

МЕХНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ ТЎҒРИСИДА ОГОҲЛАНТИРИШ МУДДАТЛАРИНИНГ АЙРИМ ЖИҲАТЛАРИ

Илмий раҳбар:

Инагамова Мафура Мухтархановна

Тошкент давлат транспорт университети доценти, (PhD), доцент

Абдумавленова Мухтарам

Тошкент давлат транспорт техникуми ўқувчиси

Маълумки, мамлакатимизда меҳнат оид муносабатларнинг ҳуқуқий тартибга солиниши туфайли, меҳнаткашларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ҳимоя қилинмоқда. Шу ўринда, фуқароларнинг меҳнат оид муносабатларга киришиларидаги энг муҳим жиҳатлар бири бу меҳнат шартномаси ва унда белгиланган қоидалар ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, меҳнат шартномаси – ходим ва иш берувчи ўртасидаги тарафларнинг ўзаро ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятларини белгиловчи келишув бўлиб, унга мувофиқ ходим иш берувчининг манфаатини кўзлаб, ушбу келишувда белгиланган меҳнат вазифасини унинг раҳбарлиги ва назорати остида шахсан бажариш, ички меҳнат қоидаларига риоя этиш мажбуриятини, иш берувчи эса ходимга шартлашилган меҳнат вазифаси бўйича иш бериш, ходимга иш ҳақини ўз вақтида ҳамда тўлиқ миқдорда тўлаш, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ва ушбу келишувда назарда тутилган меҳнат шароитларини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олиши белгиланган. Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафларидир.

Шунингдек, меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ бўлган ўн битта ҳолатлар борку бунда иш берувчи ҳам ходимнинг ҳам ҳуқуқ ва мажбуриятлари аниқ кўрсатиб ўтилган. Бироқ, меҳнат шартномаси бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатларига риоя қилиш ходим томонидан ҳам, иш берувчи томонидан ҳам риоя қилиниши зарур бўлган қонун талабидир. Огоҳлантириш муддатларига риоя қилмаслик низоли ҳолатлар юзага келишига сабаб бўлади.

Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига оид низоларни ҳал қилишда судлар ходим иш берувчи томонидан тегишли асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилмоқчи бўлганлиги тўғрисида огоҳлантирилганлигига ҳам алоҳида эътибор қаратади.

Шунинг учун ҳам, меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат шартномаси тарафлари (ходим ва иш берувчи) белгиланган муддатларда ёзма равишда огоҳлантиришга алоҳида диққат қаратишлари зарур.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсгина огоҳлантирилиши мумкинлигидан келиб чиқиб, огоҳлантириш тегишли мансабдор шахс томонидан имзоланиши шарт. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг белгиланган муддатда

огоҳлантириш билан таништирилгани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишонарли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бўйича огоҳлантирилган деб топиши мумкин.

Ўз навбатида ходим ҳам ўз ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилганда 14 календар кунлик ёки иш берувчини огоҳлантиришнинг бошқа муддатларига қатъий риоя этиши лозим (Меҳнат кодекси 160-моддаси 1-қисми). Меҳнат кодекси 160-моддасининг 8-қисмида кўрсатилган узрли сабаблар мавжудлиги туфайли меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. Шунингдек, агар ходим меҳнат шартномасини унинг амал қилиш муддати тугаганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ушбу асос бўйича тугатишга қарор қилган тақдирда иш берувчини меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида 3 календар кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши керак (Меҳнат кодекси 158-моддаси 1-қисми).

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси Меҳнат кодексининг 132-моддаси, 137-моддаси 4-қисми, 143-модда 2-қисми, 146-модда 5-қисми, 156-модда 5-қисми, 157-модда, 158-модда, 160-модда, 161-модда 2-қисми 1-банди, 161-модда 2-қисми 2-банди, 161-модда 2-қисм 3-банди, 161-модда 2-қисми 4-банди, 161-модда 2-қисми 5-банди, 161-модда 2-қисми 6-банд, 169-модда, 168-модда 1-қисмида белгиланган.

Асосий жиҳатларидан бири меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларининг юзага келиши ёки бекор бўлиши билан боғланидиган муддатларни ҳисоблаш унинг бошланиши белгиланган календар санадан кейинги кундан эътиборан бошланади. Агар муддатнинг сўнгги куни ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни муддат тугайдиган кун деб ҳисобланади (Меҳнат кодекси 9-моддаси).

Меҳнат шартномасини бекор қилишда огоҳлантириш муддатлари бўйича яна бир қатор муҳим қоидалар мавжуд. Хусусан, муддатларини дастлабки синов муддати тугагунига қадар тарафларнинг ҳар бири иккинчи тарафни камида 3 кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли. Бу муддатни қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади; *иккинчидан*, агар ушбу Кодексида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, иш берувчи меҳнат шартларининг келгусидаги ўзгариши ҳақида ходимни камида 2 ой олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра йўл қўйилади (Меҳнат кодекси 137-моддаси 2-қисми); *учинчидан*, иш берувчи меҳнат шартларининг келгусидаги ўзгариши тўғрисида ходимни огоҳлантиришнинг икки ҳафтадан ортиқ бўлган муддатини мутаносиб пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли. Бунда ходимни огоҳлантириш пайтидан эътиборан икки ҳафталик огоҳлантириш муддати фақат ходимнинг розилиги билан пулли компенсация билан алмаштирилиши мумкин (Меҳнат кодекси 137-моддаси 3-қисми); *тўртинчидан*, иш берувчи бўлган микрофирма ходимни меҳнат шароитларининг ўзгариши тўғрисида камида 1 ой олдин ёзма равишда хабардор қилиши шарт (Меҳнат кодекси 505-моддаси);

бешинчидан, Якка тартибдаги тадбиркор меҳнат шартлари ўзгартирилиши тўғрисида ходимни камида 14 календар кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт (МК 510-моддаси); *олтинчидан*, иш берувчи бўлган жисмоний шахс меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида уй ишчисини камида 14 календар кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт (Меҳнат кодекси 517-моддаси).

Мазкур масалада пулли компенсация ҳам мавжуд. Жумладан, иш берувчи ходимни иш берувчининг келгусида бошқа жойга (ходимнинг яшаш жойидан унга яшаш жойига қайтиш имконини бермайдиган масофада жойлашган ҳудудга) кўчиши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт. Иш берувчи ўзининг келгусида бошқа жойга кўчиши тўғрисида ходимни икки ҳафтадан ошадиган огоҳлантириш муддатини мутаносиб пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли.

Амалдаги Меҳнат кодексининг 505-моддасига мувофиқ, иш берувчи бўлган микрофирма ходимни иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойнинг ўзгариши тўғрисида камида бир ой олдин ёзма равишда хабардор қилиши шарт этиб белгиланган бўлса, муддатли меҳнат шартномаси унинг амал қилиш муддати тугаши билан бекор қилинади. Меҳнат шартномасини унинг амал қилиш муддати тугаганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ушбу асос бўйича тугатишга қарор қилган тараф бошқа тарафни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида 3 календар кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши лозим. Бироқ, бундан иш жойи (лавозими) сақланаётган ходим йўқ бўлган даврга тузилган муддатли меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати тугайдиган ҳоллар мустасно.

Амалдаги Меҳнат кодексининг яна бир авзал тарифи шундаки, унда ҳар лавозим хизматчилари билан тузилган меҳнат шартноманинг бекор қилиш муддатлари ва огоҳлантиришлар алоҳида белгиланган. Яъни, ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини 14 календар кун олдин бу ҳақда иш берувчинини ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда бекор қилишга икки ой олдин ташкилот раҳбари (Меҳнат кодекси 489-моддаси 3-қисми), бир ой олдин: раҳбар ўринбосарлари, ташкилотнинг бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмасининг раҳбари (Меҳнат кодекси 489-моддаси 4-қисми); уч кун календар кун олдин: мавсумий ходимлар (Меҳнат кодекси 494-моддаси 1-қисми); уч кун календар кун олдин: вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар (Меҳнат кодекси 499-моддаси 1-қисми); етти кун календар кун олдин микрофирмалар иш берувчиларининг ходимлари (Меҳнат кодекси 506-моддаси 1-қисми); етти кун календар кун олдин якка тартибдаги тадбиркорларда ишлайдиган шахслар (Меҳнат кодекси 511-моддаси 1-қисми); етти кун календар кун олдин уй ишчилари (Меҳнат кодекси 518-моддаси 1-қисми).

Юқоридагиларга асосланиб, ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси, уни бекор қилиш асослари, огоҳлантириш мууддатлари, меҳнатга оид муносабатларда муҳим жараён ҳисобланади. Сабаби ҳар бир иш бериув ва ходим мамлакатимизда мавжуд норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосан ҳуқуқ ва қонуний манфатталари ҳимояланган ҳам бу жараён назоратга олинган.