

UDC: 349.2

ORCID: 0000-0002-7434-8371

ЎРИНДОШЛИК АСОСИДА ИШЛАМАЙДИГАН БОШҚА ХОДИМНИНГ ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИНИШИ, ШУНИНГДЕК, ЎРИНДОШЛИК ИШИ ЧЕКЛАНГАНЛИГИ САБАБЛИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ МАСАЛАЛАРИ

Тошов Мухаммад Ражабович,
Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси
мустақил изланувчиси,
e-mail: info@proacademy.uz

Аннотация. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиб ва тамойилларининг аниқ белгилаб қўйилиши, бир томондан, меҳнат муносабатлари асоссиз равишда тугатилишига қарши ҳуқуқий ҳимоя воситаси бўлса, иккинчи томондан меҳнат қилиш мажбурият эмас, балки ҳуқуқ эканлиги ҳақидаги конституциявий норманинг амалга оширилишини таъминловчи механизм ҳисобланади. Мазкур мақолада муаллиф томонидан миллий қонунчилик ва илмий адабиётларнинг таҳлили натижасида иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишда амалиётда кўплаб хато ва камчиликларга йўл қўйиладиган турларидан ҳисобланадиган ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, шунингдек, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари очиб берилган ҳамда бу борада амалдаги қонун ҳужжатларини такомиллаштириш борасида таклиф-мулоҳазалари баён этилган. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ўриндошликнинг ҳуқуқий тушунчаси, ўриндошлик асосида ишлаш режими, ўриндошлик асосида ишловчи ходимлар меҳнатининг ўзига хос хусусиятлари тўлиқ ўз аксини топмаганлиги, ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига асосан бекор қилишда огоҳлантириш муддатининг белгиланмаганлиги каби муаммоларга эътибор қаратилган.

Калит сўзлар: ўриндошлик, асосий иш, меҳнат шартномасини бекор қилиш, ўриндошлик иши чекланиши, меҳнат шартномаси, жамоа шартномаси, иш берувчи, ходим.

ВОПРОСЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ПРИЕМОМ ДРУГОГО РАБОТНИКА, НЕ ЯВЛЯЮЩЕГОСЯ СОВМЕСТИТЕЛЕМ, А ТАКЖЕ ВСЛЕДСТВИЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Тошов Мухаммад Ражабович,
самостоятельный соискатель
Академии Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан

Аннотация. Четкое определение порядка и принципов расторжения трудового договора является, с одной стороны, средством правовой защиты от необоснованного прекращения трудовых отношений, а, с другой, механизмом обеспечения реализации конституционной нормы о том, что труд является не обязанностью, а правом. В данной статье, по результатам анализа национального законодательства и научной литературы, автор раскрывает особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда, при применении которого на практике допускаются ошибки и недостатки, а также высказывает предложения по совершенствованию

данного основания. В частности, уделяется внимание таким проблемам, что в Трудовом кодексе Республики Узбекистан не отражены в полной мере правовое понятие совместительства, режим работы на основе совместительства, специфические особенности труда работников-совместителей, также не установлен срок предупреждения в случае расторжения трудового договора в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 100 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Ключевые слова: совместительство, основная работа, расторжение трудового договора, ограничения работы по совместительству, трудовой договор, коллективный договор, работодатель, работник.

ISSUES OF TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO THE ADMISSION OF ANOTHER EMPLOYEE WHO IS NOT A PART-TIME EMPLOYEE, AS WELL AS DUE TO LIMITATIONS OF PART-TIME WORK

Toshov Muxammad Rajabovich,
Independent researcher

of the Academy of the Prosecutor General's Office of the Republic of Uzbekistan

Abstract. A clear definition of the procedure and principles of termination of an employment contract is, on the one hand, a means of legal protection against the unjustified termination of an employment relationship, on the other hand, it is a mechanism that ensures the implementation of the constitutional norms that labor is not an obligation, but a right. In this article, the author tries to reveal, on the basis of the analysis of national legislation and scientific literature, the specifics of the termination of the employment contract in respect of the violations of law during recruitment of another employee who does not work on a substitution of workers (part-time) basis in the practice of terminating an employment contract at the initiative of the employer, as well as due to the limitations of substitution of workers (part-time work) according to the working conditions. In particular, the author focused on the issues the Labor Code of the Republic of Uzbekistan does not fully reflect the legal concept and regime of substitution of workers (on the basis of employment contract) as well as the specifics of the work of employees working on substitution of workers (part-time) basis. In addition, paragraph 5 of the second part of Article 100 of the Labor Code does not establish the notice period for termination of the employment contract with the employees working on substitution of workers (part-time) basis. Therefore, the author makes proposals to improve the legislation.

Keywords: part-time work, main job, termination of an employment contract, limitations on part-time work, employment contract, collective agreement, employer, employee.

Пандемия даврида жаҳон бўйлаб коронавир тарқалишига қарши курашишда инсонларнинг ҳаракатланишига чекловлар киритиш ва корхоналар фаолиятини тўхтатиш орқали мисли кўрилмаган чоралар кўрилиши деярли барча ишлаб чиқарувчилар жиддий зарар кўришига, оқибатда кўплаб иш ўринларининг йўқотилишига олиб келди.

ХМТнинг “ILO Monitor: Covid-19 and the world of work” бюллетенининг 7-сонида тақдим этилган йиллик баҳолаш натижалари 2020 йилда меҳнат бозорлари улкан зарар кўрганини тасдиқлайди: ўтган йил бутун дунёда иш вақтининг йўқотилиши 8,8 фоизга (2019 йилнинг 4-чорагига нисбатан) тенг бўлиб, бу тўлиқ бандлик ҳолатидаги 255 миллионга иш ўрнига тенг. Мазкур ҳолат 2009 йилдаги жаҳон молиявий инқирози давридагига нисбатан тахминан тўрт баробар кўпдир. Мазкур иш вақтининг йўқотилиши ходимларнинг

тўлиқсиз иш кунига ўтказилиши ёки 114 миллион кишига таъсир қилган “мисли кўрилмаган” иш ўринининг қисқартирилиши оқибатидир [1].

Глобал иқтисодиёт тизимининг бир қисми бўлган Ўзбекистон иқтисодиётига ҳам мазкур омиллар таъсир қилмоқда, бу эса, ўз навбатида, ушбу ҳолатнинг салбий таъсирларини юмшатиш бўйича самарали, шу жумладан меҳнат ҳуқуқини таъминлашга доир тегишли чоралар кўришни талаб қилади.

Ҳуқуқшунос олим М.М. Мамасиддиқов таъкидлаганидек, жамият ривожини меҳнатга доир муносабатларнинг жадал суръатларда ўзгаришига, ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳар томонлама ўзида қамраб олувчи, халқаро ҳуқуқ талабларига тўлиқ жавоб бера оладиган меҳнат қонунчилигини такомиллаштиришга эҳтиёж туғдиради [2].

Юқорида қайд этиб ўтилган ижтимоий ва иқтисодий омиллар фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари амалда тўлиқ таъминланиши, хусусан, меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш билан боғлиқ ижтимоий муносабатларнинг аниқ ҳамда тўла-тўқис ҳуқуқий тартибга солинишини тақозо этади. Айниқса, бунда иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишининг аниқ қонуний мезонларини белгилаб қўйиш, бир томондан, фуқаролар меҳнат ҳуқуқларини муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий кафолати бўлса, иккинчи томондан, бу аҳолини кенг маънода иш билан таъминлаш ҳисобланади.

Ҳуқуқни қўллаш амалиёти таҳлили шуни кўрсатадики, иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиш муносабатлари анча зиддиятли соҳа ҳисобланади. Бу турдаги низолар судлар томонидан кўриб чиқиладиган меҳнат муносабатларига оид фуқаролик ишлари ичида салмоғи юқори эканлиги ҳам ушбу масалани илмий-назарий тадқиқ этиш лозимлигини тақозо этади.

Суд статистикасига эътибор қаратадиган бўлсак, ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича келиб тушган даъво аризалари 1999 йилда 865 та, 2000 йилда эса 890 тани ташкил этган [3] бўлса, 2020 йилга келиб 2385 тани (шундан қаноатлантирилганлари 1040 та, рад этилганлари 882 та, кўрмасдан қолдирилган 10 та, иш юритиш тугатилган 5 та), 2021 йилнинг 6 оyi давомида 1815 тани (шундан қаноатлантирилганлари 748 та, рад этилганлари 712 та, кўрмасдан қолдирилган 240 та, иш юритиш тугатилган 115 та) ташкил қилган [4]. Ёки, биргина Давлат меҳнат инспекциялари томонидан 2021 йил 2-чораги яқунлари бўйича 26 мингдан ортиқ қонунбузилиши ҳолатлари аниқланган [5].

Иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ичида ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, шунингдек, ўриндошлик иши чекланганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш долзарб мавзулардан бири ҳисобланади.

Аввало, шунга эътибор қаратиш керакки, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ўриндошликнинг ҳуқуқий тушунчаси, ўриндошлик асосида ишлаш режими, ўрин-

дошлик асосида ишловчи ходимлар меҳнатининг ўзига хос хусусиятлари тўлиқ ўз аксини топмаган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида Низомда ўриндошлик асосида ишлаш тушунчаси келтирилган бўлиб, бунда ходимнинг ўзининг асосий ишини бажаришдан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариши тушунилади [6].

Шунга яқин қоидаларни бошқа давлатлар меҳнат қонунчилигида ҳам кўриш мумкин [7]. Масалан, Грузия Меҳнат кодексининг 8-моддасига асосан, ўриндошлик асосида ишлаш бўйича меҳнат шартномаси асосий ишидан бўш вақтда бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариши мумкин бўлган шахслар билан тузилиши мумкин. Агар ўриндошлик асосида ишни бажариш унинг асосий иши билан боғлиқ мажбуриятларини бажаришига тўсқинлик қилса ёки ўриндошлик иш жойи асосий иш жойидаги иш берувчининг рақобатчиси бўлса, ўриндошлик бўйича ишлаш ҳуқуқи меҳнат шартномаси орқали чеклаб қўйилиши мумкин [8].

Америка Қўшма Штатларида ўриндош ходимлар деганда нормал иш вақти давомида ишлайдиган ходимларга нисбатан кам вақт ишлайдиган ходимлар тушунилади. Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар меҳнатининг ўзига хос жиҳати шундаки, улар аниқ белгиланмаган вақт асосида меҳнат қилади, мажбуриятлари кам бўлади ва мос равишда уларга рағбатлантиришлар ҳам кам бўлади [9].

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида Низомда ўриндошлик асосидаги ишлар ҳисобланмайдиган иш турлари рўйхати келтирилган.

Ушбу Низомга мувофиқ қуйидагиларнинг ўриндошлик асосида ишлаши тақиқланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;

агар ўриндошлик асосида ишловчининг асосий иши меҳнатнинг ноқулай шарт-шароитлари билан боғлиқ бўлса, шундай шарт-шароитдаги ишларда ишлаш (соғлиқни

сақлаш тизими ташкилотлари ходимлари бундан мустасно);

автомобиль ташувлари хавфсизлигини таъминлаш хизматининг ишчиси (мутахассиси) сифатида;

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

вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари;

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

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

Ўриндошлик асосида ишлашга, агар ушбу Низомда ўзгача тартиб назарда тутилмаган бўлса, асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёхуд бошқа ташкилотда (ташқи ўриндошлик) ишлашга йўл қўйилади. Ходимнинг асосий иш жойи ҳисобланган ташкилотда ўриндошлик асосида ишлашга вақтинча бўлмаган ходимнинг ишини бажаришда ёки бўш лавозимдаги ишни бажаришда йўл қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддасида ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қуйидаги икки ҳолати ҳуқуқий жиҳатдан мустаҳкамлаб қўйилган:

1) меҳнат шартномасини ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилиш;

2) меҳнат шартномасини меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланганлиги сабабли бекор қилиш [10].

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бундай қўшимча асосларининг белгиланган-

лиги иш берувчини қонунчиликдаги тегишли қоидаларга риоя қилиш мажбуриятидан озод этмасдан, балки ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишдаги сингари тартиб ва кафолатларга бўйсунушини талаб қилади. Яъни, бундай ҳолатда ҳам иш берувчи томонидан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳуқуқий ва фактик асосларга эга бўлиши ҳамда қонунчиликда ўрнатилган тартиб-таомилларга риоя қилган ҳолда амалга оширилиши лозим.

Меҳнат шартномасини бекор қилишдаги ушбу асоснинг ўзига хослиги шундаки, бу меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асоси ҳисобланиб, улар фақат ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга нисбатан татбиқ этилади. Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимлар билан меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 5-бандига кўра бекор қилиш ғайриқонуний ҳисобланади.

Шунингдек, ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимни ишга қабул қилмасдан, ўриндошлик асосида фаолият кўрсатиб келаётган ходим билан унинг ўриндошлиги сабабли Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 5-бандига кўра ишдан бўшатиш ҳам мумкин эмас.

Эслатиб ўтиш ўринлики, ўриндошлик асосида ишлаётган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасини бекор қилишнинг барча ходимларга нисбатан татбиқ этиладиган бошқа умумий асосларига кўра ҳам, шунингдек, ушбу махсус асос бўйича ҳам тугатилиши мумкин. Ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимлар билан меҳнат шартномасини ушбу асосдан бошқа сабабларга кўра бекор қилишда ходимларга берилган меҳнат ҳуқуқий кафолат ва имтиёزلарни уларнинг ўриндошлик асосида ишлаётганлигини важ қилиб қўлламаслик мумкин эмас.

Амалиётда иш берувчилар кўпинча ўриндош ходимлар билан меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 5-бандига кўра бекор қилиб, кейинчалик ёки шу пайтнинг ўзида мазкур ишга бошқа кишини ўриндошлик асосида қабул қилдилар. Бу ҳолат ҳам, албатта, қонунга зид ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида” 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 39-бандида ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси умумий асослардан ташқари МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкинлиги кўрсатилган.

Пленум қарорида ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ўрнида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилишини судлар назарда тутишлари лозимлиги кўрсатилган.

Шунингдек, ўриндош билан меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган асосга кўра бекор қилинган, унинг ўрнига бошқа ўриндош ишга қабул қилинган ҳолда ёхуд бу ходимнинг эгаллаб келган лавозими (бажараётган иши) бўш қолиб кетса (вакант), МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши лозим.

Пленум қарорида иш шартлари бўйича ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлик бўйича ишловчи ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини текширишда судлар қуйидагиларни аниқлашлари лозимлиги кўрсатилган:

мазкур корхонада ўриндошлик асосида ишлашнинг чекланиши назарда тутилганми;

бундай чекланишлар киритишнинг қонунларда ўрнатилган тартибига риоя этилганми;

корхонага киритилаётган чеклашлар, қўшимча ишлар ходимлар соғлиғига ва ишлаб чиқариш хавфсизлигига таъсир этувчи оқибатларга олиб келадиган меҳнатнинг алоҳида шартлари ва режими билан боғлиқми;

ўриндошлик асосида ишловчи ходим корхонага ўриндошлик бўйича ишлашни чеклаш киритилгунга қадар ишга қабул қилинганми.

Агар ўриндошлик асосида ишловчи, корхонага бундай чеклаш киритилгандан сўнг ишга қабул қилинган бўлса, у билан меҳнат шартно-

маси МК 106-моддасининг 4-бандига кўра белгиланган тегишли тартибларга риоя қилинган ҳолда мазкур асослар бўйича бекор қилиниши мумкин [11].

Қайд этилган шартларга риоя этилмаслик ўриндошлик асосида ишловчи шахс билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига асосан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлиши мумкинлиги таъкидланган.

Меҳнат ҳуқуқида иш берувчи ўриндошлик бўйича ишловчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимни унинг ўрнига ишга олиши ва кейинги ходим билан тўлиқ бўлмаган иш вақти шароитида ишлаш тарзида меҳнат шартномасини тузиши мунозарали мавзулардан бири ҳисобланади.

Бир гуруҳ олимлар, хусусан, россиялик ҳуқуқшунос олим С.В.Зверев ўзининг номзодлик диссертациясида бундай ҳолатни ўриндошлик бўйича ишловчи биринчи ходимнинг ҳуқуқларини қайсидир даражада камситиш деб ҳисоблайди [12].

Рус олими Л.А.Педченко меҳнат шартномасини асосий иш жойи ҳисобланадиган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан ўриндош ходим билан мазкур асосга кўра бекор қилинишини ўз тадқиқотида танқид остига олган ва дискриминацион деб ҳисоблаган. Хусусан, унинг фикрига кўра мазкур ҳолатда меҳнат шартномаси ходимнинг вазифаларини бажара олмаганлиги ёки малакаси етарли бўлмаганлиги учун эмас, балки ўриндош ходим бўлганлиги учун бекор қилинади. Шунга кўра Л.А.Педченко ўриндош ходимнинг тўлиқсиз иш вақти давомида амалга оширадиган иши ҳажмига кўра ошганда ёки ушбу ишни тўлиқ иш вақти билан ишлайдиган ходим бажариши зарурати вужудга келгандагина муҳокама қилинаётган асосга кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайди [13].

Ҳуқуқшунос олимлар М.Гасанов, Е.Соколовларнинг бу борадаги фикрлари қуйидагича: “Ўриндошлик асосида ишловчи ходим ўрнига қабул қилинаётган шахс тўла бўлмаган иш вақти шароитида тегишли вазифани шу иш асосий иш деб ҳисобланиши шартли билан бажарадиган ҳолатда ҳам иш берувчи меҳнат

шартномасини бекор қилишнинг ана шу асосини қўллаши мумкин [14]”.

Фикримизча, бу каби ҳолатларда аввало ўриндошлик асосида ишловчи биринчи ходимнинг тўлиқ бўлмаган иш вақти шароитида шу ишни асосий иш деб ҳисоблаб бажаришга розилиги сўралиши лозим, агар у меҳнат шартномасини бу тарзда ўзгартиришга рози бўлмаса, кейинчалик у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши керак.

Демак, ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши сабабли ўриндош ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш муайян корхона, муассаса ёки ташкилотдаги шарт-шароитдан келиб чиқиб амалга оширилади. Бунда иш берувчи ушбу ишга мазкур ташкилотни асосий иш жойи деб ҳисоблайдиган бошқа ходимни қабул қилишни лозим деган хулосага келса, ўриндош ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин.

Ўриндошлар билан ушбу бандга асосан меҳнатга оид муносабатлар тугатилишининг иккинчи кўриниши меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳисобланади. Амалдаги қонунларда меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланадиган ҳолатлар ўз аксини топмаган ҳамда меҳнатга оид муносабатларни қонунлар орқали ва шартномалар асосида тартибга солишнинг ўзаро боғлиқлиги принципига риоя қилган ҳолда, ушбу масалани тартибга солиш ҳуқуқи корхона, ташкилотларнинг ва ходимлар вакиллик органларининг ихтиёрига берилган.

Яъни, иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда асосий ишдан ташқари яна ишлаш соғлиққа ёки ишлаб чиқариш хавфсизлигига салбий таъсир этувчи лавозим ва фаолият турлари рўйхатини белгилаб қўйиши мумкин. Бу меҳнат шартларига кўра ўриндошлик ишининг чекланиши ҳисобланади.

Муайян корхона ва ташкилот доирасида ўриндошлик ишининг чекланишини жорий этиш ходимлар ҳуқуқларининг камситилиши ёки бузилиши сифатида баҳоланмаслиги, аксинча, уларнинг жисмоний ва ақлий салоҳиятларидан ўз меъёрида фойдаланиш мақсадини кўзлаб амалга оширилиши лозим. Бундай муносабатларда касаба уюшмаси ёки ходимлар

бошқа вакиллик органи иштирок этишидан кўзланган мақсад ҳам шунга қаратилган. Шундан келиб чиққан ҳолда, касаба уюшмаси ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўриндошлар меҳнатида фойдаланиш тақиқланган зарарли ва алоҳида тартибда бажариладиган ишлар рўйхатини тасдиқлаш ташаббуси билан чиқиши мақсадга мувофиқ.

Ушбу ҳужжат қонунчилик техникаси талабларидан келиб чиққан ҳолда турли хил тарздаги расмийлаштирилиш кўринишларига эга бўлиб, масалан, уни алоҳида ҳужжат сифатида қабул қилиш, жамоа шартномасида ифодалаш, унга илова тариқасида бериш, шунингдек, корхона меҳнат жамоасининг умумий йиғилиш қарори билан тасдиқлаш мумкин.

Мазкур ҳужжатга асосий иши бўйича меҳнат шароити ўта зарарли ва оғир вазифаларни бажарадиган ходимларни ўриндошлик асосида шу каби ишларни бажариш талаб этиладиган лавозимларга ишга қабул қилишни тақиқлаш ҳақидаги қоида киритилиши мумкин. Бунда шундай қоидага риоя этиш керакки, ходим ўриндошлик асосида ишга қабул қилинаётганда ундан асосий иш жойида қандай лавозимда ва қачондан буён фаолият кўрсатиб келаётганлиги ҳақида маълумотнома талаб этиш керак. Агар корхонанинг локал ҳужжатида ходим асосий ишида фаолият кўрсатаётган ва ўриндошлик асосида энди ишга кирмоқчи бўлган лавозимларда ўриндошлик бўйича ишлашга нисбатан чеклаш белгиланган бўлса, уни ишга қабул қилишнинг рад этилиши ноқонуний деб ҳисобланиши мумкин эмас.

Агар корхонада локал ҳужжат билан ўриндошлик асосида ишлаш чекланган лавозимлар рўйхати тасдиқланган бўлса, ходимни ишга қабул қилиш рад этилса, ходим шу лавозимга ишга қабул қилингандан сўнг ушбу рўйхатни тасдиқловчи ҳужжат қабул қилинган ҳолатларда қандай йўл тутиш лозим бўлади. Меҳнат кодекси 100-моддасининг иккинчи қисми 5-банди бундай ҳолларда ходим билан илгари тузилган меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланганлиги сабабли бекор қилиш лозимлигини талаб этади.

Демак, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонуний-

лигига баҳо беришда қуйидагиларга алоҳида эътибор қаратиш лозим бўлади:

- ушбу корхонада ўриндошлик бўйича ишлашга нисбатан чеклаш тартибининг жорий этилган-этилмаганлиги;

- мазкур тартибни жорий этишда касаба уюшмаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг иштирок этган-этмаганлиги;

- ушбу тартибнинг тегишли расмийлаштириш қоидаларига риоя этган ҳолда амалга оширилган-оширилмаганлиги;

- мазкур тартиб билан тасдиқланган ишларнинг ҳақиқатан ҳам ходимлар соғлиғи ёки ишлаб чиқариш хавфсизлигини инobatга олган ҳолда меҳнат шароити зарарли ва оғир ишлар деб ҳисобланиш-ҳисобланмаслиги ва б.

Қонунчиликда белгиланган шу ва бошқа қоидаларга амал қилмаслик ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг ноқонуний деб топилишига ҳамда унинг олдинги ишига қайта тикланишига олиб келади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси учинчи қисмига асосан ходим, шу жумладан, ўриндошлик асосида ишлаётган ходим ҳам вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Шунингдек, агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 5-бандига асосан 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 муносабатларини тугатиш ходим ҳуқуқларини бузиш сифатида баҳоланади.

Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши билан боғлиқ ижтимоий муносабатларнинг ҳуқуқий тартибга солинишини такомиллаштириш мақсадида, умуман олган-

да, амалиётда кўпгина ходимлар ўриндошлик асосида ишлаётган бўлса-да, меҳнат қонунчилигида бундай ходимларнинг меҳнати тўлиқлигича ҳуқуқий тартибга солинмаган.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 288-моддасига асосан ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси асосий иш жойи бўладиган ходимни мазкур ишга қабул қилинганда бекор қилиниши мумкинлиги ҳамда бу ҳақда иш берувчи ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимни меҳнат шартномаси бекор қилинишидан камида икки ҳафта олдин ёзма равишда хабардор қилиши лозимлиги кўрсатилган [15].

Беларусь Меҳнат кодексининг 350-моддаси [16] ва Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодексининг 52-моддаси 2-бандига [17] асосан ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асосий иш жойи бўладиган ходимни мазкур ишга қабул қилинганда бекор қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ҳам ўриндош ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси асосий иш жойи бўладиган ходимни мазкур ишга қабул қилиниши сабабли бекор қилиниши ҳақида иш берувчи томонидан олдиндан огоҳлантирилиши шартлигини талаб қилмайди. Бу эса Меҳнат кодексининг 6-моддасига асосан ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимларни камситиш деб ҳисоблаш мумкин. Ушбу фикрга айрим олимлар ҳам қўшилади [18].

Юқорида келтирилган таҳлиллар, фикр ва мулоҳазалардан келиб чиқиб қуйидаги хулосага келинди:

Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши билан боғлиқ муносабатларнинг ҳуқуқий тартибга солинишини такомиллаштириш мақсадида, умуман олганда, амалиётда кўпгина ходимлар ўриндошлик асосида ишлаётган бўлса-да, меҳнат қонунчилигида бундай ходимларнинг меҳнати тўлиқлигича ҳуқуқий тартибга солинмаганлигидан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ўриндошликнинг ҳуқуқий тушунча-

си, ўриндошлик асосида ишлаш режими, уларга ҳақ тўлаш тартиби ҳамда ўриндошлик асосида ишловчи ходимлар меҳнатининг бошқа ўзига хос хусусиятларини акс эттириш;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 102-моддасида ўриндош ходимлар меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақида иш берувчи томонидан олдиндан огоҳлантирилиши белгиланмаган. Бу эса Кодекснинг 6-моддасига асосан ўриндошлик

бўйича ишлаётган ходимларни камситиш ҳисобланади. Шунга кўра, мазкур моддага ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига асосан бекор қилишда иш берувчи ходимни муайян муддат олдин шартноманинг бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириши лозимлиги нормасини киритиш мақсадга мувофиқ.

REFERENCES

1. XMTning "ILO Monitor: Covid-19 and the world of work" byulletenining 7-soni (https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--ru/index.htm)
2. Mamasiddiqov M.M. Mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizoli ishlarni sudda ko'rishning protsessual xususiyatlari. Monografiya \ yu.f.d., prof. Sh.Sh.Shoraxmetovning umumiy tahriri ostida. Tashkent, 2005.
3. Mamasiddiqov M.M. Mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizoli ishlarni sudda ko'rishning protsessual xususiyatlari. Monografiya \ yu.f.d., prof. Sh.Sh.Shoraxmetovning umumiy tahriri ostida. – Tashkent, 2005.
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi statistika bo'limining 2021-yilgi ma'lumotnomasi
5. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi rasmiy sayti (<https://mehnat.uz/uz/services/davlat-mehnat-inspekciyasining-faoliyatidagi-asosiy-kursatkichlari-2021-yil-2-chorak-yakuni-buyicha>)
6. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi 2012-yil 18-oktyabrdagi 297-son qarori (<https://lex.uz/docs/2070161>)
7. Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi (<http://www.consultant.ru>)
8. Gruzia Mehnat kodeksi (<https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567>)
9. Ismoilov Sh.A. Ayrim toifadagi xodimlarning mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari// yuridik fanlar doktori (DSc) ilmiy darajasini olish uchun tayyorlangan dissertatsiya. Tashkent, TDYU, 2020.
10. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (<https://lex.uz/docs/142859>)
11. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida" 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli qarori (<https://lex.uz/docs/1444779>)
12. Zverev S.V. Osnovaniya izmeneniya i prekrasheniya trudovyx pravootnosheniy. Avtoreferat dissertatsii na soiskanie uchenoy stepeni kandidata yuridicheskix nauk. (<https://www.dissercat.com/content/osnovaniya-izmeneniya-i-prekrasheniya-trudovyx-pravootnosheniy/read>.)
13. Pedchenko L.A. Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda lits, rabotayushchix po sovместitelstvu: avtoref. dis. kand. yurid. nauk. Moscow, 2003, p. 20-21.
14. Gasanov M.Y., Sokolov Y.A. O'zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasi (kontrakt). Birinchi va ikkinchi kitoblar. Tashkent, 1996, p. 279.
15. Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi (<http://www.consultant.ru>).
16. Belarus Respublikasi Mehnat kodeksi (<https://trudovoy-kodeks.bel/statya-243>).
17. Qozog'iston Respublikasi Mehnat kodeksi (<https://online.zakon.kz>).
18. Ismoilov Sh.A. Ayrim toifadagi xodimlarning mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari// yuridik fanlar doktori (DSc) ilmiy darajasini olish uchun tayyorlangan dissertatsiya. Tashkent, TDYU, 2020, p. 151.
19. Niyazova N. J. Rol izucheniya tekstov v obuchenii monologicheskoy rechi uchauxsya i studentov (na primere tvorchestva Gafura Gulyama) //Conferences. – 2021.

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIIY-AMALIY JURNALI

2021/5

ISSN 2181193



9 772181 193800

БОШ МУҲАРРИР:

Нодирбек Салаев

Илмий ишлар ва инновациялар бўйича проректор

БОШ МУҲАРРИР ЎРИНБОСАРИ:

Исломбек Рустамбеков

Ўқув ишлари бўйича проректор

Масъул муҳаррир: О. Чориев

Муҳаррирлар: Ш. Жаҳонов, К. Абдувалиева,
Ф. Муҳаммадиева, Е. Ярмолик

Техник муҳаррирлар: У. Сапаев, Д. Ражапов

Таҳририят манзили:

100047. Тошкент шаҳар, Сайилгоҳ кўчаси, 35.

Тел.: (0371) 233-66-36, 233-41-09.

Факс: (0371) 233-37-48.

Веб-сайт: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

E-mail: tn.tdyu@mail.ru

Журнал 15.12.2021 йилда типографияга
топширилди. Қоғоз бичими: А4.
Шартли 23,52 б.т. Адади: 100. Буюртма: № 70.

ТДЮУ типографиясида чоп этилди.