

MEHNAT SHARTNOMASI

Jo'rayev Barkamol Olimjon o'g'li

*Namangan davlat universiteti
yuridik fakulteti Mehnat huquqi.*

Annotatsiya: Ushbu ilmiy maqolada mamlakatimizda bugungi kunda amalga oshirilayotgan islohotlarni inobatga olgan holda tayyorlangan bo'lib, unda mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishning nazariy hamda amaliy jihatlari yoritib o'tilgan

Kalit so'zlar: Mehnat shartnomasi, qonun, qoida, tashkilot, xodim, fuqaro, mehnat kodeksi.

LABOR CONTRACT

Abstract: This scientific article was prepared taking into account the reforms being implemented in our country today, and it covers the theoretical and practical aspects of concluding, amending and terminating an employment contract

Keywords: Employment contract, law, rule, organization, employee, citizen, labor code.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Аннотация: Данная научная статья подготовлена с учетом реформ, проводимых сегодня в нашей стране, и охватывает теоретические и практические аспекты заключения, изменения и расторжения трудового договора.

Ключевые слова: Трудовой договор, закон, правило, организация, работник, гражданин, трудовой кодекс.

O'zbekiston Respublikasida fuqarolarning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash bilan bog'liq konstitutsiyaviy huquqlarini amalga oshirish davlat tomonidan kafolatlanadi. Mamlakatimiz Xalqaro mehnat tashkilotining a'zosi sifatida mazkur tashkilot tomonidan qabul qilingan 14 ta konvensiyasini ratifikatsiya qilib, ularda belgilangan qoidalarni amaldagi qonunchilikka to'liq joriy etib kelmoqda. Bugungi kunda fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish, barcha ko'rinishdagi majburiy mehnatga yo'l qo'yimaslik masalalariga oid O'zbekiston Respublikasining qonunlari va xalqaro shartnomalarning bajarilishi ustidan davlat va jamoatchilik nazorati o'rnatilgan. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 17-yanvardagi "2017 — 2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini "Faol investitsiyalar va ijtimoiy rivojlanish yili"da amalga oshirishga oid davlat dasturi to'g'risida"gi Farmonida mehnat munosabatlarini takomillashtirishga qaratilgan bir qator tadbirlar

belgilab olinib, ular orasida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining yangi tahririni ishlab chiqish vazifasining belgilab olinishi sohadagi tub o'zgarishlardan biri bo'ldi desak, mubolag'a qilmagan bo'lamiz.

Butun jahon hamjamiyatida insonlarning mehnat qilishga bo'lgan huquqi alohida himoya ostiga olingan. Jumladan, Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasida, iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi Xalqaro Pakt va boshqa inson huquqlariga oid xalqaro-huquqiy hujjatlarda har bir insonning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli va qulay mehnat sharoitlarida ishlash va ishsizlikdan himoyalaniş huquqlari mustahkamlangan. O'zbekiston Respublikasi ham xalqaro munosabatlarning teng huquqli subyektı sifatida yuqoridagi xalqaro-huquqiy hujjatlarga amal qilgan holda insonlarning mehnat qilishga bo'lgan huquqini asosiy Qomusida mustahkamlab qo'ygan. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasiga ko'ra, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga egadir..

aalluqli asosiy belgilarni o'z ichiga qamrab oladi va mehnat shartnomasini unga yaqin bo'lgan boshqa turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqini ajratib olish imkoniyatini beradi. Mehnat shartnomasini tuzishga asoslanmagan, ishga yollash bilan bog'liq bo'lmagan mustaqil mehnat – mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinmaydi. Demak, mehnat shartnomasi tuzilmasdan tashkil qilingan mehnat jarayoniga mehnat qonunchiligi normalari tatbiq qilinmaydi

Mehnati shartnomasi mehnat munosabatlariga kirishish uchun asos bo'lib hisoblanadi. Mehnat shartnomasini tuzar ekanmiz, mehnat qonunchiligi hamda korxonaning lokal hujjatlarida nazarda tutilgan huquqlarga ega bo'lamiz. Bu huquqlarga: 8 – qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lmagan ish haqini Mehnat kodeksida nazarda tutilgan muddatlarda olish huquqi;

- mehnat haqidan ushlab qolishga nisbatan cheklov;
- ish vaqti davomiyligining cheklanganligi;
- haftalik dam olish kunlari, bayram (ishlanmaydigan) kunlari, yillik pul to'lanadigan ta'tillarga ega bo'lish;
- kafolatli to'lovlar va kompensatsiya to'lovlarni olish;
- kasaba uyushmalari va xodimlarning huquqlarini himoya qiladigan boshqa tashkilotlarga birlashish;
- o'z huquqlarini mehnat nizolarida himoya qilish, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini olish;
- yil davomidagi mehnati natijalariga ko'ra mukofot, taqdirlash va korxonaning lokal hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa to'lovlarni olish va boshqalar kiradi.

Mehnati-huquqiy munosabatlarning yuzaga kelishini aniqlovchi asos (yuridik fakt) ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasidir. Odatda, mehnat

munosabatlarning vujudga kelishi uchun mehnat shartnomasining tuzilishi yetarlidir. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 72-moddasiga¹ (keyingi o'rinlarda O'ZR MK) muvofiq, mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

Yuqoridagilardan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnat shartnomasi bir qancha o'ziga xos xususiyatlarga ega:

birinchidan, mehnat shartnomasi tuzilishi natijasida ma'lum bir mehnat-huquqiy munosabat paydo bo'ladi. Mehnat shartnomasi bekor bo'lishi bilan esa mazkur munosabat yakun topadi. Demak, mehnat shartnomasi huquqiy oqibat keltirib chiqaruvchi yuridik faktlardan biri hisoblanar ekan.

ikkinchidan, mehnat shartnomasi kimlar o'rtasida tuzilgan, ya'ni qaysi xodim va ish beruvchiga taalluqli bo'lsa, ularning huquq va majburiyatlarini belgilab beradi. Demak, mehnat shartnomasi huquq va majburiyatlarni belgilovchi asosiy hujjat vazifasini bajarar ekan.

uchinchidan, mehnat shartnomasi mehnat-huquqiy munosabatlarni muddatsiz ravishda ham yoki ma'lum bir muddatgacha tar-tibga solib turishi, taraflar kelishuvi bilan o'zining qoidalarini o'zgartirib turishi, shuningdek, yuzaga kelgan ayrim holatlar tufayli bekor bo'lishi ham mumkin. Bundan ko'rinib turibdiki, mehnat shartnomasi faqat taraflarning xatti-harakatlari yoki xohish-irodasi tufayli harakatga kelishi mumkin ekan.

to'rtinchidan, mehnat shartnomasi muayyan mehnat shartlarni o'z ichiga oladi va mazkur shartlarni shartnoma taraflari o'zaro kelishib belgilaydilar. Ushbu shartlarni o'zgartirish ham faqat taraflarning kelishuvi bilangina amalga oshishi mumkin, qonunda nazarda tutilgan holatlar bundan mustasno.

beshinchidan, mehnat shartnomasini bekor bo'lishi uchun qonun yo'l qo'ygan asoslarning bo'lishi talab etiladi. Demak, mehnat shartnomasini shunchaki, qonunda nazarda tutilmagan asoslar bilan yoki hech qanday asossiz bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Bunda ham xodim ham ish beruvchi ma'lum bir shartlarni bajarishi talab etiladi. Bu esa bir tarafdin xodimning huquqlarini ta'minlasa, ya'ni fuqarolarga berilgan kafolat bo'lsa, ikkinchi tarafdin ish beruvchilarga mas'uliyat yuklaydi va ular tomonidan qonun buzilishini oldini olishga imkoniyat yaratadi.

Ishlab chikiladigan Mehnat shartnomasi shartlari zarur va qo'shimcha shartlarga bo'linadi. Zarur shartlar (mas, ish joyi, mehnat vazifasi, mehnat haqi miqdori va boshqalar) taraflarsiz tuzilishi mumkin bo'lmagan shartlardir. Majburiy bo'lmasa ham, taraflarning xohishiga ko'ra, kiritilishi mumkin bo'lgan shartlar qo'shimcha shartlar hisoblanadi [mas, ishga qabul qilishda sinov belgilash, kasb(lavozim)larni qo'shib olib borish to'g'risida, to'liqsiz ish vaqtini belgilash va boshqa]. Mehnat

shartnomasini tuzish paytida xodimlarga qonun va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas. Xodim tomonidan mehnat vazifasining bajarilishi, ya'ni muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha ishni bajarish; xodimning ichki mehnat tartibi qoidalariga bo'ysunishi; uning mehnat qilayotgan korxona mehnat jamoasiga qo'shilishi

Mehnat shartnomasining asosiy belgilari hisoblanadi. Mehnat shartnomasi yozma shaklida, bir xil kuchga ega bo'lgan kamida 2 nusxada tuziladi. 110-moddasi. Mehnat shartnomasining muddati Mehnat shartnomasi: nomuayyan muddatga; uch yildan ko'p bo'lmagan muayyan muddatga (muddatli mehnat shartnomasi) tuzilishi mumkin. Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati shartlashilmagan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi. Agar Mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, bunday hodda Mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi. Nomuayyan muddatga tuzilgan Mehnat shartnomasi xodimning roziligisiz muayyan muddatga mo'ljallab qayta tuzilishi mumkin emas. Muddatli Mehnat shartnomasi bajarilajak ishning xususiyatlari, uni bajarish shartlari xodimning manfaatlarini hisobga olib, nomuayyan muddatga mo'ljallangan Mehnat shartnomasini tuzish mumkin bo'lmagan takdirda, shuningdek, qonunda nazarda tutilgan hollarda tuziladi. Mehnat shartnomasi imzolangan vaqtdan boshlab kuchga kiradi. Xodim o'ziga yuklatilgan mehnat vazifalari bilan tanishtirilishi lozim. Mehnat shartnomasi taraflar kelishuviga asosan dastlabki sinov belgilash sharti bilan tuzilishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonuni (yangi tahriri) // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2016-y., 38-son, 441-moddasi; Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512- son.
2. O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi. Ikkinchi qism. // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 30.12.2017-y.,
3. Gasanov M.YU., Soklov E.A. Mehnat shartnomasi(kontrakt). Iqtisodiyot va huquq dunyosi. 1999-y. 527 b.
4. Inoyatov A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. Darslik. -T.: "Iqtisodiyot va huquq dunyosi" nashriyoti, 2002. – 384 b.
5. Usmanova M.A., B.Israylov. Mehnat huquqi. O'quv-uslubiy majmua. -T.: TDYUI, 2011. 462 b.
6. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik. – T.:TDYU nashriyoti. 2019. – 412 bet.