда белгиланган тартибда давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Шуни ҳам эътиборга олиш керакки, иш ҳақи, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

4-§. Интизомий жавобгарлик

Ўз меҳнат бурчларини қонунга мувофиқ равишда бажармаслик ёки лозим даражада бажармагани учун айбдор бўлган ходимга таъсир кўрсатиш воситаси сифатида меҳнат қонунчилигида интизомий жавобгарлик белгиланган. Интизомий жавобгарликка тортиш учун ходим томонидан содир қилинган интизомга ҳилоф ноҳўя хатти-ҳаракат асос бўлади.

Интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат—ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини жиноий жавобгарликка тортилишига сабаб бўлмайдиган даражада қонунга номувофиқ равишда ўз айби билан бажармаслик ёки но-боб бажарилишини англатади. Ходимнинг номувофиқ хатти-ҳаракати, одатда, унинг зиммасига меҳнат шартномаси ёки корхонадаги ички меҳнат тартибини белгиловчи норматив актлар (масалан, ички меҳнат тартиби қоидалари, техника хавфсизлиги қоидалари, мансабга оид йўриқномалар, низомлар ва бошқалар) билан юкланган меҳнат вазифаларини бузишида ифодаланади. Интизомга ҳилоф ноҳўя хатти-ҳаракат ходимнинг ўз айби билан, яъни қасддан ёки эҳтиётсизлик туфай-

ли қилган ҳаракатидир (ҳаракатсизлигидир). Ходимга боғлиқ бўлмаган сабаблар билан (малакаси ёки меҳнат лаёқати етарли эмаслиги, тегишли иш шароити таъминланмаганлиги ва бошқа сабаблар) меҳнат вазифасини бажармаслик ёки нобоп бажариш меҳнат интизомини бузиш деб қаралиши мумкин эмас. Интизомга хилоф ноҳўя хатти-ҳаракати учун ходим, одатда, иш берувчи томонидан интизомий жавобгарликка тортилади. Бундай хатти-ҳаракат содир қилиш интизомий жазо беришга ёки бошқа таъсир чораларини қўллашга сабаб бўлади; агарда корхона, муассаса, ташкилотга моддий зарар етказилган бўлса, ходим меҳнат ҳуқуқи нормалари бўйича моддий жавобгарликка тортилади. Шу билан бирга, зарар етказилишига сабаб бўлган ҳаракати (ҳаракатсизлиги) учун ходим интизомий жазога тортилиши ёки тортилмаслигидан қатъи назар, зарар ундириб олинади.

Қонунчиликда интизомий жавобгарликнинг икки тури: умумий интизомий жавобгарлик ва махсус интизомий жавобгарлик кўзда тутилган. Умумий интизомий жавобгарлик ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланган бўлса, махсус интизомий жавобгарлик интизом тўғрисидаги устав ва низомлар, алоҳида қоида ва қонунлар билан белгиланган.

Махсус интизомий жавобгарлик ўзи татбиқ этиладиган шахсларнинг доираси ҳамда ихтиёрига интизомга қақирувчи ваколат берилган шахслар ва органларнинг умумий доираси, қўшимча жазо чорасининг мавжудлиги, шунингдек берилган жазо устидан шикоят қилиш тартиби жиҳатидан умумий интизомий жавобгарликдан фарқ қилади.

Интизомий жавобгарликнинг барча турлари қуйидаги белгилар билан ажралиб туради: ходимга фақат қонунларда ва интизом уставларида, низомларда кўрсатилган жазоларни бериш мумкин; меҳнат интизоми бузилган ҳар бир ҳолат учун фақат битта интизомий жазо чораси қўлланилади; жазо беришда содир этилган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги, у содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва ҳулқ-атвори эътиборга олинishi керак; интизомий жазо бевосита ноҳўя хатти-ҳаракат содир қилингани маълум бўлгандан кейин қўлланилади.

Қуйидагилар асоссиз равишда интизомий жазо берилишига қарши ҳуқуқий кафолатлардир: меҳнат интизомини бузувчидан ёзма равишда баёнот талаб қилиниши; буйруқ ҳақида ходимни хабардор қилиш ва бу ҳақда тилхат олиш, берилган жазо устидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқи; умумий интизомий жавобгарликка тортилганда меҳнат низолари комиссиясига, судга, махсус интизомий жавобгарликка тортилганда эса бўйсунish тартибда юқори органларга шикоят қилиш мумкин.

Интизомий жавобгарлик ички меҳнат тартиби қоидаларига бино-

ан корхона, муассаса ва ташкилотлар ходимларининг аксарият қисмига татбиқ этилади. Махсус интизомий жавобгарлик белгиланган ходимлар тоифаси бундан мустаснодир. Умумий интизомий жавобгарликда меҳнат интизомини бузганлик учун жазо чоралари, уларнинг қўлланиш тартиби, улар устидан шикоят қилиш ва жазони олиб ташлаш тартиби Меҳнат кодексида (“Меҳнат интизоми” боби) ҳамда Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган. Интизомий жазо ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (орган) томонидан берилади.

Меҳнат кодексининг 181-моддасига мувофиқ, иш берувчи меҳнат интизомини бузгани учун ходимга қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) хайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг 30%идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ўртача ойлик иш ҳақининг 50%идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилган ҳолда иш берувчи томонида амалга оширилади;

3) Меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модданинг 2-қисми 3,4-бандлари). Муҳими шундаки, қонунда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларининг қўлланиши қатъиян тақиқланади.

Меҳнат кодексининг 182-моддасида белгиланган интизомий жазо чораларининг қўллаш тартибига кўра, бундай жазо қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади.

Интизомий жазо қўлланишидан олдин 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 жазо қўлланилаётганда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада экани, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади. Бундан ташқари, илгари таъкидланганидек, ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтидан ташқари, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан кейин, бу ҳол молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазон қўлаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди. Интизомий жазо

берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо белгиланган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетмаслиги лозим. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган ҳисобланади.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташабуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли (МКнинг 183-моддаси). Интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат кодексининг 184-моддасига мувофиқ, интизомий жазо устидан якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.

Махсус қонунларда ва интизом тўғрисидаги уставларда, шунингдек низомларда айрим тоифа ходимларнинг ножўя ҳаракатлари учун юқорида кўрсатиб ўтилган умумий интизомий жазолардан ташқари қўшимча, қаттиқроқ жазо чоралари назарда тутилган бўлиши мумкин.

Интизомий жазолар мавжуд қоидаларга мувофиқ, ўша шахсни лавозимга тайинлаш ҳуқуқига эга бўлган шахслар ёки органлар томонидан ёхуд мазкур шахслар ва органларга нисбатан бўйсунтиш тартибида юқори турувчи шахслар ва органлар томонидан берилади. Жазо бериш масалалари бўйича меҳнат низолари бўйсунтиш тартибида юқори органлар томонидан кўриб чиқилади. Жазо қонунсиз берилган деб топилган тақдирда, юқори турувчи орган жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш ва уни ходимга ҳамда иш берувчига дарҳол юбориши шарт.

Юқорида таъкидланганидек, халқ ҳўжалигининг айрим тармоқлари ходимларининг интизомий жавобгарлиги интизом ҳақидаги уставлар билан тартибга солинади ва бу уставлар қўлланиладиган шахслар доираси аниқ белгилангани, қаттиқроқ интизомий жазо чоралари қўлланилиши, чораларни меҳнат функциясининг мазмуни ва содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига

қараб дифференциялангани билан, турли мансабдор шахсларнинг интизомий жазо беришга оид ваколати белгилаб қўйилгани билан ажралиб туради.

Судьялар¹, прокуратура органларининг ходимлари алоҳида қонун ҳужжатларига мувофиқ, интизомий жавобгарликка тортилиши белгилаб қўйилган². Адвокатларнинг интизомий жавобгарлиги эса Адвокатура ҳақидаги қонунда батафсил баён этилган.

¹ Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги (янги таҳрири) 2000 йил. 14 декабрдаги 162-11-сон қонунининг 73-моддаси. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 11-сон, 155-модда.

² Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида” (янги таҳрири) 2001 йил 29 августдаги қонунининг 48-моддаси.

ХII-МАВЗУ: МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1-§. Меҳнат шартномаси тарафлари моддий жавобгарлигининг шартлари ва турлари

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилигига мувофиқ, меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказилган зарарни меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланган қоидаларга асосан қоплаши лозим. Етказилган зарарни бундай тарзда қоплаш мажбурияти меҳнат ҳуқуқи бўйича моддий жавобгарлик деб аталади.

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги қонунда назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлиши мумкин эмас.

Зарар етказилганидан кейин меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилингани меҳнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

Қонунга биноан, меҳнат шартномасининг бир тарафи ғайриҳуқуқий ножўя хулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади.

Баъзан иш берувчи айби бўлмаган ҳолларда ҳам моддий жавобгар бўлади. Масалан, иш берувчи юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарар учун моддий жавобгар қилиниши мумкин (Меҳнат кодексининг 189-моддаси).

Маълумки, амалда моддий зарар ходим томонидан, шунингдек иш берувчи томонидан етказилади. Шу боис, зарар ким томонидан етказилганига қараб, моддий зарарнинг икки тури: иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги ҳамда ишлаб чиқаришда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани учун, шунингдек ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум этгани (ғайриқонуний равишда ишдан бўшатганлик) учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги фарқланади.

Моддий жавобгарлиқнинг бу икки тури юридик жавобгарлиқнинг турлари сифатида қопланиши лозим бўлган зарарнинг миқдори, уни ундириш тартиби жиҳатидан бир-биридан фарқ қилади. Эътибор-

ли жиҳати шундаки, ҳар икки жавобгарлик тури билан боғлиқ муносабатлар бошқа-бошқа норматив актлар билан тартибга солинади. Аммо, бундай жавобгарликнинг шартлари ходим учун ҳам, иш берувчи учун ҳам умумий асосга эга, яъни бир-биридан фарқ қилмайди.

Меҳнат қонунчилигида моддий жавобгарликнинг асослари ва шартлари қатъий белгилаб қўйилган.

Қонунга мувофиқ, бир вақтда қуйидаги шартлар мавжуд бўлса, меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги келиб чиқиши мумкин:

- 1) ҳақиқатда ҳам зарар етказилган бўлса;
- 2) зарар қонунга номувофиқ ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида етказилган бўлса;
- 3) ходимнинг бундай ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги билан етказилган зарар ўртасидаги узвий боғланиш бўлса;
- 4) зарар етказишда ходимнинг айби бўлса.

Агар бу тўртта шартдан бирортаси ҳам мавжуд бўлмаса, моддий жавобгарликни белгилаш мумкин эмас. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги “Қорхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар учун ходимларнинг моддий жавобгарлигини тартибга солувчи қонунларнинг Республика судлари томонидан қўлланиши ҳақида”ги Қарорида таъкидланишича, судлар ходимларни моддий жавобгар қилиш шартларининг мавжудлигини, шунингдек тўланиши лозим бўлган зарарнинг миқдорини белгилаш билан боғлиқ бўлган ҳолатларни синчиклаб аниқлаши лозим. Бу шартлардан бирортасининг йўқлиги даъвои рад этиш учун асос бўлади.¹

Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги билан боғлиқ масалалар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (12-боб), Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниш ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш қоидалари” асосида ҳал этилади. Бундан ташқари, тарафларнинг моддий жавобгарлиги ҳақидаги ишларни кўришда судлар Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари” тўғрисидаги 2000 йил 25 майдаги Қонуни, “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” 1996 йил 26 апрелдаги Қонуни, “Почта алоқаси тўғрисида” 2000 йил 30 августдаги каби Қонуни ҳамда Ўзбекистон Республикаси

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий судининг бюллетени. 1991 йил, 3-сон, 3-бет; 1994 йил, 3-сон, 3-бет.

Президентининг 1998 йил 4 мартдаги “Хўжалик юритувчи субъектларнинг иқтисодий ночорлиги ва шартнома мажбуриятларининг бажарилиши учун мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини кучайтириш тўғрисида”ги Фармони ва бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга амал қилади.

Шунингдек, суд бу масалага оид низоли ишларни кўришда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар учун ходимларнинг моддий жавобгарлигини тартибга солувчи қонунларнинг Республика судлари томонидан қўлланиши ҳақида” 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сонли Қарори¹ (мазкур қарорга Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1992 йил 13 ноябрдаги 5-ПЛ-92-сонли қарори ҳамда 1994 йил 7 январдаги 6-сонли қарори асосида ўзгартириш ва қўшимчалар киритилган), “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида” 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли Қарори, “Жиноий ҳаракатлар оқибатида етказилган моддий зарарни қоплаш масаласига доир суд амалиёти тўғрисида” 1998 йил 21 сентябрдаги 21-сонли Қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди Пленумининг “Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1998 йил 4 мартдаги “Хўжалик юритувчи субъектларнинг иқтисодий ночорлиги ва шартнома мажбуриятларининг бажарилиши учун мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини кучайтириш тўғрисида”ги Фармонини татиқ этиш билан боғлиқ масалалар тўғрисида” 1998 йил 9 апрелдаги 72-сонли² қарорларига амал қилган ҳолда мазкур ишларни ҳал этиши лозим.

2-§. Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги тушунчаси ва турлари

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 53-моддасида таъкидланишича, бозор муносабатларини ривожлантириш шароитида Ўзбекистон иқтисодиётининг негизини мулкчиликнинг турли шакллари ташкил этади. Давлат истеъмолчилар ҳуқуқининг устунлигини ҳисобга олиб, иқтисодий фаолият, тадбиркорлик ва меҳнат қилиш эркинлигини, барча мулк шаклларининг тенгҳуқуқлилигини ва ҳуқуқий жиҳатдан баб-баравар муҳофаза этилишини кафолатлайди.

Қонунга кўра, иш берувчининг мулкига зарар етказишда айбдор

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий судининг бюллетени. 1991 йил, 3-сон, 3-бет; 1994 йил, 3-сон, 3-бет.

² Мазкур қарорга Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди Пленумининг 2000 йил 28 июлдаги 86-қарори асосида ўзгартириш ва қўшимча киритилган.

деб топилган шахс бевосита етказилган зарар учун моддий жавобгар ҳисобланади. Корхона мулкани асраб-авайлаш, унга эҳтиёткорона муносабатда бўлиш ходимнинг бурчи саналади. Меҳнат билан яратилган бойликни—мулкни сақлаш муҳим иқтисодий ва сиёсий вазифалардан бири ҳисобланади. Шу боис, мулкни асраб-авайлаш, унинг талон-тарож ва исроф қилинишига қарши курашиш ҳар бир фуқаронинг, ходимнинг бурчидир.

Бу қоида Республика меҳнат қонунчилигида аниқ белгилаб қўйилган.

Маълумки, фуқароларнинг меҳнат қонунлари билан ўрнатилган моддий жавобгарлиги юридик жавобгарликнинг бир тури бўлиб, аynи бир вақтда ходим битта ножўя ҳаракати учун турли жавобгарликка тортилиши ҳам мумкин. Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида ходимлар томонидан корхона, муассаса ва ташкилотга етказилган моддий зарарни қоплашга қаратилган чоралар тизими белгиланган ҳамда зарарни ундириш билан боғлиқ масалалар бир қатор махсус норматив ҳужжатларларга мувофиқ ҳал этилиши кўзда тутилган.

Ходимларнинг моддий жавобгарлиги тушунчаси, уларнинг қонунга номувофиқ ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида ўзлари меҳнат қилаётган корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарарни меҳнат қонунларида белгиланган миқдор ва тартибда қоплаш мажбуриятидан иборат эканини англатади.

Муҳими, ходим ўзи меҳнат муносабатларида бўлган корхона, муассаса, ташкилотга моддий зарар етказган тақдирда меҳнат қонунларига асосан жавобгар бўлади. Бундай моддий жавобгарликни белгилашда қуйидаги мақсадлар назарда тутилади:

1) ходимнинг мулкка эҳтиёткорона муносабатда бўлишини таъминлаш;

2) иш ҳақини сақлаш кафолатларини кучайтириш;

3) меҳнат интизомини мустаҳкамлаш;

4) ижтимоий жиҳатдан йўналтирилган бозор муносабатларининг ривожланиши шароитида корхоналарнинг манфаатлари ҳамда меҳнаткашларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаш.

Меҳнат кодексининг 198-моддасига мувофиқ, ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан, иш берувчининг учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулки) амалда камайгани ёки ёмон ҳолатда келгани, шунингдек иш берувчига ортиқча тўловлар қилиш зарурати тушунилади.

Бу тушунча юқорида тилга олинган Олий суд Пленуми қарорида батафсил баён этилган. Унга кўра, бевосита етказилган ҳақиқий зарар

деганда корхона, муассаса, ташкилот мулкнинг камайиши (йўқолгани, қийматининг пасайиши, мулк ҳолатининг ёмонлашуви, мулкни тиклаш учун қилинган сарфлар, ошиқча пул тўловлари) тушунилади (қарорнинг 14-банди).

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчига бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

Таъкидлаш керакки, қонунчиликда ходимни моддий жавобгарликдан истисно этувчи ҳолатлар ҳам кўзда тутилади. Жумладан, агар зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охириги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

Зарарни шартли равишда иккига бўлиш мумкин:

- 1) ҳақиқий зарар;
- 2) олинмай қолган даромад.

Моддий жавобгарлик фақат ҳақиқий зарар мавжуд бўлгандагина вужудга келади, олинмай қолган даромад эса ҳисобга олинмайди.

Ходимнинг муайян қонунга зид ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги туфайли олинмай қолган, лекин олинishi мумкин бўлган фойда олинмай қолган даромад ҳисобланади. Масалан, ходим станокни бузган пайтда корхона учун ҳақиқий зарар келиб чиқади, айтилиши вақтда станокнинг ишламаслиги туфайли махсулот ишлаб чиқарилмайди, натижада даромад олинмай қолади ва корхонага яна зарар етказилади.

Ёки ходим ишга чиқмаса ҳақиқий зарар етказилмайди, лекин станокнинг бўш туриши натижасида даромад олинмайди ва зарар етказилади.

Биринчи ҳолатда ходимдан станокнинг ремонти учун етказилган ҳақиқий зарар ундирилади, иккинчи ҳолатда эса ходим моддий жавобгарликка тортилмайди, чунки олинishi мумкин бўлган, лекин олинмай қолган фойда туфайли моддий жавобгарлик келиб чиқмайди.

Ходим қонунлар, ҳукумат қарорлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, йўриқномалар ва бошқа мажбурий қоидалар, шунингдек, маъмуриятнинг буйруқ ва фармойишлари билан белгилаб қўйилган ўз меҳнат вазифаларини бажармаган ёки лозим даражада бажармаган тақдирда, унинг ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги қонунга номувофиқ ҳисобланади.

Корхона, муассаса, ташкилотга зарар ходимнинг қонунга номувофиқ ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида етказилган бўлиши керак. Яъни, бундай ҳолларда интизомга хилоф ноҳўй ҳаракат ёки жиноят белгиларининг элементлари мавжуд бўлиши шарт.

Қонунга номувофиқ ҳаракат ҳуқуқ нормалари билан тақиқланган ҳаракат бўлиб, ходим бундай ҳаракатлардан сақланишга мажбурдир.

Қонунга мувофиқ ҳаракатсизлик эса ҳуқуқ нормаларида бажарилиши лозимлиги кўрсатилган, лекин ходим томонидан бажарилмаган ҳаракатдир. Қисқаси, ходимга муайян ҳаракатларни қилиш мажбурияти юклатилган бўлсагина, унинг ҳаракатсизлиги қонунга номувофиқ дея баҳоланиши мумкин.

Муҳими шундаки, нормал ишлаб чиқариш, хўжалик юритиш шароитида иш манфаатларини кўзлаб, таваккалига қилинган ҳаракатлар оқибатида келиб чиққан зарар учун ходимнинг моддий жавобгарликка тортилишига йўл қўйилмаслиги лозим.

Ходим охириги зарурат туфайли, масалан, киши нобуд бўлишининг олдини олиш ёки корхона, муассаса, ташкилотнинг мулкани сақлаб қолиш мақсадида мулкка зарар етказганда ҳам моддий жавобгарлик ҳолати келиб чиқмайди.

Ходимнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказган зарарни тўлаш мажбурияти, унинг қонунга номувофиқ ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги оқибатида келиб чиққани исботланган тақдирдагина, моддий жавобгарлик вужудга келади. Бошқача қилиб айтганда, ходимни моддий жавобгарликка тортиш учун унинг қонунга номувофиқ ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги билан етказилган зарар ўртасида узвий боғлиқлик бўлиши керак. Чунки сабаб бўлмаса, оқибат ҳам вужудга келмайди. Демак, ходимнинг ҳаракати бир воқеа йўналишига таъсир этмаса, зарар ҳам келиб чиқмайди.

Ходим қонунга зид ҳаракати билан муайян ходисанинг нормал йўналишини ўзгартиради, йўналишига аралашади, таъсир кўрсатади, оқибатда зарар вужудга келади. Агар ходимнинг қонунга мувофиқ ҳаракати билан вужудга келган зарар ўртасида узвий боғлиқлик бўлсагина, зарар ходимнинг ҳаракати туфайли вужудга келган ҳисобланади. Ва аксинча, етказилган зарар билан ҳаракат (ҳаракатсизлик) ўртасида узвий боғлиқлик бўлмаса, ходимнинг қонунга номувофиқ ҳаракати ва айби тўғрисидаги масалани ҳал қилиш зарурати ҳам бўлмайди.

Демак, бундай узвий боғлиқликнинг мавжудлигини белгилаш учун, аввало, зарарни келтириб чиқарган сабабларни синчиклаб аниқлаш лозим. Яъни, ходимга моддий жавобгарлик юклатиш учун биринчи галда унинг айби бор-йўқлиги аниқланмоғи шарт.

Етказилган зарар учун ходимни жавобгар қилишда айбнинг ҳар қандай шакли ҳам ҳуқуқий жиҳатдан муҳим аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Чунки айбнинг аниқ шаклининг аниқланиши, яъни қасддан қилингани ёки эхтиётсизлик туфайли содир этилганини аниқлаш тўлалиши лозим бўлган зарарнинг миқдорини белгилашда муҳим аҳамият касб этади.

Шу билан бирга, судлар ҳар гал иш бўйича ҳақиқий ҳолатни, зарар етказишда ходимнинг айби мавжудлигини, унинг қонунга но-

мувофиқ ҳаракати (ҳаракатсизлиги) билан етказилган зарар ўртасида узвий боғлиқликни ҳар тарафлама аниқлаши лозим (Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги қарори).

Айрим ходимлар, истисно тариқасида, яъни махсус қонунларга биноан ёки ўзларига ишониб топширилган мулкнинг камомати учун ёзма шартнома асосида тўлиқ моддий жавобгарлик белгиланган шахслар зарар етказилишида айби йўқлигини исботлаб бериши даркор (Меҳнат кодексининг 203-моддаси).

Маълумки, меҳнат ҳуқуқи нормалари бўйича моддий жавобгарлик корхона, муассаса, ташкилот билан меҳнат муносабатларида турган ходимларнинг ўзига юклатилади. Айни вақтда, корхона ўз ходими томонидан учинчи шахсларга етказилган зарарни тўлагани сабабли ҳам моддий жавобгарлик келиб чиқиши мумкин.

Агар меҳнат фаолияти жараёнида ходим учинчи шахсларга зарар етказган бўлса ва бу зарар амалдаги қонунларга мувофиқ корхона, муассаса, ташкилот томонидан қопланган бўлса, ходимга нисбатан қўзғатилган регресс даъво тартибида корхона, муассаса, ташкилотга қонунда белгиланган миқдорда бу зарарни тўлаш мажбурияти юклатилиши мумкин.

Зарар корхона ходими ҳамда корхона билан меҳнат муносабатларида бўлмаган шахснинг биргаликдаги ҳаракати туфайли етказилган ҳолларда, жавобгарлик икки турдаги қонунчилик асосида белгиланади. Бунда корхона ходими меҳнат қонунлари нормаларига биноан, корхона билан меҳнат муносабатларида бўлмаган шахс эса, фуқаролик ҳуқуқи нормаларига мувофиқ жавобгар бўлади.

Лекин бу шахслар бошқа корхона олдидаги ўз хизмат бурчларини бажариш вақтида мазкур корхонага зарар етказган ҳолларда, аввало ҳар икки корхона ўртасида фуқаролик қонунлари нормалари бўйича жавобгарликни тақсимлаш масаласи ҳал қилиб олинади. Чунки ташкилот ўз ходимлари томонидан меҳнат (хизмат) бурчини бажариб турган вақтда унинг айби билан етказилган зарарни тўлашга мажбурдир (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 480-моддаси).

Суд ҳукмига асосан озодликдан маҳрум қилмаслик шартли билан ахлоқ тузатиш ишларига, шунингдек шартли равишда озодликдан маҳрум қилиниб, мажбурий меҳнатга жалб этиш чорасини ўтаётган шахслар ҳам ўзлари ишлаётган корхонага зарар етказган тақдирда, меҳнат қонунларига биноан моддий жавобгарликка тортилади.

Ходимларнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар учун меҳнат ҳуқуқи нормалари билан ўрнатилган моддий жавобгарлиги фуқаролик ҳуқуқий нормалари билан белгиланган мулкый жавобгарликдан субъектлари, объектлари, қопланиши лозим бўлган зарарнинг миқдори ва ундириш тартиби жиҳатидан фарқ қилади.

Меҳнат ҳуқуқига кўра, ўзлари меҳнат муносабатларида бўлган корхона, муссаса, ташкилотга зарар келтирган ходимлар моддий жавобгарликка тортилади. Бундай моддий жавобгарлик фуқаролик ҳуқуқий нормалари билан мулкий жавобгарликдан қуйидаги жиҳатлари билан фарқ қилади:

биринчидан, меҳнат ҳуқуқига кўра, ходим фақат бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун моддий жавобгар бўлади, фуқаролик ҳуқуқида эса, олинishi мумкин бўлган, аммо олинмай қолган фойдани ундириб олиш кўзда тутилган;

иккинчидан, меҳнат ҳуқуқига кўра, ходимнинг моддий жавобгарлигининг миқдори унинг ўртача ойлик маоши миқдори билан чекланган. Фуқаролик ҳуқуқида эса бундай қоида мавжуд эмас. Унда, жумладан, етказилган зарар тўлиқ миқдорда ундирилиши қатъий белгилаб қўйилган;

учинчидан, меҳнат ҳуқуқида етказилган зарарни чекланган миқдорда ва белгиланган муддатларда иш берувчи томонидан ундириб олишга йўл қўйилади. Фуқаролик ҳуқуқида эса бу қоида йўқ, аксинча, етказилган мулкий зарар тўлиқ миқдорда ундирилади;

тўртинчидан, меҳнат қонунчилигига кўра иш берувчи ходимнинг нормал ишлаши ва мулк тўлиқ сақланиши учун тегишли шароит яратиб бериши керак. Фуқаролик ҳуқуқида эса мулкий жавобгар шахсининг ўзи тегишли шароит яратмоғи керак.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 199-моддасига мувофиқ, нормал ишлаб чиқариш таваккалчилиги натижасида келиб чиққан зарар учун ходим жавобгарликка тортилиши мумкин эмас. Нормал ишлаб чиқариш таваккалчилигига, жумладан, қуйидагилар киради:

— ишлаб чиқаришда янги ускуна ва қурилмаларнинг ўрнатилиши, янги технологик жараённинг жорий этилиши, меҳнатнинг янги услубига ўтиш;

— корхона фаолиятининг тугаши ва ишлаб чиқаришнинг тўхтаб қолишига йўл қўймаслик мақсадида бир турдаги материаллар ўрнига бошқасидан фойдаланиш;

— шартнома ва режа шартномасида кўзда тутилганидан анча афзал нусха ва шаклдаги ишлаб чиқариш техникавий маҳсулот ва халқ истеъмоли молларини чиқаришни ўзлаштириш;

— бир корхона олдидаги шартнома мажбуриятларини бажариш мақсадида ва корхона манфаатларини кўзлаб бошқа бир ташкилот билан унинг томонидан маҳсулот етказиб бериш ёки маълум ишларни бажариш тўғрисида шартномалар тузиш;

— муҳим халқ хўжалик аҳамиятига эга бўлган объектни кўриб битказиш мақсадида иккинчи бир объектдаги қурилиш ишларини вақтинча тўхтатиб туриш;

— қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришини ташкил этишнинг янги шакллари ўзлаштириш, янги агротехник услубларни тажриба сифатида жорий этиш, янги уруғ навини қўллаш;

— бозор конъюнктурасида юз берган ўзгаришлар натижасида келиб чиққан зиён ва бошқалар.

Бу ҳолатлар ишда яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқариш, бекор туриб қолиш, жарима санкциялари бўйича тўловлар қилиш заруратини келтириб чиқарган тақдирдагина, етказилган зарарни нормал ишлаб чиқариш оқибатлари деб ҳисоблаш мумкин (мазкур Пленумнинг 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сонли қарори).

Қонунчиликда иш берувчига ходимдан зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи ҳам берилган. Аниқроқ айтиладиган бўлса, иш берувчи зарар етказилган вақтдаги муайян ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Давлат мўлки шаклидаги корхоналарда бундай шарт жамоа шартномасида акс эттирилган бўлса, ана шундай қарор қабул қилиниши мумкин. Бундай вазиятларда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

Ходимнинг моддий жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 198-210-моддалари ва бошқа тегишли норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади. Бундан ташқари, судлар бу тоифа ишларни кўришда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар учун ходимларнинг моддий жавобгарлигини тартибга солувчи қонунларнинг Республика судлари томонидан қўлланиши тўғрисида” 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сонли Қароридан фойдаланади.

Меҳнат қонунчилигида жавобгарликнинг икки тури: чекланган ва тўлиқ моддий жавобгарлик белгиланган.

Чекланган миқдордаги моддий жавобгарликнинг ҳам қуйидаги икки тури мавжуд:

а) ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошмайдиган миқдордаги бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун моддий жавобгарлик;

б) ходимнинг уч ойлик маошидан ошмайдиган миқдордаги моддий жавобгарлик.

Чекланган миқдордаги моддий жавобгарликда етказилган зарар олдиндан белгилаб қўйилган чегара доирасида қопланади. Қоида тариқасида, бундай чегара ходимнинг ўртача бир ойлик (маоши) ва 3 ойлик маоши миқдориди белгиланади.

Тўлиқ моддий жавобгарликда эса етказилган зарар ҳеч қандай чеклашларсиз тўлиқ қопланади.

Амалиётда ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган чекланган миқдордаги моддий жавобгарлик кўпроқ қўлланади.

Меҳнат кодексининг 201-моддасида ўз меҳнат бурчини бажараётганда етказилган ҳақиқий зарар миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгарлигини келтириб чиқариши таъкидланган. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар уч ойлик маоши миқдорида моддий жавобгарликка тортилиши кўзда тутилган (МКнинг 274-моддаси, 2-қисми).

Ўртача ойлик иш ҳақи зарар етказилгани аниқланган кундан бошлаб ҳисобланади.

Қоидага кўра, етказилган зарар миқдори ходимнинг охириги икки ойлик иш ҳақи маоши юзасида ҳисоблаб чиқарилади. Агар зарар миқдори ундан ортиқ бўлмаса, фақат ҳақиқий зарарнинг ўзи ундирилади.

Қонунда корхона, массаса ва ташкилотларнинг раҳбар ходимлари ва мансабдор шахслар ҳам етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ўртача ойлик маошидан ортиқ бўлмаган миқдорда моддий жавобгарликка тортилиши белгиланган:

а) меҳнат дафтарчаси берилмагани сабабли корхона томонидан ходимга мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўланган тақдирда;

б) вагонларнинг белгиланган вақтдан ортиқ туриб қолишида ҳодим айбдор бўлган тақдирда.¹

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар миқдори (лекин ўртача ойлик маошидан ошмайдиган миқдорда) амалдаги қонунларга мувофиқ, зарар етказган шахснинг охириги икки календарь ойлик маошидан, агар жавобгар шу корхона, муассаса, ташкилотда икки ойдан кам ишлаган бўлса, унинг ўртача иш ҳақи ҳақиқатда ишлаган вақти юзасидан ҳисоблаб чиқарилади. Бундай ҳолларда ҳам ўртача ойлик иш ҳақи зарар етказилгани аниқланган кундан бошлаб ҳисобланади.

Амалдаги меҳнат қонунчилигига мувофиқ, етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади (МКнинг 202-моддаси).

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламагани учун (203-модда);

2) бир галлик ҳужжатлар асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламагани учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ва токсик модда таъсирдан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

б) тижорат сирлари ошкор этилганда;

¹ Мазкур Пленум қарорининг 19, 20-бандлари.

7) қонунларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарорларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоғоллик ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан тузилган тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома ҳеч қандай ҳуқуқий аҳамиятга эга бўлмагани сабабли, вояга етмаган ходимга фақат чекланган моддий жавобгарлик юкланиши мумкин.

Суд амалиётида баъзан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим билан тузилган тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома асосида ходим вояга етганидан, яъни 18 ёшга тўлганидан кейин келтирилган зарарни қандай ҳажмда ундирилиши ҳақидаги масалага қўндаланг бўлади. Фикримизча, бундай ҳолларда ходим эгаллаб турган лавозим (вазифа) тегишли рўйхатда назарда тутилган бўлса ва ходим 18 ёшга тўлганидан кейин моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома қайта расмийлаштирилган (ходим у билан қайта таништирилиб, унинг имзоси билан қайта тасдиқланган) ҳолдагина, у ўзига ишониб топширилган пул ёки товар қимматликларига зарар етказгани учун тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси 1-бандига кўра, бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим махсус шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлагани учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Шу билан бирга, пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади (МКнинг 203-моддаси).

Бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи 18 ёшга тўлган ходим билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Қонунда тўлиқ моддий жавобгарликнинг қуйидаги икки муҳим шартига аҳамият берилади: **биринчидан**, ёзма шартнома асосидаги моддий жавобгарлик махсус рўйхатда кўрсатилган лавозимни эгаллаган ёки ишни бажараётган ходим бўлиши; **иккинчидан**, ходим билан иш берувчи ўртасида тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилган бўлиши лозим.

Меҳнат қонунчилигида тўлиқ моддий жавобгарликнинг икки тури: якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳамда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги мавжуд.

Мулкчиликнинг барча шаклларига мансуб бўлган корхона, муас-

саса, ташкилотлар сақлаш учун топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида қўллашда тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартномалар тузиши шарт бўлган ходимлар эгаллайдиган ёки бажарадиган лавозимлар ёки ишларнинг намунавий рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1996 йил 2 апрелда тасдиқланган. Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги намунавий шартнома ҳам мазкур вазирлик томонидан 1996 йил 2 апрелда тасдиқланган.¹

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган бўлинмаларнинг рўйхати ҳудди шундай тартибда белгиланади. Жамоа (бригада) моддий жавобгарлигининг жорий этилиши ҳам шу тазда амалга оширилади.

Агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар ва уларнинг сақланишини таъминлаш учун шахсан жавобгарлик аниқ бир ходим зиммасига юклатилади. Зарур ҳолларда, бундай шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан боғлиқ корхоналарда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан таҳлика (таваккалчилик) жамғармаси тузилиши ва камомадларни унинг 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, 18 ёшга тўлмаган ёки рўйхатда кўрсатилган ходимлар тоифасига кирмайдиган бошқа шахс билан тузилган ҳолларда, иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатили-

¹ Қаранг: М.Ю.Гасанов, Е.А.Соколов. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт). 3-китоб, "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёт уйи. Тошкент., 335-338-бетлар.

ши мумкин. Бундай ҳолларда ходим зиммасига тўлиқ моддий жавобгарлик қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлсагина, юклатилиши мумкин.

Корхона, муассаса, ташкилот билан юқорида эслатилган рўйхатдаги лавозим ва ишларни бажараётган ходимлар ўртасида тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома тузишда қуйидаги шартлар муқаррар мавжуд бўлиши лозим: а) ходим 18 ёшга тўлган бўлиши; б) қимматликларни сақлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида улардан фойдаланиш учун бевосита ходимга топширилган ва ходим билан ёзма шартнома тузилган бўлиши керак.

Рўйхат икки бўлимдан иборат: биринчиси тўлиқ моддий жавобгарлик асосида қимматликлар топшириладиган лавозимлар, иккинчиси эса ишларнинг номлари акс эттирилган. Кўрсатилган лавозимлар ва ишлар рўйхати тугал бўлмай, у намунавийлик характериға эға. Шунга қарамай, рўйхатнинг ҳар иккала бўлими ҳам соҳалараро аҳамиятға эға.

Одатда, якка тартибда тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартномада иш берувчи ва ходимнинг мажбуриятлари аниқ белгилаб қўйилади. Чунончи, ходимнинг мажбуриятлари асосан қуйидагилардан иборат:

а) сақлаш учун ишониб топширилган қимматликларға эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш ва етказилиши мумкин бўлган зарарнинг олдини олиш;

б) қимматликларнинг сақланишиға таҳдид солувчи барча ҳолатлар тўғрисида ўз вақтида иш берувчини хабардор қилиш;

в) белгиланган тартибда ҳисоб олиб бориш, қимматликларнинг ҳаракати ва қолдиқлари ҳақида ҳисобот тузиш ва ўз вақтида тақдим этиш;

г) ўзига ишониб топширилган моддий қимматликларнинг инвентаризация ишларида иштирок этиш ва ҳоказолар.

Иш берувчининг бу борадаги мажбуриятлари эса қуйидагиларда намоён бўлади:

а) ходимға қимматликларнинг сақланишини таъминлаш учун зарур шарт-шароитларни яратиб бериш;

б) ходимни корхона, муассаса, ташкилотға етказилган зарар учун моддий жавобгарлик тўғрисидаги қонунчилик билан, шунингдек қимматликларни қабул қилиб олиш, сақлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш) ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида ўзига ишониб топширилган моддий қимматликлардан фойдаланишға доир амалдаги йўриқномалар, сақлаш нормативлари ва қоидалари билан таништириш;

в) белгиланган тартибда қимматликларни инвентаризация қилиб туриш ва ҳоказолар.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, иш берувчининг ўз мажбурият-

ларини бажармаслиги, моддий жавобгарлик миқдорини ўзгартириш, ҳатто ходимни моддий жавобгарликдан бутунлай озод этиш, шунингдек, айрим мансабдор шахсларни жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин. Шунинг учун, судлар ёзма шартнома асосидаги моддий жавобгарлик тўғрисидаги ишларни кўраётганда, иш берувчи томонидан шартнома мажбуриятларининг бажарилганини синчиклаб текширишлари талаб этилади. Зеро, суд томонидан мазкур ҳолатларга аниқлик киритилиши ундирилиши лозим бўлган зарар миқдорини белгилашда муҳим аҳамият касб этади.

Амалдаги қонунчиликда ёзма шартнома асосида ходим ўзига корхона, муассаса, ташкилот томонидан сақлаш ёки бошқа мақсадларда берилган мулкка ва бошқа қимматликларга уларнинг сақланиши таъминлагани туфайли етказилган зарарнинг туридан қатъи назар, тегишли камомад, бузилиш, йўқ қилиб юбориш каби ҳолатлар учун тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши белгилаб қўйилган (Мазкур Пленум қарорининг 11-банди).

Юқорида таъкидланганидек, қонунда, 18 ёшга тўлмаган шахслар билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома тузиш ман этилган. Башарти қонунга хилоф равишда бундай шартнома тузилган бўлса, у ҳолда моддий жавобгарлик шартнома асосида эмас, балки умуман меҳнат қонунларига биноан келиб чиқади. Албатта, бу қоида 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг фақат ёзма шартнома асосидаги тўлиқ моддий жавобгарлигига тегишлидир. Айни вақтда, улар қонун бўйича бошқа асосларга мувофиқ (масалан, зарар ходимнинг жиноий ҳаракати натижасида ёки меҳнат бурчларини бажармаслиги оқибатида етказилган ҳолларда) тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Ўзларига ишониб топширилган қимматликларни сақлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки иш жараёнида улардан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган айрим ишларни биргаликда бажарган тақдирда, шунингдек ҳар бир ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлигини чегаралаш ва у билан зарарни қоплаш тўғрисида моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш имкони бўлмаган тақдирда, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилади.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар, уларнинг сақланишини таъминланмагани учун тўлиқ моддий жавобгарлик олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадаги) юклатилади.

Бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган бўлинмаларнинг рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Агар бундай шарнома тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўми-

таси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги фақат қуйидаги шартлар мавжуд бўлган тақдирда келиб чиқади:

а) икки ва ундан ортиқ ходимлар томонидан рўйхатда кўрсатилган ишлар биргаликда бажарилганда;

б) ҳар бир ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлигини чегаралаш ва у билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома тузишнинг иложи бўлмаганда;

в) жамоа (бригада) тўлиқ моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилганда;

г) жамоа (бригада) аъзоларининг ҳар бири томонидан имзоланган ёзма шартнома мавжуд бўлганда.

Агар жамоа (бригада) таркибида 18 ёшга тўлмаган шахслар, мустақил тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида илгари ёзма шартнома тузган ходимлар бўлса, бундай жамоа (бригада) билан моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш мумкин эмас.¹

Афсуски, ҳозирга қадар жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги тўғрисидаги намунавий ёзма шартнома тасдиқланган эмас.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномада жамоа (бригада) аъзолари ҳамда иш берувчининг қуйидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари белгилаб қўйилади.

а) қимматликларни қабул қилиш, сақлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки қимматликлардан ишлаб чиқариш жараёнида фойдаланиш ишлари бўйича ўзаро назоратни амалга ошириш;

б) жамоага (бригадага) топширилган қимматликларни инвентаризация қилишда иштирок этиш;

в) жамоага (бригадага) топширилган қимматликларнинг харажати ва қолдиқлари тўғрисидаги ҳисоботлар билан танишиш;

г) зарур ҳолларда маъмуриятдан жамоага (бригадага) топширилган қимматликлар устидан инвентаризация ўтказилишини талаб қилиш;

д) иш берувчига жамоа (бригада) аъзоларини, шу жумладан, жамоа (бригада) раҳбарини агарда улар қимматликларнинг сақланишини таъминлай олмаса, чиқариб юборишни талаб қилиши мумкин.

Жамоа (бригада) аъзолари қуйидаги ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга:

а) қимматликларга эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш ва етказилиши мумкин бўлган зарарнинг олдини олиши;

б) белгиланган тартибда ҳисоб олиб бориш, қимматликларнинг

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги қарорининг 27-банди.

ҳаракати ва қолдиқлари ҳақида ҳисобот тузиш ва уни ўз вақтида маъмуриятга тақдим этиши;

в) қимматликларнинг сақланишига таҳдид солувчи барча ҳолатлар тўғрисида ўз вақтида иш берувчини хабардор қилиш.

Иш берувчи зиммасига қуйидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлар юкланади:

а) жамоага (бригадага) қимматликларнинг сақланишини таъминлаш учун зарур шароитларни яратиб бериш;

б) жамоа (бригада) томонидан қимматликларнинг сақланишини таъминлашга тўсқинлик қилувчи сабабларни ўрганиш ва бартараф этиш, зарар етказишда айбдор бўлган муайян шахсларни аниқлаш ҳамда уларни қонун билан белгиланган тартибда моддий жавобгарликка тортиш;

в) амалдаги йўриқномалар ва қоидалар билан таништириш;

г) қимматликларнинг сақланишига таҳдид солувчи ҳолатлар ҳақидаги жамоа (бригада) тақдим этган маълумотларни кўриб чиқиш ва уларни ҳал этиш юзасидан изчил чораларни ишлаб чиқиш.

Жамоа (бригада) аъзолари етказилган зарарда уларнинг айби йўқлиги ҳамда муайян айбдор аниқланган тақдирда, моддий жавобгарликдан озод қилинади.

Жамоа (бригада) аъзоларининг айби аниқланган тақдирда, қонунга биноан зарар уларнинг ойлик иш ҳақиға (маошиға) ва охири инвентаризация вақтидан то зарар аниқлангунга қадар бўлган давр мобайнида ҳақиқатда ишлаган вақтга мутаносиб равишда жамоа (бригада) аъзолари томонидан қопланади.¹

Меҳнат кодексининг 202-моддаси 2-бандига кўра, бир марталик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик оқибатида етказилган зарар учун ҳам жавобгарлик белгиланган.

Бундай тўлиқ моддий жавобгарлик ходим томонидан мулк ва бошқа қимматликларни ўз ҳисобига бир марталик ҳужжат асосида олинган бўлиши, унинг меҳнат функциясининг асосий мазмунини ташкил этмаслиги керак.²

Амалиётда баъзан ваколатнома билан ёзма шартномани чалкаштириш ҳолларига дуч келиш мумкин. Аммо, ваколатномага ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома деб қаралмаслиги керак. Ваколатнома фуқаролик ҳуқуқининг институти бўлгани сабабли меҳнат ҳуқуқидаги ваколатнома тушунчасидан тамоман фарқланади.

Ушбу модданинг 2-бандида ходим томонидан бир марталик вако-

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги қарорининг 28-банди.

² Ўша Пленум қарорининг 23-банди.

латнома асосида олинган қимматликлар учун тўлиқ моддий жавобгарлик назарда тутилган.

Умуман, юқорида таъкидланганидек, бир марталик ваколатнома ва бошқа ҳужжатлар асосидаги тўлиқ моддий жавобгарлик мулк ҳамда қимматликларнинг камомади, бузилиши ва шу каби сабаблар натижасида келиб чиқади.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси 3-бандида кўрсатилган моддий жавобгарлик қимматликларнинг қасддан йўқ қилиниши ёки қасддан бузилиши натижасида келиб чиққан зарар учун белгиланган бўлиб, бундан кўзланган мақсад—айрим мулк объектларининг қаттиқ сақлалиниши таъминлашдан иборат.

Шунга мувофиқ, материаллар, ярим маҳсулотлар, ишлаб чиқарилаётган буюмлар, шунингдек иш берувчи томонидан ходимга фойдаланиш учун берилган асбоб ускуналар, ўлчов асбоблари, махсус кийим ва бошқа буюмларнинг камомади, қасддан йўқ қилиниши ёки қасддан бузилиши оқибатида етказилган зарар учун тўлиқ миқдорда моддий жавобгарлик келиб чиқади. Бунда айбнинг шакли асосий роль ўйнайди. Чунки қонунчиликда шу турдаги мулк объектларига етказилган зарар учун бошқача тарздаги моддий жавобгарлик ҳам белгиланган.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси 2-қисмида таъкидлаб ўтилганидек, ушбу асос бўйича 18 ёшга тўлмаган ходимлар учун ҳам тўлиқ моддий жавобгарлик назарда тутилган.

Меҳнат кодексининг 4-бандига кўра, алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда ҳам тўлиқ моддий жавобгарлик келиб чиқади. Бунда мастлик ҳолатининг даражаси, топширилган мулкка қай даражада зарар етказилгани, ходимнинг мутахассислиги, касби, лавозими, шунингдек айбнинг шакли аҳамиятсиздир. Аммо, юқорида эслатилган сабаблар туфайли ходимнинг мастлик ҳолати қонунчиликда белгиланган тартибда исботлаб берилиши зарур. Чунки ходимга мастлик ҳолати бўйича моддий жавобгарлик юклаш учун, унинг бу ҳолати зарарнинг келиб чиқишига ёки кўпайишига бевосита сабаб бўлгани аниқланган тақдирдагина, йўл қўйилиши мумкин (мазкур Пленум қарорининг 25-банди). Ушбу асосга кўра, қимматликлар бузилган ёки йўқотилган тақдирда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади.

Юридик адабиётда гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида етказилган зарар учун меҳнат қонунчилигида чекланган миқдордаги моддий жавобгарлик белгилангани эътироф этилган.¹

Қонуннинг ушбу нормаси таҳлилидан келиб чиқадиган бўлсак,

¹ Қаранг: К.Н.Гусов, В.Толкунова. Учебник. Трудовое право России. Издательство "Юристь". М., 1997, стр.329.

мастлик ҳолатини келтириб чиқарувчи сабаблардан қатъи назар, тўлиқ моддий жавобгарлик, бизнингча, тўғри белгиланган. Чунки 202-модданинг ушбу 4-бандида таъкидланганидек, бунда мастликни келтириб чиқарган сабаблар эмас, балки мастлик ҳолатининг ўзи эътиборга лойиқдир. Шунга кўра, 18 ёшга тўлмаган ходимлар ҳам мастлик ҳолатида зарар етказилганда тўлиқ моддий жавобгарликка тортилади (Меҳнат кодексининг 202-моддаси 2-қисми).

Меҳнат кодексининг 202-моддаси 5-бандида тўлиқ моддий жавобгарликни келтириб чиқарадиган муҳим ҳолатлардан яна бири баён этилган. Бунда гап тўлиқ моддий жавобгарлик ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари оқибатида зарар етказилган тақдирда келиб чиқиши ҳақида боради.

Маълумки, иш берувчи ходимнинг ҳаракатида (ҳаракатсизлигида) жиноят белгилари бор-йўқлиги масаласини ўзи ҳал қилиши ва шу асосда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатишга ҳақли эмас. Чунки қонуннинг мазмунига кўра, ходимнинг моддий зарарни келтириб чиқарган жиноий ҳаракатлари суд ҳукми билан аниқланган ва ҳукм қонуний кучга кирган бўлиши лозим.

Авф этилгани ёки амнистия акти эълон қилингани туфайли ходим жавобгарликдан озод этилган ҳолларда ҳам унга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин. Қолаверса, амнистия акти билан шахс жиноий жавобгарликдан, жиноий жазодан, жазонинг ўталмай қолган қисмидан, шунингдек, қўшимча жазолардан ҳам озод қилиниши мумкин.¹

Шуниси ҳам муҳимки, авф этиш масаласини кўриш вақтида бошқа ҳолатлар билан бирга ходим келтирган зарарни ўз ихтиёри билан қоплагани суд томонидан эътиборга олинади.²

Шунингдек келтирилган зарарни тўлатишдан воз кечмай, авф этилишидан норози бўлган корхона, муассаса, жамоа хўжалиги ёки бошқа жамоат ташкилотининг талаби бўлган шахсларга нисбатан фақат алоҳида ҳоллардагина, бунга бирор асос бўлган тақдирда, комиссияда авф этиш масаласи кўрилиши мумкин.³ Аммо, барибир унинг зиммасидаги моддий жавобгарлик сақланиб қолади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Жиноий ҳаракатлар оқибатида етказилган моддий зарарни қоплаш масаласига доир суд амалиёти тўғрисида” 1998 йил 11 сентябрдаги 21-сонли Қарорида таъкидланишича, корхона, муассаса, ташкилотда унинг бир ёки бир неча ходими ва корхона билан меҳнат муносабатларида бўлмаган бош-

¹ Жиноят ҳуқуқи. Умумий қисм. Дарслик, “Адолат”, Тошкент., 1998 йил, 262-бет.

² Ўша жойда 263-бет.

³ Ўша жойда 264-бет.

қа шахслар айби билан зарар етказилиб, бу зарар уларнинг биргаликдаги қасддан содир этилган жиноий ҳаракатлари натижасида етказилгани аниқланган тақдирда, суд уларнинг барчасига қуйидагича биргаликда жавобгарлик мажбуриятини юклашга ҳақли:

—мазкур ғайриқонуний ҳаракатлари учун қонун талабларига кўра, моддий жавобгар ҳисобланувчи фуқаро ёки корхоналар жиноят оқиба-тида етказилган зарарни қоплашда биргаликда эмас, балки ҳиссали жавобгар бўлади. Бир неча шахслар томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги қарор чиқараётган суд ҳукмининг қарор қисмида судланувчилардан қайси бирига биргаликда, қайси бирига ҳиссасига кўра жавобгарлик мажбурияти юкланиши, шунингдек зарарни қоплаш учун қанча миқдорда ва кимнинг фойдасига маблағ ундирилишини кўрса-тиши лозим (қарорнинг 10-банди);

—биргаликда моддий жавобгар бўлган маҳкумларга нисбатан чиқарилган ҳукм айрим шахсларга нисбатан бекор қилиниб, иш қайта судловга юборилганда, умумий зарарнинг барчасини қоплаш мажбурияти суд томонидан ҳукм чиқарилган шахслар зиммасига юклатилмоғи лозим (қарорнинг 2-банди).¹

Шу ўринда юридик адабиётда бу масала хусусида билдирилган айрим фикр-мулоҳазаларга тўхталиб ўтиш лозим.

Ушбу фикрларнинг мазмуни шундан иборатки, жиноят белгилари йўқлиги туфайли оқлаш ҳукми чиқарилган, жиноят иши ана шу асосга биноан дастлабки тергов босқичида бекор қилинган тақдирда, етказилган зарарни ундириш тўғрисидаги ишни фуқаролик суд ишларини юргизиш тартибида кўришга тўсқинлик қилмаслик ва суд етказилган зарарни тўлиқ миқдорда ундириш ҳақидаги даъво суд томонидан қаноатлантирилиши лозим.²

Бундан ташқари, юридик адабиётда, ана шундай ҳолатларда суд фуқаролик-суд ишларини юргизиш тартибида қонунда кўзда тутилган бошқа асослар бўйича ҳам зарарни тўлиқ миқдорда ундириш ҳақидаги даъвони кўришга ҳақли экани тўғри эътироф этилган.³

Қонунчиликда ушбу асос бўйича 18 ёшга тўлмаган ходимларнинг ҳам тўлиқ моддий жавобгарлиги назарда тутилган (Меҳнат кодекси 202-моддасининг 2-қисми).

Меҳнат кодексининг 202-моддаси 6-бандида тижорат сирлари

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг тўплами (1991-1998 йиллар). “Шарқ” нашриёт-матбаа концерни бош таҳририяти. Т., 1999 йил.

² К.Н.Гусов, В.Толкунова. Учебник. Трудовое право России. Издательство “Юристь”. М., 1997, стр. 326.

³ Трудовое право. Учебник. Под редакцией О.В.Смирнова. Издательство “Проспект”, М., 1988, стр. 336.

ошкор этилганда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳолати келиб чиқиши таъкидланган.

Этиборли жиҳати шундаки, мазкур қоида қонунчиликнинг бошқа соҳаларида акс эттирилган. Масалан, фуқаролик қонунчилигида хизмат ва тижорат сирлари ошкор этилиши натижасида етказилган зарар учун моддий жавобгарлик кўзда тутилган (Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 98-моддаси).

Фуқаролик қонунчилигида хизмат ва тижорат сирлари ошкор этилиши туфайли келиб чиққан зарар учун ҳам жисмоний, ҳам юридик шахсларнинг моддий жавобгарлиги назарда тутилган.

Меҳнат қонунчилигида фақат тижорат сирларини ошкор этгани учун ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги белгиланган. Юридик адабиётда этироф этилишича, тижорат сирларини меҳнат шартномаси, жумладан, контрактга хилоф равишда ошкор этган ходимларга нисбатан ҳам тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилмоғи лозим.¹ Таъкидлаш лозимки, мазкур масала фуқаролик қонунчилигида ҳам, меҳнат қонунчилигида ҳам янги бўлса-да, аммо бундай моддий жавобгарликнинг шартлари умумийлик хусусиятга эга. Чунки, **биринчидан**, бу сирлар ҳақиқий ёки потенциал тижорат қимматига эга бўлиши лозим, **иккинчидан**, тижорат сирлари учинчи шахслар учун номаълум бўлиши, яъни улардан эркин фойдаланиш мумкин бўлмаслиги, **учинчидан**, уларнинг эгаси ана шу сирларнинг махфийлигини сақлашга оид чоралар кўрган бўлиши шарт.

Тижорат ахбороти ёки корхонанинг (хўжалик юритувчи субъектнинг) тижорат сири деганда корхонанинг (субъектнинг) ишлаб чиқариш, технология ахбороти, бошқарув, режалаштириш, молиявий ва бошқа фаолияти билан боғлиқ бўлган ҳамда уни эълон қилиш (топшириш), ошкор қилиш, корхона манфаатларига зарар етказилиши мумкин бўлган, аммо давлат сирига кирмайдиган маълумотлар тушунилади.²

Илгари ошкора ва оммавий тарзда эълон қилинган маълумотлар, шунингдек ҳар бир шахс эркин танишиш, билиш, талаб қилиш ҳуқуқига ёки имкониятига эга бўлган маълумотлар ҳам хизмат ёки тижорат сири ҳисобланмаслиги лозим.³

Тижорат сири аҳамиятига эга бўлган ахборотнинг таркибий қисми ва ҳажми, уни ҳимоя қилиш тартиби иш берувчи томонидан белгиланади.

¹ Қаранг: Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. часть 1, под редакцией Садикова Ю.Н. "Юринформцентр". М., 1997, стр. 139-140.

² Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик ҳуқуқи. Дарслик, Ҳ.Раҳмонқулов, И. Зокировлар таҳрири остида. "Адолат", 1999 йил, 432-бет.

³ Ўша жойда. 434-бет.

Юридик шахсларнинг уставларидаги мавжуд маълумотлар тижорат сирлари ҳисобланмайди.

Хулоса қилиб айтсак, юқорида тилга олинган хусусиятларга эга бўлган тижорат сири ошкор этилгани натижасида иш берувчига етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгарлик келиб чиқади ва у билан боғлиқ мажбурият ўзининг ноқонуний ҳаракатлари туфайли зарар етказилишида айбдор бўлган ходим зиммасига юклатилади.

Ушбу 202-модданинг 7-бандига мувофиқ, етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгарлик фақат махсус қонунлар ва Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорларида кўрсатилган ҳоллардагина юзага келади. Бунда ходим билан ёзма шартнома тузилгани, ходимнинг мулк ва бошқа қимматликларни бир марталик ҳужжатларга асосан ўз ҳисобига олгани, шунингдек, унинг жиноий жавобгарликка тортилган-тортилмаганининг аҳамияти йўқ. Қисқаси, ана шундай ҳолат рўй берган тақдирда ҳам ходим фақат махсус қонун ёки ҳукумат қарорлари асосида тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Почта алоқаси тўғрисида” 2000 йил 31 августдаги Қонунида (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил 4-сон, 52-модда) алоқа ташкилотлари ходимларининг айби билан почта жўнатмаларининг ўз вақтида жўнатилмагани ва камомадга йўл қўйилгани, шикастлангани натижасида етказилган зарар учун мижоз олдида тўлиқ жавобгарлиги аниқ кўрсатилган (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 4-сон, 52-модда). Бунда, ходимнинг тегишли қонун ҳужжатлари билан белгиланган шахслар тоифасига тааллуқли эканини аниқлаш ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Корхона, муассаса, ташкилотларнинг кассирлари ўзлари қабул қилиб олган барча қимматликларнинг сақланиши учун ҳамда қасддан қилган ҳаракатлари, жумладан, ўз вазифасини ҳалол бажармагани ёки эҳтиётсизлик натижасида иш берувчига етказилган ҳар қандай зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Корхона мулкдори ёки у ваколат берган орган билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган корхона раҳбари томонидан корхонага етказилган зарар белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда қопланади (Меҳнат кодексининг 208-моддаси). Етказилган зарарни корхона раҳбаридан ундириб олиш суд тартибида амалга оширилади. Шу билан бирга, ходимга зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан шикоят қилиш ҳуқуқи берилгани боис, у судга шикоят қилиш мумкин (Меҳнат кодексининг 209-моддаси).

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1998 йил

4 мартдаги “Хўжалик юритувчи субъектларнинг иқтисодий ночорлиги ва шартнома мажбуриятларининг бажарилиши учун мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини кучайтириш тўғрисида”ги Фармонида қатор хўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг боқимандалик кайфияти, масъулиятсизлиги, ташаббуссизлиги ҳамда шартнома мажбуриятларининг бузилиши оқибатида корхоналар иқтисодий ночорлик, банкротлик ҳолатига тушиб қолаётгани қайд этилган. Шунга қарамасдан, хўжалик низоларини кўриб чиқиш жараёнида хўжасизлик, пул маблағларини беҳуда сарфлаш ва улардан бошқа мақсадларда фойдаланиш ҳолларига етарлича баҳо берилмаётир.

Иқтисодиёт соҳасида қонунчиликни мустаҳкамлаш ва ҳуқуқбузарлиكنинг олдини олишда хўжалик судлари ролини ошириш мақсадида хўжалик судларига низоларни кўриш жараёнида жиноят аломатлари аниқланган ҳолатларда хўжалик юритувчи субъектларнинг мансабдор шахсларига нисбатан жиноий ишлар қўзғатиш, маъмурий жавобгарлик чораларини қўллаш, айбдор шахслар ҳисобидан келтирилган зарарни қоплаш, раҳбар ва бошқа ходимларни эгаллаб турган лавозимларидан озод этишгача бўлган интизомий чоралар кўриш ҳақида тақдимномалар киритиш ҳуқуқи берилган.

Шу муносабат билан, Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди Пленуми томонидан “Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1998 йил 4 мартдаги “Хўжалик юритувчи субъектларнинг иқтисодий ночорлиги ва шартнома мажбуриятларининг бажарилиши учун мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини кучайтириш тўғрисида”ги Фармонида тадбиқ этиш билан боғлиқ масалалар тўғрисида” 1998 йил 9 апрелда 72-сонли Қарори қабул қилинган.¹

Мазкур қарорга биноан юридик шахсга зарар келтирган мансабдор ёки бошқа шахснинг ҳаракатида (ҳаракатсизлигида) жиноят аломатлари мавжуд бўлмаган ҳолларда, зарар етказувчи зарар етказилган пайтда юридик шахс билан меҳнат муносабатларида бўлган бўлса, у ҳолда етказилган зарар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 201, 202, 205, 208-моддаларида белгиланган миқдорда зарар етказган мансабдор ёки бошқа шахс ҳисобидан қопланади.

Ушбу қарорга Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди 2000 йил 28 июлдаги 86-сонли қарори билан ўзгартиш ва қўшимчалар киритилган.²

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди Пленуми ва Раёсати қарорлари тўплами (1993-2001 йиллар). Т., “Адолат”, 2001 йил, 98-103-бетлар.

² Ўша жойда, 161-171-бетлар.

3-§. Иш берувчига етказилган зарар миқдорини белгилаш тартиби

Қонунга кўра, иш берувчи зарарни муайян ходимлардан 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 томонидан тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузилиши лозим. Бундан ташқари, зарарнинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилинади. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши етказилган зарар учун унинг моддий жавобгарликка тортилишига монелик қилмайди. Шу билан бирга, ходим барча текшириш материаллари балан танишиш ҳуқуқига эга.

Иш берувчига етказилган зарар миқдори амалда йўқотилган буюмлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади. Бу масалалар Ўзбекистон Республикасининг “Бухгалтерия ҳисоби тўғрисида” 1996 йил 30 августдаги Қонунида ҳам баён этиб берилган.¹

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

Иш берувчининг асосий фондларига (воситаларига) тааллуқли мол-мулки талон-тарож қилинган, камомадга йўл қўйилган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек бошқа ҳолларда зарар миқдори иш ваколатли органлар томонидан кўрилган кун ичида шундай амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисобланади.

Мол-мулкнинг ва бошқа қимматликларнинг айрим турлари талон-тарож қилиниши, камомадга йўл қўйилиши ёки йўқ қилиниши туфайли иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан ошиб кетиши ҳам мумкин. Бундай ҳолларда зарар миқдорини белгилашнинг бир неча усуллари, жумладан, қарралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг “Қимматбаҳо металллар, қимматбаҳо тошлар ва валюта бойликлари сақланиши таъминланмаганлиги ва улардан тўғри фойдаланилмаганлиги учун юридик ва жисмоний шахсларнинг жавобгарлигини кучайтириш тўғрисида” 1995 йил 8 апрелдаги 124-сонли Қарорида ана шунга ўхшаш масалаларнинг ҳал этиш тартиби белгилаб қўйилган.²

¹ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 14-сон, 143-бет.

² ҚТ, 1995 йил, 4-сон, 14-модда.

4-§. Иш берувчига етказилган зарарни ундириш тартиби

Иш берувчига зарар етказишда айбдор бўлган ходим уни ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқ тўлаши мумкин (Меҳнат кодексининг 206-моддаси).

Зарарни ихтиёрий равишда тўлаш Меҳнат кодексига белгиланган доирада амалга оширилади. Мисол учун, зарарни ихтиёрий равишда қоплаш (206-модда) бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси аниқлаштирилган ҳолда унинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда эса бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан белгиланади.

Ходим ва иш берувчининг келишувига биноан зарарни тўлаш муддати кечиктириб қопланишига йўл қўйилади. Бундай ҳолларда ходим иш берувчига тўлов муддатларини аниқ кўрсатиб, зарарни қоплаш ҳақида ёзма мажбурият олади. Агар зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ҳақида ёзма мажбурият олган ходим меҳнатга оид муносабатларни тугатган ва зарарни тўлашдан бўйин товлаган тақдирда, қарзнинг узилмай қолган қисми нотариал идораларнинг ижро ҳужжатлари асосида ундирилади.¹

Иш берувчининг розилиги билан ходим томонидан етказилган зарар унга тенг миқдорда мол-мулк бериш ёки бузилган мол-мулкни тузатиб бериш орқали қопланиши мумкин.

Етказилган зарарни ундириш тартиби қонунда шундай белгиланган. Етказилган зарар миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган тақдирда, у айбдор ходимдан иш берувчининг фармойишига мувофиқ ундирилади. Фармойиш зарар етказилгани аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин.

Етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган миқдори унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетган ёки зарар аниқланган кундан кейин бир ойлик муддат ўтган тақдирда, зарар суд тартибида ундириб олинади.

Қонунга биноан, суд айбнинг даражаси ва шаклини, аниқ ҳолатларни ва ходимнинг моддий аҳволини ҳисобга олиб, ундириладиган зарар миқдорини камайтириши мумкин. Бундан ташқари, суд меҳнат шартномаси тарафларининг ундириладиган зарар миқдорини камайтириш ҳақидаги келишув битимини ҳам тасдиқлашга ҳақлидир (Меҳнат кодексининг 210-моддаси).

¹ Меҳнат кодексининг 206-моддаси; “Ўзбекистон Республикаси суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида” 2001 йил 29 августдаги қонуни. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 21-сон, 145-модда.

Зарар ғаразли мақсадлар билан содир этилган жиноят натижасида етказилган бўлса, ходимдан ундириладиган зарар миқдорини камай-тиришга йўл қўйилмайди.

Ходимдан ундирилиши лозим бўлган зарар миқдорини камайтириш масаласи суднинг қарорида тўлиқ ва батафсил асослаб берилиши керак.

Қонунчиликда иш берувчига ходимдан зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи ҳам кўзда тутилган. Дарҳақиқат, иш берувчи зарар етказилган вақтдаги муайян ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ҳам, агар бу масала жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, худди шундай қарор қабул қилиниши мумкин. Бундай ҳолларда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади (Меҳнат кодексининг 200-моддаси).

5-§. Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигида ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги белгилаб қўйилган. Бундай моддий жавобгарлик иш берувчининг қонунга номувофиқ айбли ҳаракати (ҳаракатсизлиги) туфайли келиб чиқади. Баъзан иш берувчининг айби бўлмаган ҳолларда ҳам, тўлиқ моддий жавобгарлик юзага келиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 187-моддасига мувофиқ, иш берувчи қуйидаги ҳолларда моддий жавобгарликка тортилади:

1) ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши ёки вафот этгани сабабли етказилган зарар (шу жумладан маънавий зарар) учун (МКнинг 189-моддаси);

2) ходимнинг меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилгани туфайли етказилган зарар учун (Меҳнат кодексининг 188-моддаси);

3) ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун (Меҳнат кодексининг 196-моддаси).

Ана шу ҳолатларда иш берувчи етказилган зарар учун тўлиқ миқдорда моддий жавобгарликка тортилади.

Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки саломатлигининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш билан боғлиқ муносабатлар

Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, бошқа қонун ҳужжатлари ҳамда махсус қоидалар билан тартибга солинади.¹ Иш берувчининг меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг талабларини бузгани моддий жавобгарлик юзага чиқиши мумкин бўлган ҳолатлардан бири ҳисобланади.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарар учун моддий жавобгарлик масалалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифалари билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ва саломатликнинг бошқа тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш ҳақидаги қоидалар” асосида ҳал этилади.² Мазкур қоидалар Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 февралдаги 74-сонли, 2001 йил 1 мартдаги 103-сонли қарорлари билан ўзгартириш ва қўшимчалар киритилган.

Эслатиб ўтиш жоизки, республика фуқаролик қонунчилигида ҳам бу масалаларга оид тегишли ҳуқуқ нормалари назарда тутилган.³ Аммо, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси билан Фуқаролик кодексидаги моддалар тузилиши ва мазмун жиҳатидан бир-бирига тўла мувофиқ келади, дейиш қийин. Бундай вазиятларда, яъни ҳар икки кодекс нормаларини амалиётга тўғри тадбиқ этишда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1986 йил 5 сентябрдаги 13-сонли қарори алоҳида ўрин тутadi.

Юқорида эслатилган Қоидаларда ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир масалалар атрофлича баён этиб берилган. Шу билан бирга, уларда етказилган зарарни қоплашнинг янги турлари: бир сафарлик нафақа ҳамда маънавий зарар ҳам кўзда тутилган. Мазкур қоидалар билан зарарни қоплаш учун тўланадиган маблағни турмуш даражасининг ошиб бориши билан индексация қилиш ҳам жорий қилинган. Жумладан, энг кам иш ҳақи миқдорининг марказлаштирилган тартибда оширилиши муносабати билан қопланиши лозим бўлган зарар миқдори ҳам шунга яраша кўпайтирилади.

Ушбу қоидаларга кўра жавобгарликнинг анча юқори миқдори белгиланиши мумкин. Бир йўла бериладиган нафақа миқдори корхонанинг жамоа шартномасига белгилаб қўйилади. Мазкур Қоидаларга мувофиқ, зарарни тўлаш учун зарур бўлган маблағ, қўшимча харажат-

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 6 майдаги “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонуни; “Ногиронликни белгилаш қоидалари; Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиш тартиби ҳақида”ги низоми; Ўзбекистон Республикаси ФКнинг тегишли моддалари.

² ҚТ. 1984 йил, 2-сон, 7-модда (кейинги ўзгартириш ва қўшимчалар билан).

³ Ўзбекистон Республикаси ФКнинг 57-боби.

ларни қоплаш ҳамда бир йўла тўланадиган нафақанинг миқдори тарафлар ўртасидаги келишувга биноан ёки жамоа шартномаси (келишуви) асосида оширилиши мумкин.

Ходимга етказилган зарарни қоплаш барча ҳолларда умумий қоидаларни қўллаган ҳолда амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” 1993 йил 6 майдаги Қонунининг 3, 28 ва 29-моддалари мазмунига кўра барча корхона, муассаса, ташкилотларда мазкур қоидалар амалда бўлади.¹ Айни вақтда, мазкур қоидалар пудрат шартномаси, топшириқ шартномаси бўйича ишлаётган шахсларга ҳамда жамият ва давлат манфаатларини кўзлаб ташкил этиладиган бошқа турдаги меҳнат фаолияти иштирокчиларига нисбатан ҳам татбиқ этилади.

Одатда, ходимнинг меҳнатда майиб бўлишига иш берувчи томонидан соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиб берилмагани сабаб бўлади.

Меҳнатда майиб бўлиш тушунчаси ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ходим соғлиғининг шикастланишини англатади.

Меҳнатда майиб бўлиш, аксарият ҳолларда, техника хавфсизлиги қоидаларига риоя этмаслик оқибатида келиб чиқади. Шу билан бирга, у бошқа омиллар таъсирида ҳам келиб чиқиши мумкин. Иш берувчи томонидан соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари (меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги, саноат санитарияси ва шу каби қоидаларга риоя этмаслик) яратиб берилмагани оқибатида олинган меҳнат жароҳати² унинг айби билан содир этилган деб ҳисобланади (мазкур қоидаларнинг 3-банди).

Ҳужжатлар ва гувоҳларнинг кўрсатмалари иш берувчининг етказилган зарар учун айбдорлигини ва жавобгарлигини исботловчи далил бўлиши мумкин. Чунончи, ишлаб чиқаришда содир бўлган бахтсиз ходиса ҳақида далолатнома, суд ҳукми ва қарори, прокуратура, суриштирув ва дастлабки тергов органининг қарори, меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат ҳақидаги қонунчиликка риоя этилишини, саломатликка етказилган зарар сабабларини назорат қилишни амалга оширувчи меҳнат техника инспекторининг ёки бошқа мансабдор шахсларнинг (органларнинг) хулосаси; касб касаллиги тўғрисида тиббий ху-

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 8-сон; Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 2-қисмига шарҳлар. проф. Х.Рахмонқулов таҳрири остида. “Иқтисодий ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи. Т., 1998 йил, 579-580-бетлар; К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Трудовое право России. Учебник. Издательство “Юристь”. М., 1997 йил, стр.334; Учебник, Трудовое право. Под редакцией проф. О.В.Смирнова, изд-во “Проспект”, М., 1998 йил, стр. 343.

² Бундан кейин “Меҳнат жароҳати” деб юритилади.

лоса; айбдор шахсларга маъмурий ва интизомий жазо бериш тўғрисидаги қарор; меҳнат жароҳати туфайли ходимга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўлаш билан боғлиқ харажатларни қоплаш учун иш берувчи томонидан давлат пенсия жамғармаси бюджетига пул ўтказиш тўғрисидаги қасаба уюшмаси қўмитасининг, давлат солиқ инспекциясининг туман (шаҳар) бўлими вакилининг қарори.

Жабрланувчининг эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки унинг кўпайишига сабаб бўлган тақдирда, зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига қараб тегишли равишда камайиб боради.

Жабрланувчининг эҳтиётсизлиги туфайли ҳамда иш берувчининг айби бўлмаган ҳолда ҳам зарарни тўлаш миқдори тегишли равишда камайиб боради. Бундай ҳолларда зарарни тўлашдан бош тортишга йўл қўйилмайди. Жабрланувчининг айби даражасини аниқлашда корхона, муассаса, ташкилот, қасаба қўмитасининг ёки бошқа вакил қилинган ваколатли органнинг мазкур масала бўйича ҳулосаси кўриб чиқилади.

Зарарни тўлашнинг қўшимча турларига, хусусан бир йўла нафақа тўлашга, шунингдек боқувчисининг вафоти туфайли етказилган зарар тўловларига нисбатан аралаш жавобгарлик қўлланилмайди (мазкур қоидаларнинг 5-банди).

Жабрланувчиларнинг “меҳнат жароҳати” туфайли меҳнатга қобилиятсизлик даражаси Тиббий меҳнат экспертиза комиссияси томонидан белгиланади.

Қасб бўйича меҳнатга қобилиятсизлик даражасини белгилаш билан бир вақтда, тегишли асослар мавжуд бўлганда, ногиронликнинг муайян гуруҳи белгиланади ҳамда жабрланувчининг қўшимча ёрдамга муҳтожлиги кўрсатилади.

“Меҳнат жароҳати” туфайли меҳнатга қобилиятсизлик даражаси Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги билан ўрнатилган тартибда белгиланади.

Мазкур қоидаларга мувофиқ, ходимнинг иш берувчи ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади. Бу ҳолат МКнинг 189-моддасида ҳам акс эттирилган.

Умумий қоидага кўра, “меҳнат жароҳати” оқибатида етказилган зарар миқдори иш берувчи томонидан қопланади.

Зарар иш бажарувчининг айби билан келиб чиқмагани исботлаб берилган тақдирда, у моддий жавобгарликка тортилмайди.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтда юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи тўлаши шарт. Зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли

ёки жабрланувчи қасддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, моддий жавобгарликка тортилади (Мкнинг 189-моддаси).

Айрим ҳолларда, рўй берган бахтсиз ходисалар ишлаб чиқариш мажбуриятларини бажаришга алоқадор эмас деб ҳисобланиши мумкин. Масалан, ходим томонидан иш берувчининг руҳсатисиз ўзига керакли буюмларни яшаш, корхона транспорт воситалари, механизмлар, ускуналар, асбоблардан шахсий мақсадларда фойдаланиш; корхона ҳудудида спорт ўйинлари ўйнаш; корхонага тегишли буюмлар, асбоблар ёки бошқа ашёларни ўғирлаш пайтида ёхуд сархуш ҳолатда рўй берган бахтсиз ходисалар шулар жумласидандир.

Ходимга тўланиши лозим бўлган зарар турлари қуйидагилардан иборат:

- 1) меҳнатга қобилиятсизлик даражасига қараб тўланадиган иш ҳақи (ёки унинг қисми);
- 2) саломатликнинг ёмонлашуви билан боғлиқ қўшимча харажатлар;
- 3) бир йўла бериладиган нафақа.

Зарарнинг жабрланувчига тўланадиган миқдори

Кўрилган зарарни тўлаш миқдори жабрланувчининг меҳнат жароҳати олғунига қадар оладиган иш ҳақиға нисбатан фоизларда, унинг касб бўйича меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига қараб белгиланади.

Иш ҳақи ёки унинг бир қисми тўланаётганда, жароҳат олиш туфайли тайинланган ногиронлик пенсиялари, шунингдек меҳнат жароҳати олгунга қадар ва ундан кейин тайинланган пенсияларнинг бошқа турлари етказилган зарарни тўлашда ҳисобга олинмайди. Шунингдек жабрланувчининг жароҳат олгандан кейинги иш ҳақи ҳам зарарни тўлашда ҳисобга олинмайди. Бундай ҳолларда жабрланувчиларга—меҳнат жароҳати бўйича ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган пул Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг 50%идан кам бўлмаслиги керак.

Зарарни қоплаш миқдори ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи таркибида (турли кўринишдаги бир йўла тўловлардан ташқари) иш (хизмат), шу жумладан, иш вақтидан ташқари, байрам ва дам олиш кунларида ҳамда ўриндош сифатида ишлаганлик учун барча тўловлар ҳисобга олинади (фойдаланилмаган таътил учун компенсациялар, ишдан бўшатиш нафақаси ва бошқалар бундан мустасно). Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик ҳамда ҳомиладорлик ва туғиш муносабати билан бериладиган таътиллار учун тўланадиган нафақа ҳисобга олинади.

Муаллифлик ҳақи ҳам бошқа ишлар учун тўланадиган меҳнат ҳақи билан бир қаторда ҳисобга олинади.

Ўқиш даврида тўланадиган стипендия (зарарни қоплаш тўғрисидаги мурожаат қилувчининг хоҳишига кўра) иш ҳақиға тенглаштирилади.

Ўртача ойлик иш ҳақи меҳнат жароҳати олиш ёки меҳнат жароҳати туфайли меҳнатга қобилиятсизлик ёхуд меҳнат қобилияти даражаси пасайишидан (фуқаронинг танлови бўйича) олдинги 12 ой мобайнидаги иш (муқобил хизмат, муддатли ҳарбий хизматдан ташқари) якуни бўйича аниқланади. Ходим касб касаллигига чалинган тақдирда, ўртача иш ҳақи ҳам бундай касалликка сабаб бўлган ишни тўхта-тишдан олдинги 12 ой юзасидан белгиланиши мумкин.

Мазкур қоидаларнинг 12-бандида кўрсатилган давр учун, шунингдек иш 12 ойдан кам вақт давом этганда, ўртача ойлик иш ҳақи ана шундай иш ҳақини аниқлаш бўйича амалдаги йўриқномалар бўйича ҳисоблаб чиқилади. Бунда қоидаларда кўрсатилган айрим даврлар чиқариб ташланади ва бошқа ойлар билан алмаштирилади.

Иш даври тўлиқ бир календарь ойдан кам вақтни ташкил қилган тақдирда, зарарни тўлаш миқдори ойлик иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқилади. У қуйидаги тартибда аниқланади: бутун ишланган вақт давомида олинган иш ҳақи ишланган кунлар сонига бўлинади, ҳосил бўлган йиғинди бир йил учун ўртача ҳисоблаб чиқилган бир ойдаги иш кунлари сонига кўпайтирилади. Бундай ҳолларда зарарни тўлаш учун ҳисоблаб чиқилган иш ҳақи миқдори энг кам иш ҳақининг уч баравар миқдоридан ошмаслиги керак.

Ҳақиқий иш ҳақи миқдори тўғрисидаги ҳужжатларни олиш имконияти бўлмаса, зарар миқдори мурожаат қилинган вақтда белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқи-лади. Жабрланувчининг ўртача ойлик иш ҳақи энг кам иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаган ҳолларда ҳам етказилган зарарни тўлаш миқдори худди шу тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

Меҳнат жароҳати туфайли ўз розилиги билан вақтинча енгилроқ, кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган жабрланувчига иш ҳақи меҳнат қобилияти тиклангунга ёки касбга доир меҳнат қобилияти узоқ муддатга ёки бутунлай йўқотилгани аниқлангунга қадар, меҳнат жароҳати олишидан илгариги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

Бошқа ишга ўтказиш зарурати, унинг муддати (бир йил доирасида) ва тавсия этиладиган иш тури тўғрисидаги хулоса **Тиббий меҳнат экспертиза комиссия (ТМЭК)** томонидан берилади.

Кўрсатилган давр мобайнида иш берувчи томонидан тегишли иш берилмаган тақдирда жабрланувчига унинг меҳнат жароҳати олишидан илгари ўртача ойлик иш ҳақи тўланади.

Шунингдек Қоидаларнинг 18-бандида кўрсатилишича, ходимнинг илгариги иши бўйича ўртача ойлик иш ҳақи меҳнат жароҳати бошлан-

гандан олдинги икки ой юзасидан амалдаги қонунчилик билан белгиланган тартибда аниқланади.

Агар жабрланувчи меҳнат жароҳати туфайли аввалги ишини бажара олмаса, иш берувчи жабрланувчини ўз розилиги билан ТМЭК хулосасига мувофиқ, ўз ҳисобидан янги касб ўқитишга мажбурдир. Янги касбга ўқитиш даврида унга аввалги ишида олган ўртача ойлик иш ҳақи тўланади. Шу давр мобайнида қопланиши лозим бўлган зарар миқдорини тўлаш умумий асосларда амалга оширилади.

Меҳнат жароҳати туфайли қилинган қўшимча харажатларни тўлаш

Етказилган зарар учун жавобгар бўлган иш берувчи жабрланувчига ойлик иш ҳақидан ташқари, меҳнат жароҳати туфайли қилинган қўшимча харажатларни ҳам тўлашга мажбур. Тўланадиган бундай харажатларга протезлаш, жабрланувчини парвариш қилиш, санаторий-курортда даволаниш, даволаниш жойига бориш ва келиш йўл харажатлари, зарур ҳолларда эса жабрланувчини кузатиб борувчи шахснинг йўлқира харажатлари, махсус транспорт воситалари ва бошқаларни сотиб олиш (агар у ТМЭК томонидан ёрдамнинг ушбу турларига мухтож деб топилган ва тегишли ташкилотлардан бепул олмаган тақдирда), шунингдек жабрланувчи билан иш берувчи ўртасида зарарни тўлаш бўйича низо пайдо бўлганда ҳамда низо жабрланувчи фойдасига ҳал бўлган ҳолларда адвокат ёллаш учун давлат баҳолари бўйича қилинган харажатлар киради.

Махсус тиббий парваришга мухтож бўлган жабрланувчилар учун қўшимча харажатлар энг кам иш ҳақининг икки баравари миқдорида белгиланади.

Уй шароитида парвариш қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар энг кам иш ҳақининг 50%и миқдорида белгиланади.

Ҳам махсус тиббий, ҳам уй шароитидаги парваришга мухтож бўлган жабрланувчига уй шароитидаги парвариш билан боғлиқ харажатлар махсус тиббий йўсиндаги парвариш харажатларига қўшимча равишда тўланади.

Жабрланувчини парвариш қилиш учун қўшимча харажатлар, уларнинг ким томонидан амалга оширилишидан қатъи назар тўланади.

Махсус транспорт воситаларини сотиб олиш ва уларни таъмирлаш учун харажатлар мазкур воситаларнинг қиймати доирасида тўланади.

Жабрланувчининг санаторий-курортда даволанишга мухтожлиги ҳақида ТМЭК хулосаси мавжуд бўлган тақдирда, унга йиллик меҳнат таътилидан ташқари, даволаниш учун қўшимча таътил ҳам берилади.

Даволаниш учун берилган таътил вақти учун тўлов ҳар йилги тўлов учун белгиланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади.

Жабрланувчи, шунингдек, уни кузатиб борувчи шахснинг йўлқира харажатларини тўлаш миқдори хизмат сафари тўғрисидаги қонунчилик харажатларида белгиланган тартибда аниқланади.

Барча тўловлардан ташқари, жабрланувчига иш берувчи томонидан бир йўла бериладиган нафақа тўланиши мумкин. Бундай нафақа миқдори жамоа шартномаси (келишуви) билан белгиланади ва у жабрланувчининг бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаслиги лозим.

Боқувчининг вафоти сабабли зарарни тўлаш

Амалдаги қонунчиликда вафот этган шахснинг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга қобилиятсиз ёки боқувчининг вафот этган кунигача ундан нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқаролар, марҳумнинг вафотидан сўнг туғилган фарзанд, шунингдек, ота-оналаридан бири, умр йўлдоши ёки оиланинг ишламайдиган ва вафот этганнинг 3 ёшга тўлмаган болалари, укалари, сингиллари ёки набиралари парвариши билан банд бўлган бошқа аъзоси зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга экани белгиланган.

Болаларнинг боқимандалиги фараз қилиб белгиланади ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз ҳисобланади: 16 ёшга тўлмаган вояга етмаган ёки 16 ёшга тўлгунга қадар ногирон бўлиб қолган мазкур ёшдан ошган фуқаролар; 60 ёшга тўлган эркаклар, 55 ёшга тўлган аёллар, белгиланган тартибда ногирон деб эътироф этилганлар.

16 ва ундан катта ёшдаги ўқувчиларга ўқув юртларининг кундузги бўлимларини тугатгунларига қадар, аммо кўпи билан 18 ёшгача зарар тўловини олиш ҳуқуқи берилган (Мқнинг 192-моддаси).

Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз фуқаролар учун зарар миқдори вафот этган шахснинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан унинг ўзига ва қарамоғидаги меҳнатга қобилиятли, зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлмаган фуқароларга тўғри келадиган улушни чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларнинг ҳар бирига бериладиган зарар тўловлари миқдорини аниқлаш учун беқувчи иш ҳақининг кўрсатиб ўтилган фуқароларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улуш уларнинг сонига тақсимланади.

Меҳнатга қобилиятсиз, вафот этган шахснинг қарамоғида бўлма-

ган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлганлар учун зарар тўлови миқдори қуйидаги тартибда белгиланади: агар таъминот маблағлари суд орқали ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари суд томонидан тайинланган сумма миқдорида белгиланади; бошқа ҳолларда зарар тўлови ишга қобилиятсиз фуқароларнинг моддий аҳволини ҳамда вафот этган шахснинг ҳаёт вақтидаги уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини ҳисобга олган ҳолда белгиланади (Мкнинг 193-моддаси).

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган ва бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз фуқаролар айти бир вақтда зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлишган тақдирда, зарар тўловларин миқдори энг аввало, вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган фуқаролар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлови миқдори боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнг иш ҳақининг қолган миқдорига қараб вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган фуқаролар учун зарар тўлови миқдори мазкур қоидаларда назарда тутилган тартибга мувофиқ белгиланади.

Боқувчини йўқотганлик туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқаролар учун уларга боқувчи вафоти туфайли тайинланган пенсия, шунингдек, бошқа пенсиялар, иш ҳақи, стипендиялар ва бошқа даромадлар зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқда бўлган бир шахсга бериладиган зарар тўлови миқдори Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг 50%идан кам бўлмаслиги лозим (мазкур қоидаларнинг 24-банди).

Бундан ташқари, МКнинг 194-моддасида боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга иш берувчи вафот этган шахснинг олти йиллик ўртача иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тулаши белгилаб қўйилган.

Зарарни тўлаш тўғрисидаги аризани кўриб чиқиш тартиби

Зарарни ундириш ҳақидаги ариза олинган меҳнат жароҳати туфайли кўрилган зарар учун жавобгар бўлган иш берувчига берилади.

Корхона тугатилган ёки қайта ташкил этилган (қўшилган, бирлаштирилган, бўлинган, ажралиб чиққан, қайтадан тузилган) тақдирда ариза унинг ҳуқуқий ворисига берилади. Ҳуқуқий ворис бўлмаган тақдирда, Пенсия жамғармаси жабрланганларга зарар тўловини қонунчиликда белгиланган тартиб ва миқдорда ижтимоий таъминот органлари орқали тўлайди.

Чет элда ишлаган даврда меҳнат жароҳати олган ходимлар ва уларнинг оила аъзолари томонидан зарар тўловини олиш тўғрисидаги ари-

за чет элга ишга юборган вазирлик, идора, ташкилот ва корхонага, чет элда ишлашга қабул қилинганлар томонидан эса тузилган контрактга биноан, жароҳат етказган корхона эгасига берилади (мазкур қоидаларнинг 29-банди).

ТМЭКда соғлиқни текширувдан ўтказиш иш берувчининг, бахтсиз ходиса юз берган корхона касаба уюшмаси қўмитасининг, ходимлар бошқа вакиллик органининг, суднинг йўлланмаси бўйича ёки жабрланувчининг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходиса ҳақидаги далолатнома ёхуд меҳнат вазифаларини бажариш муносабати билан содир бўлган бахтсиз ходиса ҳақида бошқа ҳужжатлар тақдим этилган ҳолда берилган ариза ҳамда даволаш-профилактика муассасасининг йўлланмаси бўйича амалга оширилади.

Боқувчисини йўқотгани туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқаролар зарарни тўлаш ҳақидаги аризага тегишли ҳужжатлар илова қилиши лозим.

Иш берувчи зарарни ундириш тўғрисидаги аризани ўн кун муддатда кўриб чиқиши ва тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Қарор корхона маъмуриятининг буйруғи (фармойиши) билан расмийлаштирилади. Буйруқ асосланган бўлиши керак, унда зарар тўлаши керак бўлган фуқаролар, унинг ҳар бир оила аъзоси ҳисобига тўғри келадиган миқдорлари ва тўлов муддатлари кўрсатилади.

Иш берувчининг зарарни тўлаш тўғрисидаги буйруғининг нусхаси ёки асосланган ёзма равишдаги рад жавоби манфаатдор фуқароларга барча зарур ҳужжатлар билан бирга ариза топширилган кундан бошлаб 10 кун муддатда топширилади.

Белгиланган муддатда аризани кўриб чиқмаслик ёки буйруқ нусхаси топширмаслик зарарни тўлашни рад этиш ҳисобланади.

Манфаатдор шахс иш берувчининг қароридан норози бўлган ёки белгиланган муддатда жавоб олинмаган тақдирда, даъво суд томонидан кўриб чиқилади. Корхона касаба уюшмаси ёки ходимлар бошқа вакиллик ваколатли органи манфаатдор фуқароларнинг розилигига кўра ариза билан судга мурожаат қилиши ва суд ишида қатнашиши мумкин.

Зарарни ундириш ҳақидаги ариза, аризачининг хоҳишига кўра, иш берувчи жойлашган ердаги ёки ўзининг турар жойдаги ёхуд жароҳат олинган жойдаги судга берилади.

Ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариш вақтида уларга етказилган шикаст учун ёки боқувчининг вафоти туфайли зарарни ундириш ҳақидаги талабларига даъво қўзғатиш муддати татбиқ этилмайди (ушбу қоидаларнинг 39-банди).

Зарар суммасини тўлаш тартиби ва муддатлари

Зарар тўловлари:

а) жабрланувчиларга—улар меҳнат жароҳати оқибатида касб бўйича меҳнат қобилятини тўлиқ ёки қисман йўқотган кундан бошлаб;

б) боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга—боқувчи вафот этган кундан, аммо фақат зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлинган вақтдан бошлаб тўланади.

Зарарни ундириш тўғрисидаги ариза жабрланувчининг меҳнат жароҳати туфайли касб бўйича меҳнат қобиляти йўқотилган ёки боқувчининг вафотидан 3 йил кейин берилган тақдирда, зарарни тўлаш ҳақида мурожаат қилинган кундан бошлаб амалга оширилади.

Ариза берилган кун зарарни тўлаш тўғрисида мурожаат қилинган кун ҳисобланади (мазкур қоидаларнинг 39-банди).

Зарар тўловларини олиш муддатини узайтириш, жабрланувчи ва бошқа манфаатдор шахсларнинг иш берувчига мурожаат қилган вақтдан қатъи назар, аввалги тўловлар муддати тугаган кундан бошлаб амалга оширилади. Бундай ҳолларда ўтган вақт учун зарар тўловлари жабрланувчининг шу давр мобайнида меҳнатга қобилятсизлиги тасдиқланган, шунингдек зарур ҳужжатлар тақдим этилган тақдирда берилади. Саломатликка етказилган зарар туфайли қўшимча харажатлар тўловлари ҳам худди шундай шартлар асосида амалга оширилади.

Иш ҳақининг олинмай қолган қисми бўйича зарарни тўлаш меҳнат жароҳати туфайли ходим касб бўйича меҳнат қобилятини йўқотганлик белгиланган муддат учун, қўшимча харажатларни тўлаш эса уларга муҳтожлик белгиланган муддат давомида амалга оширилади.

Жабрланувчига, шунингдек, боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга зарар тўловлари, уларнинг даромадларидан қатъи назар тўланади.

Жабрланувчининг касб бўйича меҳнатга лаёқатсизлик даражаси ёки зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқаролар сони ўзгарган тақдирда, тўловлар миқдори қайта ҳисоблаб чиқилиши лозим.

Зарар тўловини олиши белгиланган фуқаро қариялар ёки ногиронлар уйига жойлаштирилган тақдирда, унга зарар тўлови миқдори билан у ердаги парвариш қилиш қиймати ўртасидаги фарқ тўланади, аммо у зарар тўловининг 25%идан кам бўлмаслиги керак.

Мазкур қоидаларга мувофиқ, кўрсатиб ўтилган фуқароларнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилятсиз шахсларга зарар тўлови қуйидаги тартибда тўланади: қарамоғидаги меҳнатга лаёқатсиз бир киши ҳисобига—белгиланган тўлов миқдорининг чорак қисми, икки киши ҳисобига—учдан бир қисми, ва ундан кўп киши ҳисобига ярми тўланади. Тўловнинг қолган қисми қариялар ва ногиронлар уйида парва-

риш қилиш қийматини чегириб ташлаган ҳолда, аммо зарар тўлови миқдорининг 25%идан кам бўлмаган миқдорда, жабрланувчининг ўзига тўланади.

Суд ҳукми билан озодликдан маҳрум этилиб жазо муддатини ўташ даврида зарарнинг тўланиши керак бўлган миқдори олувчининг махсус ҳисоб рақамига ўтказилади ва унга озодликдан маҳрум этилган жойдан чиққандан кейин тўланади.

Зарар тўлови тайинланган, аммо жабрланувчи ёки зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқаролар томонидан ўз вақтида олинмаган тўлов уни олиш ҳақида мурожаат қилинган олдинги 3 йилдан кўп бўлмаган вақт учун тўланади.

Зарар учун жавобгар бўлган иш берувчининг айби билан ўз вақтида олинмаган тўлов бирон бир муддат билан чегараланмаган ҳолда ўтган давр учун тўланади.

Жабрланувчига ёки боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга тегишли бўлган ва унинг вафот этиши туфайли тўлиқ олинмай қолган зарар тўлови умумий асосларда унинг меросхўрларига тўланади.

Вафот этган шахснинг дафн этиш маросимини амалга ошираётган оила аъзолари ушбу тўлов меросхўрлик ҳуқуқи тўғрисидаги гувоҳнома олингунгача ҳам тўланаверади.

Жабрланувчи ёки боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқаролар томонидан зарар тўловлари ҳисобидан олинган маблағ уни олишга манфаатдор бўлган шахслар томонидан тақдим қилинган қалбаки ҳужжатларга ёки улар берган сохта маълумотларга асосланган, шунингдек ҳисоблашда хатога йўл қўйилган ёки зарар тўлови миқдорини аниқлашга таъсир этувчи маълумотлар яширилган ҳоллардагина иш берувчи томонидан қайтариб олинishi мумкин.

Нотўғри олинган зарар тўловининг иш берувчи томонидан қайтариб олиш қонунчиликда меҳнатга ҳақ тўлаш маблағидан чегириб қолиш учун белгиланган кафолатларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади. Зарар маблағини тўлаш тўхтатилган тақдирда, қарзнинг қолган қисми суд орқали ундирилади.

ХИИ-МАВЗУ: МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

1-§. Меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси ва унинг аҳамияти

Меҳнат муҳофазаси инсоннинг меҳнат фаолияти, соғлиғи ва ҳаётига бевосита дахлдор тушунча сифатида муҳим аҳамият касб этади. Мазкур тушунча моҳияти жиҳатидан кенг ҳамда тор маънода англанмоғи лозим.

Кенг маънода у меҳнат фаолияти жараёнида инсон ҳаёти ва соғлигининг хавфсизлигини таъминлашга қаратилган ҳуқуқий, ижтимоий, иқтисодий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация каби тадбирлар тизимидан иборат. Меҳнат муҳофазасига нисбатан бундай ёндашув хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитини таъминлашга қаратилган ва шу билан бирга, ҳуқуқий, иқтисодий, ташкилий-техникавий, тиббий ва бошқа тадбирларни ўз таркибига қамраб олган. Бу тадбирлар Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”¹ 1993 йил 6 майдаги Қонунида мужассамлашган.

Юқоридаги мулоҳазалардан англашиладики, хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитини таъминлаш учун меҳнат муҳофазасининг фақат кенг маънодаги тушунчасига таянмоқ лозим. Илмий адабиётда тўғри таъкидланганидек, агарда унинг бирорта таркибий қисми (ҳуқуқий, тиббий, иқтисодий ёки техникавий) етарли бўлмаса, умуман меҳнат муҳофазасини тўлиқ таъминлаш амримаҳол.² Шу боис меҳнат муҳофазасига оид масалалар махсус фан сифатида турли олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ўқитилиши бежиз эмас.

Меҳнат муҳофазаси меҳнат ҳуқуқининг институти сифатида тор маънода ходимнинг ишлаб чиқаришдаги меҳнат фаолияти жараёнида ҳаёти ва соғлиғи учун хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитини яратиб беришга хизмат қилувчи ҳуқуқий нормалар йиғиндиси тушунилади. Бундан ташқари, унга меҳнат ҳуқуқи институтининг асосий тамойилларидан бири — меҳнат муҳофазасини таъминлаш тамойили, шунингдек ходимнинг меҳнат муҳофазасига нисбатан субъектив ҳуқуқи сифатида ҳам қаралади. Аниқроқ айтганда, ҳар бир ходим хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларига эга бўлиши ва иш берувчидан ана шундай шароитларни таъминлашини талаб қилишга ҳақлидир.

Меҳнат муҳофазасига оид муносабатларнинг ҳуқуқий жиҳатдан

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 1994 йил, 8-сон, 103-бет.

² Қаранг: К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Учебник. Трудовое право России. Изд. “Юристъ”. М., 1997. стр. 341.

тартибга солинишида Ўзбекистон Республикасининг юқорида зикр этилган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги ва “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида” 1996 йил 29 августдаги Қонунлари¹ муҳим ўрин тутди.

“Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонун ишлаб чиқариш усуллари, мулк шаклидан қатъи назар, меҳнатни муҳофаза қилишни ташкил этишнинг ягона тартибини белгилайди. Фуқароларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишини таъминлашга қаратилган мазкур қонуннинг 1-моддасида Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнати муҳофаза қилиниш ҳуқуқига эга экани кўрсатилган.

Ушбу қонуннинг 2-моддасида меҳнат муҳофазаси тушунчасининг кенг маънодаги таърифи келтирилган. Унга кўра, меҳнатни муҳофаза қилиш—тегишли қонун ва бошқа норматив ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат жараёнидаги хавфсизлиги, сиҳат-саломатлиги ва иш қобилиятининг сақланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий, иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика тадбирлари ҳамда воситалари тизимидан иборатдир.

Мазкур қонун ишлаб чиқаришда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъмин этишда жуда катта аҳамият касб этади. Шунингдек у:

1) меҳнаткашларнинг меҳнат муҳофазасига оид ҳуқуқларини таъминлайди;

2) мулкнинг барча шаклидаги корхоналарда ходимлар билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат муҳофазасига оид муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ягона тартибини белгилаб беради;

3) ходимлар учун соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга ҳуқуқий замин яратади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш борасида қабул қилинган қонунлар орасида Ўзбекистон Республикасининг “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги қонуни алоҳида ўрин тутди. Мазкур қонуннинг асосий вазифаси:

1) фуқаролар соғлиғини сақлашга доир ҳуқуқларининг давлат томонидан кафолатланишини таъминлаш;

2) фуқароларнинг соғлом турмуш тарзини шакллантириш;

3) давлат органлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмаларининг фуқаролар соғлиғини сақлаш соҳасидаги фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишдан иборат. Шу билан бирга, бу борада бошқа қонун ҳужжатлари, жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишлари, тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, Меҳнат ва аҳолини ижтимо-

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 14-сон, “Адолат” нашриёти, Т., 1997 йил, 32-бет.

ий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан қабул қилинган қарорлар, бошқа давлат органлари ҳужжатлари, жамоа шартномаси ҳамда келишувлари татбиқ этилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунлар кенг доирада қўлланилиши билан ажралиб туради.

Юқорида эслатилган қонун мулкчилик ва ҳўжалик юритишнинг турли шаклидаги корхона, муассаса ва ташкилотлар билан, жумладан, айрим ишга ёлловчилар билан меҳнат муносабатларида бўлган барча ходимлар, кооперативлар аъзолари, ишлаб чиқариш амалиётини ўтаган олий ўқув юртлари талабалари, ўрта махсус ўқув юртлари, ҳунар-техника билим юртлари ҳамда умумий таълим мактабларининг ўқувчилари, корхоналарда ишлашга жалб этиладиган ҳарбий хизматчилар, муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар, суд ҳукми билан жазони ўтаётган шахслар, ахлоқ тузатиш меҳнат муассасалари ёки ҳукмлар ижросини амалга оширувчи идоралар белгилайдиган корхоналарда ишлаш даврида, шунингдек жамият ва давлат манфаатларини кўзлаб ташкил этиладиган бошқа турдаги меҳнат фаолияти иштирокчиларига нисбатан татбиқ этилади. Шуниси диққатга сазоворки, меҳнат муҳофазасини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда меҳнат қонунларининг марказлаштирилган тартибдаги нормалари билан жамоа шартномаси ва келишувлари ҳамда меҳнат шартномаси асосида келишилган шартлари уйғун ҳолда қўлланилади.

Маълумки, амалдаги қонунчиликда марказлаштирилган тартибдаги ҳуқуқ нормалари билан меҳнат муҳофазаси борасидаги ҳуқуқларнинг энг қуйи даражаси белгилаб қўйилган. Унга кўра, локал ҳужжатлар орқали фуқароларнинг минимум ҳуқуқлари аниқлаштирилади ва амалга оширилади.

2-§. Меҳнат муҳофазаси соҳасидаги давлат сиёсати ва бошқаруви

Меҳнат муҳофазаси соҳасига оид давлат сиёсати:
корхоналарнинг ишлаб чиқариш фаолияти натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғининг устуворлиги;

меҳнат муҳофазаси соҳасидаги фаолиятни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириб бориш;
мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, барча корхоналар учун меҳнат муҳофазаси соҳасида ягона тартиб, қоидалар белгилаб қўйиш;

меҳнатнинг экология жиҳатидан хавфсиз шароитларини яратиш ва иш жойларида атроф-муҳит ҳолатининг мунтазам назорат этилишини таъминлаш;

корхоналарда меҳнат муҳофазаси талаблари ҳамма жойда бажарилишини назорат қилиш;

меҳнат муҳофазасини маблағ билан таъминлашда давлатнинг иштирок этиши;

олий ва ўрта махсус ўқув юртларида меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассислар тайёрлаш;

теника хавфсизлиги, технологиялар ва ходимларни ҳимоялаш воситаларининг ишлаб чиқилиши ва жорий этилишини рағбатлантириш;

фан-техника ютуқларидан ҳамда меҳнат муҳофазаси бўйича мамлакатимиз ва чет элда тўпланган илғор тажрибадан кенг фойдаланиш; ходимларни махсус кийим ва пойафзал, шахсий ҳимоя воситалари, пархез овқатлар билан бепул таъминлаш;

корхоналарда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини яратишга қўмаклашувчи солиқ сиёсатини юритиш;

ишлаб чиқаришдаги ҳар бир бахтсиз ходисани ва касб касаллигини текшириб чиқиш ҳамда ҳисобга олиб бориш асосида ишлаб чиқаришдаги жароҳатланиш ҳамда касб касалликларига чалиниш даражаси ҳақида аҳолини хабардор қилиш мажбурийлиги;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалардан жабрланган ёки касб касаллигига йўлиққан ходимларнинг манфаатларини ижтимоий ҳимоялаш;

касаба уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмалари, корхоналар ва алоҳида шахсларнинг меҳнат муҳофазасини таъминлашга қаратилган фаолиятини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш;

меҳнат муҳофазасига оид масалаларни ҳал этиш чоғида халқаро ҳамкорликни йўлга қўйиш тамойилларига асосланади.

Эслатиб ўтиш лозимки, Ўзбекистон Республикасининг “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида” 1996 йил 26 августдаги Қонунида мазмун-моҳияти жиҳатидан ушбу тамойилларга мувофиқ келадиган тегишли нормалар киритилган.

Ўзбекистон Республикаси корхоналари ва фуқаролари халқаро шартнома ва битимлар асосида иш бажараётганида меҳнат муҳофазаси бўйича уларда кўзда тутилган талаблар ушбу қонунга, Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги бошқа қонунларига мувофиқ ҳолда қўлланилади. Бошқача тарзда шартлашилган ҳолатлар бундан мустаснодир.

Ўзбекистон Республикаси корхоналарида ишлаётган чет эл фуқаролари учун меҳнат муҳофазаси масалаларига доир муносабатларни тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари манфаатдор тарафларнинг ўзаро битимлари билан белгилаб қўйилади.

Умуман олганда, меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқарилиши қонуннинг 5, 8-моддаларида мустаҳкамланган.

Мазкур қонунга биноан меҳнат муҳофазасини давлат томонидан бошқариш вазифаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан амалга оширилади. Бу вазифа ушбу қонуннинг тамойилларини амалга ошириш, меҳнатни, атроф-муҳитни муҳофаза қилишнинг илмий асосланган стандартлари, қоида ва нормаларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, ишлаб чиқаришда меҳнат хавсизлигини таъминлаш учун зарур бўлган талаб даражасини белгилаш, шунингдек меҳнат шароитларини яхшилаш, ишлаб чиқаришдаги жароҳатланиш ва касб касалликларининг олдини олишга оид аниқ мақсадга йўналтирилган дастурларини ишлаб чиқиш ва молиявий жиҳатдан маблағ билан таъминлаш ҳамда уларнинг бажарилишини назорат қилишдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2001 йил 13 февралдаги “Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида”ги Фармонида мазкур вазирлик зиммасига меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнат шароитларини ташкил этиш, меҳнатни муҳофаза этиш ва нормалаш тизимини такомиллаштириш бўйича бозор шароитларига мос келадиган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш вазифаси юклатилган.

Мазкур фармонни бажариш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси томонидан “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги фаолиятини ташкил этиш тўғрисида” 2001 йил 13 февралдаги 73-сонли Қарори қабул қилинган. Унда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни муҳофаза этиш борасидаги амалга оширилиши лозим бўлган ташкилий масалалар акс эттирилган.¹

Юқорида таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 6 апрелдаги 162-сонли қарори билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида тасдиқланган Низомда мазкур вазирликнинг мақоми, вазифалари, функциялари, ваколатлари ва фаолиятининг ташкилий асослари белгилаб берилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш, ижтимоий муҳофаза этиш ва аҳолининг ижтимоий таъминоти соҳасида давлат бошқарувининг марказий органи сифатида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига бўйсунди. Вазирлик ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Конституциясига, Ўзбекистон Республикаси қонунларига, Олий Мажлиснинг қарорлари ва бошқа ҳужжатларига, Ўзбе-

¹ Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 3-4-сонлари, 14-модда.

кистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишларига, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш, ижтимоий муҳофаза қилиш ва аҳолининг ижтимоий таъминотида оид халқаро шартномаларга, шунингдек мазкур Низомга амал қилади.

Вазирликнинг ўз ваколати доирасида қабул қилган қарорлари вазирликлар, идоралар, жойлардаги ҳокимият ва бошқарув органлари, хўжалик бирлашмалари, корхона ва муассасалар, шунингдек фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини муҳофаза қилиш вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлигининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари, меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш туман (шаҳар), ижтимоий таъминот туман (шаҳар) бўлимлари, шунингдек вазирликка ва унинг ҳудудий бўлинмаларига қарашли бошқа ташкилотлар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларининг ягона тизимини ташкил этади. Вазирлик ўзига тегишли масалаларни ҳал этишда ана шу органлар фаолиятини йўналтиради, мувофиқлаштиради ва назорат этади. Вазирлик юридик шахс ҳисобланади. Мазкур вазирлик ва унинг ҳудудий Бош бошқармалари Ўзбекистон Республикасининг бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг ва Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармасининг маблағларини бевосита бошқаради.

Вазирликка қуйидаги ташкилот ва муассасалар бевосита бўйсинади:
Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги;

Ногиронларни экспертизадан ўтказиш ва соғломлаштириш масалалари бўйича республика инспекцияси;

Ногиронларни тиббий ижтимоий ва касб бўйича соғломлаштириш миллий маркази;

Таянч-ҳаракат қилиш тизими бузилган ногиронларни соғломлаштириш республика маркази;

Меҳнатни нормалаштириш ва муҳофаза қилиш маркази;

Ўзбекистон меҳнат, иш билан таъминлаш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш муаммоларини ўрганиш республика маркази;

Ахборот-телекомьютер маркази;

уруш ва меҳнат фахрийлари учун пенсионат ва санаторийлар; техникум (2001 йилдан бошлаб касб-хунар коллежига айлантирилган);

ногиронлар учун республика касб-хунар техника билим юрти (2004 йилдан касб-хунар коллежига айлантирилади).

Вазирликнинг меҳнатга оид муносабатларни тартибга солиш шарт-шароитларини ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш соҳасидаги вазибалари қуйидагилардан иборат:

соғлиқни сақлаш вазирлиги билан биргаликда меҳнат шарт-шароитларини баҳолаш учун норматив база ишлаб чиқилишини ташкил этади, иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилишига услубий ёрдам кўрсатади;

меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича қонун ва норматив ҳужжатларга риоя қилиниши устидан белгиланган тартибда давлат назорати ва текширувини амалга оширади;

вазирлик ва идораларнинг имтиёзли пенсия таъминоти, қўшимча таътил, қисқартирилган иш куни ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқариш, иш турлари, касб ва лавозимлар ҳамда кўрсаткичлар рўйхатига ўзгартиришлар киритиш тўғрисидаги таклифлар юзасидан ҳулосалар беради;

ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганлик учун бериладиган имтиёзлар ва компенсацияларнинг амалдаги рўйхатига ўзгартиришлар киритиш учун Вазирлар Маҳкамасига таклифлар тайёрлайди;

манфаатдор идоралар, шунингдек Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши иштирокида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасига оид қонун ҳужжатлари ва норматив методик ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқади;

меҳнат шарт-шароитлари, унга ҳақ тўлаш, иш билан таъминлаш, кексалар, пенсионерлар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотган, давлатнинг қўллаб-қувватлашига эҳтиёжманд оилаларни ижтимоий муҳофаза қилиш масалалари бўйича илмий тадқиқотларни мувофиқлаштиради.

Маълумки, меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига бевосита тааллуқли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 12 июлда “Меҳнатни муҳофаза қилишга доир норматив ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ва ишлаб чиқиш тўғрисида” 267-сонли Қарори қабул қилинган.¹ Бундан ташқари, ишлаб чиқаришда меҳнатнинг муҳофаза қилинишини таъминлаш учун “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни талабларига ҳамда бозор иқтисодиётининг ўзгарувчан шарт-шароитларига мувофиқ келадиган норматив базани яратиш ва шу асосда мулкчиликнинг барча шакллари ҳамда ишлаб чиқариш усулларидаги корхоналарда ишловчи ходимларнинг ижтимоий муҳофазасини кучайтириш мақсадида қуйидаги ҳужжатлар қабул қилинган:

1) меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва нормаларини қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқиш ва жорий этиш дастури (1-илова);

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 1-сон, 10-модда.

2) меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқиш, келишиш ва тасдиқлаш тартиби (2-илова).

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир ишлаб чиқилган ва келишиб олинган қоида ва нормалар белгиланган тартибда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига ёки Саноатда ва кончиликда ишларнинг бехатар олиб борилишини назорат қилиш агентлигига назоратдаги объектлар бўйича тасдиқлаш учун киритилади. Қонун ҳужжатларига мувофиқ, айрим органлар ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган қоида ва нормалар бундан мустаснодир.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир қоида ва нормаларни қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқиш ва жорий этиш дастури куйидаги бўлимлардан иборат:

- 1) меҳнатни муҳофаза қилишга доир тармоқлараро нормативлар;
- 2) турли тармоқ ва ишлаб чиқариш учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича қоидалар;
- 3) санитария қоидалари ва нормативлари;
- 4) қурилиш норма ва қоидалари;
- 5) яқка тартибда ҳимояланиш воситаларини бепул бериш нормалари;
- 6) Дастурнинг бажарилишини ташкил этиш ва унинг мониторинги.

Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқиш, келишиш ва тасдиқлаш тартиби тўғрисидаги ҳужжатда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқиш, келишиш, янгиларни тасдиқлаш, шунингдек амал қилаётганларини қайта кўриб чиқиш ва бекор қилишнинг ягона тизими белгилаб берилган.

Ушбу ҳужжатда назарда тутилган меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқиш, келишиш ва тасдиқлаш тартиби вазирлик, идора, корпорация, концерн, уюшма, ташкилот ва мулкчиликнинг барча шаклларидаги ва ишлаб чиқариш усулларидаги корхоналарга, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқувчи ва уларни қайта кўриб чиқувчи шахсларга татбиқ этилади. Мазкур қоидалар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари, стандартлар, қурилиш, санитария норма ва қоидалари, гигиена нормативлари талаблари, эргономик талаблар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ҳолда ишлаб чиқирилиши зарур.

Қоидаларни тасдиқлаган вазирлик, идора ва бошқа ташкилотлар, уларнинг давлат стандартлари, қурилиш, санитария норма ва қоидалари, гигиена нормативлари талабларига мувофиқлигини мунтазам текширишлари ҳамда зарурат бўлганда тегишли ўзгартиришлар киритишлари керак.

Қоидаларнинг амал қилиш муддати тамом бўлгунга қадар қуйидаги ҳолларда қайта кўриб чиқиши мумкин:

қонун ҳужжатлари, давлат стандартлари ҳамда давлат органлари томонидан тасдиқланган бошқа норматив ҳужжатларнинг ўзгариши; янги техника ва технология жорий этилиши.

Ушбу ҳужжат қуйидаги бўлимлардан иборат:

- 1) умумий қоидалар;
- 2) меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қоидалар мазмунига қўйиладиган талаблар;
- 3) меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларининг бўлимлари мазмунига қўйиладиган талаблар;
- 4) меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини расмийлаштиришга қўйиладиган талаблар;
- 5) Ўзбекистон Республикасида меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини келишиш ва тасдиқлаш тартиби.

Таъкидлаш жоизки, ишлаб чиқилган қоидалар тушунтириш хати билан биргаликда келишиш ва тасдиқлаш учун юборилади. Ишлаб чиқувчи ташкилот томонидан тайёрланган қоидалар ушбу ҳужжатда кўрсатилган ташкилотлар, давлат органлари ва тегишли вазирликларга келишиш учун юборилади.

Саноатда ва кончиликда ишларнинг беҳатар олиб борилишини назорат қилиш агентлиги томонидан тасдиқланган қоидалар Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан ҳам келишилиши лозим.

Белгиланган тартибда келишилган қоидаларни масъул ижрочилар томонидан тасдиқлаш учун Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги, Саноатда ва кончиликда ишларнинг беҳатар олиб борилишини назорат қилиш агентлиги, давлат Архитектура ва қурилиш қўмитасига юборилади.

Вазирлик ва идоралар белгиланган тартибда тасдиқланган қоидаларни давлат рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигига юборадилар.

3-§. Ходимнинг меҳнат муҳофазасига доир ҳуқуқлари ва уни рўёбга чиқариш кафолатлари

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” 1993 йил 6 майдаги Қонунида, Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнати муҳофаза қилиниш ҳуқуқига эга экани белгилаб қўйилган.

Меҳнат муҳофазаси, энг аввало, инсоннинг меҳнат жараёнидаги

хавфсизлиги, сиҳат-саломатлиги ва меҳнат қобилиятининг сақланишини таъминлашга қаратилган.

Ходимларнинг меҳнат муҳофазаси соҳасидаги қатор ҳуқуқлари мазкур қонуннинг 16-21-моддаларида, шунингдек Меҳнат кодексининг тегишли нормаларида акс эттирилган бўлиб, меҳнат муҳофазаси талаблари ходим ишга қабул қилинган вақтдан амал қила бошлайди.

Ушбу қонуннинг 16-моддасида кўрсатилганидек, меҳнат шартномасининг (контрактнинг) шартлари меҳнат муҳофазасига оид қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг талабларига мувофиқ бўлиши зарур. Бинобарин, фуқароларнинг саломатлигига тўғри келмайдиган ишга қабул қилиниши ман этилади.

Иш берувчи ходимни касб касаллиги пайдо бўлиш эҳтимоли юқори даражада экани олдиндан аён бўлган ишга қабул қилаётганда, уни бу ҳақда огоҳлантириши шарт.

“Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 17-моддасига биноан иш берувчи соғлиқни сақлаш идоралари томонидан белгиланган тартибга мувофиқ равишда бир қатор касб ва ишлаб чиқариш ходимларини, аввало, меҳнат шартномасини имзолаш пайтида—дастлабки текширувдан ҳамда меҳнат шартномаси амал қилган давр мобайнида вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказиб туришни ташкил қилиши лозим. Ходимлар ҳам, ўз навбатида, ундан бош тортишга ҳақли эмас.

МКнинг 214-моддасида кўрсатилганидек, иш берувчи қуйидаги ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

18 ёшга тўлмаганлар;

60 ёшга тўлган эркаклар, 55 ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай, 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.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан келишган ҳолда, “Ходимларни ишга киришдан олдин дастлабки ва даврий кўрикдан ўтказиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида” 2000 йил 6 июндаги 300-сонли буйруғи чиқарилган ва ушбу буйруқ Ўзбекистон Республи-

каси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 23 июнда 937-сон рақам билан рўйхатга олинган.¹

Таъкидлаш жоизки, 2005 йилга қадар аҳоли саломатлигини муҳофаза этишининг асосий йўналишлари ва Ўзбекистон Республикасида соғлиқни сақлаш тизимини соҳодаги ислохотларнинг асосий мақсади, биринчи навбатда, касалликларнинг олдини олиш, яъни профилактика самарадорлигини оширишга қаратилган.

Умумий ва касб касалликлар профилактикаси ва уларни камайтиришга қаратилган соғломлаштириш тадбирларини ишлаб чиқиш, хасталикларни даслабки босқичларидаёқ аниқлаш, ишлаб чиқаришда бахтсиз ходисаларнинг олдини олиш, йўл-транспорт ходисалари сонини камайтириш, юкумли ва паразитар касалликларни бартараф этиш, ҳавфли зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омилларига алоқадор ишга киришдан олдин ходимларни зарур дастлабки текширув, шунингдек даврий тиббий кўриклардан ўтказиш ишларини йўлга қўйиш мақсадида қуйидаги ҳужжатлар тасдиқланган:

1) ишга киришдан олдин дастлабки ва касб касалликларининг олдини олиш учун даврий кўриклар ўтказилиши зарур бўлган ишларда зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари, зарур лаборатория ҳамда функционал тадқиқотлар ўтказишда қатнашадиганлар, иш жараёнида муайян этиологик омиллар бўйича (врач-мутахассислар) хавфли, зарарли ва нохуш ишлаб чиқариш омилларга алоқадор меҳнат шароитларида ишлашга руҳсат этишга тиббий монеликлар рўйхати (1-илова эслатмаси билан);

2) касалликлар, бахтсиз ходисаларнинг олдини олиш, меҳнат хавфсизлиги, аҳоли саломатлигини муҳофаза қилиш, юкумли ва паразитар касалликларнинг тарқалишига йўл қўймасликни таъминлаш, ана шу тиббий кўрикларни иш турлари бўйича зарур лаборатория ва функционал текширувлар ўтказишда иштирок этувчи врач-мутахассислар, касалликлар, бахтсиз ходисаларга йўл қўймаслик ва эслатмалари бўлган меҳнат хавфсизлигини таъминлаш мақсадида мазкур ишларни бажариш учун ходимларни зарур дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтказиладиган ишлар рўйхати (2-сон илова эслатмаси билан);

3) хавфли, зарарли моддалар, нохуш омилларга алоқадор умумий тиббий монеликлар рўйхати (3-илова);

4) ишга киришдан олдин ходимларни дастлабки ва даврий тиббий кўриқдан ўтказиш бўйича йўриқнома (4-илова);

5) касб касаллигида гумон қилинган ходимнинг иш шароитлари санитария-гигиена тавсифномасини тузиш учун йўриқнома (5-илова);

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 12-сон, 162-168-бетлар.

6) корхонада ходимларни даврий кўриқдан ўтказиш натижалари бўйича якунловчи далолатноманинг нумунаси (6-сон илова);

7) ўзгартирилмаган матндан кейинчалик фойдаланиш зарур деб топилган бирламчи тиббий ҳужжатлар шакллари (7-илова);

8) касб касалликлари рўйхати (8-илова);

9) касб касалликларига чалинган беморлар диспансеризациясини ўтказиш тартиби ҳақидаги низом (9-илова);

10) касб касалликларини аниқлаш, текшириш, қайд этиш ва ҳисобга олиш тартиби ҳақидаги йўриқнома (10-илова).

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг юқорида қайд этилган буйруғи билан тасдиқланган 1-илованинг тегишли бўлимида санаб ўтилмаган ишларда машғул бўлган, лекин хавфли, зарарли моддалар, шунингдек халқ ҳўжалигида биринчи бор қўлланилган моддалар, нохуш ишлаб чиқариш омилларига дуч келадиган ходимларни кўриқлардан ўтказиш зарурлиги ҳақидаги масала санитария-эпидемиологик хизмати (санитария-эпидемиологик станциялари) томонидан ҳал қилинади.

Ишлаб чиқаришда хавфли, зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари таъсирига дуч келиш эҳтимоли бўлган шахслар ишга қабул қилинганида дастлабки ва даврий тиббий кўриқлардан ўтишлари зарур. Лаборатория ишларини олиб боришда даврий тиббий кўриқлардан ўтказиш зарурлиги ҳақидаги масала бевосита меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда санитария-эпидемиология станциялари томонидан ҳал қилинади. Тиббий кўриқлар хавфли ва зарарли ишлаб чиқариш омиллари мажмуи мавжуд бўлганда, барча омиллар таъсири ҳисобга олинган ҳолда ўтказилиши лозим.

Санитария-эпидемиология хизмати идоралари ва муассасалари тиббий кўриқлар 2-3 йилда ўтказиладиган ишлаб чиқариш турлари билан машғул бўлган шахсларни қўшимча тиббий кўриқлардан ўтказиш масаласини ҳал қилади.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 6 июндаги 300-сонли буйруғи билан “Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўриқларни ўтказишга доир йўриқнома” тасдиқланган.

Ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўриқдан ўтказишдан мақсад—ходимларнинг улар зиммасига топшириладиган ишга мувофиқлигини (яроқлилигини) аниқлаш, бахтсиз ходисалар, умумий ва аҳоли саломатлигини муҳофаза қилиш, юқумли ва паразитар касалликларнинг тарқалишига йўл қўймасликдан иборат.

Даврий тиббий кўриқлар ўтказилиши касбга алоқадор зарарли омиллар ва нохуш меҳнат шароитларидаги ходимлар саломатлигини мунтазам кузатиб бориш, касб касалликларининг дастлабки белгила-

рини ўз вақтида аниқлаш, зарарли шароитларда ишни давом эттиришга ҳалақит берадиган умумий ҳасталикларнинг олдини олиш, шунингдек бахтсиз ходисалар сонини камайтириш ва иш хавфсизлигини таъминлаш ҳамда юқумли паразитар касалликларнинг тарқалишига йўл қўймаслик мақсадида кенг миқёсда ўтказиладиган соғломлаштириш тадбирларини амалга ошириш имконини яратади.

Бу кўриклар тиббий-санитария қисмлари томонидан ўтказилади.

Вахта усулида ишлашга юбориладиган шахсларни ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўрикдан ўтказиш ходим турар жойидаги даволаш-муҳофаза муассасаларида амалга оширилиши мумкин. Истисно тариқасида, даврий тиббий кўриклардан вахта жойлашган ёрдам даволаш-муҳофаза муассасалари томонидан маҳаллий соғлиқни сақлаш идоралари билан келишилган ҳолда ўтказилиши ҳам мумкин. Қоидага кўра, Ўзбекистон Республикаси Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан келишган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган рўйхатда кўзда тутилган зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан боғлиқ ишга янгидан кирадиган шахслар, шу жумладан жамоат овқатланиш корхоналарининг ходимлари дастлабки тиббий кўрикдан ўтиши шарт. Ходимлар муайян зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари мавжуд бўлган ишларга биринчи маротаба қабул қилинганида (ўтказилганида) улар дастлабки тиббий кўрикдан ўтказилади.

Зарарли моддалар билан ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари таъсирида ишловчи ҳамда илгари дастлабки тиббий кўрикдан ўтган ходимлар, шунингдек жамоат овқатланиш, озиқ-овқат саноати, маиший хизмат кўрсатиш корхоналари ходимлари, иш жараёнида вақти-вақтида даврий тиббий кўрикдан ўтиб туриши лозим. Кўрикдан ўтиш муддатлари (даврлари) юқорида эслатилган буйруқнинг тегишли иловаларида белгилаб қўйилган.

Иш берувчи дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтмаган шахсларнинг ишлашига руҳсат бергани, шунингдек тиббий кўрсатмаларга зид ҳолда ишга қўйгани учун қонунда белгиланган тартибда жавобгарликка тортилиши мумкин. Даврий тиббий кўриклар ўтказишда ходимнинг ишга яроқлилиги масаласи ҳар бир ходимнинг ўзигагина тааллуқли тана функционал ҳолати, патологик жараён характери ва унинг ифодаланиши, ёши, касб тайёргарлиги, иш стажи ва меҳнат шароитлари ҳисобга олинган ҳолда ҳал этилади. Ходимнинг касбга яроқлилига ҳамда саломатлигининг ҳолатига қараб вақтинча ёки доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги тиббий хулоса иш берувчи томонидан бажарилиши зарур.

Одатда, тиббий кўрикдан ўтказиш жараёнида касб касаллиги ало-

матлари аниқланган тақдирда, ходим ташхис қўйиш ва касалликнинг касбга алоқадорлигини ойдинлаштириш мақсадида махсус текширувга тегишли тиббиёт муассасаларига, жумладан санитария-гигиена ва касб касалликлари илмий-тадқиқот институти ва бошқа тиббиёт клиникаларига юборилади.

Касб касаллиги клиникасида текширув даврида текширилувчига касаллик варақаси берилмайди, аммо амалдаги қонунчиликка биноан унинг иш ҳақи сақланади.

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг юқорида қайд этилган буйруғи билан (5-илова) касб касаллигида гумон қилинган ходимнинг иш шароитлари санитария-гигиена тавсифномасини тузиш ҳақида Йўриқнома тасдиқланган.¹ Бундай тавсифнома ходимнинг касаллиги унинг касби билан боғлиқлигини ҳал этиш учун зарур бўлган ҳужжатлардан бири ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 6 июндаги 300-сонли буйруғи билан касб касалликлари ҳақида хабар қилиш, уларни текшириш, қайд этиш ва ҳисобга олиш тартиби ҳақида йўриқнома ҳам тасдиқланган.² Мазкур йўриқнома барча даволаш профилактика муассасалари учун зарур ва асосий ҳужжат ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасида касб касалликларини ҳисобга олиш тизими қуйидагилар учун мўлжалланган:

— касб касалликларини назорат қилувчи санэпидстанцияларга зудлик билан хабар қилиш;

— касб касалликлари ходисаларининг махсус текширувини ўтказиш;

— зарарли ишлаб чиқариш омилларининг одам саломатлигига таъсирини бартараф этиш ва уларнинг олдини олиш юзасидан чора-тадбирлар ўтказиш;

— Ўзбекистон Республикасида касб касаллигига чалиниш ҳолатини таҳлил этиш ва уларни профилактика қилишнинг мукамал дастурларини ва назорат этиш усулларини амалиётга жорий этиш;

— аҳоли саломатлиги ҳақидаги маълумотларнинг умумий тизимида айрим хасталиклар тўғрисида маълумотлар билан таъминлаш.

Ҳозирги вақда Ўзбекистон ҳудудида касб касалликларига оид барча ҳодисалар махсус равишда ҳисобга олинади, текширилади ҳамда доимий равишда назорат этиб борилади. Бу хасталиклар рўйхати юқорида таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш ва-

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 12-сон, 267-275-бетлар.

² Ўша жойда, 314-322-бетлар.

зирилигининг 2000 йил 6 июндаги 300-сонли буйруғи билан тасдиқланган.¹

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида” 2001 йил 11 майдаги 216-11-сон Қонунига биноан, аҳолига сил касаллигига қарши ёрдам кўрсатишда иштирок этаётган тиббиёт ходимлари ва бошқа ходимлар меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос ишларда банд бўлган шахслар жумласига киритилади ва уларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган имтиёзлар берилади.

Тиббиёт ходимлари ва бошқа ходимлар хизмат вазифасини бажариш чоғида сил касаллиги юққан тақдирда, бу ҳол касб касалликлари тоифасига киритилади.²

Ушбу қонунда таъкидланишича, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ёхуд атрофдагиларга сил касаллигини юқтириши мумкин бўлган шахсларнинг бажариши ижозат этилмайдиган ишлар рўйхатини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тасдиқлайди.³ Бундан ташқари, мазкур буйруқ билан касб касалликлари рўйхатини қўллашга доир йўриқнома ҳам тасдиқланган.⁴ Муҳими, касб касаллигига ташхис қўйиш, бажариладиган иш ёки унинг касбга алоқадорлиги, меҳнат қобилиятини аниқлаш экспертизаси, тиббий ва меҳнат саломатлиқни тиклаш масалаларини ҳал этиш, шунингдек ходимлар соғлиғига етказилган зарарни корхона ва ташкилотлар (иш берувчи) томонидан қопланишига алоқадор масалаларни кўриб чиқишда ушбу рўйхат асосий ҳужжат ҳисобланади. Мазкур рўйхатга нохуш ишлаб чиқариш омилларининг (пневмоканиозлар), тебраниш касаллиги, заҳарланиш ва ҳоказолар) таъсири натижасида келиб чиқадиган касб касалликлари, шунингдек муайян нохуш ишлаб чиқариш омили—касб касб касаллиги билан бевосита алоқадор бўлган ва одам организмда бронхит, аллергия касалликлар, катаракта сингари касалликлар ҳамда бошқа хасталиклар киритилган. Муайян хасталикнинг касбга алоқадорлиги тўғрисидаги масалани ҳал этишда у тегишли тиббий текширув асосида тайёрланган ҳужжатлар билан тасдиқлангани, касаллиқнинг клиник кечиши, шаклининг тавсифи, этилогик омиллар, ходим бажарадиган иш тури, меҳнат стажи, муайян ишлаб чиқариш

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 12-сон, 280-291-бетлар.

² Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 10-сон, 52-модда.

³ Ўша жойда.

⁴ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 12-сон, 292-294-бетлар.

соҳасида яратилган меҳнат ва санитария-гигиена шароитлари ҳисобга олиниши зарур.

Шу ўринда, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 6 июндаги 300-сонли буйруғи билан (9-илова) касб касалликларига чалинган беморлар диспансеризациясини ўтказиш тартиби ҳақида тасдиқланган низомнинг (9-илова)¹ амалиётга татбиқ этилиши юқорида тилга олинган масалаларнинг ҳал этилишида муҳим аҳамият касб этишини таъкидлаш лозим.

Мазкур Низомда белгиланганидек, беморларни амбулатория-поликлиника муассасаларида диспансериациядан ўтказиш соғломлаштириш тизимининг ажралмас қисми ҳисобланади. Қолаверса, касалликнинг бошланғич ва клиник белгиларининг яққол ифодаланган ёки кам ифодаланган шакллари билан хасталанган беморларни диспансеризациясидан ўтказилиши уларни ишга тўғри жойлаштирилишининг муҳим омили ҳамда беморларнинг соғлиғини қайта тиклашнинг асосий шартидир.

Касб касалликларининг зўрайиши ва асоратларини бартараф этиш мақсадида бундай касалликларга йўлиққан барча беморлар касб касалликлари клиникаларида ҳар йили даволаниши ва бутун умри давомида доимий диспансер назорати остида бўлишлари лозим.

Юқоридаги мулоҳазалардан хулоса қилиб айтиш мумкинки, биринчидан, амалдаги қонунчиликка биноан, меҳнат фаолияти жараёнида меҳнатни муҳофаза қилиш ҳуқуқи кафолатланади. Бу кафолатлар иш берувчи томонидан меҳнатни муҳофаза қилишнинг замонавий воситаларини жорий этиши ва ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ҳамда касб касалликларининг олдини олишга қаратилган санитария-гигиена шароитларини таъминлашида намоён бўлади.

Иккинчидан, ходимнинг саломатлиги ёки ҳаётига хавф туғилган заҳоти у зудлик билан иш берувчини ҳабардор қилиши, бу ҳол назорат органлари томонидан тасдиқланган тақдирда, иш тўхтатилиши ва хавфни бартараф этиш чораси кўрилиши шарт. Иш берувчи томонидан зарур чоралар кўрилмаган тақдирда, ходим хавф бартараф этилгунга қадар ишни тўхтатиб туришга ҳақлидир. Бундай ҳолларда ходимга ҳеч қандай интизомий жазо қўллаш мумкин эмас, аксинча, иш тўхтатиб турилган бутун давр учун унга етказилган моддий зиён тўланиши шарт. Масаланинг яна бир муҳим жиҳати шундаки, ходимда касб касаллиги белгилари аниқланган тақдирда маъмурият тегишли тиббий хулоса асосида (ходим ихтисосини ўзгартиргунга қадар) унинг ўртача ойлик иш ҳақини сақланган ҳолда бошқа ишга ўтказиши лозим.

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 ил, 12-сон, 295-бет

4-§. Ходим ва иш берувчининг меҳнат муҳофазасига оид мажбуриятлари

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ҳамда Давконтехназорат агентлиги билан келишган ҳолда, 2000 йил 7 январда Меҳнат муҳофазаси бўйича йўриқномалар ишлаб чиқиш тўғрисида Низом тасдиқланиб, Адлия вазирлиги 2000 йил 7 январда 870-сонли рақам билан давлат рўйхати-дан ўтказилган.¹

Мазкур Низом 6 та бўлимдан иборат бўлиб, унда меҳнат муҳофазаси ҳақидаги йўриқномаларни ишлаб чиқиш, келишиб олиш ва тасдиқлаш тартиби белгилаб берилган. Ушбу ҳужжатда йўриқномаларнинг тузилиши, мазмуни, расмийлаштириш тартибига оид қўйилган талаблар акс эттирилган ҳамда у ишлаб чиқариш усуллари ва мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча вазирлик, идора, корпорация, концерн, ассоциация, бирлашма, ташкилот ва корхоналар фаолиятига, шунингдек уларни ишлаб чиқиш ва амалга оширувчи шахсларга нисбатан жорий қилинади.

Меҳнат муҳофазаси ҳақидаги йўриқнома норматив ҳужжат бўлиб, унда ишлаб чиқариш хоналарида, корхона ҳудудида, қурилиш майдончаларида ва ишлаётганлар ўзларига топширилган ишлар ёки хизмат вазибаларини бажарётган бошқа жойларда меҳнат хавфсизлигини таъминлашга оид қўйиладиган талаблар ифодаланган.

Низомга мувофиқ, меҳнат муҳофазаси ҳақидаги йўриқномалар намунавий йўриқномалар ва муайян корхонада ишловчилар учун мўлжалланган йўриқномаларга бўлинади.

Йўриқномалар алоҳида касблар учун ҳам (масалан, электрпайвандчилар, дастгоҳда ишловчилар, чилангарлар, электромонтёрлар, фаррошлар, лаборантлар, сут соғувчилар ва бошқалар), шунингдек айрим иш турлари (баландликда бажариладиган ишлар, монтаж қилиш ишлари, созлаш ва таъмирлаш ишлари, портлатиш ишлари, электр қурилмалари ва асбоблар, юк кўтариш машиналари, иситиш қозонлари қурилмалари, босим остидаги ишларни бажариш, синов ўтказиш ва ҳоказолар) учун ишлаб чиқилиши мумкин.

Шунингдек давлат назорат органлари томонидан тасдиқланадиган меҳнат хавфсизлиги қоидалари меҳнат муҳофазаси ҳақидаги тармоқлараро ва алоҳида тармоқларга доир норматив ҳужжатлар, махсус қоидалар ва нормативлар ҳамда ходимларнинг бошқа тоифалари учун ҳам йўриқномалар ишлаб чиқилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 1-сон, 86-99-бетлар.

Юқоридагилардан кўриниб турибдики, йўриқномага фақат меҳнат хавфсизлигига доир талаблар киритилади ва бу талаблар ишловчилар томонидан шубҳасиз бажарилиши лозим.

Намунавий йўриқномалар Республиканинг меҳнат қонунчилигига, меҳнат хавфсизлиги мезонлари, тармоқ ва тармоқлараро норма ва қоидалар, меҳнат муҳофазасига оид бошқа норматив ва норматив-техника ҳамда ташкилий-услубий ҳужжатларга мувофиқ ишлаб чиқилади. Табиийки, бундай йўриқномаларда ҳар бир корхонанинг муайян шароитларини эътиборга олиш қийин.

Алоҳида корхона ходимлари учун тайёрланган йўриқномалар эса меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги Низом, намунавий йўриқномалар, ускуналар тайёрлаган заводларнинг эксплуатация ва таъмирлаш ҳақидаги ҳужжатларида баён этилган талаблар, шунингдек корхонанинг технология ҳужжатлари асосида муайян ишлаб чиқариш шароитларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади.

Йўриқномаларда қайд этилган ҳужжатлар мазмунига зид келадиган қоидалар назарда тутилиши мумкин эмас.

Ушбу Низом билан барча касб ишчилари учун тасдиқланган меҳнат муҳофазаси ҳақидаги намунавий йўриқномада хавфсизлик қоидаларига оид иш бошланишидан аввал, иш вақтидаги, авария ҳолатларидаги, иш тугаши арафасида хавфсизлик бўйича рияз этилиши лозим бўлган талаблар батафсил баён этилган.

Мазкур йўриқномада кўрсатилишича, ходим ишга кираётганда, меҳнат муҳофазасига оид умумий қоидалар ҳамда иш жойидаги меҳнат муҳофазасига тегишли дастлабки йўл-йўриқларни олиши ва назорат варақасида меҳнат муҳофазаси бўйича унга йўл-йўриқ берилганини имзоси билан тасдиқлаши лозим.

Кейинчалик иш жараёнида ходим меҳнат муҳофазаси бўйича бир неча маротаба йўл-йўриқлар олиб туради ва ҳар 3 ойда 1 марта билимлари текширилиб, йўл-йўриқлар бериш журналида унинг имзоси билан қайд этиб борилади.

Ходим юқори хавф туғдирувчи ишларни бажаришга жалб этилганда (ишнинг номи кўрсатилади) у махсус ўқув курсидан ўтади ва малака комиссиясида билимлари текширилгач, унга бригадада ҳудди шундай ишларни бажариш ҳуқуқини берувчи гувоҳнома топширилади.¹

Қонун талабига биноан корхонанинг барча ходимлари, шу жумладан раҳбарлари ҳам ўз касби ва иш тури бўйича давлат назорат

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 1-сон, 104-107-бетлар.

идоралари томонидан белгиланган тартиб ва муддатларда ўқиши, йўл-йўриқ олиши, билимини текширувдан ўтказиши ҳамда қайта аттестациядан ўтиши шарт.

Иш берувчи барча янги ишга кираётгандар, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётгандар учун иш бажаришнинг хавфсиз усулларининг ўргатилишини ташкил этиши, меҳнатни муҳофаза қилиш ва бахтсиз ходисалар юз берганда жабрланганларга ёрдам кўрсатиш бўйича йўл-йўриқлар бериши шарт.

Ўта хавфли ишлаб чиқаришга ёки касбий танлов талаб этиладиган ишга кираётган ходимлардан меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича имтихон олиниши ва иш жараёнида вақти-вақти билан аттестациядан ўтишни назарда тутган ўқув ташкил этилиши лозим.

Амалдаги қонунчиликка биноан, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқитилмаган, тегишли йўл-йўриқ олмаган ва билими текширилган шахсларни ишга қўйиш тақиқланади. Аниқроқ айтганда, иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ходимлар малакасини мунтазам ошириб борилишини таъминлаши шарт.

Бунда мамлақтимиз қонунчилигида қабул қилинган ва амалиётга жорий этилган махсус ҳуқуқий ҳужжатлар алоҳида ўрин тутadi.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан Ўзбекистон Республикаси Касабалар уюшмаси Федерацияси Кенгаши билан келишган ҳолда 1996 йил 25 июнда Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқишни ташкил этиш ва билимларни текшириш тўғрисида Намунавий Низом тасдиқланиб, мазкур Низом Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-сон рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1996 йил 17 февралда, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан 1996 йил 19 мартда тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 1996 йил 28 майда 247-сон рақам билан рўйхатга олинган иш жойларини аттестациядан ўтказиш қоидаларига оид ҳужжатни ҳам кўрсатиш мумкин.

Қолаверса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан Республика Касабалар уюшмаси Федерацияси Кенгаши билан келишган ҳолда 1996 йил 29 июнда тасдиқланган ҳамда 1996 йил 14 августда Адлия вазирлигида 273-сон рақам билан рўйхатдан ўтказилган Меҳнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисида Намунавий Низом ана шундай ҳужжатлар қаторидан ўрин олган.

5-§. Соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга доир чора-тадбирлар

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” 1993 йил 6 майдаги Қонунининг 8-моддасида иш берувчи, ёловчи мулкдор ёхуд улар ваколат берган бошқарув идораси корхонада меҳнатни муҳофаза қилиш стандартлари, қоида ва нормалари талабларининг, шунингдек жамоа шартномасида кўзда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини таъминлаши таъкидланади.

Корхона ходимлари ҳам, ўз навбатида, тегишли қонун ва норматив ҳужжатлар, жамоа шартномасида белгиланган меҳнатни муҳофаза қилиш қоида ва нормалари талабларига риоя этишлари шарт.

Мазкур қонуннинг 13-моддасига биноан, корхоналарда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш иш берувчининг зиммасига юклатилган.

Меҳнат шароити нафақат корхона миқёсида, балки ҳар бир иш жойида меҳнатни муҳофаза қилиш стандартлари, қоида ва нормалари талабларига мувофиқ бўлиши лозим.

Корхонада соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш, ишлаб чиқаришнинг хавфли ва зарarli омили устидан назорат ўрнатилишини ташкил этиш ва назоратнинг натижалари тўғрисида меҳнат жамоасини ўз вақтида хабардор қилиш ҳам иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Меҳнат шароити зарarli ва хавфли ишлаб чиқаришда, хусусан нохуш ҳарорат ёки ифлосланиш даражаси юқори бўлган шароитда ишлаётган ходимларга қонунда белгиланган метёрларда махсус кийим, пойафзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари, шунингдек ювиш ва дезинфекциялаш воситалари, сут ёки унга тенглаштирилган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари, пархез овқат бепул берилади.

Корхонада соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш юзасидан иш берувчи билан ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари жамоа шартномаси ёки жамоа келишувида белгилаб қўйилади.

Стандартлар, эргономик талаблар, меҳнатни муҳофаза қилишга доир қоида ва нормаларга жавоб бермайдиган ишлаб чиқариш бинолари ва иншоотларини лойиҳалаш, қуриш ва қайта қуриш, ишлаб чиқариш воситаларини ишлаб чиқариш, тайёрлаш, таъмирлаш, маҳаллий ҳамда хориждан сотиб олинган технологияларни жорий этишга йўл қўйилмайди.

Амалдаги қонунчиликка кўра, қайта қурилаётган ҳар бир янги корхона, яратилаётган ишлаб чиқариш воситалари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда бериладиган хавфсизлик шаҳодатномасига эса бўлмаган тақдирда,

фойдаланишга қабул қилиниши ва ишга туширилиши ман этилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Фаолиятнинг айрим турларини лицензиялаш тўғрисида” 2000 йил 25 майдаги Қонунига кўра, белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказилиши лозим бўлган корхоналар Ўзбекистон Республикасининг тегишли назорат идоралари томонидан бериладиган фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқини таъминловчи рухсатномани олдиндан тақдим этиши шарт. Мазкур рухсатномани олиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган.¹

Албатта, меҳнат хавфсизлиги қоида ва нормаларига жавоб бермайдиган, ишловчилар соғлиғи ҳамда ҳаётига хавф туғдирувчи корхоналар фаолияти ёки ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш, улар меҳнат хавфсизлиги талабларига мувофиқлаштирилгунга қадар, Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда ваколатли идоралар томонидан тўхтатиб қўйилиши лозим.

Қонун ҳужжатларида йўл қўйиладиган энг кўп меъёрлари (концентрацияси) акс эттирилмаган ва белгиланган тартибда экспертизадан ўтмаган зарарли моддаларни ишлаб чиқаришда қўллаш қатъиян таъқиқланган.

Меҳнат муҳофазасига оид масалаларнинг мураккаблиги ва долзарблигини назарда тутган ҳолда, мамлакатимиз олий ва ўрта махсус ўқув юртларида корхоналарнинг меҳнатни муҳофаза қилиш хизматларида ишлаш учун мутахассислар тайёрлашга алоҳида эътибор берилади.

Бинобарин, мазкур ўқув юртларда халқ хўжалигининг турли тармоқларидаги ишлаб чиқариш хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда талаба ва ўқувчиларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш махсус курси бўйича ўқитилишини ташкил этиш муҳим аҳамият касб этади.

Қонуннинг 16-моддасига биноан вазирлик, идора, концерн, ассоциация ва бошқа хўжалик бошқаруви органлари эса меҳнатни муҳофаза қилиш тизимида ишлаш учун мутахассисларнинг қайта ихтисослашувини таъмин этиши лозим.

Маълумки, Меҳнат муҳофазасини ташкил қилиниши унинг молиявий жиҳатдан таъминлаш тадбирларини режалаштирилиши билан бевосита боғлиқ. Қонуннинг 11-моддасига кўра, бу тизимни молиявий жиҳатдан таъминлаш, аввало, давлат томонидан, шунингдек мулк шаклидан қатъи назар, жамоат бирлашмалари ва корхоналарнинг ихтиёрий бадаллари ҳисобига амалга оширилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш учун тегишли бюджетлардан (Республика ва маҳаллий) ажратиладиган маблағлар бошқарув ҳамда назорат

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 1-2-сонлар, 7-модда.

органларини ҳамда илмий-тадқиқот ишларини молиявий жиҳатдан таъминлаш, аниқ мақсадга йўналтирилган меҳнатни муҳофаза қилишга оид давлат дастурларини бажаришга қаратилади.

Ҳар бир корхонада меҳнат муҳофазаси учун зарур маблағлар жамоа шартномасида белгиланадиган миқдорда ажратилади. Ана шу мақсадлар учун корхона ходимлари томонидан ортиқча ҳаражатлар қилинишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат муҳофазасига ажратилган маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Меҳнат жамоаси, унинг вакиллик органлари меҳнат муҳофазасига мўлжалланган маблағлардан қандай фойдаланаётганини текшириб боради (Меҳнат кодексининг 216-моддаси). Шуниси эътиборга лойиқки, меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағларни бошқа мақсадларда ишлатиш мумкин эмас.

Шу билан бирга, амалдаги қонунчиликка биноан, корхоналарга ўзининг хўжалик, тижорат, ташқи иқтисодий ва бошқа фаолиятдан келадиган фойда (даромад), шунингдек бошқа маблағлар ҳисобига меҳнат муҳофазаси учун марказлаштирилган фондлар ташкил этиш ҳуқуқи берилган.

Фондларни ташкил этиш ва улардан фойдаланиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ўзбекистон қасбалар уюшмаси Федерация Кенгаши иштирокида белгиланади.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳузурида Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси, унинг таркибий бўлинмаси сифатида фаолият кўрсатади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 29 июлдаги 378-сонли қарори билан тасдиқланган Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси тўғрисидаги низомга мувофиқ, бу органнинг асосий вазифаларидан бири—ноқулай меҳнат шароитлари учун бериладиган имтиёз ва компенсацияларни тартибга солувчи норматив-услубий асосларни ишлаб чиқиш, меҳнат шароитлари бўйича қўшимча таътил ва қисқартирилган иш куни белгиланадиган рўйхатлар ва кўрсаткичларнинг тўғри қўлланилиши устидан давлат назоратини амалга ошириш, шунингдек бу рўйхатларда ўзгартиришлар киритиш ҳақида хулосалар тайёрлаш, меҳнат шароитларини баҳолаш, иш ўринларини аттестациядан ўтказиш усулларини ва меҳнат шароитларини экспертиза қилиш учун тегишли нормативларни ишлаб чиқиш ва янгилаш каби масалалардан иборат.¹

Шунга мувофиқ, меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби Ўзбеки-

¹ Қарорлар тўплами. 1993 йил, 7-сон, 29-модда.

стон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги билан келишган ҳолда тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 1996 йил 28 майда рўйхатга олинган Услугият асосида белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унга қарашли Меҳнатни нормалаш ва муҳофаза қилиш маркази томонидан 1999 йил 18 ноябрда “Ишлаб чиқаришда ногиронлар меҳнатидан фойдаланишда иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби” тасдиқланган ҳамда худди шу санада Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 839-сон рақам билан рўйхатга олинган.¹

Ишлаётган ногиронларнинг иш жойларидаги меҳнат шароитларини баҳолаш, аттестациядан ўтказишдан кўзланган мақсад—фаолият имконияти чекланган фуқаролар соғлигининг ҳолати ва танлаган касбига мос равишда хавфсиз меҳнат шароитлари билан таъминлаш орқали конституцион ҳуқуқларини амалга оширишдан иборат.

Ногиронлар иш жойларини меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказиш уларнинг меҳнатидан фойдаланиладиган (барча ходимларнинг камида 50%) корхона, ташкилотларда, мулкчилик шакли ва идоравий бўйсинуvidан қатъи назар ўтказилиши шарт.

Ногиронлар иш жойларидаги меҳнат шароитларини баҳолаш ва аттестациялашда асосий илмий-услугий муассаса сифатида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлиги ҳузуридаги Меҳнатни нормалаш ва муҳофаза қилиш маркази ҳамда қонунчиликда кўрсатилган бошқа ташкилотлар белгилаб қўйилган.

Маълумки, Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 29 июлдаги 378-сон қарори билан меҳнат шароитлари давлат экспертизаси тўғрисида низом тасдиқланган. Мазкур низомга мувофиқ, меҳнат шароитлари давлат экспертизаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг таркибий бўлинмаси ҳисобланади ва ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикасининг давлат назорат органлари билан ўзаро ҳамкорликда фаолият юритади.

Меҳнат шароитлари давлат экспертизасининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

— идоравий бўйсиниш ва мулкчилик шаклидан қатъи назар, корхона, ташкилот ва муассасаларда ноқулай меҳнат шароитларида ишлайдиган меҳнаткашларни ижтимоий ҳимоя қилиш чораларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

— ишлаб чиқаришдаги меҳнат шароитлари, ноқулай меҳнат ша-

¹ Ўзбекистон Республикасининг имтиёзли пенсия таъминоти ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича норматив ҳужжатлари. Тошкент., “Адолат”, 2000 йил, 696-700-бетлар.

роитларида ишлаганлик учун имтиёзлар ва компенсациялар берилиши устидан давлат назоратини амалга ошириш;

— ноқулай меҳнат шароитлари учун бериладиган имтиёз ва компенсацияларни тартибга солувчи норматив-услубий асосларни ишлаб чиқиш ва такомиллаштириш.

Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси ўзига юклатилган вазифаларга мувофиқ:

— иш жойларини меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказиш сифати ҳамда имтиёзли пенсия, қўшимча таътил ва қисқартирилган иш куни белгиланадиган рўйхатлар ва кўрсаткичлар устидан давлат назоратини амалга оширади;

— корхона, вазирлик ва идораларнинг таклифлари асосида имтиёзли пенсия, қўшимча таътил ва қисқартирилган иш куни белгиланадиган рўйхатларга ўзгартиришлар киритиш ҳақида хулосалар тайёрлайди;

— корхоналарнинг буюртмаларига кўра, аттестация асосида иш жойларидаги меҳнат шароитларини экспертиза қилади;

— ўз ваколати доирасига кирувчи масалалар бўйича иш берувчи ва корхона ходимлар ўртасидаги низоларни кўриб чиқади;

— меҳнат шароитларини баҳолаш, иш ўринларини аттестациядан ўтказиш усулларини ва меҳнат шароитларини экспертиза қилиш учун норматив асосларни ишлаб чиқади ва янгилайди;

— меҳнат хавфсизлиги ва меҳнатнинг бошқа шароитларга оид масалалар бўйича илмий-тадқиқот ишлари ўтказилишини ташкил этади.

Меҳнат шароитлари давлат экспертизасига қуйидаги ҳуқуқлар берилади:

— ўз хизмат вазифаларини бажараётган вақтда корхоналарга, уларнинг қайси идорага бўйсиниши ва мулкчилик шаклидан қатъи назар, белгиланган намунадаги гувоҳномани кўрсатиб бемалол кириш;

— қонун ҳужжатларига белгиланган тартибда ўзгартириш киритиш;

— корхоналардаги меҳнат шароитларини экспертиза қилиш ва маъмуриятга МШЭ-1 шаклида хулоса бериш;

— экспертиза ўтказиш учун олим ва мутахассисларни белгиланган тартибда ҳақ тўлаб жалб этиш;

— корхонадаги ходимларга имтиёзли пенсиялар, қўшимча таътиллار ва қисқартирилган иш куни белгиланган доир ҳужжатларни, шунингдек, жамоа шартномасида кўзда тутилган меҳнат шароитларини яхшилаш бўйича тадбирларнинг бажарилишини текшириш, аниқланган камчиликларни бартараф этиш учун МШЭ-2 шаклида ёзма кўрсатма бериш;

— корхона маъмурияти томонидан белгиланган имтиёзли пенсиялар, қўшимча таътиллار ва қисқартирилган иш кунига оид ва амалда-

ги қонунларга зид бўлган қарорларини тўхтатиш тўғрисида МШЭ-3 шаклида тақдимнома бериш;

— корхона ва ташкилотларнинг мансабдор шахсларини меҳнат шароити нормалари ва қоидаларини бузгани учун амалдаги қонунларга мувофиқ жавобгарликка тортиш;

— вазирлик, идора ва ташкилотлардан меҳнат шароитлари бўйича зарур маълумотларни олиш;

— меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини назорат тариқасида аттестациядан ўтказишни ташкил этиш ва бунинг учун шартнома асосида зарур бўлган ташкилот ва мутахассисларни жалб этиш;

— Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасида кўриб чиқиш учун Меҳнат вазирлиги томонидан имтиёзли пенсиялар, қўшимча таътиллار ва қисқартирилган иш куни белгиланадиган рўйхатларни тўлдириш, аниқлаш бўйича таклифлар киритиш;

— давлат, жамоат ва халқаро ташкилотларда ўз ваколати доирасидаги масалалар бўйича Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги номидан вакиллик қилиш ва ҳоказолар.

Қонунчиликда меҳнат шароитлари давлат экспертизаси ходимлари ўз вазибаларини бажараётган пайтда текшириладиган корхона маъмурияти уларга ҳар томонлама ёрдам беришга мажбур экани кўрсатилган.

Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси таркибига қуйидагилар кириди:

— Меҳнат вазирлиги марказий аппаратининг меҳнат шароитлари давлат экспертизаси органи;

— Меҳнат вазирлиги ҳузуридаги меҳнат шароитлари давлат экспертизаси республика марказий лабораторияси;

— меҳнат шароитлари давлат экспертизасининг ҳудудий (Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳри ва вилоятлар) бўлинмалари ўз лабораториялари билан, шунингдек, район ва шаҳар биржалари ҳудудидаги органлар.

Меҳнат шароитлари давлат экспертизасини молиявий жиҳатдан таъминлаш республика ва маҳаллий бюджет ҳисобидан амалга оширилади.

Меҳнат шароитлари давлат экспертизасига раҳбарлик қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари, туман ва шаҳар меҳнат органлари томонидан амалга оширилади.¹

¹ Қонунлар тўплами. 1993 йил, 7-сон, 29-модда.

6-§. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларни текшириш ва ҳисобга олиш

Аввало шуни айтиш лозимки, барча корхона ходимлари Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда ва шартлар бўйича бахтсиз ходиса ва касб касалликларидан мажбурий суғурта қилинишлари шарт (Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонуннинг 15-моддаси).

Меҳнат кодексининг 222-моддасига мувофиқ, иш берувчи ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ходисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиши шарт.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларни ва ходимлар соғлиғининг бошқача тарзда шикастланишини текшириш ва ҳисобга олиб бориш тўғрисида” Низом тасдиқланган. Унда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида мулкчиликнинг барча шаклидаги корхона, муассаса ва ташкилотларда, шунингдек меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган айрим фуқароларда меҳнат фаолияти мобайнида рўй берган бахтсиз ходисаларни текшириш ва ҳисобга олиб бориш тартиби белгилаб берилган.

Бундан ташқари, мазкур Низом қуйидагиларга татбиқ этилади:

— суд ҳукмига биноан жазони ўтаётган фуқароларга ишлаб чиқаришдаги меҳнат жараёнида;

— иш берувчиларга;

— пудрат ва топшириқ шартномалари бўйича фуқаролик-ҳуқуқий (контрактлар) битимлар асосида иш бажараётган шахсларга;

— табиат ходисалари ва техноген тусдаги фавқулодда ходисаларнинг оқибатларини тугатишда иштирок этаётган шахсларга;

— ёлланиб ишлаётган чет эл фуқароларига, башарти махсус халқаро шартномаларда ўзгача қоида кўрсатилмаган бўлса;

— ҳарбий хизматни ўташ билан боғлиқ бўлмаган қурилиш, қишлоқ хўжалиги ва бошқа ишларни бажариш учун корхоналарга ишлаш учун юборилган ҳарбий хизматчиларга, шунингдек, муқобил хизматни ўтаётган шахсларга;

— корхонада ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган талаба ва ўқувчиларга.

Низомга мувофиқ, корхона ҳудудида ҳамда унинг чегарасидан ташқарида меҳнат вазибаларини бажариш вақтида, шунингдек, ишлаб чиқариш манфаатларини кўзлаб қилинган ҳаракатлар натижасида рўй берган ходисалар, корхона транспортида ишга келиш ва қайтиш вақтида йўлда, корхона ҳудудида (танаффус вақти ҳам шунга кирди), шанбалик ўтказиш вақтида, ишлаб чиқариш объектларида юз

берган авариялар, вахта усулида иш ташкил қилинган посёлка ҳудудида ёки смена тугаган, дам олиш вақтида, иш вақтида ўзининг шахсий транспортида, башарти бунга иш берувчи томонидан рухсат берилган бўлса, юз берган ходисалар иш берувчининг топшириғи бўйича транспортда ёки яёв келаётган ходим билан, шунингдек фаолияти хизмат кўрсатиш объектлари ўртасида қатнаш билан боғлиқ бўлган ходимлар билан иш вақтида юз берган, шанбалик вақтида унинг жойидан қатъи назар, оталиққа олинган корхоналарга ёрдам кўрсатиш вақтида, ўз хизмат вазифаларини бажараётганда ходимга бошқа шахс томонидан иш вақтида етказилган тан жароҳати ва бошқалар бахтсиз ходисалар саналади.

Табиий ўлим, ўз жонига қасд қилиш, жабрланувчи ўз соғлиғига қасддан шикаст етказгани, шунингдек у жиноят содир этаётган пайтда олган жароҳатлари бахтсиз ходиса сифатида текширилмади ва ҳисобга олинмади.

Низомга кўра, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходиса туфайли ходим камида бир кун меҳнат қобилиятини йўқотса ёки уни тиббий ҳулосага мувофиқ бошқа енгилроқ ишга ўтказиш зарурати туғилган тақдирда, бундай бахтсиз ходиса Н-1 шаклидаги далолатнома билан расмийлаштирилади.

Жабрланувчининг талабига биноан, текширув тугаган кундан эътиборан, узоғи билан 3 кун ичида иш берувчи рўй берган бахтсиз ходиса тўғрисида унга далолатнома бериши шарт (Меҳнат кодексининг 222-моддаси).

Иш берувчининг буйруғига асосан унинг вакиллари ҳамда касаба уюшма қўмитаси ёки бошқа вакиллик органи ходимларидан иборат таркибда комиссия тузилади. Комиссия 3 кун ичида текширув ўтказиб, уч нусхада далолатнома тузиши ва унда бахтсиз ходисанинг келиб чиқиш сабаби, кимнинг айби билан рўй бергани ҳамда уни барта раф этиш чоралари белгиланиши лозим. Ушбу далолатнома иш берувчи томонидан тасдиқланади ва жабрланувчига ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахсга, корхонадаги меҳнат муҳофазаси хизмати раҳбарига (муҳандис, мутахассис) ҳамда барча текшириш материаллари билан давлат меҳнат-техника инспекциясига юборилади.

Гуруҳ тарзидаги (икки ва ундан ортиқ) ходимлар билан рўй берган бахтсиз ходиса алоҳида тартибда текширилади. Шунингдек, бахтсиз ходиса туфайли ўлим содир бўлган ёки унинг оқибатида ногиронлик келиб чиққан ҳолларда ҳам алоҳида текширув ўтказилади.

Меҳнат муҳофазаси бўйича давлат инспектори зарур ҳолларда масалан, шикоятга асосан, бахтсиз ходиса ошкор бўлганда ёки бошқа сабабларга кўра унинг қачон содир бўлган вақтидан қатъи назар, мустақил равишда текширув ўтказиши мумкин. Давлат инспектори тек-

ширув натижаси тузган хулосасидан бахтсиз ходиса қандай ҳолатда рўй бергани, уни келтириб чиқарган асосий сабаблар ҳамда меҳнат муҳофазаси қоидаларини бузган шахсларни кўрсатиб ўтиши шарт. Рўй берган бахтсиз ходиса туфайли беш ва ундан кўп бўлган кишилар ҳалок бўлган тақдирда, бу ходиса Вазирлар Маҳкамасининг қарорига асосан тузилган комиссия томонидан текширув ўтказилади. Махсус текширув комиссияси томонидан 15 кун ичида бахтсиз ходисани келтириб чиқарган сабаблар бўйича корхонада меҳнат муҳофазасининг ҳолати юзасидан ҳар томонлама текширув ўтказилади, мазкур текширув асосида тегишли далолатнома тузилади ва у барча материаллар билан қўшиб расмийлаштирилади. Барча текширув материаллари давлат бош меҳнат техника инспектори томонидан прокуратура органлари, Меҳнат вазирлиги, бошқа тегишли вазирликларга, касаба уюшмаларининг раҳбар органларига юборилади.

Низомга кўра, барча бахтсиз ходисалар ҳамма вақт ҳисобга олиниши ва махсус журналда қайд этилиши шарт.

Юқорида таъкидлаб ўтилганлардан ташқари мазкур низомда:

- 1) гуруҳ тарзидаги бахтсиз ҳодисалар ҳақида хабар бериш;
- 2) ишлаб чиқаришда рўй берган бахтсиз ҳодисани рўйхатга олиш тартиби;
- 3) ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг оқибатлари ҳақида маълумот бериш;
- 4) бахтсиз ходиса ҳақида Н-1 шаклидаги актни тўлдириш тартиби тасдиқланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходиса тўғрисида хабар бериш тартиби (3-илова) тасдиқланган.¹

Бош давлат техника инспектори махсус текширув ўтказётган комиссиянинг хулосаси билан келишмаган тақдирда, зарур ҳолларда, ўзининг алоҳида хулосасини бериши мумкин. Аммо, меҳнат қонунчилигида бахтсиз ҳодисалар юзасидан тузилган хулосалар хусусида келиб чиққан низоларнинг қайси орган томонидан ва қай тарзда ҳал этиш тартиби белгилаб берилмаган.

Амалдаги қонунчиликка биноан меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш давлат органлари ва инспекциялари — меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ҳамда меҳнат техника инспекцияси (ўз низомларига мувофиқ), шунингдек касаба уюшмалари (“Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” ги Қонуннинг 24- моддаси) томонидан амалга оширилади.

¹ Ўзбекистон Республикасининг имтиёзли пенсия таъминоти ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича меъёрий ҳужжатлари. Тошкент., “Адолат”, 2000 йил, 119-120-бетлар.

XIV-МАВЗУ: АЙРИМ ТОИФА ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

1-§. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахсларга бериладиган кафолатлар

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида аёллар меҳнати учун турли имтиёз ва кафолатлар белгиланган. Бу имтиёз ва кафолатларнинг барчаси халқаро ҳуқуқий нормаларга, уларнинг қоидаларига асосланган. Эслатиш жоизки, Ўзбекистон Республикаси 1979 йил 18 декабрда Нью-Йоркда қабул қилинган “Аёлларни камситишнинг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисида”ги Конвенцияга қўшилган. Мазкур Конвенцияда аёлларнинг ижтимоий-иқтисодий фаолият соҳасида эркаклар билан тенг ҳуқуқга эга бўлиши учун барча зарур чора-тадбирлар амалга оширилиши лозимлиги таъкидланган.

Ушбу конвенция ва бошқа халқаро ҳуқуқий ҳужжатларда баён этилган аёлларнинг ҳуқуқларига оид қоидалар Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳамда меҳнат қонунчилигида тўлиқ акс эттирилган.

Ўзбекистон Президенти Ислом Каримов 1999 йилни “Аёллар йили” деб эълон қилар экан, унинг аҳамияти хусусида шундай деган эди: “Инсоният тарихи шундан гувоҳлик берадики, минг йиллар давомида ҳар қайси жамиятнинг маданий даражаси ва маънавий баркамоллиги аёлларга бўлган муносабати билан белгиланади”.¹

Шарқда азалдан аёлларга юксак ҳурмат-эҳтиром кўрсатиб келинган. Бу анъана аёлларимиз орасидан қанчадан-қанча етук инсонлар етишиб чиқишига, уларнинг жамиятдаги салоҳиятининг юксалишига, истеъдоди ва инсоний фазилатларининг намоён бўлишига хизмат қилмоқда.

Юртбошимиз аёлларнинг жамиятнинг маънавий ҳаётида тутган ўрни ҳақида тўхталиб бундай деган эди: “Ишончим комилки, янги йилимизни мунис ва дилбар аёлларимиз тимсолида Нафосат йили, Гўзаллик йили, Меҳр-муҳаббат йили деб аталиши маънавиятимизга янгича мазмун ва куч беради. Маънавий ҳаётимизда янги муҳим босқич бўлиб қолади”.²

Жамият маънавий камолотининг муҳим белгиларидан бири—аёл-

¹ И.Каримов. Қонун ва адолат устуворлигининг ҳаётбахш манбаи. Буюк келажагимизнинг ҳуқуқий кафолати Президент И.Каримовнинг Конституция кунига бағишланган тантанали маросимида сўзлаган нутқи. “Халқ сўзи”, 1998 йил, 6 декабрь.

² Ўша жойда.

ларнинг қадрланиши, уларга юксак даражада иззат-икром кўрсатилиши ва шу билан бирга, давлат ва жамият томонидан ғамхўрликнинг янада кучайтирилиши, уларнинг оилавий, меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаш, аёллар ҳуқуқларига оид кафолатларнинг белгиланиши бунинг яққол мисолидир.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси ўз давлат мустақиллигини қўлга киритгач бутун дунё миқёсида эътироф этилган ҳуқуқларнинг мамлакатимизда тан олиниши ҳамда тўлиқ кафолатланиши эълон қилинган эди. Бинобарин, Ўзбекистонда аёл ҳуқуқларини кафолатлаш оналик ва болаликни ҳимоя этиш, хотин-қизларнинг иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ва маънавий талаб-эҳтиёжларга оид давлат сиёсати халқаро ҳуқуқий нормаларга, шунингдек халқимизнинг миллий қадриятларига таянган ҳолда амалга оширилмоқда. Мисол тариқасида, Ўзбекистоннинг 1919 йилда Женевада қабул қилинган ва 1952 йил 28 июнда қайта кўриб чиқилган Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги 103-Конвенцияга қўшилганини таъкидлаб ўтиш мумкин. Бундан ташқари, Президент Ислон Каримов ташаббуси билан 1991 йилда Ўзбекистон Хотин-қизлар Қўмитасининг ташкил этилгани, шунингдек “Тадбиркор аёл” уюшмасининг тузилгани, Репродуктив саломатлик Ассоциацияси, Аёллар ресурс маркази, “Ҳимоя” ҳуқуқ маркази, “Аёл ва жамият” институти, “Олима” аёллар уюшмаси, “Меҳр” хотин-қизлар жамияти каби кўплаб хотин-қизлар ташкилотларининг мамлакат иқтисодий, ижтимоий ва маънавий ҳаётида фаол иштирок этиб келаётгани аёлларнинг жамиятда тутган ўрни ва обрў-эътибори тобора юксалиб бораётганидан далолат беради. Мазкур ташкилотлар фаолияти хотин-қизлар аҳволини яхшилашга доир чора-тадбирларни амалга ошириш, уларнинг ҳуқуқий саводхонлигини, касб маҳоратини юксалтириш, қобилиятларини намоён этишга кўмаклашиш, репродуктив саломатлигини тиклашга қаратилган.

Ўзбекистонда эълон қилинган “Оила йили”, “Аёллар йили”, “Соғлом авлод йили”, “Оналар ва болалар” йили давомида хотин-қизлар соғлиғини яхшилаш, уларнинг жамиятдаги ролини ошириш борасида кўп ишлар қилинди. Қолаверса, ҳукумат томонидан тегишли шарт-шароитлар, имкониятлар яратилаётгани, ҳуқуқий асоснинг такомиллаштирилаётган билан бир қаторда, қатор халқаро ташкилотлар ёрдами туфайли хотин-қизлар нодавлат ташкилотларининг тармоғи ҳам тобора кенгаймоқда.

Кейинги вақтда республика хотин-қизлар ҳаракатининг янада фаоллашуви кузатилмоқда. Бу, хусусан, янгидан-янги аёллар ташкилотларининг тузилишида намоён бўлмоқда. Чунончи, хотин-қизлар ташкилотлари етакчилари ташаббуси билан 2000 йилнинг октябрида “Меҳр” бирлашмаси ташкил этилди. Ушбу бирлашманинг асосий мақсади хо-

тин-қизлар муаммолари билан шуғулланувчи барча хотин-қизлар ташкилотлари (шу жумладан, мазкур нодавлат нотижорат ташкилотлари) фаолиятини мувофиқлаштириш, Ўзбекистон аёллари манфаатларини ҳимоя қилиш, уларнинг имкониятларини кенгайтириш, ахборот тармоғини ривожлантириш, тажриба алмашишни йўлга қўйиш, БМТнинг “Хотин-қизлар камситилишининг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисида”ги Конвенцияси ижросининг мониторингини олиб бориш ва бошқа масалаларни ҳал этишга қаратилган.¹

Таъкидлаш жоизки, амалдаги қонунчиликда аёлларни иш билан таъминлаш борасида муҳим кафолатлар белгиланган. Бу ўринда Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майда қабул қилинган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунини эслаб ўтиш кифоя. Қонуннинг 7-моддасида кўрсатилганидек, ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан, 14 ёшга тўлмаган ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга давлат томонидан қўшимча кафолатлар кўзда тутилган. Ушбу кафолатлар корхоналарда қўшимча иш жойларини ташкил этиш, шунингдек бу тоифа фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш каби чоралар орқали таъминланади.²

Меҳнат қонунчилигига мувофиқ, аёлларни ишга қабул қилиш умумий асосларда меҳнат шартномаси тузиш орқали амалга оширилади. Аmmo, уларнинг айрим таоифасига қўшимча кафолатлар ҳам белгиланиши мумкин. Масалан, меҳнат қонунчилигида ҳомиладор аёлларни ишга қабул қилишда ана шундай қўшимча кафолатлар белгиланган. Унинг мазмуни шундан иборатки, аёлларни ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, иш берувчи бунинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Бу тоифа аёлларни ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга мутлақо йўл қўйилмайди. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин (МКнинг 224-моддаси). Бундай ҳолларда уларнинг поймол этилган ҳуқуқлари суд томонидан дарҳол тикланади.

МКнинг 84-моддасига биноан ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

Меҳнат кодексининг 225-моддасига биноан, меҳнат шароити но-

¹ “Халқ сўзи”, 2002 йил 4 январь.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 198-бет

қулай, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланади, шу билан бирга, ер остидаги баъзи ишлар, масалан, жисмоний меҳнат талаб этмайдиган ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатишга доир ишлар бундан мустасно.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган меъёрдан ортиқ юк кўтариши ва ташиши ман этилади.

Бундай юklar меъёрларининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Давлат санитария бош шифокори томонидан 1996 йил 19 мартда тасдиқланган. Аёллар меҳнати тўлиқ ёки қисман қўлланилиши тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан 1999 йил 24 декабрда тасдиқланган ва 2001 йил 5 январда Адлия вазирлиги томонидан 865-сонли рақам билан рўйхатга олинган.

Тиббий хулосага мувофиқ, ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади. Зарур бўлганда эса, улар енгилроқ ва ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган бошқа ишга ўтказилиши мумкин. Бундай ҳолларда уларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланади. Бундай иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар аёллар ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим (МКнинг 226-моддаси).

Айни вақтда 2 ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ҳам аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаса, боласи 2 ёшга тўлгунга қадар енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади. Бундай вақтда уларнинг аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади (МКнинг 227-моддаси).

Ҳомиладор аёлларни ва 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни, уларнинг розилигисиз тунги, иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Бу аёлларни тунги ишларга жалб қилишга шундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилиши мумкин.

Меҳнат қонунчилигидаги мазкур масалага оид янгилик шундан иборатки, Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги қонунига мувофиқ, 3 ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатидан таъминланадиган ташкилот ва муассасаларда ишлаган аёлларга иш вақтининг хафтасига 35 соатдан ошмайдиган қис-

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил, 1-сон, 33-бет.

қартирилган муддати белгиланган. Бунда аёллар меҳнатига ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда ҳақ тўланади (МКнинг 228¹-моддаси).

Кодекснинг 229-моддасида аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш ҳам кўзда тутилган. Мазкур моддага биноан ҳомиладор аёлнинг, 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, ҳамда тегишли тиббий хулоса асосида уларга тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 237-моддасига мувофиқ, ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васий, ҳомийга) бола 16 ёшга тўлгунга қадар ойига қўшимча бир дам олиш кунини берилади ҳамда давлат ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақини миқдорида ҳақ тўланади.

Аёлларга йиллик таътиллари бериш навбатини белгилашда ҳам бир қанча имтиёзлар кўзда тутилган. Чунончи, бола туққан аёлларга йиллик таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра, ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришлаш таътилидан кейин берилади.

Юқорида айтилганидек, 14 ёшга тўлмаган бир ва ундан ортиқ болани (16 ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота ва ёлғиз онага (бева эркак ва аёлларга), никоҳдан ажрашган ва ёлғиз оналарга ҳамда муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра, ёз вақтида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади (МКнинг 144-моддаси).

Қонунда 12 ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки 16 ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили 3 иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш белгиланган.

Бу аёлларга, уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили 14 календарь кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақини сақланмайдиган таътил берилади. Бундай таътил йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки аёл иш берувчиси билан келишиб белгиланадиган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёки қисмларга бўлиб) фойдаланиши мумкин.

Амалдаги қонунчиликда, аёлларга ижтимоий таътиллари ҳам бериш кўзда тутилган (МКнинг 232-233-моддалари). Меҳнат кодексининг 233-моддасига биноан, аёлларга туққунга қадар 70 календарь кун ва туққанидан кейин 56 календарь кун, туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда—70 календарь кун муддат билан

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, аёл туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланганидан қатъи назар, тўлиқ миқдорда берилади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи 2 ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун таътил берилади. Бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳолини ижтимоий муҳофазага муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида” 2002 йил 25 январдаги ПФ-3017 сонли Фармонига мувофиқ, ўсиб келаётган ёш авлоднинг жисмоний, ақлий ва маънавий жиҳатдан баркамол инсонлар бўлиб етиши учун шарт-шароит яратиш мақсадида бола 2 ёшга тўлгунга қадар уни парвариш қилиш бўйича оналарга бериладиган нафақалар миқдори 2002 йилнинг 1 февралидан бошлаб энг кам иш ҳақининг 170%, 2003 йилнинг 1 январидан бошлаб эса 200% миқдорида белгиланган.¹

Аёлга унинг хоҳишига кўра, боласи 3 ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил ҳам берилади. Муҳими шундаки, болани парваришлаш учун бериладиган таътидан боланинг отаси, бувиси ёки болани парваришлаётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланиши мумкин. Аёл ва юқорида эслатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра болани парваришлаш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишган ҳолда уйда ишлаши мумкин. Бундай ҳолларда, уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари сақланиб қолади.

Қонунга биноан болани парваришлаш таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллار меҳнат стажига, шу жумладан, мутахассислиги бўйича иш стажига қўшилади. Агар жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, бундай таътил даври меҳнат стажига қўшилиши ҳам мумкин. Қоидага кўра, болани парваришлаш таътиллари рининг вақти кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшилмайди. Бундан ташқари, янги туғилган болани бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган, болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга туғиш таътили, уларга болани парваришлаш учун қўшимча таътиллار ҳам назарда тутилган. Одатда, туғиш таътиллари бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб бола туғилган кундан эътиборан 56 календарь кун (икки

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2002 йил, 2-сон, 15-модда.

ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васий белгиланган) тақдирда эса, 70 календарь кун) ўтгунга қадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади. Бу аёлларнинг хоҳишига биноан, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш таътиллари ҳам берилади (МКнинг 235-моддаси).

Қонунда болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар ҳам назарда тутилган бўлиб, икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, умумий танаффуслардан ташқари, болани овқатлантириш учун ҳам қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири 30 минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган аёлларга бундай танаффус камида бир соат муддат билан берилади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Аёлнинг хоҳишига кўра, бу танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб иш кунининг (сменанинг) боши ёки охирига қўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин. Қоидага кўра, танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби корхонадаги жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб белгиланади.

Меҳнат кодексининг 237-моддасида биноан, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси бўйича бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно. Қонун талабига кўра бундай ҳолларда улар албатта ишга жойлаштирилиши шарт. Корхона тугатилган тақдирда, аёлларни ишга жойлаштириш тугатилаётган корхонанинг ҳуқуқий вориси, у бўлмаган тақдирда эса, маҳаллий меҳнат органи томонидан амалга оширилади.

Муддати тугагани сабабли меҳнат шартномаси бекор қилиниб, аёл ишдан бўшатилганда ҳам иш берувчи бу аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида уларнинг иш ҳақи сақланади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

Меҳнат кодексиди онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга ҳам муҳим кафолат ва имтиёзлар бериш назарда тутилган. Жумладан, аёларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган барча кафолатлар ва имтиёзлар онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган ҳолларда) тарбиялаётган

оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади. Ушбу қафолат ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларига ҳам берилади (МКнинг 238-моддаси).

Маълумки, 2002 йилнинг 25 январида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан “Аёллар ва ўсиб келаётган ёш авлод соғлиғини мустаҳкамлашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”-ги 32-сонли Қарори қабул қилинган эди. Мазкур қарорда қайд этилишича, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишни кучайтириш, оила манфаатларини таъминлаш, аёллар мавқеини ошириш, соғлом авлодни шакллантириш бўйича амалга оширилган умумдавлат чора-тадбирлари республикадаги ижтимоий-демографик вақиятни сезиларли даражада яхшилаш имконини беради. Шунингдек, қарорда соғлом авлод, аёллар соғлиғини мустаҳкамлаш ва оиланинг тиббий маданияти даражасини оширишга доир қатор чора-тадбирлар белгиланиши билан бир қаторда, мазкур масалаларни ҳал этиш мақсадида ташкил этилган доимий ишловчи ҳукумат комиссиясининг вазифалари белгилаб қўйилган.¹

2-§. Ёшлар меҳнатининг ҳуқуқий қафолатлари

Маълумки, ўсиб келаётган ёш авлоднинг жисмоний ва маънавий камолоти ҳақида ғамхўрлик қилиш жамиятнинг асосий вазифаларидан ҳисобланади. Ёшлар—жамиятнинг бугунги ва эртанги кун тимсоли бўлгани боис уларнинг жисмонан соғлом, ақлан баркамол бўлиши жамиятимизнинг туб манфаатларини ифодалайди.

Юртбошимиз ёшларнинг жамиятда тутган ўрни ҳақида гапириб, бундай деган эди: “Кўп асрлик тарихий тажриба шундан далолат берадики, жамиятнинг ҳақиқий бойлиги, бу—инсон, инсон авлодидир. Кишилиқ жамияти эл-юртига, ватанига садоқатли, имон-эътиқоди бутун, мард ва жасур, малакаси етук, маънавияти юксак инсонлар билан ҳақли равишда фахрланади. Бу улуғвор, бетимсол бойлик ҳар қайси давлатнинг қудратли салоҳият манбаидир.

Соғлом авлодни тарбиялаш—буюк давлат пойдеворини, фаровон ҳаёт асосини қуриш деганидир. Биз тарихан қисқа фурсат ичида бошқа соҳаларда бўлгани каби бу борадаги мақсад ва бурчимизни ҳам англаб етдик”.²

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2002 йил, 2-сон, 15-модда.

² И.Каримов. Соғлом авлод учун орденини топшириш маросимида сўзлаган нутқи. “Ватан саждагоҳ каби муқаддасдир”. Тошкент, “Ўзбекистон”, 1995 йил, 3-5-бетлар.

Маълумки, 1991 йил 20 ноябрда Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасида ёшларга оид давлат сиёсати асослари тўғрисида”ги Қонуни қабул қилинган. Мазкур қонунда таъкидланишича, ёшларга оид сиёсат Ўзбекистон Республикаси давлат фаолиятининг устувор йўналиши бўлиб, унинг мақсади ёшларнинг ижтимоий шаклланиши ва камол топиши, ижодий иқтидори жамият манфаатлари йўлида имкони борича тўла-тўқис рўёбга чиқиши учун ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий, ташкилий жиҳатдан шарт-шароит яратиб бериш ҳамда уларни кафолатлашдан иборат (мазкур қонуннинг 1-моддаси).

Ушбу қонун мамлакатимиздаги 14 ёшдан 30 ёшгача бўлган фуқароларга тааллуқли ёшларга оид давлат сиёсатининг асосий негизини белгилаб бериши баробарида уни тегишли қонунларни ривожлантириш ҳамда тизимга солишда муҳим асос сифатида хизмат қилади (Мазкур қонуннинг 4-моддаси).

Ўзбекистон Республикасида ёшларга оид давлат сиёсатининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

1) республика ҳудудида ёшларга оид давлат сиёсатининг ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ва ташкилий асосларини белгилаш;

2) ёшларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш ва таъминлаш;

3) ёшларга оид давлат сиёсати бошқарув идораларини тузиш;

4) ёшларга оид давлат сиёсатига таалуқли комплекс ва аниқ мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш;

5) ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга мўлжалланган молиявий маблағларни тасарруф этиш;

6) республика ёшларининг манфаатларини Ўзбекистоннинг минтақалараро ва халқаро мажбуриятлари доирасида ифодалаш;

7) республика ҳудудида ёшларнинг ва улар бирлашмаларининг ижтимоий муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш;

8) республика ёшларининг, ёшлар жамоат уюшмаларининг ташаббусларини иқтисодий, ҳуқуқий ва ташкилий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш;

9) барча ҳуқуқ субъектларининг Ўзбекистон Республикаси қонунларида ёшларга нисбатан белгилаб қўйилган мажбуриятларга риоя этишини назорат қилиш;

Ўзбекистон Республикасида ёшларга оид давлат сиёсатини шакллантириш ва амалга оширишнинг бошқа масалалари.

Ёшларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш тизими ёш фуқаролар ва уларнинг оилаларига бериладиган давлат кафолатларини ўз ичига қамраб олади. Дастлабки меҳнат фаолиятини бошлаш учун иш жойи билан таъминлаш ва амалдаги қонунларга мувофиқ моддий компенсация олиш

¹ Ўзбекистоннинг янги қонулари. 5-сон, 181-бет.

ҳуқуқи шулар жумласидандир. Вояга етмаганларни, ёш фуқароларнинг айрим тоифаларини (ногиронлар, уй бекалари, болалар уйида тарбияланаётган ва тарбияланиб чиққанлар, ўқувчилар, талабалар, ҳарбий хизматни ўтаб қайтган ҳарбий хизматчилар, захирадаги ҳарбий хизматчилар ва шу кабилар) ижтимоий муҳофаза қилишга қаратилган махсус чора-тадбирлар, шунингдек, уларнинг ҳуқуқларини амалга ошириш тартиби Ўзбекистон Республикасининг ушбу қонуни билан белгиланади.

Мазкур Қонуннинг 17-моддасида кўрсатилишича, Ўзбекистон Республикасида илмий, техникавий, маданий ва бошқа ижодий фаолиятни, халқаро ҳамкорликни ривожлантириш, ёшлар муаммоларини ҳал этишга қўмаклашувчи ташаббусларни қўллаб-қувватлаш мақсадида давлат жамоат ёшлар жамғармалари ташкил этилади. Амалдаги қонунларда, хусусан, меҳнат ҳақидаги қонунларда ёшларнинг соғлом ўсиб ривожланишини, ўқиши, меҳнат қилиши учун муҳофаза чоралари, шарт-шароит ҳамда муайян имтиёзлар кўзда тутилган.

Таъкидлаш лозимки, республикамизда ёшлар меҳнатига оид бошқа қатор махсус норматив ҳужжатлар ҳам мавжуд. Чунончи, ёшлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш асосан Меҳнат кодексининг 14-бобидаги тегишли моддаларда белгилаб қўйилган.

Соғлом авлодни вояга етказиш, уни миллий ва умуминсоний қадриятларга юксак ҳурмат руҳида тарбиялаш, маънан бой, ахлоқан етук, интеллектуал жиҳатдан ривожланган, билимли, жисмонан бақувват, ҳар томонлама камол топган шахсни шакллантиришга йўналтирилган кенг қўламли чора-тадбирларни амалга ошириш мақсадида ҳамда Ўзбекистон Республикасида 2000 йилни “Соғлом авлод йили” деб эълон қилиниши муносабати билан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан “Соғлом авлод” давлат дастури тўғрисида 2000 йил 15 февралдаги махсус қарори қабул қилинган эди.

“Соғлом авлод” давлат дастурида назарда тутилган чора-тадбирларнинг республика ҳаётида муҳим аҳамият касб этишини эътиборга олиб, шунингдек, ушбу дастурни бажаришга доир ишларни мувофиқлаштириш ва назорат қилиш мақсадида махсус республика комиссияси тузилиб, унинг вазифалари аниқ белгилаб берилди.¹

Бундан ташқари, “Соғлом авлод учун” жамғармасининг ташкил этилгани ҳам мамлакатимизда баркамол авлодни тарбиялаш масаласига алоҳида эътибор қаратилаётганидан далолат беради.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 21 сентябрда “Вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар фаолиятини такомиллаштириш ҳақида”ги 360-сонли махсус қарори қабул қилинган.² Мазкур қарорда вояга етмаганлар ўртасида тарбия-

¹ “Халқ сўзи”, 2002 йил 4 январь.

² Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 6-сон, 99-модда.

вий ишларни кучайтириш, улар томонидан ҳуқуқбузарлик содир этилишининг олдини олиш, бу йўналишда масъул бўлган давлат идоралари, жамоа ташкилотлари ҳамда вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар фаолиятини мувофиқлаштириш ва янада такомиллаштириш мақсадида:

1) вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссия ҳақида низом қабул қилинган;

2) Вазирлар Маҳкамаси ҳузурида вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссия тузилиб, унинг таркиби тасдиқланган.

Ушбу қарорда вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар ўз фаолиятини жамоатчилик асосида амалга ошириши ҳамда вояга етмаганлар ўртасида ҳуқуқбузарлик содир этилиши ва уларни назоратсиз қолдириш ҳолларининг олдини олувчи орган сифатида белгилаб қўйилган.

Вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиянинг асосий вазифалари этиб қуйидагилар белгиланган:

вояга етмаганларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш, уларнинг назоратсиз, қаровсиз қолиши ҳамда улар ўртасида содир этилаётган ҳуқуқбузарлик ва жиноятларнинг келиб чиқиш сабаблари, шарт-шароитларини аниқлаш ва бартараф этиш чораларини амалга ошириш;

давлат идоралари, ўзини и бошқариш органлари ва жамоат ташкилотларининг вояга етмаганларнинг назоратсиз қолиши ва ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш масалалари юзасидан фаолиятини мувофиқлаштириш;

Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлигининг ихтисослаштирилган ўқув-тарбия муассасалари ва ички ишлар вазирлигининг муассасаларида вояга етмаганларнинг сақланиши, уларни ўқитиш, тарбиялаш, шарт-шароитлари устидан назоратни ташкил этиш;

вояга етмаган ёшларнинг онгини, тафаккурини шакллантириш, дунёқарашини кенгайтириш ҳамда ҳуқуқий саводхонлигини ошириш мақсадида маънавият ва маърифат ишларини жонлаштириш;

жазони ижро этиш жойларидан озод бўлиб келган ёки махсус ўқув-тарбия муассасаларидан қайтган вояга етмаганларни турар-жой ва иш билан таъминлашда ёрдам бериш, шунингдек, вояга етмаганларни ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича қонунда кўзда тутилган вазифаларни амалга ошириш.

Мазкур қарорда Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги, республика “Маънавият ва маърифат” кенгаши, Ўзбекистон хотин-қизлар қўмитаси, давлат Спорт қўмитаси, “Соғлом авлод учун”, “Қамолот” жамғармалари, ўзини ўзи бошқариш органлари, Ички ишлар идоралари зиммасига ёшлар ва ўсмирларни тарбия-

лаш, ўқитиш ишлари устидан назоратни кучайтириш, яшаш жойларида нотинч оилаларни, тарбияси оғир бўлган ёшларни аниқлаш, улар билан тарбиявий ишлар олиб бориш, вояга етмаганларни ўқишдан ташқари вақтларда дам олиш ва иш билан таъминлаш масалаларини доим назоратга олиш вазифаси юклатилган.

Шунингдек, ушбу қарорда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, ҳокимликлар, ички ишлар органлари, бошқа мутасадди ташкилотлар билан ҳамкорликда жазони ижро этиш жойларидан озод бўлиб келган ёки махсус ўқув-тарбиявий муассасаларидан қайтган вояга етмаганларни турар-жой ва иш билан таъминлашда амалий ёрдам кўрсатишлари ва улар бу масалада бевосита масъул эканли белгиланган.

Вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар тўғрисидаги низомга мувофиқ, бундай комиссиялар туман, шаҳар, вилоят ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузурида тузилади.

Комиссиялар ишига жалб қилинган фаоллар орасидан вояга етмаганлар билан бевосита ишловчи жамоатчи нозирлар ва тарбиячилар ажратиб олинади.

Комиссиялар ўз ваколатларига киритилган масалалар бўйича давлат органлари, корхона, муассаса ва ташкилотлар, мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган қарорлар қабул қилади.

Давлат органлари, корхона, ташкилот ва мансабдор шахслар комиссия қарорларини бажариш юзасидан кўрилган чора-тадбирлар тўғрисида комиссияга 10 кун мобайнида хабар беришлари шарт.

Таъкидлаш жоизки, туман ва шаҳар ҳокимликлари ҳузуридаги комиссияларга ўзларига юкланган вазифаларига мувофиқ, вояга етмаганлар билан тарбиявий иш олиб бориш, уларни ўқишга юбориш ва ишга жойлаштириш масалалари юзасидан корхона, муассаса ва ташкилотларнинг тегишли органларига тақдимнома билан чиқиш ҳуқуқи берилган (низомнинг 19-боби).

Туман (шаҳар) комиссияларининг вояга етмаганларни жойлаштириш ҳақидаги қарорлари:

1) халқ таълими органлари уларни ўқув-тарбиявий муассасаларига жойлаштириш учун;

2) ижтимоий таъминот органларига—ногирон болалар ҳамда ўқиш ва меҳнатга ярамайдиган вояга етмаганларни жойлаштириш учун;

3) вояга етмаганларни васийлик ва ҳомийликка олиш хизматларига—ота-онасиз ёки уларнинг ўрнини босадиган шахсларнинг қаровисиз қолган болалар ва ўсмирларни жойлаштириш учун;

4) Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигига—вояга етмаганларни ўрта махсус ва ихтисослаштирилган касб хунар, ўқув-тарбия муассасаларига жойлаштириш учун;

5) корхона, муассаса ва ташкилотларнинг раҳбарларига (меҳнат органларидан бўш иш жойлари ва бўш лавозимлар борлиги тўғрисида маълумотлар олингандан кейин) ишга қабул қилиш учун юборилади.

Мазкур Низомда таъкидланишича, тарбия колониясидан озод бўлиб қайтган вояга етмаган шахслар истиқомат қилаётган жойдаги комиссия томонидан 18 ёшга енгунга қадар уларни ишга ёки ўқишга жойлаштириш чоралари кўрилиб, уларнинг ахлоқи назорат этиб борилиши лозим.

Озод бўлган вояга етмаган шахснинг ўз ота-онаси ёки улар ўрнини босувчи шахслар хузурига қайтишига уларнинг хоҳиши йўқлиги, ота-оналик ёки васийлик ҳуқуқидан махрум этилгани сабабли вояга етмаган шахснинг илгари яшаб келган жойидаги комиссия колония маъмуриятининг тавсияси билан уни ихтисосига мос келадиган ишга, ўқишга жойлаштириш, шунингдек унга тегишли уй-жой, маиший шароитлар яратиб бериш чораларини кўриши шарт.

Тарбия колониясидан озод бўлган вояга етмаган шахсни тарбиявий мулоҳазалар сабабли илгариги жойига юбориш мақсадга мувофиқ эмас деб топилган фавқулодда ҳолларда, уни ишга жойлаштириш колония маъмуриятининг тавсияси билан шу ернинг ўзида жойлашган комиссия томонидан амалга оширилади. Комиссия колониядан озод бўлган вояга етмаган шахсни у ёрдам сўраб келган кундан бошлаб 10 кун муддатдан кечиктирмай ишга ёки ўқишга жойлаштириш масаласини ҳал қилиши шарт.

Юқорида тилга олинган қонунда таъкидланишича, республика ёшларининг фуқаролик, сиёсий, иқтисодий, ижтимоий, маданий ҳуқуқ ва эркинликларини рўёбга чиқариш ва ҳимоя қилиш, шунингдек уларнинг фаоллиги ҳамда ташаббускорлигини ривожлантириш асосий мақсадларидан бири сифатида тан олинган фуқароларнинг кўнгилли уюммаси Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмаси деб юритилади.

Мамлакатимизда ёшлар ҳаракатини ривожлантиришга кўмаклашиш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси томонидан “Ўзбекистон ёшларининг “Камолот” ижтимоий ҳаракати фаолиятини ташкил этишга кўмаклашиш тўғрисида” 2001 йил 30 майдаги 240-сонли қарори қабул қилинган. Унга биноан, ҳаракатнинг дастурий мақсадлари ва уставда кўрсатилган вазифалари доирасида амалга ошириладиган фаолиятини маблағ билан таъминлаш мақсадида Ўзбекистон ёшларининг “Камолот” ижтимоий ҳаракатини ривожлантириш жамғармаси ташкил этилиб, унинг низоми тасдиқланди. Бу низом кичик бизнес корхоналари (сав-

до корхоналаридан ташқари) томонидан ягона солиқнинг 10%ини ўзаро қўллаб-қувватлаш тўғрисидаги шартномаларга мувофиқ, Ўзбекистон ёшларининг “Камолот” ижтимоий ҳаракатини ривожлантириш жамғармасига ўтказиш тартибини белгилаб беради.¹

Ёшлар меҳнат муносабатларида катта ёшдаги ходимларга тенглаштирилади, лекин улар меҳнат муҳофазаси, иш вақти, таътиллار берилишига доир ҳамда бошқа меҳнат шароитлари бўйича қўшимча имтиёзлардан ҳам фойдаланади. Бу қоидалар 18 ёшга тўлмаган ходимларга тааллуқдир.

Таъкидлаш жоизки, мамлакатимизда меҳнатга қобилиятли аҳолини, жумладан, ёшларни ўз вақтида ва белгиланган тартибда ишлаб чиқаришга жалб этишни таъминловчи ташкилий-ҳуқуқий чоралар тизими яратилган. Бундан қўзланган мақсад—фуқароларга ишга киришда тезда ёрдам бериш, меҳнат резервларидан оқилона фойдаланишга кўмаклашишдир.

Аҳолининг иш билан таъминлаш самарадорлигини таъминлаш, ишга жойлаштириш тизимини такомиллаштириш ва меҳнаткашлар учун ижтимоий кафолатларни кучайтириш мақсадида 1998 йил 1 майда Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш” тўғрисидаги қонуни қабул қилинган. Ушбу қонунга мувофиқ, аҳолини ишга жойлаштириш, қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва касбга йўллашнинг умумдавлат тизими яратилди.

Мазкур қонунда ёшларни ишга жойлаштириш масаласига алоҳида эътибор берилади. Жумладан, ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишга қийналадиган, меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, чунончи, умумтаълим мактаблари, бошқа ўқув юртларини тамомлаган ёшлар учун давлат томонидан қўшимча кафолатлар белгиланган. Бу кафолатлар ёшлар учун қўшимча иш жойлари ва ихтисослаштирилган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини яратиш йўли билан ва бошқа тадбирлар орқали таъминланади.

Фикримизнинг исботи сифатида шуни айтиш мумкинки, амалдаги қонунларга мувофиқ, таълим муассасаларини, яъни умумтаълим мактаблари, хунар-техника билим юртлари, ўрта махсус билим юртларини битириб чиққан ёшларни, шунингдек 18 ёшга тўлмаган бошқа шахсларни ишга ва ишлаб чиқаришда касбга доир таълим олишга жалб қилиш учун республикаимиздаги барча корхона ва ташкилотларда иш жойларининг муайян қисми банд қилиб (бронь) қўйилади. Бронь—ёшларларни режа асосида тегишли ишга жойлаштириш органлари орқали ишга ва ишлаб чиқариш таълимига қабул қилиш учун ажратилган иш

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 10-сон, 62-модда.

жойларининг минимум миқдоридир. Амалдаги қонунларга биноан ишга жойлаштириш вазифаларини тегишли органлар амалга оширадилар. Бу органларнинг асосий вазифалари фуқароларга уларнинг касб тайёргарлиги, ихтисоси ва шахсий истакларига мувофиқ, иш топишларида ёрдам кўрсатиш, корхона, муассаса ва ташкилотларнинг кадрларга бўлган эҳтиёжлари ҳақида аҳолини ҳабардор қилиш, корхонанинг ишга жойлашадиган фуқароларни қабул қилишга тайёргарлиги, меҳнат ресурсларидан тўғри фойдаланиши устидан назорат олиш бориш ва бошқалардан иборат. Мазкур қонунда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий тамойиллари тўлиқ баён этиб берилган.

Эслатиб ўтилганидек, фуқароларни, жумладан, ёшларни ишга жойлаштириш вазифаси маҳаллий меҳнат органлари ҳамда махсус комиссиялар, ижтимоий таъминот бўлимлари зиммасига юклатилган. Уларнинг бутун саъй-ҳаракатлари—ёшларни энг қисқа вақт ичида уларнинг истаги ва ижтимоий эҳтиёжларига мувофиқ тарзда иш билан таъминлашга қаратилиши лозим. Юқорида зикр этилган вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар томонидан ишга жойлашадиган ёшларга ишга кириш учун йўлланмалар берилади. Бу йўлланмалар иш берувчи учун мажбурий характерга эга. Корхона ёшларни ишга жойлаштириш комиссиясига ёрдам сўраб мурожаат этган шахс билан меҳнат шартномаси тузиши шарт. Ишга юбориш йўлланмасининг мажбурийлиги ёшларни ишга жойлаштириш борасида қўшимча кафолат ҳисобланади. Унинг мазмунини шундан иборатки, иш берувчи белгиланган квота ҳисобидан ишга жойлашиш учун маҳаллий меҳнат органлари, комиссиялар ва бошқа органлар томонидан ишга юборилган 18 ёшга тўлмаган ёшларни ишга қабул қилиши шарт. Қонунда квота ҳисобидан ишга қабул қилишни рад этиш тақиқланади, башарти бундай ҳолат юз берганда иш берувчи устидан шикоят қилиш мумкин (МКнинг 239-моддаси).

Ишга қабул қилишда жинси, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый ҳолати, динга бўлган муносабати, эътиқоди ва жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб, қай бир йўсинда бўлмасин, уларнинг ҳуқуқларини бевосита ёки билвосита чеклашга йўл қўйилган ҳолларда, ходим ҳуқуқлари камситилган деб топилади.

Ишга қабул қилиш вақтида муайян меҳнат турига хос бўлган талабларга биноан ёки ортиқча ижтимоий ва ҳуқуқий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар тўғрисида давлат томонидан алоҳида ғамхўрлик кўрсатилади. Ана шу ғамхўрлик билан боғлиқ бўлган фарқлаш, истисно ва афзаллик ҳамда чеклашлар камситиш деб ҳисобланмайди. Ушбу норманинг айниқса сўнгги қисмидаги қоидалар бевосита ёшларга тегишлидир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 77-моддасида 16 ёшга тўлган шахслар ишга қабул қилиниши белгилаб қўйилган. Шу билан бирга, айрим ҳолларда 15 ёшга тўлган шахслар ҳам ишга қабул қилиниши мумкин. Аммо бунинг учун ота-онадан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилиги олинishi керак.

Ёшларни унумли меҳнатга тайёрлаш мақсадида умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника ва ўрта махсус билим юртларининг 14 ёшга тўлган ўқувчилари ишга қабул қилиниши мумкин. Бундай ҳолларда ҳам ота-онадан бирининг ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги олинishi лозим. Албатта, мазкур ёшдаги ўқувчиларга таклиф этилган иш уларнинг соғлиғига зиён етказмаслиги, таълим жараёнига салбий таъсир этмаслиги лозим. Энг муҳими, бу иш нисбатан енгил бўлиши ва ўқишдан бўш вақтда бажарилиши керак.

Қонунга биноан, 18 ёшга тўлмаган барча шахслар дастлабки тиббий кўрикдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилиниши ва улар 18 ёшга тўлгунига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўрикдан ўтиб туриши лозим.

Ишга қабул қилинган ўсмирларни ишга қўйишдан аввал улар корхонада ўрнатилган ички меҳнат тартиби қоидалари билан таништирилиши, техника хавфсизлиги юзасидан йўл-йўриқ берилиши, эҳтиёт воситалари ҳамда махсус кийим-бош билан таъминланиши шарт.

Таъкидлаш жоизки, 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенгҳуқуқли ҳисобланади. Меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат қонунчиликлда, бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади (МКнинг 240-моддаси).

Меҳнат Кодексининг 241-моддасида мувофиқ, 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатида шу тоифа ходимларнинг соғлиғи ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида ва бошқа шу каби ишларда фойдаланиш тақиқланган. Мазкур ишлар рўйхати ва 18 ёшга тўлмаган шахслар кўтариши ва ташиши мумкин бўлган юк нормаларининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ўзбекистон Республикаси Касабалар Уюшмаси Федерацияси Кенгаши ва иш берувчи вакиллари билан келишилган ҳолда белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2001 йил 30 майдаги 7-сонли буйруғи, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 1-сонли буйруғи билан 18 ёшдан кичик бўлган шахсларнинг меҳнат шароити ноқулай ишлар рўйхати тасдиқланиб,

Адлия вазирлигида 2001 йил 9 июнда 1041-сон рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган.¹

Амалдаги қонунчиликка кўра, ёшлар соғлиғини муҳофаза қилиш мақсадида вояга етмаган шахсларнинг ўриндошлик бўйича ишлашига рухсат этилмайди. Шунингдек, ёшларни тўлиқ моддий жавобгарлик билан боғлиқ ишларга, вахта усулида бажариладиган ишларга қабул қилиш ҳам ман этилади. Меҳнат кодексининг 84-моддасида таъкидланганидек, корхона учун белгиланган квота ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганида синов муддати белгиланмайди. 18 ёшга тўлмаган шахсларга, юқорида эслатилганидек, қонунда белгиланганидан ортиқ юк кўтариш ва ташишга рухсат этилмайди. Юкни қўлда кўтариш ва ташишда ўсмирлар учун йўл қўйиладиган оғирликнинг санитария меъёрлари 1996 йил 19 мартда Ўзбекистон Республикаси Давлат санитария бош шифокори томонидан тасдиқланган. Бу меъёрлар ўсмирларга оғир юкни қўлда кўтариш ва ташиш билан боғлиқ бўлган ишларни бажариши учун энг мақбул меҳнат шароитини таъминлаш, уларнинг жисмоний ривожланиши ва соғлиғига салбий таъсир этувчи омилларни ҳисобга олиш мақсадида белгиланган.

Мазкур санитария меъёрларига, мулк шаклидан қатъи назар, корхона, ташкилот ва бирлашмалар ҳамда алоҳида шахсларнинг риоя этиши шарт.

Қонунга биноан 18 ёшга тўлмаган ходимлар иш вақти ва дам олиш вақти соҳасидан ҳам муайян имтиёзлардан фойдаланади. Хусусан, қонунда бу тоифа ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланган. Масалан, МКнинг 242-моддасига мувофиқ, 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимларнинг иш вақти ҳафтасига 36 соат, 15 ёшдан 16 ёшгача бўлган ходимларнинг, шунингдек таътил вақтида ишлаётган 14 ёшдан 16 ёшгача бўлган ўқувчилар учун ҳафтасига кўпи билан 24 соат қилиб белгиланган. Ўқув йили давомида машғулотлардан бўш вақтларда ишлаётган ўқувчиларнинг иш вақти муддати юқорида кўрсатилган тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган энг кўп иш вақти муддатининг ярмидан ортиб кетмаслиги лозим.

18 ёшга тўлмаган ходимлар иш вақтидан ташқари ишларга, тунги сменадаги ишларга, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этиш ман этилган.

18 ёшга тўлмаган ходимларга камида 30 календарь кундан иборат меҳнат таътили берилади. Ўсмирнинг иш жойи, касби, халқ хўжалигининг тармоғи таътил муддатига таъсир кўрсатмайди.

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2001 йил, 10сон, 170-бет.

Уларга меҳнат таътиллари, қоида тариқасида, ёз ойларида ёки улар хоҳлаган бошқа вақтларда берилади.

18 ёшга тўлмаган шахсларга меҳнат таътили бермаслик, таътилни кейинги йилга қўчириш, шунингдек таътилдан чақириб олиш таъқиқланади.

Вояга етмаган ёшларга ҳам тўлиқ иш куни бўйича ишлаётган ходимларга тўланадиган миқдорда ҳақ белгиланади (МКнинг 243-моддаси).

Ўқишдан бўш вақтда ишлаётган ўқувчиларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади. Корхона, муассаса, ташкилот ўз маблағи ҳисобидан ўқувчиларнинг иш ҳақига қўшимча ҳақ белгилаши ҳам мумкин.

Бевосита ишлаб чиқаришнинг ўзида касб ўрганаётган шогирдлар меҳнатига ҳақ тўлаш алоҳида тартибда амалга оширилади.

Меҳнат қонунчилигида ёшлар меҳнатини нормалашнинг ўзига хос усули белгиланган. Унга мувофиқ, 18 ёшга тўлмаган ёшларга вояга етган ходимлар қатори маҳсулот тайёрлаш нормаси белгиланади. Бироқ, бу норма улар амалда ишлайдиган соатларга мос равишда қисқартирилади.

Ёшлар ўз касбини яхши ўзлаштириб олишига қўмаклашиш, бу вақтда уларнинг иш ҳақи кескин камайиб кетишига йўл қўймаслик мақсадида иш берувчи корхона касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишилган ҳолда маҳсулот тайёрлашнинг камайтирилган нормаларини белгилаши мумкин.

Корхонада ўрнатилган меҳнат интизомига, иш графигига, ички меҳнат тартиби қоидаларига қатъий амал қилиш ёшлар учун ҳам мажбурийдир. Улар технология интизомига қатъий амал қилиши, иш берувчининг фармоёишларини сўзсиз бажариши, корхона мулкига эҳтиёткорлик ва тежамкорлик билан муносабатда бўлиши шарт.

18 ёшга тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳам бир қатор хусусиятларга эга. Жумладан, улар билан тузилган меҳнат шартномаси айрим ҳоллардагина иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин. Бунда қонунда белгиланган умумий тартибга риоя этилишидан ташқари, маҳаллий меҳнат органи розилигини олиш талаб этилади. Агар ўсмир штатлар қисқариши, эгаллаб турган вазифасига нолойқлиги ёки ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга қайта тикланиши туфайли бўшатилаётган бўлса, у ҳолда иш берувчи уни, албатта бошқа ишга жойлаштириш чорасини кўрмоғи лозим.

18 ёшга тўлмаган ўсмирлар манфаатларини тўлароқ муҳофаза қилиш мақсадида Меҳнат кодексининг 247-моддасида ўсмирларнинг ота-онаси, васийлари (ҳомийлари), шунингдек меҳнат муҳофазаси ус-тидан назорат қилиб турувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари

бўйича комиссияларга, агар ўсмир бажараётган иш унинг соғлиғига ёки унга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этиш ҳуқуқи берилган.¹

Амалдаги меҳнат қонунчилигига биноан, ёшларни самарали ва унумли ишлаши, ўз малакасини ошириши учун зарур шарт-шароитлар яратиб бериш мажбурияти иш берувчи зиммасига юклатилган.

Шунингдек, Меҳнат кодексига малака разрядларини оширишда ёки юқорироқ вазифага кўтаришда ходимнинг ишлаб чиқариш жараёнида олган касбий тайёргарлиги ҳамда умумий маълумоти (ўрта ва касб-хунар, ўрта махсус ёки олий маълумот) ҳисобга олиниши мумкин.

3-§. Ишни таълим билан бирга олиб бораётган шахслар учун имтиёзлар

Маълумки, мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотларнинг бош мақсади баркамол инсонни тарбиялаш, унинг манфаатларини рўёбга чиқариш усун тегишли шарт-шароитлар ва таъсирчан механизмларини яратиш, шахс тафаккури ва дунёқарашини такомиллаштиришга йўналтирилган. Халқимизнинг бой маданий ва интеллектуал мероси ва умум-башарий қадриятлар асосида замонавий маданият, иқтисодиёт, илм-фан, техника ва технология ютуқлари негизида кадрлар тайёрлаш мукаммал тизимининг шакллантирилиши Ўзбекистоннинг янги асрдаги тараққиётининг муҳим шарти саналади.

Шу маънода, мамлакатимизнинг 1997 йил 29 августида қабул қилинган Кадрлар тайёрлаш миллий дастури муҳим аҳамият касб этади.²

Мазкур дастурнинг мақсади—таълим соҳасини тубдан ислох қилиш, уни ўтмишдан қолган мафкуравий қарашлар ва сарқитлардан тўлиқ халос этиш, ривожланган демократик давлатлар даражасида, юксак маънавий ва ахлоқий талабларга жавоб берувчи юқори малакали кадрлар тайёрлаш миллий тизимини яратишдан иборат.

Дастурда таъкилланишича, Ўзбекистонда иқтидорли болалар ва ўқувчи ёшларни қўллаб-қувватлаш бўйича давлат сиёсати собитқадамлик билан олиб борилмоқда. Кейинги йилларда бу борада салмоқли ютуқларга эришилмоқда. Истеъдодли йигит-қизларни излаб топиш, уларнинг қобилияти ва истеъдодини рўёбга чиқариш учун махсус жамғармалар ташкил этилди. Қобилиятли ёшларни хорижий мамлакатлардаги

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 21 сентябрдаги 360-сонли қарори билан тасдиқланган Вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар тўғрисидаги Низомининг 17-банди.

² Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 18-сон, 35-бет.

етакчи ўқув юртлари ва илмий марказларда ўқитиш ва стажировкадан ўтказиш йўлга қўйилди.

Бу мамлакатимиз раҳбариятининг ёшлар таълим-тарбиясига нақадар катта аҳамият бераётганидан далолат беради.

Юртбошимиз таъкидлаганидек, бугунги кунда олдимизга қўйган буюк мақсадларимизга, эзгу ниятларимизга эришишимизнинг янги-ланиши, ҳаётимизнинг тараққиёти ва истиқболи амалга оширилаётган ислохотларимиз, режаларимизнинг самараси, авваламбор, замон талабларига жавоб берадиган юқори малакали, онгли мутахассис кадрлар тайёрлаш муаммоси билан узвий боғлиқдир.

Муҳими шундаки, Ўзбекистон мустақилликка эришган дастлабки йилларданоқ таълим-тарбия масаласи давлат сиёсатининг устувор йўналишлардан бири сифатида белгиланди. Ана шу сиёсатни ҳаётга татибқ этиш, хусусан, таълим тизимини тубдан ислоҳ қилиш, ёшларнинг замон талаблари даражасида билим олишини таъминлаш борасида қатор муҳим тадбирлар амалга оширилди.

Жумладан, 1997 йилнинг 7 январида давлатимиз раҳбари Ислом Каримовнинг ташаббуси иқтидорли ёшларнинг чет элларда таълим олишини қўллаб-қувватлаш “Умид” жамғармасининг ташкил этилиши мамлакат ҳаётида катта воқеа бўлди. Зеро, бугунги кунда кўплаб ёш иқтидорли йигит-қизларана шу жамғарма орқали Америка Қўшма Штатлари, Буюк Британия, Германия, Франция, Япония, Канада, Италия каби дунёнинг ривожланган мамлакатларидаги нуфузли таълим масканларида ўқиш имкониятига эга бўлдилар. Таъкидлаш жоизки, ёшларнинг хорижий мамлакатларда тахсил олиши давлатни моливиий ёрдами билан амалга оширилмоқда.¹

“Ўзбекистон Президентининг “Умид” жамғармасини ташкил қилиш тўғрисида” 1997 йил 7 январдаги Фармони ижроси устидан назоратни амалга ошириш ҳамда мамлакат ташқарисида таълим олаётган ёшларни қўллаб-қувватлаш билан боғлиқ масалаларни ҳал этиш, давлат, жамоат ва нодавлат тузилмаларида уларнинг билими ва салоҳиятидан самарали фойдаланиш мақсадида махсус ишчи гуруҳ тузилиб, унинг зиммасига қуйидаги вазифалар юклатилган:

— Ўзбекистон ёшларининг чет элларда, аввало, “Умид” жамғармасининг йўлланмаси бўйича таълим олиши қандай ўтаётганини назорат қилиш;

— ёш мутахассисларнинг хориждаги ўқиши тугагандан кейин уларнинг билими ва салоҳиятидан иқтисодиётнинг устувор тармоқларида ва бошқарув органларида самарали ҳамда мақсадли фойдаланиш мақсадида уларнинг тақсмотини ташкил этиш;

¹ “Халқ сўзи”, 2002 йил 4 январь.

— хорижда таълим олиб қайтган ёш мутахассислар меҳнат фаолиятининг доимий мониторингини амалга ошириш, уларга муносиб меҳнат ҳақи ва касби бўйича ўсишини таъминлаш ва ҳоказолар.¹

Республикамиз Президентининг “Умид” жамғармасини ташкил этиш ҳақидаги 1997 йил 7 январдаги фармони ҳамда 1998 йил 18 ноябрдаги фармойишига мувофиқ, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан “Умид” жамғармаси билан келишган ҳолда 1999 йил 5 ноябрида чет элларда таълим олган ёш мутахассислар меҳнат фаолияти мониторинги тўғрисида низом тасдиқланиб, 1999 йил 10 ноябрда Адлия вазирлигида 836-сон рақам билан рўйхатга олинган. Бундай мониторингни ташкил этишдан кўзланган мақсад—чет элда таълим олган ёш мутахассисларнинг билими, тажрибаси, малакаси имконияти ва қобилиятидан имкон қадар тўлиқроқ фойдаланишга қаратилган.

Амалдаги қонунчилигимизга биноан ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун ходимларга тегишли шароитлар яратиб бериш кўзда тутилган.

Меҳнат кодексининг 248-моддасига мувофиқ, ишлаб чиқаришда касбга доир таълим олаётган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакасини ошираётган ёки таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бориши учун иш берувчи томонидан тегишли шароитлар яратиб берилади.

Айни вақтда амалдаги қонунчиликда таълим муассасаларида ўқиётган ходимлар учун имтиёзлар ҳам белгиланган. Жумладан, таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар амалдаги меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига эгадирлар. Чунончи, таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик таътиллار, уларнинг хоҳишига кўра, имтихонлар ва лаборатория синовлари, имтихон сессияси вақтига тўғрилаб берилиши шарт (МКнинг 249-250-моддалари).

Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли ўқиётган ёш ходимлар учун ўқув йили даврида бир иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки ҳафта давомида иш кунига қисқартирилган бўлса, шу кунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати белгилаб қўйилади. Қишлоқ жойларидаги умумтаълим мактабларида ўқиётганлар учун эса—икки иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки ҳафта давомида иш кунига қисқартирилган

¹ “Халқ сўзи”, 1998 йил 20 ноябрь.

бўлса, шу кунга мувофиқ миқдорда қисқартирилган иш соати белгилаб қўйилади.

Агар олти кунлик иш ҳафтаси бўлса, иш бу мактабларнинг ўқувчилари ўқув йили мобайнида кўпи билан ўттиз олти иш кунига ёки шунга мувофиқ келадиган миқдордаги иш соати давомида ишдан ҳоли қилиб қўйилади; беш кунлик иш ҳафтаси бўлган тақдирда, ишдан ҳоли қилинадиган иш кунлари миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради.

Ишдан ҳоли қилиб қўйилган вақт учун ўқувчиларга асосий иш жойида оладиган ўртача иш ҳақининг 50%и тўланади, лекин бу иш ҳақининг белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак (МКнинг 251-моддаси).

Умумий таълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ёш ходимларга 11-синфда битирувчи имтихонлар топшириш даврида йигирма иш кундан кам бўлмаган, 9-синфда эса саккиз иш кунидан кам бўлмаган таътил берилади.

Бу даврда уларнинг асосий иш жойидаги иш ҳақи тариф ставкаси ёки ойлик маоши миқдорида сақланади.

Мазкур мактабларнинг 5, 6, 7, 8, 10 ва 11-синфларида ишлаб чиқаришдан ажралмасдан таълим олаётган ўқувчилар учун синфдан синфга ўтиш имтихонларини топшириш вақтида асосий иш жойидаги иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда ишдан ҳоли 4-5 кун белгилаб қўйилиши мумкин (МКнинг 252-моддаси).

Умумий таълим ва ҳунар-техника ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларнинг машғулот кунларида уларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилиш тақиқланади.

Таълим олишнинг кечки шаклидаги ҳунар-техника билим юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли таълим олаётган ёш ходимлар имтихонларга тайёрланиш ва уларни топшириш учун йил давомида камида ўттиз иш куни мобайнида ишдан озод қилинади. Бу даврда уларнинг ўртача иш ҳақи сақланади (МКнинг 253-моддаси).

Қонунга биноан, Олий ва ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтихонлари топширишга рухсат олган ходимларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади.

Олий ўқув юртларига кириш имтихонлари топширишга рухсат олган ходимларга 15 календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларига кирувчиларга эса 10 календарь кун давомида таътил берилади; ўқув юрти жойлашган ерга келиш ва қайтиб кетиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

Меҳнат қонунларида олий ва ўрта махсус ўқув юртларида кечки ва сиртқи бўлимларида таҳсил олаётган ходимларга ўқиш бошланиши муносабати билан белгиланган тартибда ҳақ тўланадиган ўқув таътил-

лари, шунингдек бошқа имтиёзлар бериш назарда тутилган (МКнинг 253-256-моддалари).

Бу ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория имтихон сессиясида қатнашганида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўл киранинг 50%идан кам бўлмаган қиймати тўланади. Меҳнат кодексининг 257-моддасига биноан, диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва уни ёқлаш ёки битирув имтихонларини топшириш учун бориб келинганида ҳам шундай миқдорда йўл кира тўланади.

Меҳнат кодексининг 258-моддасида ижодий таътиллار бериш ҳам кўзда тутилган.

Чунончи, ишлаб чиқариш ва педагогик фаолиятни илмий иш билан 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. Бундай таътилларни бериш тартиби ва муддатлари меҳнат қонунчилигида белгилаб қўйилган.

XV-МАВЗУ: МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ ВА УЛАРНИ ҲАЛ ҚИЛИШ ТАРТИБИ

1-§. Меҳнат низолари тушунчаси ва унинг классификацияси

Меҳнат низолари деганда иш берувчи билан ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, жамоа шартномаси ҳамда меҳнатга оид бошқа шартномаларни қўллаш, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш масалалари юзасидан келиб чиқадиган келишмовчиликлар тушунилади.

Меҳнат низолари предметиға қараб икки гуруҳға ажратилади:

1) меҳнат ҳуқуқи нормаларининг муайян ижтимоий муносабатларга татбиқ этилиши билан боғлиқ низолар (масалан, ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асосий иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун ҳақ тўлашга доир низолар);

2) қонунлар ёки норматив ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солилмаган янги меҳнат шартларини ўрнатиш билан боғлиқ низолар (масалан, махсулот ишлаб чиқариш нормасини қайтадан кўриб чиқиш, жамоа шартномаси, келишувини тузиш билан боғлиқ низолар).

Меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинадиган барча ижтимоий муносабатларнинг тарафлари ўртасидаги меҳнат низолари вақтинчалик хусусиятга эга бўлиб, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, ишлаб чиқаришни такомиллаштириш, меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаш каби масалалар бўйича юзага келади.

Меҳнат низолари мазмунига кўра икки турга: даъволи ва даъвосиз низоларга бўлинади. Даъволи низоларнинг предметини ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини тан олиш ёки уни тиклаш ташкил этади. Ходимнинг бундай меҳнат ҳуқуқи аввалбошдан қонун ёки бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатлар, шунингдек жамоа шартномаси ёки келишуви ва меҳнат шартномаси билан белгиланган бўлади. Бундай ҳолларда ходим ўз меҳнат ҳуқуқларини ёки қонун билан кўриқланидиган қонуний маъфаатларини қайта тиклашни талаб этади (масалан, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходимни қайта ишга тиклаш ёки фойдаланилмаган меҳнат таътиллари учун компенсация тўлаш ва ҳоказо).

Даъвосиз меҳнат низолари иш берувчи билан корхонадаги касаба уюшма кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида меҳнат шартларини ўрнатиш ёки ўзгартириш каби масалаларда

намоён бўлади. Одатда, бу туркумдаги низолар тегишли қонунлар ёки бошқа айрим норматив ҳуқуқий ҳужжатлар билан ҳал этилмаган масалалар юзасидан келиб чиқади. Бундай вақтда низо бевосита корхонада иш берувчи билан касаба уюшмаси ўртасида келишиш йўли билан ҳал этилади (масалан, корхонада янги ишлаб чиқариш нормасини белгилаш ҳақидаги низолар). Ушбу низоларнинг предмети муайян ходимга тегишли бўлмаслиги, балки корхона ходимларининг барчасига тааллуқли бўлиши мумкин.

Меҳнат низолари субъектига қараб қуйидагиларга бўлинади:

- 1) якка тартибдаги низолар;
- 2) жамоаларга доир низолар;

Меҳнат низолари ўз объектига кўра, мулкый характердаги ва мулкый характерга эга бўлмаган низолар деб аталади.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат низолари турли сабаблар оқибатида келиб чиқади. Жумладан, низонинг юзага келишида қуйидагилар сабаб бўлади:

1) айрим мансабдор шахслар, шунингдек баъзи ходимлар онгида сақланиб келаётган ўтмиш қолдиқлари;

2) айрим мансабдор шахсларнинг, шунингдек баъзи ходимларнинг меҳнат қонунчилигини билмаслиги;

3) корхоналарда ташкилий-ҳўжалик ва тарбиявий ишларда учрайдиган камчиликлар (масалан, ходимлар меҳнат шароити, уларнинг оила аъзоларига маданий-маиший хизмат кўрсатиш билан боғлиқ низолар);

4) ташкилий-техникавий характердаги камчиликлар (масалан, корхонада меҳнатнинг тўғри ташкил этилмагани, илмий жиҳатдан асосланган махсулот ишлаб чиқариш нормасининг йўқлиги ва ҳоказолар);

5) айрим ҳуқуқий нормаларнинг бозор иқтисодиёти шароитида тобора тараққий этиб бораётган ишлаб чиқариш шаклларида орқада қолиши (масалан, корхонада янги технология жорий қилиниши натижасида пайдо бўлган янги касб, таъриф-малака маълумотномасида кўрсатилмаган малакага оид тавсифномалар йўқлиги ва ҳоказолар);

6) меҳнат бозорини ташкил қилиш борасидаги камчиликлар.

Маълумки, меҳнат қонунчилиги устидан назорат қилиш вазифаси турли органлар ваколатига тегишли. Кейинги йилларда меҳнат қонунчилигининг бузилишига сабаб бўлаётган омилларни ўрганиш, уларни бартараф этиш, шунингдек қонунчиликни мустаҳкамлаш, унинг бажарилиши устидан назоратни кучайтириш борасида мамлакат раҳбарияти томонидан қатор чора-тадбирлар амалга оширилмоқда.

Республикада меҳнат қонунчилигига риоя этилишини назорат қилиш борасида касаба уюшмалари ҳамда ходимларнинг бошқа вакиллик органлари роли сезиларли даражада кучайтирилди. Масалан, Меҳ-

нат кодексига “Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги” деб номланган махсус бобнинг киритилгани шундан далолат беради.

Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида” 2001 йил 29 августда қабул қилинган Қонунида¹ меҳнат қонунчилигининг бажарилиши устидан доимий назорат прокуратура органлари зиммасига юкланган. Мазкур қонунга биноан прокурор меҳнаткашларнинг қонунчиликнинг бузилиши устидан қилган шикоят, ариза ва хатларини текширади ва тегишли чоралар кўради.

Меҳнат низоларининг камайиб боришида ва уни ҳал қилишда судлар фаолияти ҳам катта ўрин тутади. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида² судларга ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларининг бузилишларини бартараф қилишга йўналтирилган чораларни кўриш зарурлигига эътибор қаратиш, меҳнат қонунларининг бузилиши бўйича аниқланган ҳолатлар юзасидан хусусий ажримлар чиқариб, муносабат билдириш тавсия этилган.

Меҳнат низоларини ҳал этишда фуқаролик-процессуал ҳуқуқининг ҳам аҳамияти катта. Зеро, процессуал-ҳуқуқий нормалар меҳнат низоларини тез ва тўлиқ ҳал этиш, улар юзасидан қабул қилинган қарорларнинг ижросини таъминлашдаги ўрни беқиёсдир. Бу борада Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 29 августда қабул қилинган 258-II “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида” ги Қонуни³ муҳим аҳамиятга эга бўлди.

Меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг “Меҳнат низолари” деб аталувчи 15-бобидаги моддалар асосида ҳал этилади. Бундан ташқари, меҳнат низоларини кўришда судлар Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодекси нормаларини қўллаш баробарида Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномасини (контрактни) бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида” 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли Қарори⁴ кўрсатмаларига ҳам амал қилади.

Қонунчиликда ўрнатилган меҳнат низоларини кўриш тартиби демократик тамойилларга асосланади. Фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқла-

¹ Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 20-сон, 139-модда.

² Ўзбекистон Республикаси Олий судининг 1998 йил 17 апрелдаги Пленуми қарорлари. Тошкент., 1998 йил.

³ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 21-сон, 145-модда.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорларининг тўплами. 1991-1998 йиллар. “Шарқ” нашриёт-матбаа концерни бош таҳририяти. Тошкент., 1999 йил, 58-бет.

рини ҳар томонлама ҳимоя қилишни назарда тутган мазкур тамойиллар куйидагиларда намоён бўлади:

- меҳнат низоларини кўрувчи органларга эркин равишда мурожаат қилиш имконияти яратилгани;
- низоларнинг тез ва тўлиқ ҳал этилиши;
- низоли ҳал этишда кенг меҳнаткашлар оммасининг иштирок этиши;
- низоларнинг очиқ тартибда кўрилиши;
- низоларнинг коллегиял ҳал этилиши;
- низоларни ҳал этишда уларнинг ҳар томонлама текширилиши.

Қонунчиликда меҳнат низоларининг тааллуқлилиги муҳим аҳамият касб этади.

Тааллуқлилиқ—бу тегишли органларнинг муайян турдаги меҳнат низоларини кўриш ваколатига эга бўлишини англатади. Тааллуқлилиқ меҳнат низоларининг субъектлари, мазмуни ва унинг турлари бўйича белгиланади. Аниқроқ айтсак, ҳар бир орган ўз ваколатига тааллуқли бўлган низоларнигина кўриб ҳал этади. Шу боис меҳнат низолари юзасидан келиб чиққан даъволар бўйича унинг тааллуқлилигига қараб тегишли органга мурожаат қилинади.¹

Якка меҳнат низолари—иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиши юзасидан келиб чиққан келишмовчиликларни қамраб олади. Бундай ҳолларда низоининг ходим манфаатини ифода этувчи тарафи бўлиб ходимларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин.

Кодекснинг 260-моддасида кўрсатилганидек, якка меҳнат низолари, кодекснинг 269-моддасида кўрсатилган низоларни истисно этганда, меҳнат низолари комиссиялари томонидан туман (шаҳар) судлари, баъзан ҳўжалик судлари томонидан кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низоини ҳал қилиш учун, ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари Кодекснинг 280-моддасига мувофиқ кўриб чиқилади.

Юқорида айтилганидек, якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби Меҳнат кодекси билан, бундай ишларни туман (шаҳар) судларида кўриб чиқиш тартиби эса, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодекси билан ҳам белгиланади.

¹ Ш.Шорахметов. “Ўзбекистон Республикасининг фуқаролик процессуал ҳукуқи”. Тошкент., “Адолат”, 2001 йил, 124-129-бетлар.

2-§. Меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссиясида кўриш тартиби

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссиясини тузиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссияси иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса унинг буйруғи билан тасдиқланади.

Меҳнат низолари комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчи, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажаради. Қоидага кўра бир мажлиснинг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлиснинг раиси ва котиби тайинланиб, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг миқдорий таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг ўзаро 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, низо меҳнат комиссиясида кўриб чиқилади. Меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг ўзгача тартиби (269, 276-моддалар) бундан мустасно.

Меҳнат низолари комиссияси ариза берилган кундан эътиборан 10 кун муддат ичида меҳнат низосини кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг ёзма аризаси бўлгандагина низо унинг иштирокисиз кўриб чиқилиши мумкин. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш ҳақида қарор қабул қилинишини мумкин, бу эса ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди. Ходим касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Ҳар бир мажлисда иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг тенг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Меҳнат низолари комиссиясининг мажлисида баённома юритилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакил-лари ўртасида келишувга биноан қабул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланиб, меҳнат тўғри-сидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартнома-сига асосланган бўлиши керак.

Комиссиянинг пул ундириш талабига оид қарорида ходимга те-гишли маблағ 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 эъти-боран уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўми-таси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органига топширилади.

Қонунда меҳнат низолари комиссиясининг қарорини бажариш таъминланган.

Муайян қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кун-лик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажа-рилиши керак.

Башарти иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарори-ни 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 низо-сини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат этса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини маж-бурий тарзда ижро эттиради.

Мазкур қонунга мувофиқ, меҳнат низолари комиссиясининг қарорлари ижро этилиши шарт бўлган суд ҳужжатлари қаторида сана-лади. Меҳнат низолари комиссияси ўз қарорлари асосида бериладиган гувоҳнома ҳам ижро ҳужжати ҳисобланади.

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни узрли сабабларга кўра ўтка-зиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси муддатни тиклаши мумкин.

3-§. Якка меҳнат низоларини судда кўриш тартиби

Меҳнат низоларини ҳал этувчи органлар тизимида суд алоҳида ўрин тутати. Судлар зиммасига юклатилган асосий вазифа—фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва корхоналарнинг қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш. Судларнинг ҳимоя функцияси субъектив ҳуқуқлар бузилишининг олдини олиш, бузилган ҳуқуқларни қайта тиклаш, шу жумладан, қонунлар бузилиши туфайли фуқароларга етказилган моддий ва маънавий зарарнинг ўрнини қоплаш, корхонага етказилган зарар ўрнини тўлдиришга қаратилган чора-тадбирлар йиғиндисини ўз ичига олади.

Президент Ислом Каримов таъкидлаганидек, мустақиллик йилларида мамлакат суд-ҳуқуқ тизимини эркинлаштириш ва демократлаштириш борасида муҳим қадамлар қўйилди.

Суд бугунги кунда аввалгидек ҳукмрон коммунистик тизимнинг қатағон ва жазолаш аппарати эмас, балки у ҳар бир инсоннинг ва фуқаронинг ҳуқуқ ҳамда эркинликларини ишончли тарзда қўриқлаш ва ҳимоя қилишга қаратилган чинакам мустақил давлат институтига айланди. Шу боис, фуқароларнинг судга нисбатан ишончи тобора мустаҳкамланиб бормоқда.

Юртимизда бу соҳада рўй бераётган ижобий ўзгаришлар босқичма-босқич амалга оширилаётган ислохотлар натижасидир.¹

Кейинги вақтда, суд тизимининг такомиллаштиришга оид бир қанча муҳим ҳужжатлар қабул қилинди.

Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2000 йил 14 августдаги ПФ-2682-сонли “Ўзбекистон Республикасининг суд тизимини такомиллаштириш тўғрисида” Фармони² шулар жумласидандир.

Суд тизимини демократик тамойиллар асосида ислоҳ этиш, суд ишларининг адолатли ва ўз вақтида кўриб чиқирилишини таъминлаш, фуқароларнинг шахсий, сиёсий, иқтисодий, ижтимоий ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимоя қилиш кафолатларини янада кучайтириш ҳамда судларнинг ихтисослаштирувини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида” 2000 йил 14 декабрдаги 162-II-сонли Қонунига³ асосан 2001 йилнинг 1 январидан мавжуд умумий юрисдикция судлари негизиди: 1) Қорақалпоғистон Республикаси фуқаролик ишлари бўйича Олий суди, вилоят, Тошкент шаҳар ва туманлараро фуқаролик ишлари бўйича судлар; 2) Қорақалпоғистон

¹ Президент И.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг II-чақириқ 6-сессиясидаги маърузаси. “Халқ сўзи”, 2001 йил 30 август.

² Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 3-сон, 30-модда.

³ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 11-сон, 155-модда.

Республикаси жиноят ишлари бўйича Олий суди, вилоят, Тошкент шаҳар ва туман (шаҳар) жиноят ишлари бўйича судлар ташкил қилинди.

Мазкур қонунда таъкидланганидек, фуқаролик ишлари бўйича судларга Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодексида кўзда тутилган барча ишлар, жиноят ишлари бўйича судларга эса Ўзбекистон Республикасининг Жиноят процессуал кодексида кўзда тутилган ҳамда амалдаги қонун бўйича судларнинг иш юритувига ўтказилган маъмурий ҳуқуқбузарлик тўғрисидаги ишлар тааллуқлидир.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди фуқаролик ва жиноят ишлари бўйича судларнинг, шунингдек ҳарбий судларнинг фаолияти устидан суд назоратини амалга оширади.

Суд тизимини ислоҳ этиш, судларнинг мустақиллигини мустаҳкамлаш, улар фаолиятини моддий-техника ва молиявий жиҳатдан таъминлаш, шунингдек суд қарорларининг ўз вақтида ва сифатли ижро этилишига эришиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2001 йил 22 сентябрда “Ўзбекистон Республикаси судлари фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадирлари тўғрисида” 383-сонли Қарори қабул қилинган.¹ Ушбу қарорга мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги ҳузуридаги судлар фаолиятини ташкилий, моддий-техникавий ва молиявий жиҳатдан таъминлаш департаменти қайта ташкил этилди ва унинг асосий вазифалари белгилаб берилди. Шунингдек, ушбу қарор билан шу департамент тўғрисидаги Низом ҳам тасдиқланган (қарорнинг 1-илоvasи).

Янги таҳрирдаги “Судлар тўғрисида”ги қонуннинг қабул қилиниши суд тизимини ислоҳ қилишда муҳим босқич бўлди. Унда мустақиллик йилларида суд-ҳуқуқ тизимини ислоҳ қилиш борасида орттирилган тажрибадан тегишли хулосалар чиқарилди ҳамда судлар фаолиятининг янада демократлашуви ва такомиллашувига шароит вужудга келтирилди.

Мазкур қонуннинг асосий моҳияти шундан иборатки, унда, биринчидан суд қарорларини амалиётга татбиқ этиш механизми яратилди; иккинчидан, умумий юрисдикция судларининг истисослашуви қонун билан мустаҳкамланди, шунингдек, фуқаролик ва жиноят ишлари бўйича алоҳида судларни ташкил этиш механизми жорий этилди; учинчидан, судлар фаолиятини моддий-техникавий ва молиявий жиҳатдан таъминлаш вазифаси махсус ваколатли мустақил орган—Адлия вазирлиги қошидаги Суд департаменти зиммасига юклатилди. Бу департамент судларнинг мустақиллиги ва фақат қонунга бўйсунуш таъминлашга қатъий амал қилган ҳолда иш юритиши белгилаб қўйилди; тўртинчидан, “Судлар тўғрисида”ги қонун асосида суд тизими со-

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 18-сон, 133-модда.

ҳасида кадрларини танлаш ва жой-жойига қўйишнинг самарали ва демократик ҳуқуқий тартиби белгиланди.

Судлар томонидан меҳнат низоси юзасидан даъво аризаси билан мурожаат қилиш ва даъвони кўриб чиқиш тартиби Ўзбекистон Республикаси фуқаролик процессуал қонунчилигида акс эттирилган.

Маълумки, судларда кўриладиган якка меҳнат низолари икки гуруҳга бўлинади:

биринчи гуруҳга, меҳнат низолари қаторига манфаатдор ходим, иш берувчи ёки ходимнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи касабалар уюшмаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари, меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори, прокурорнинг даъво аризаси бўйича кўриладиган низолар киради. Булар олдин меҳнат низолари комиссиясида қонунда белгиланган муддат ичида кўрилмаган, ҳал этилмаган ёки қонунга зид равишда ҳал этилган низолардир. Масалан, ходим томонидан берилган ариза меҳнат низолари комиссиясида кўрилмай қолган ёки кўриб ҳал қилиш рад этилган бўлиши мумкин;

иккинчи гуруҳ низоларини бевосита суд органларида кўриладиган, яъни қонун бўйича фақат судга тааллуқли бўлган низолар ташкил этади. Қонунда бу каби низоларни кўриш ва ҳал қилиш ваколати фақат суд органлари зиммасига юклатилган. Шу боис, бундай низолар меҳнат низолари комиссиясида, шунингдек бошқа органларда кўрилиши ҳамда улар юзасидан қарор чиқарилиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 267-моддасида меҳнат низосини кўриб чиқишини туман (шаҳар) судига ўтказиш ва меҳнат низолари комиссияси қарори устидан шикоят қилиш тартиби аниқ белгилаб қўйилган. Башарти масала меҳнат низолари комиссиясида 10 кун муддат ичида кўриб чиқилмаса ёки ҳал этилмаса, манфаатдор ходим ушбу низони туман (шаҳар) судига кўриш учун ўтказишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан 10 кун муддат ичида туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин. Бу муддатнинг ўтказиб юборилгани аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд бу муддатни узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган деб эътироф этган ҳолда, ана шу муддатни тиклаши ва низонинг моҳияти бўйича кўриб чиқиши мумкин. Худди шунингдек, юқорида кўрсатилган бошқа органлар ҳам судга мурожаат қилишлари мумкин. МКнинг 268-моддасига мувофиқ, қуйидагилар меҳнат низосини кўриш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга:

1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;

2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;

3) иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;

4) прокурор.

Меҳнат низосининг судга таллуқлиги, одатда, ушбу низо бўйича бошқа органларда кўриб ҳал этилганига қараб белгиланмайди. Шунга кўра, бевосита судларга тааллуқли бўлган низолар қонунда алоҳида кўрсатиб қўйилган.

Чунончи, Меҳнат кодексининг 269-моддасида бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари санаб кўрсатилган. Мазкур моддага биноан меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

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

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

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

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

5) улар Меҳнат кодексининг 78-моддасида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса (МКнинг 6-моддаси 1-қисмининг талаблари бузилиши; иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик; иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни, яъни белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан (квота) ишга юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва 3 ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб ишга қабул қилмаслик);

б) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Бу санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши мумкин.

Қайд этиш жоизки, мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар

мансабдор шахс томонидан етказилган зарар ҳўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, ҳўжалик суди томонидан кўриб чиқилади.

Бизнинг фикримизча, бу масала Ўзбекистон Республикасининг “Ҳўжалик юритувчи субъектлар фаолиятининг шартномавий-ҳуқуқий базаси тўғрисида”ги 1998 йил 29 августдаги Қонуни¹ да ўз ифодасини топган. Чунки, мазкур қонуннинг 35-моддасида шартнома мажбуриятларини бузганлик учун ҳўжалик юритувчи субъектнинг мансабдор шахсларининг моддий жавобгарлиги белгиланган.

Қонунчиликда меҳнат низолари меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган, деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

МКнинг 270-моддасида меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб, судга ёки меҳнат низолари бўйича мурожаат қилиш учун—ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой; ушбу моддада белгиланган муддатлар прокурор, касабалар уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари томонидан бериладиган даъвогарга нисбатан ҳам татбиқ этилади (Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 2-банди).

Ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича—зарар етказилгани иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

бошқа меҳнат низолари бўйича—ходим ўз ҳуқуқи бузилганини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб 3 ой муддат белгиланган.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд томонидан қайта тикланиши мумкин. Судья даъво муддати ўтказиб юборилган деган асос билан даъво аризасини қабул қилмасликка ҳақли эмас. Агар суд ишдаги ҳужжатларни ҳар томонлама текшириб, судга даъво қилиш муддати узрли сабабларсиз ўтказиб юборилганини аниқласа, даъвони рад этади (Мазкур қарорнинг 3-банди). Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 130-моддасига мувофиқ, ишда иштирок этувчи шахслар қонунда белгиланган муддатни суд узрли деб топган сабабларга кўра ўтказиб юборган бўлса, мазкур муддат қайта тикланиши мумкин.

Ўтказиб юборилган процессуал муддатни тиклашни рад этиш тўғрисидаги суд чиқарган ажрим устидан хусусий шикоят ёки хусусий протест келтирилиши мумкин.

Қоидага кўра, меҳнатга оид муносабатлардан келиб чиқадиган

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 20-сон, 97-бет.

даъволар бўйича ишлар судда даъво ишларини юритиш тартибида кўрилади (ФПКнинг 131-моддаси).

Фуқаролик ишларини судда кўришга тайёрлаш ишлари ариза қабул қилинган кундан бошлаб 10 кун муддатдан кечиктирмай амалга оширилади.

Меҳнатда майиб бўлиш ва соғлиққа бошқача тарзда шикаст етганлиги, шунингдек, боқувчининг вафоти туфайли кўрилган зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги ҳамда меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича кўзғатилган ишлар, башарти тарафлар бир туман ёки шаҳарда жойлашган бўлса, биринчи инстанция суди томонидан судда кўришга тайёрлаб бўлинган кундан эътиборан 10 кундан кечиктирмай, бошқа ҳолларда эса, 20 кундан кечиктирмай кўрилади.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Меҳнатга оид низоларни судда кўриш тартиби. Фуқаролик процессуал қонунчилигига мувофиқ, даъвогар ва жавобгар фуқаролик процессининг тарафлари ҳисобланади.

Амалдаги қонунчиликда даъвогар деганда ўзининг бузилган ва низолашаётган ҳуқуқлари ёхуд қонун билан кўриқланадиган манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида судга мурожаат этган ёинки манфаатларини кўзлаб иш кўзгатган шахс тушунилади.

Жавобгар—суд томонидан даъвогарнинг бузилган ҳуқуқлари ва қонун билан кўриқланадиган манфаатлари юзасидан жавоб бериш учун жалб қилинган шахс (Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 39-моддаси).

Одатда, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда ходим даъвогар, иш берувчи эса жавобгар ҳисобланади.

Меҳнат қонунчилигига биноан, асосан 16 ёшдаги, айрим ҳолларда 14 ва 15 ёшга тўлган вояга етмаган шахслар ҳам даъвогар бўлиши мумкин, чунки улар шу ёшдан бошлаб ишга қабул қилинади ва тегишли меҳнат шартномаси тузилади (МКнинг 77-моддаси).

Қонунчиликда 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенгҳуқуқли экани белгилаб қўйилган (МКнинг 240-моддаси). Шунингдек, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар, иш ҳақини ёки бошқа даромадларни тасарруф этиш билан боғлиқ битимлардан келиб чиқадиган ишлар бўйича вояга етмаганлар судда ўз ҳуқуқлари ва қонун билан кўриқланадиган манфаатларини ҳимоя қилиш ҳуқуқига эга экани белгиланган (Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 38-моддаси).

Шу ўринда вояга етмаган шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлар соҳасидаги ҳуқуқий муомала лаёқати тўғрисида тўхталиб ўтиш лозим. Гап шундаки, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг

28-моддасида 16 ёшга тўлган вояга етмаган шахс меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган бўлса, у тўлиқ ҳуқуқий муомалага лаёқатли (эмансипация) деб эълон қилиниши мумкин. Агарда юқорида билдирилган фикрларга таяниб мулоҳаза юритадиган бўлсак, мазкур нормаларда назарда тутилган эмансипацияга ҳожат йўқ.

Қонунга биноан ижро ишини юритишда вояга етмаганларнинг ҳуқуқларини уларнинг қонуний вакиллари—ота-оналари, фарзандликка олувчилари, васийлари ва ҳомийлари амалга ошириши лозим. Таъкидлаш жоизки, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар, олинган иш ҳақи ёки бошқа даромадларни тасарруф этиш билан боғлиқ битимлардан келиб чиқадиган ишлар бўйича суд ва бошқа органларнинг ҳужжатлари асосида берилган ижро ҳужжатлари бажарилаётганда қонунда назарда тутилган ҳолларда мазкур ишни юритишда ўз ҳуқуқларини мустақил равишда амалга оширишлари ва мажбуриятларини бажаришлари мумкин (мазкур қонуннинг 10-моддаси).

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида таъкидланишича, иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига оид низоларни ҳал қилишда судлар қуйидагиларни аниқлаши керак:

— МКнинг 100-моддаси 2-қисмида белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги шартлари ва тартибига риоя этилгани;

— ходим иш берувчи томонидан тегишли асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиши тўғрисида огоҳлантирилгани (хабардор этилгани) (бундай огоҳлантириш ёки хабар бериш талаб қилинмайдиган МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 5-банди бундан мустаснодир);

— меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва норматив ҳужжатларда белгиланган иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ва таътилда бўлган вақтда бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ҳақида МКнинг 100-моддасининг 3-қисми талаблари инобатга олингани (корхона бутунлай тугатилган ҳолатлар бундан мустаснодир);

— айрим тоифа ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қонун билан белгиланган қўшимча кафолатлар, жумладан, ҳомиладор ва 3 ёшгача боласи бор аёллар билан иш берувчининг ташаббусига биноан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги, корхонанинг бутунлай тугатилиши ҳолларида меҳнат шартномасини бошқа ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилиш (МКнинг 237-моддасининг 1-қисми) бундан мустаснодир;

— 18 ёшга тўлмаган шахслар билан фақат маҳаллий меҳнат органлари розилиги бўлганда меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлиги (МКнинг 246-моддаси);

— касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органига сайланган ва ишлаб чиқариш ишидан озод этилмаган ҳамда шу органга сайланган ходимлар ана шу лавозимдаги ваколатлари тугагач, 2 йил давомида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб, улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ҳисобга олингани;

— жамоа келишувида, шунингдек, жамоа шартномасида ёки корхонанинг бошқа локал норматив ҳужжатларида белгиланган кафолатларга риоя этилгани, жумладан, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигисиз, агарда бундай розилик жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса, бекор қилишга йўл қўйилмаслиги (МКнинг 101-моддаси), агар қонун бўйича ходимлар ишда қолдиришга тенг ҳуқуқли бўлсалар, (МКнинг 103-моддаси 3-қисми), ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқларини аниқлаш жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолатларнинг ҳисобга олиниши ва бошқалар.

Туман (шаҳар) халқ судининг меҳнат низолари юзасидан чиқарган ҳал қилув қарори, фуқаролик ишлари юзасидан чиқарилган бошқа ҳал қилув қарорлари сингари, башарти қарор устидан кассация шикояти берилмаган бўлса, эълон қилинган пайтдан бошлаб 20 кун ўтгач ижро этилади. Ҳал қилув қарори устидан кассация ва апелляция шикояти берилган (протест келтирилган) тақдирда, шикоят (протест) кўриб ҳал этилгач, кучга кирази (ФПК нинг 217 -219 ва 318-моддалари) .

Туман (шаҳар) халқ суди томонидан чиқарилган ҳал қилув қарори гражданлик процессуал қонунчилигида кўзда тутилган тартибда ижро этилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида” 2001 йил 29 августдаги 259-II-сонли Қонунининг 3-моддасига мувофиқ, суд ва бошқа органлар ҳужжатларини мажбурий равишда ижро этиш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги ҳузуридаги суд қарорларини ижро этиш, суд фаолиятини моддий техникавий ва молиявий жиҳатдан таъминлаш департаменти ҳудудий бўлимларининг ижрочилари, туман (шаҳар) бўлинмаларининг суд ижрочилари зиммасига юклатилган бўлиб, уларнинг ваколатлари мазкур қонун ва бошқа қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган.¹

Меҳнат шартномаси ноқонуний, асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2001 йил, 21-сон, 145-модда.

меҳнат низосини кўриб чиқаётган бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши шарт.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганининг қонуний ёки қонуний эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганда, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганининг асосли эканига баҳо бериши лозим.

Ғайриқонуний равишда судлангани муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши лозим, бунинг имконияти бўлмаганда (корхона тугатилгани, штатлар қисқартирилгани) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун тўсқинлик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга аввалги ишига (лавозимига) тенг бошқа иш (лавозим) берилиши шарт.

Мазкур Пленум қарорида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонуний деб топилган ҳолларда, ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва меҳнат муносабатларини бекор қилиш санасини меҳнат дафтарчаси берилган кунга кўчириш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилишига судлар алоҳида эътибор қаратиш лозимлиги таъкидланган.

Агарда МКнинг 81-моддаси 2-қисми талабларига хилоф равишда ходимнинг меҳнат дафтарчасига меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси (сабаби) кўрсатилган бўлиб, у ходимнинг ишга жойлашишига тўсқинлик қилаётган бўлса, меҳнат шартномаси ноқонуний бекор қилинганда мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш назарда тутилгани сингари, суд ходимни мажбурий прогул вақти учун унга ҳақ тўлаш ҳақида ҳал қилув қарори чиқаришга ҳақли (мазкур қарорнинг 47-моддаси).

Судлар ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини буйруқда кўрсатилган асослар бўйича текшириши лозим. Меҳнат муносабатини бекор қилинишини суд бошқа асосда кўришга ҳақли эмас.

Агар суд ишга тиклаш ҳақидаги низони ҳал қилишда бу иш берувчининг меҳнат муносабатларини бекор қилишга асос бўлган деб топса, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш таърифи нотўғри ёки амалдаги қонунлар мос бўлмаса, суд таърифни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини қонунларга мос равишда уларнинг тегишли моддасига (бандига) таянган ҳолда баҳо беради.

Ходимнинг илтимосига кўра, суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафлар-

нинг келишуви бўйича ўзгартирилгани тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифи ўзининг шаъни ва қадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, бу ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш ҳақидаги масалани ҳам ҳал этади.

4-§. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларнинг дарҳол ижро этилиши

Меҳнат низоси тегишли органнинг мазкур низо юзасидан чиқарган қарори ижро этилиши билан охиригача ҳал этилган ҳисобланади. Шу сабабли меҳнат низосини кўриб чиққан орган қарорининг ўз вақтида ижро этилиши ходимлар ҳуқуқларининг тикланишини таъминлаш, меҳнат ҳуқуқлари юзасидан берилган кафолатларнинг тўлиқ амалга оширилишида катта аҳамият касб этади.

Суднинг меҳнат низолари юзасидан чиқарган қарори суд мажлисида текширилган барча материаллар, тарафларнинг ҳамда суд жараёни бошқа иштирокчиларининг кўрсатмалари ҳар томонлама ўрганилиши, тегишли далиллар билан қонуний ва адолатли асосланган бўлиши лозим. Шунингдек, қарор амалдаги қонунлар, бошқа норматив ҳужжатлар, жамоа шартномаси ва келишувлари ҳамда меҳнат шартномасига мувофиқ бўлиши керак.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодексининг 219-моддасида меҳнатда майиб бўлганлик ёки соғлиққа бошқача тарзда шикаст етиши, шунингдек боқувчисининг ўлими натижасида кўрилган зарарни қоплаш учун тўловлар ундириш ҳақидаги суд қарори ҳам дарҳол ижро этилиши белгилаб қўйилган.

Меҳнат кодексининг 273-моддасида меҳнат низолари юзасидан чиқарилган суд қарорларини ижро этиш тартиби белгиланган. Унга кўра, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда, уни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисидаги суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган ижро қарори дарҳол ижро этилиши даркор.

Мазкур қонуннинг 30-моддасига биноан ижро ҳужжатларининг қуйидаги талаблари дарҳол ижро этилиши керак:

- 1) алиментлар ҳамда 3 ойдан ошмаган иш ҳақини ундириш тўғрисидаги талаблар;
- 2) қонунга хилоф равишда меҳнат шартномаси бекор қилинган

ёки бошқа ишга ўтказилган ходимни ишга тиклаш, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини ўзгартириш тўғрисидаги талаблар.

Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, ушбу қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш тўғрисида ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттиришни сўраб, судга мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилгани туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради. Бунинг боиси шундаки, мазкур қонуннинг 5-моддасига мувофиқ, меҳнат низолари комиссиясининг қарорлари ҳам ижро этилиши лозим бўлган суд ҳужжатлари қаторида саналади. Бинобарин, меҳнат низолари комиссияси ўз қарори асосида бериладиган гувоҳнома эса ижро ҳужжати ҳисобланади (мазкур қонуннинг 7-моддаси).

Юқорида қайд этилганидек, меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга 3 ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилади.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодексининг 219-моддасида кўрсатилганидек, меҳнатда майиб бўлганлик ёки соғлиққа бошқача тарзда шикаст етиши, шунингдек боқувчисининг ўлими натижасида кўрилган зарарни қоплаш учун тўловлар ундириш ҳақидаги суд қарори ҳам дарҳол ижро этилади.

Меҳнат шартномаси қонунга мувофиқ хилоф равишда бекор қилинган ёки қонунга хилоф равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарор ҳам дарҳол ижро этилади.

Ишга тиклаш тўғрисидаги қарорни ижро этиш иш берувчи томонидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки уни бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги ўзининг ноқонуний буйруғини бекор қилиш тўғрисида фармойиш чиқариб, ходим илгариги меҳнат мажбуриятларини бажаришга қўйилган вақтдан бошлаб тамомланган ҳисобланади (мазкур қонуннинг 72-моддаси).

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал қонунчилигига мувофиқ, суд ишга тиклаш тўғрисидаги ишлар бўйича учинчи шахсларни ишга жалб қилиш масаласини ҳал қилмоғи лозим. Ушбу моддада таъкиланишича, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимларни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги ишлар бўйича суд ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтка-

зиш ҳақида буйруқ берган мансабдор шахсни учинчи шахс сифатида иштирок этиш учун жавобгар тарафига жалб қилиши шарт (Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 259-моддаси).

МКнинг 274-моддасида меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очикдан-очиқ бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижрочини кечиктирган бўлса, юклатилади. -

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг 3 ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ноқонуний бошқа ишга ўтказиш билан амалга оширган мансабдор шахсни ишга жавобгар тарафидан учинчи шахс сифатида жалб этиш масаласи ишни судда кўришга тайёрлаш босқичида ҳал этилади ёки бу масала ишни суд мажлисида кўрилиш жараёнида ўз ечимини топиши мумкин. Мансабдор шахсни бундай тарзда жалб этилиши унинг иш бўйича жавобгар вакили сифатида сўзга чиқиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Ишни кўриш вақти ва жойи тўғрисида хабардор қилинган мансабдор шахс суд залига узрсиз сабабларга кўра келмаса ёки унинг ҳозир бўлмаслик сабаблари ҳақида маълумот бўлмаган тақдирда, суд бу шахснинг иштирокисиз ҳам ишни куриши мумкин.

Агар жавобгар тарафидан учинчи шахс сифатида ишга жалб этилган мансабдор шахс зиммасига ходимнинг мажбурий прогул вақти учун ўртача иш ҳақи тўлаш билан келтирган зарарни ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажаргани туфайли ўртадаги иш ҳақидаги фарқни қоплаш мажбурияти юкланиши мумкин эмас, деган хулосага келса, суд ҳал қилув қарорида тегишли асосларни баён этиши шарт.

МКнинг 274-моддаси бўйича меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ноқонуний бошқа ишга ўтказганлик учун моддий жавобгарлик суд томонидан фақат ўзига берилган ваколат доирасида, аммо қонунни очик-ойдин бузган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш тўғрисида ғайриқонуний буйруқ чиқарган мансабдор шахсга юклатилиши мумкин.

Ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлмаган мансабдор шахс қонунни очик-ойдин бузиб, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқарган тақдирда, у МКнинг 274-моддаси бўйича моддий жавобгар бўлади.

Ишни кўриш жараёнида мансабдор шахс корхона билан меҳнат муносабатларини бекор қилган тақдирда ҳам, у корхонада ишлаган даврида қонунни очиқ-ойдин бузиб, меҳнат шартномасини бекор қилган ёки ходимни бошқа ишга ўтказган ҳамда уни ишга тиклаш ҳақидаги қарорнинг ижросини кечиктирган бўлса, суд МКнинг 274-моддасига биноан, бу шахсга моддий жавобгарликни юклаши мумкин. Чунки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши етказилган зарарни қоплаш мажбуриятидан озод этмайди (мазкур қарорнинг 53-боби).

“Қонунни очиқдан-очиқ бузиш” тушунчаси Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида баён этиб берилган.

Унга кўра қонунни очиқдан-очиқ бузиш деганда қуйидагилар тушунилади:

- қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш;

- иш берувчи ташаббусига билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигисиз, агарда бундай розилик олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;

- иш берувчининг ташаббусига билан, 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ходимларнинг вакиллик органига сайланганда ҳамда сайланиш муддати тугагандан сўнг 2 йил мобайнида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмаганда;

- МКнинг 237-моддасининг 1-қисмида кўрсатилган, яъни иш берувчига аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар маълум бўлганда;

- иш берувчининг ташаббуси билан, корхонанинг тўлиқ тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида таътилда бўлган вақтида;

- МКнинг 84-моддасининг 3-қисмида кўрсатилган, ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов натижасига кўра;

- МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган тақдирда, шунингдек ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта бузгани учун;

- ходимнинг ташаббуси бўйича унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда;

- номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтгани муносабати билан;

- иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шарт-

номасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда.

Ходимни бошқа ишга ўтказиш қуйидаги ҳолларда қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган, деб топилади, қачонки у:

— ишлаб чиқариш зарурати ёки бекор туриб қолиш муносабати билан вақтинчалик бошқа ишга ўтказишдан ташқари ҳолларда, ходимнинг розилигисиз;

— ходимнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш, агарда бу ҳолат иш берувчига олдиндан маълум бўлса;

— ишлаб чиқариш зарурати ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда, бундан бошқа ишга ўтказишнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек ишлаб чиқариш заруратига оид ҳолатлар белгиланмаган бўлса;

— ишлаб чиқариш зарурати ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар бундай ўтказишнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасида келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

— жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурати муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурати ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

— иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибни қўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса (мазкур қарорнинг 51-банди).

Мазкур Қонуннинг 82-моддасида жисмоний шахсларнинг ижро ҳужжатини бажармагани учун жавобгарлиги белгиланган. Чунончи, ижро ҳужжати ихтиёрий равишда ижро этиш учун белгиланган муддатда урзсиз сабабларга кўра ижро этилмаган тақдирда, мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг 15 баробаригача миқдорда жарима солади. Бизнингча, ушбу янги норма суднинг ходимни ишга тиклаш ҳақидаги қарорини ижро этмаган мансабдор шахсларга ҳам татбиқ этилиши даркор.

Республика Фуқаролик процессуал қонунчилигига мувофиқ, даъвогар ўз аризасида баён қилган талабларнинг асосини ёки предметини ўзгартиришга, даъво талабининг миқдорини оширишга ёки камайтиришга, ундан бутунлай ёки қисман воз кечишга, жавобгар, ўз навбатида, даъвогар талабини тўлиқ ёки қисман тан олишга ҳақлидир.

Таъкидлаш жоизки, даъво иши тарафлари суд жараёнининг ис-

талган босқичида келишув битими тузиш орқали мазкур ишни якунлашга ҳақлидирлар (Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 40-моддаси).

Агар даъвогарнинг даъводан воз кечиши жавобгарнинг даъвони тан олиши ва тарафларнинг келишув битими қонунга хилоф бўлса ёки бошқа шахсларнинг ҳуқуқлари ва қонун билан қўриқланадиган манфаатларини бузган тақдирда, суд даъводан воз кечишни ҳам, уни тан олишни ҳам қабул қилмайди ва келишув битимини тасдиқламайди.

Ўзбекистон Республикаси ФПКнинг 180-моддасида таъкидланишича, даъвогар арз қилган талабларидан воз кечиши, жавобгар эса арз қилинган талабларини тан олиши тўғрисида тарафлар ўртасида келишув битими тузилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида бу ҳақда муҳим кўрсатма берилган. Унинг мазмуни шундан иборатки, ишга тиклаш ҳақидаги даъводан воз кечиш масаласини ҳал қилишда ёки тарафларнинг бундай даъво бўйича келишув битимини тасдиқлашда суд бу ҳаракатлар қонунга зид ёки зид эмаслигини, тарафларнинг қонун билан қўриқланадиган ҳуқуқ ва манфаатлари бузилган ёки бузилмаганини аниқлаши шарт.

Суд даъводан воз кечишни қабул қилган ёки келишув битимини тасдиқлаган ва иш юргизишни тугатган тақдирда, ишни кўришда аниқланган қонун бузилишларини бартараф этиш юзасидан хусусий ажрим чиқаришга ҳақлидир (мазкур қарорнинг 54-банди).

Меҳнат қонунчилигида ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш масаласи қуйидагича ҳал қилинган. Қоидага кўра, иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабини ҳеч қандай муддат билан чекламай, ҳамма вақт уни қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондириши лозим:

— меҳнат шартномаси бекор қилинганда, ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисида;

— фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисида.

Амалдаги қонунчиликда меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилингани ёки бошқа ишга ноқонуний равишда ўтказилгани ёхуд ишдан четлатилгани оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддатда қондирилиши назарда тутилган. Ходимнинг пул ундиришга доир

бошқа талаблари эса 3 йилдан ортиқ бўлмаган муддатда қондирилади.

Шуни ҳам қайд этиш лозимки, қонунда меҳнат низоларини кўрувчи органларнинг қарорига биноан тўланган маблағларни қайта ундириб олишда муайян чеклашлар белгиланган. Чунончи, меҳнат низолари юзасидан меҳнат низолари комиссияси, шунингдек суд чиқарган қарор асосида тўланган маблағларни, башарти қарор ходимнинг берган ёлғон маълумотларига ёки тақдим этган сохта ҳужжатларига асосан қабул қилинган бўлиб, пировардида у назорат тартибида бекор қилинган ҳоллардагина, ходимдан қайта ундирилиши мумкин.

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланилиши оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатида тўланган ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган маблағлар ундан суднинг қарори асосида ундириб олинади (МКнинг 278 моддаси, ФПКнинг 385-моддаси).

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг “Суднинг ҳал қилув қарори ҳақида” 1998 йил 17 апрелдаги 13-сонли қарорида таъкидланишича, суднинг ҳал қилув қарори низолашаётган тарафларнинг шахсий ҳуқуқлари ва қонун билан кўриқланадиган матфаатларини ҳимоя қилишнинг муҳим омили ҳисобланади. Бу, ўз навбатида, ҳал қилув қарорини қабул қилишда судлар зиммасисига юксак масъулият ва ана шундай ишларга алоҳида эътибор билан ёндашиш мажбуриятини юклайди. Ҳар бир иш бўйича суднинг ҳал қилув қарори қонуний ва асосланган бўлиши лозим.

Маълумки, маънавий зарарни қоплаш масаласига оид низоларни ҳал этишда Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида” 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли қарори қўлланилиши лозим.

Келиб чиққан низоларни тўғри ва ўз вақтида ҳал қилиш учун суд ҳар бир иш бўйича тарафларнинг ўзаро муносабатлари характери ва ушбу низога оид маънавий зарарни қоплаш бўйича қонунни қўллашга йўл қўйилиши мумкинлиги, башарти қонунда бундай жавобгарлик белгиланган бўлса, бундай зарарни қоплаш тартиби ва шартларини назарда тутган қонун қачон кучга киргани, шунингдек маънавий зарарни келтириб чиқарган ҳаракатлар қачон содир этилганини текшириши ва муҳокама этиб баҳо бериши даркор.

Бундан ташқари, суд жабрланувчига жисмоний, у қандай ҳолатда ва қандай ҳаракат (ҳаракатсизлик) билан етказилгани, зарар етказувчининг айби даражаси, жабрланувчи қандай руҳий ва жисмоний азоб тортгани ва уни қоплаш қандай миқдорда баҳоланиши ҳамда низони

ҳал қилиш учун аҳамиятга эга бўлган бошқа ҳолатларни аниқлаши шарт (мазкур пленум қарорининг 2-банди)

Ушбу Пленум қарорининг 6-бандида таъкидланганидек, Меҳнат кодексининг 112-моддасига биноан суд суд меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилингани ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилгани оқибатида унга етказилган маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини иш берувчига юклаши мумкин.

Иш берувчига бундай жавобгарлик ходимни ноқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш рад этилганда, ишдан четлатилганда, меҳнат дафтарчаси, иш ҳақи, шунингдек бошқа тўловлар ўз вақтида берилмаган ҳолларда ҳам юклатилиши мумкин.

Маънавий зарарни қоплаш миқдорини етказилган мулкӣ ва бошқа моддий зарарни ундириш ҳақидаги даъво талабининг қопланиш ҳажмига қараб белгиланиши мумкин эмас (мазкур қарорнинг 13-банди). Мазкур масала адолат юзасидан ва оқилона ёндашув асосида ҳал этилмоғи даркор.

Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида” 2001 йил 29 августдаги Қонунининг 69-моддасида кўрсатилишича, қуйидаги ҳолатларда пул суммаларининг ундириб олинишига йўл қўйилмайди:

майиб бўлганлик ёки соғлиққа бошқача тарзда шикаст етканлик, шунингдек боқувчисининг вафот этгани сабабли кўрилган зарарни тўлаш суммаларига;

хизмат мажбуриятларини бажариш чоғида майиб бўлган (яраланган, шикастланган, контузияга учраган) шахсларга ва мазкур шахслар ҳалок бўлган (вафот этган) тақдирда уларнинг оила аъзоларига тўланадиган суммаларга;

бола туғилгани муносабати билан тўланадиган суммаларга;
алимент мажбуриятлари бўйича тўланадиган суммаларга;
меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар учун тўланадиган суммаларга, шунингдек радиация таъсирига учраган шахсларга ва қонун ҳужжатларида белгиланган бошқа ҳолларда тўланадиган суммаларга;
ҳомиладорлик ва туғиш бўйича тўланадиган нафақа суммаларига;
дафн этиш маросими учун бериладиган нафақа суммаларига;
қисман ҳақ тўланадиган таътил даврида болани парваришлаш учун тўланадиган суммаларга;

бола туғилиши, қариндошлар вафот этиши, никоҳ тузиш муносабати билан корхона, муассаса ёки ташкилот томонидан тўланадиган суммаларга;

меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганда, ишдан бўшатиш нафақаси тариқасида тўланадиган суммаларга;

Ушбу қонунда ундирув навбати ҳам белгилаб қўйилган. Унга кўра,

бюджетга ва давлат мақсадли жамғармаларига тўловлар бўйича, меҳнатга оид муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар биринчи навбатда қаноатлантирилади (мазкур қонуннинг 80-моддаси).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 276-моддасига мувофиқ айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолатларда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

Янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир низоларни кўриб чиқиш. Ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек, янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўлланилиши масаласига доир меҳнат низолари ходимнинг танловига кўра, меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади.

Ходим меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблари бўйича судга мурожаат қилганида давлат фойдасига суд харажатларини тўлашдан озод этилади.

Судлар Фуқаролик процессуал қонунчилигининг меҳнат низоларини кўриш муддатлари ва давлат божини ундириш ҳақидаги талабларига риоя қилишлари, бунда фақат даъвогарлар бож тўлашдан озод қилинишини назарда тутишлари лозим.

Даъво қаноатлантирилган ҳолларда суд божни давлат фойдасига жавобгардан ундириши шарт (мазкур қарорнинг 56-боби).

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорига мувофиқ, судлар ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларининг бузилишларини бартараф қилишга қаратилган чораларни кўриш зарурлигига алоҳида эътибор бериш, меҳнат қонунларининг бузилиши бўйича аниқланган фактлар юзасидан хусусий ажримлар чиқариб, муносабат билдиришлари лозим.

МКнинг 281-моддасида жамоаларга доир меҳнат низоларини (зиддиятларини) кўриб чиқиш тартиби белгилаб қўйилган.

Жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари)—бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартнома ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномаси, келишуви ва локал ҳужжатларни қўлланиши хусусида жамоаларга доир меҳнат низолари суд тартибида кўриб чиқилиши лозим. Жамоаларга доир бундай меҳнат низоларини суд тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқади.

Ушбу модданинг 3-қисмида айтиб ўтилган ишларни судларда кўриб чиқиш ҳамда судларнинг қарорларини ижро этиш вақтида Кодексда яққа меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоида ва муддатлар қўлланилади.

Адабиётлар рўйхати

И.А. Каримов. Ўзбекистон келажаги буюк давлат. Тошкент, "Ўзбекистон", 1992 йил.

И.А. Каримов. Ўзбекистоннинг ўз истиқлол ва тараққиёт йўли. Тошкент, "Ўзбекистон", 1992 йил.

И.А. Каримов. Ўзбекистон Республикаси: мустақил давлатнинг бунёд бўлиши. Тошкент, "Ўзбекистон", 1992 йил.

И.А. Каримов. Ўзбекистон Республикаси: Миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. Тошкент, "Ўзбекистон", 1993 йил.

И.А. Каримов. Ватан саждагоҳ каби муқаддасдир. Тошкент, "Ўзбекистон", 1995 йил.

И.А.Каримов. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. Тошкент, "Ўзбекистон", 1995 йил.

И.А. Каримов. Ҳозирги босқичда демократик ислохотларни чуқурлаштиришнинг муҳим вазифалари. Тошкент, "Ўзбекистон", 1996 йил.

И.А. Каримов. Адолатли жамият сари. Тошкент, "Ўзбекистон", 1996 йил.

И.А. Каримов. Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда. Тошкент, "Ўзбекистон", 1998 йил.

И.А. Каримов. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт пировард мақсадимиз. Тошкент, "Ўзбекистон", 2000 йил.

И.А. Каримов. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. Тошкент, "Ўзбекистон", 1997 йил.

Махсус адабиётлар

А. Акбаров, А. Турдиев. Ўзбекистон Республикасининг "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги қонунига шарҳлар. Тошкент, "Шарқ", 2000 йил.

А.К. Безина. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Издательство Казанского университета, 1979 г.

М.Ю. Гасанов, Е.А. Соколов Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт). I ва 2-қитоб. Тошкент, Ўзбекистон Республикаси давлат Солиқ қўмитаси, 1996 йил.

М.Ю. Гасанов, Е.А. Соколов Трудовой договор (контракт) в Республике Узбекистан. Ташкент, Издательский дом "Мир экономики и права". Ташкент, 1996 г.

М.Ю. Гасанов, Е.А. Соколов. Трудовое законодательство Узбекистана. Книга I.

(Трудовой договор - контракт). Ташкент, Издательский дом "Мир экономики и права" 1998 г.

М.Ю. Гасанов, Е.А. Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари (саволлар ва жавоблар). Тошкент, "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёт уйи, 1999 йил.

М.Ю. Гасанов, Е.А. Соколов. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. 2-қитба (Иш вақти ҳамда дам олиш вақти). Тошкент, "Ўқитувчи", 2001 йил.

М.Ю. Гасанов, Е.А. Соколов. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси. 3-қитба. Тошкент, "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёт уйи, 1996 йил.

К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. Трудовое право России. Учебник. М., "Юристь", 1997 г.

Давлат ва ҳуқуқ назарияси. Дарслик. *Проф. Ҳ.Б. Бобоев, Х.Т. Одиқориев*лар таҳрири остида. Т., 2002 йил.

С.Е. Донцов, В.В. Глянецев. Возмещение вреда по советскому законодательству. М., "Юридическая литература", 1990 г.

И. Зокиров. Ўзбекистон Республикасининг фуқаролик ҳуқуқи. Тошкент, "Адолат", 1996 йил.

С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. Личность в советском трудовом праве М., "Наука", 1982 г.

З. Исломов. Давлат ва ҳуқуқ умумназарий масалалари (Давлат назарияси). Тошкент, "Адолат", 2000 йил.

З. Исломов. Общество, государство, право. Ташкент, "Адолат" 2001 г.

И.Я. Киселев. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М., "Наука", 1989 г.

В.К. Колосов. Материальная ответственность рабочих и служащих, М., "Экономика", 1998 г.

Комментарии к гражданскому кодексу Российской Федерации М., "Юринформцентр", 1997 г.

Комментарии к кодексу законов о труде Российской Федерации под. ред. проф. *Н.Г. Гусова*, М., "Проспект", 1996 г.

Р.И. Кондратьев. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. М., "Высшая школа", 1973 г.

Конституционное право Республики Узбекистан (сборник нормативных актов). Составитель: доктор юридических наук *А.Х. Саидов*, т-1, "Шарқ", Ташкент, 1995 г.

Конституционное право Республики Узбекистан (сборник нормативных

- актов). Составитель: доктор юридических наук *А.Х. Саидов*, т-2, "Шарқ". Ташкент, 1995 г.
- Конституционное право Республики Узбекистан (сборник нормативных актов). Составитель: доктор юридических наук *А.Х. Саидов*, т-3, "Шарқ". Ташкент, 1995 г.
- В.И. Кривой*. Вахтовый метод: правовые вопросы. Юридическая литература, 1998 г.
- Международная Организация Труда Конвенции и рекомендации (1957-1990). Том I-2, Международное Бюро Труда, Женева, 1991 г.
- Международные конвенции по защите прав человека и борьбе с преступностью (сборник международных соглашений и рекомендаций). Ташкент, "Шарқ", 1995 г.
- Меҳнат ҳуқуқи. Энциклопедик луғат. *М.С. Восиқова, А.А. Иноятовлар* таҳрири остида. Ўзбек совет энциклопедияси Бош таҳририяти, Т., 1981 йил.
- Л.П. Петриченко*. Законодательство от труде научных работников М., "Наука", 1979 г.
- Право человека. (Сборник международных договоров и законов Республики Узбекистан). Ташкент, "Шарқ", 1995 г.
- Ҳ. Раҳмонқулов*. Ўзбекистон Республикаси фуқаролик кодексининг 2-қисмига шарҳлар. Тошкент, "Иқтисодий ва ҳуқуқ дунёси" нашриёт уйи, 1998 йил.
- Г. Севостьянов*. Дисциплина труда и материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб причиненный предприятию М., "Профиздат", 1991 г.
- Советское трудовое право. Учебник под. ред. *Пашкова А.С. Смирнова О.В.*
- У. Тожихонов, Х. Одилқориев, А. Саидов*. Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий ҳуқуқи. Тошкент, "Шарқ", 2001 йил.
- Трудовое право. Учебник под. ред. *О.В. Смирнова* М., "Проспект", 1998 г.
- Й. Турсунов, М. Усмонова*. Меҳнат ҳуқуқи ўқув қўлланмаси. Тошкент, "Молия", 2001 йил.
- Й. Турсунов*. Меҳнат ҳуқуқи. Ўқув қўлланмаси. Тошкент, "Молия", 2002 йил.
- Узбекистан и международные договора по правам человека Составители: *П. У. Мингбоев, Н.Х. Пулатов, Ж.Б. Норбоев*. Тошкент, "Адолат", 1998 г.
- М. Усмоналиев*. Жиноят ҳуқуқи (умумий қисми). Тошкент, "Адолат", 1998 йил.
- В.Г. Шкунаев*. Международная организация труда вчера и сегодня. М., "Международные отношения", 1968 г.
- Ш.Ш. Шорахметов*. Ўзбекистон Республикасининг ҳўжалик процессуал ҳуқуқи. Тошкент, Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси "Адабиёт жамғармаси" нашриёти, 2001 йил.

Ш.Ш. Шорахметов. Ўзбекистон Республикасининг фуқаролик процессуал ҳуқуқи, "Адолат", Тошкент, 2002 йил.

Э. Эгамбердиев. Фуқаролик процессуал ҳуқуқий муносабатлар "Адолат", Тошкент, 2002 йил.

Э. Эгамбердиев. Ўзбекистон Республикасининг фуқаролик ҳуқуқи. *Ҳ. Раҳмонқулов, И. Зокиров* таҳрири остида. Тошкент, "Адолат", 1999 йил.

Юридический энциклопедический словарь под ред *А.Я. Сухарева*. М ., "Советская энциклопедия", 1984 г.

Юридик энциклопедия. *У. Тожихонов* таҳрири остида. Тошкент , "Шарқ", 2002 йил.

Ўзбекистон Республикаси фуқаролик кодексининг I-қисмига умумий тавсиф ва шарҳлар. Тошкент, "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси" нашриёт уйи, 1997 йил.

Ўзбекистон ССРнинг Меҳнат қонунлари кодексига шарҳлар. *М.С. Восиқова, А.А. Иноятовлар* таҳрири остида. Тошкент, "Ўзбекистон", 1986 йил.

Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асослари. *У. Тожихонов, А. Саидов*, Тошкент, "Адолат", 2002 йил.

МУНДАРИЖА

УМУМИЙ ҚИСМ

I-МАВЗУ. МЕҲНАТ ҲУҚУҚИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА ТИЗИМИ

1-§. Меҳнат ҳуқуқининг тушунчаси ва предмети.....	6
2-§. Меҳнат ҳуқуқининг услуби ва вазифалари.....	12
3-§. Меҳнат ҳуқуқининг тизими.....	15
4-§. Меҳнат ҳуқуқининг фуқаролик, қишлоқ хўжалик ҳуқуқи, маъмурий ва ижтимоий таъминот ҳуқуқидан фарқи.....	17

II-МАВЗУ. МЕҲНАТ ҲУҚУҚИНИНГ АСОСИЙ ТАМОЙИЛЛАРИ ВА МАНБАЛАРИ

1-§. Меҳнат ҳуқуқининг асосий тамойиллари тушунчаси.....	19
2-§. Меҳнат бозорини ва аҳолини иш билан таъминлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги давлат сиёсатини ифодаловчи тамойиллар.....	21
3-§. Меҳнатнинг шартларини белгилаш соҳасидаги бошқарув асосини ифодаловчи тамойиллар.....	23
4-§. Ходимлар меҳнатининг қўлланилишини белгиловчи тамойиллар.....	24
5-§. Ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишни ифода этувчи тамойиллар.....	24
6-§. Меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси ва классификацияси.....	25
7-§. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг вақт бўйича, худуд да ва ходимлар тоифасига қараб амал қилиши.....	43

III-МАВЗУ. МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАР СУБЪЕКТЛАРИ

1-§. Меҳнатга оид муносабатлар субъектлари тушунчаси ва классификацияси.....	48
2-§. Меҳнат оид муносабатлар субъектларининг турлари.....	50
3-§. Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги.....	63

IV-МАВЗУ. МЕҲНАТГА ОИД ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАР

1-§. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар тушунчаси.....	67
2-§. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар хусусиятлари.....	69
3-§. Ташкилий бошқарувга оид ҳуқуқий муносабатлар.....	72
4-§. Ишга жойлаштиришга доир ҳуқуқий муносабатлар.....	74
5-§. Корхонада кадрлар тайёрлаш ва малакасини оширишга доир ҳуқуқий муносабатлар.....	78
6-§. Меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат қонунчилигига риоя этилишини назорат қилишга доир ҳуқуқий муносабатлар.....	81
7-§. Меҳнат низоларини ҳал қилишга оид ҳуқуқий муносабатлар.....	83

V-МАВЗУ. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ

1-§. Жамоа шартномаси ва келишувлари тушунчаси ҳамда уларни тузиш тамойиллари.....	84
2-§. Музокаралар олиб бориш тартиби.....	85
3-§. Жамоа шартномаси.....	87
4-§. Жамоа келишувлари.....	92

МАҲСУС ҚИСМ

VI-МАВЗУ. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

1-§. Фуқароларнинг иш билан таъминланиш ҳуқуқи ва унинг кафолатлари.....	96
2-§. Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий тамойиллари.....	101
3-§. Аҳолини иш билан таъминлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш.....	104
4-§. Ишдан маҳрум бўлган шахсларнинг ижтимоий кафолатлари.....	121

VII-МАВЗУ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)

1-§. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари. Унинг бошқа турдош фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларидан фарқи.....	129
2-§. Меҳнат шартномасининг мазмуни.....	133
3-§. Меҳнат шартномасини тузишнинг умумий тартиби.....	135
4-§. Меҳнат шартномасининг турлари.....	141
5-§. Меҳнат шартномасини ўзгартириш.....	145
6-§. Ходимни бошқа ишга ўтказиш тартиби.....	153
7-§. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари тушунчаси ва классификацияси.....	159
8-§. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш.....	165
9-§. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асослари ва тартиби.....	168
10-§. Меҳнат шартномасини тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш.....	192

VIII-МАВЗУ. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§. Иш вақти тушунчаси ва унинг турлари.....	208
2-§. Иш вақти режими.....	214
3-§. Иш вақтидан ташқари ишлар.....	219
4-§. Дам олиш вақти тушунчаси ва турлари.....	219
5-§. Таътилар.....	222

IX-МАВЗУ. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

1-§. Меҳнат ҳақи тушунчаси ва унинг умумий тавсифи.....	231
2-§. Нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун ҳақ тўлаш тартиби.....	240

X-МАВЗУ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

- 1-§. Кафолатли тўловлар тушунчаси ва турлари.....244
2-§. Компенсация тўловлари.....249

XI-МАВЗУ. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

- 1-§. Меҳнат интизоми тушунчаси ва уни
таъминлаш усуллари.....251
2-§. Ички меҳнат тартибини ҳуқуқий жиҳатдан
тартибга солиш.....253
3-§. Ишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш.....257
4-§. Интизомий жавобгарлик.....258

XII-МАВЗУ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

- 1-§. Меҳнат шартномаси тарафлари моддий жавобгарлигининг
шартлари ва турлари.....263
2-§. Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий
жавобгарлиги тушунчаси ва турлари.....265
3-§. Иш берувчига етказилган зарар миқдорини белгилаш
тартиби.....285
4-§. Иш берувчига етказилган зарарни ундириш тартиби.....286
5-§. Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий
жавобгарлиги.....287

XIII-МАВЗУ. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

- 1-§. Меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси ва
унинг аҳамияти.....299
2-§. Меҳнат муҳофазаси соҳасидаги давлат сиёсати ва
бошқаруви.....301
3-§. Ходимнинг меҳнат муҳофазасига доир ҳуқуқлари ва
уни рўёбга чиқариш кафолатлари.....307
4-§. Ходим ва иш берувчининг меҳнат муҳофазасига оид
мажбуриятлари.....315

5-§. Соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга доир чора-тадбирлар.....	318
6-§. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиш	324

XIV-МАВЗУ. АЙРИМ ТОИФА ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

1-§. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахсларга бериладиган кафолатлар.....	327
2-§. Ёшлар меҳнатининг ҳуқуқий кафолатлари.....	334
3-§. Ишни таълим билан бирга олиб бораётган шахслар учун имтиёзлар.....	345

XV-МАВЗУ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ ВА УЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ ТАРТИБИ

1-§. Меҳнат низолари тушунчаси ва унинг классификацияси.....	350
2-§ Меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссиясида кўриш тартиби.....	354
3-§. Якка меҳнат низоларини судда кўриш тартиби.....	356
4-§. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларнинг дарҳол ижро этилиши.....	365

Анвар Аюпович Иноят

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING
МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ**

Олий ўқув юртлари учун дарслик

Анвар Аюпович Иноят

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

Учебник для ВУЗов

Anvar Inoyatov

**LABOUR LAW
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

Manual for higher educational institutions

· 2002 йил 7 июль куни босишга рухсат этилди.

Қоғоз бичими 60×90¹/₁₆. Ҳажми 24 босма тобоқ.

Адади 5000 нусха. 111-буюртма.

Бепул тарқатилади.

Ўзбекистон Республикаси давлат Матбуот қўмитасининг
Тошкент китоб-журнал фабрикасида чоп этилди.
Тошкент, Юнусобод даҳаси, Муродов кўчаси, 1-уй, 2002.



«Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, 2002 йил.
Тошкент шаҳри, Маҳтумқули кўчаси, 1-уй.