

Mehnat shartnomalarini tuzish MDH davlatlari misolida: O'zbekiston bilan qiyosiy tahlil

Jasur Rustam o'g'li Sultonov

jasuryurist@gmail.com

Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Ushbu maqolada dastlab mehnat shartnomalarini tuzish tartibi O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi asosida yoritilib, so'ngra MDH davlatlari - xususan, Gruziya va Moldova qonunchilik tizimlari bilan qiyosiy tahlil qilinadi. Qiyosiy yondashuv asosida mehnat shartnomalarining tuzilishi, ularning asosiy shartlari, ishga qabul qilish va shartnomani bekor qilish tartiblari tahlil qilinadi. Shuningdek, maqolada mehnat huquqlari va kafolatlar, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy munosabatlarni tartibga solishdagi muammolar hamda ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ilgari suriladi. Tadqiqot natijalari asosida O'zbekiston mehnat qonunchiligini takomillashtirish, xalqaro tajriba va standartlarni joriy etish zarurligi asoslab beriladi.

Kalit so'zlar: mehnat, shartnoma, elektron, xodim

Employment contract practices in the CIS: a comparative review with Uzbekistan

Jasur Rustam o'g'li Sultonov

jasuryurist@gmail.com

Tashkent State University of Law

Abstract: This article first outlines the procedure for concluding employment contracts based on the labour legislation of the Republic of Uzbekistan, and then provides a comparative analysis with the legal systems of CIS (The Commonwealth of Independent States) countries - specifically Georgia and Moldova. Using a comparative legal approach, the paper analyzes the structure of employment contracts, their essential terms, procedures for hiring and termination, as well as the guarantees and rights of employees. The article also highlights existing challenges in regulating labour relations between employers and employees and proposes practical recommendations for improvement. Based on the research findings, the study substantiates the need to enhance Uzbekistan's labour legislation by incorporating international experience and standards.

Keywords: labour, contract, electronic, employee

Mehnat shartnomalari tuzishda amalga oshiriladigan tartib-tamoyillar va ularning o'ziga xos jihatlari yoritishda bir necha metodologik yondashuvlardan foydalaniladi:

1. Normativ tahlil: Mehnat huquqining asosiy manbalari, ya'ni Mehnat kodeksi, milliy va MDH davlatlarining mehnat sohasidagi qonunchilik hujjatlari tahlil qilinadi.

2. Qiyosiy tahlil: Milliy qonunchilik normalari xalqaro standartlar bilan taqqoslanadi hamda xorijiy tajribani qo'llash taklif etiladi.

3. Empirik tahlil: Mehnat shartnomalarini tuzishning amaliyotdagi mavjud holati tahlil qilinadi.

Bilamizki, mehnat shartnomalarini tuzish mehnat huquqi munosabatlarida muhim o'rin tutuvchi institutlardan biri sanaladi. Chunki aynan ushbu hujjat orqali xodim va ish beruvchi o'rtasidagi huquqiy munosabatlar rasmiylashtiriladi, ularning huquq va majburiyatlari aniqlashtiriladi. Bu institut faoliyati Mustaqil davlatlar hamdo'stligi mamlakatlari orasida ham o'xshash va farqli jihatlarni qamrab oladi.

Eng avvalo, O'zbekiston mehnat kodeksiga ko'ra, mehnat shartnomasi - bu xodim va ish beruvchi o'rtasidagi huquq va majburiyatlarni belgilovchi kelishuv bo'lib, unga ko'ra xodim belgilangan ishni shaxsan bajarishi va ichki tartiblarga rioya etishi, ish beruvchi esa ish berish, ish haqini o'z vaqtida to'lash va mehnat sharoitlarini ta'minlash majburiyatini oladi.

Ishga qabul qilish: tanishtirish tartib-taomili, mehnat shartnomasining imzolanishi, buyruq chiqarilishi, ma'lumotlarning mehnat daftarchasi va "Yagona milliy mehnat tizimi"ga kiritilishini o'z ichiga oladi.

Mehnat kodeksining 126-moddasiga ko'ra, agar taraflar barcha majburiy va qo'shimcha shartlarda kelishib, shartnomani imzolagan bo'lsa, u tuzilgan hisoblanadi.

Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'ladi.

Tashkilot rahbarini ishga qabul qilish bevosita tashkilot mulkdori yoki ta'sis hujjatlariga muvofiq vakolatli organ tomonidan amalga oshiriladi. Tashkilot rahbari tashkilot mulkdori tomonidan yoki ta'sis hujjatlari bilan o'ziga berilgan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalarini tuzadi¹.

Ish beruvchining ishga qabul qilish to'g'risidagi buyrug'ining mazmuni xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining shartlariga muvofiq bo'lishi kerak. Buyruq xodimga ish haqiqatan boshlangan kundan e'tiboran uch kunlik muddatda, imzo qo'ydirib e'lon qilinadi. Xodimning talabiga ko'ra ish beruvchi unga mazkur buyruqning lozim darajada tasdiqlangan ko'chirma nusxasini berishi shart.

Ish beruvchi ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq asosida xodimning mehnat daftarchasiga ishga qabul qilish to'g'risidagi yozuvni qayd etadi, xodim ushbu yozuv bilan uch kun ichida tanishtirilishi kerak.

¹ <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>

Shartnoma kamida ikki nusxada, yozma yoki elektron shaklda tuziladi va taraflar tomonidan imzolanadi. Elektron variant "Yagona milliy mehnat tizimi"da rasmiylashtiriladi. Bir nusxa xodimga, qolganlari ish beruvchida saqlanadi. Shartnomada 107-moddada belgilangan rekvizitlar bo'lishi lozim. Vazirlar Mahkamasi tomonidan namunaviy shakllar ishlab chiqiladi.

Shartnoma imzolangan kundan boshlab kuchga kiradi. Xodim unda ko'rsatilgan sanada ishga kirishishi kerak. Agar sanasi belgilanmagan bo'lsa, shartnoma kuchga kirgan kundan keyingi ish kunida boshlanadi. Mehnat shartnomasini tuzish, bekor qilish va unga o'zgartishlar kiritish "Yagona milliy mehnat tizimi"da ro'yxatdan o'tkazilishi shart. Shartnoma to'g'risidagi ma'lumotlarni kiritish tartibi O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan 971-sonli qaror asosida qabul qilingan "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksida elektron mehnat shartnomalarini tuzish, mehnat shartnomalarini ro'yxatdan o'tkazish, elektron mehnat daftarchalarini shakllantirish va yuritish tartibi to'g'risida" Nizom asosida amalga oshiriladi. Unga ko'ra, mehnat munosabatlarini, shu jumladan, elektron mehnat shartnomalarini tuzish, ularni bekor qilish, ularga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritishda hamda qog'oz shaklida tuzilgan mehnat shartnomalarini, ularni bekor qilishni va ularga kiritilgan o'zgartirish va qo'shimchalarni ro'yxatdan o'tkazishda "YAMMT" IDAKdan foydalanish tashkiliy-huquqiy shakli va idoraviy bo'ysunishidan qat'i nazar, barcha ish beruvchilar uchun majburiydir².

Muddatlar masalasiga to'xtaladigan bo'lsak, shartnoma nomuayyan muddatga yoki 3 yildan oshmagan muddatga tuziladi. Muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, u nomuayyan deb hisoblanadi.

Qonunchilikka ko'ra, 16 yoshdan boshlab mehnatga layoqatli shaxslar ishga olinadi. 15 yoshga to'lgan o'quvchilar ota-onaning roziligi bilan yengil ishlarga qabul qilinadi. 15 yoshga to'lmaganlar esa madaniy va sport sohalarida faqat ota-onaning roziligi va vasiylik organi ruxsati bilan ishlashi mumkin.

Gruziyada mehnat shartnomalarini tuzish asoslari

Gruziyada mehnat shartnomalarining tuzilishi mamlakat mehnat kodeksi asosida tartibga solinadi. Amaldagi mehnat kodeksi esa 2010-yilda qabul qilingan bo'lib, hozirgi kunga qadar o'zgartirish va qo'shimchalar kiritib kelinmoqda.

Gruziya mehnat kodeksiga ko'ra, mehnat shartnomasi yozma ravishda ikki nusxada rasmiylashtiriladi, ulardan biri xodimga topshiriladi. Shartnoma xodim hamda ishga qabul qilish vakolatiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolanadi va imzo qo'yilgan sana ko'rsatiladi. Agar korxonada muhr mavjud bo'lsa, mansabdor shaxsning imzosi shu muhr bilan tasdiqlanadi.

Mehnat kodeksi 4-moddasiga ko'ra, ishga qabul qilish yoshi 16 yoshdan boshlanadi. 14 yoshgacha bo'lganlar faqat san'at, sport yoki reklama sohasida

² <https://lex.uz/docs/-4630020>

ishlashlari mumkin. Voyaga yetmaganlar bilan qimor o'yinlari biznesi, tungi ko'ngilochar muassasalar, erotik va pornografik mahsulotlar ishlab chiqarish, tashish va sotish, shuningdek farmatsevtik va toksik moddalarga oid ishlar uchun mehnat shartnomasi tuzish taqiqlanadi. Voyaga yetmaganlar va homilador ayollarni og'ir va xavfli ishlarga yollash taqiqlanadi. Ayrim muassasalarda jinsiy jinoyatlar uchun sudlangan shaxslarni ishga olish man etiladi. Ta'kidlash joizki, mazkur amaliyotni O'zbekiston qonunchiligiga tatbiq etish imkoniyatini ko'rib chiqish zarur.

Mehnat shartnomasi yozma yoki og'zaki, muddatli yoki muddatsiz shaklda tuziladi. Agar mehnat munosabatlari 3 oydan ortiq davom etsa, mehnat shartnomasi albatta yozma shaklda tuziladi.

Mehnat shartnomasi bir yil yoki undan ortiq muddatga tuziladigan holatdan tashqari, quyidagi hollarda muayyan muddatga tuziladi:

- a) ma'lum hajmdagi ishni bajarish talab etilsa;
- b) mavsumiy ishlar bajarilishi kerak bo'lsa;
- v) ish hajmi vaqtincha ortib ketsa;
- g) mehnat munosabatlari to'xtatilganligi sababli vaqtincha ishda bo'lmagan xodim o'rnini bosish zarurati bo'lsa;

d) mehnat shartnomasini muayyan muddatga tuzishni oqlovchi boshqa obyektiv holatlar mavjud bo'lsa. (Gruziya mehnat kodeksi 6-moddasi)³.

Qayd etish kerakki, Gruziya mehnat kodeksi yozma mehnat shartnomasi tomonlar tushuna oladigan tilda tuzilishi belgilangan. Agar shartnoma bir nechta tilda yozilgan bo'lsa, tafovut yuzaga kelganida qaysi tildagi variantga ustunlik berilishi aniq ko'rsatilishi kerak. Bu ham kodeksning o'ziga xos xususiyatlaridan biri desak mubolag'a bo'lmaydi.

E'tiborli jihati shundaki, Gruziya mehnat kodeksida stajirovka masalalari ham belgilab qo'yilgan. Shu jumladan, stajyor atamasiga ham ta'rif berib o'tilgan. Stajyor - bu ma'lum ishni haq evaziga yoki bepul bajarayotgan, bilim va tajriba orttirayotgan shaxsdir. Ish beruvchi stajyordan mehnat shartnomasidan qochish uchun foydalana olmaydi. Bepul stajirovka 6 oy, pullik stajirovka esa 1 yilgacha davom etishi mumkin. Har bir kishi faqat bir marta bepul stajirovka o'tay oladi. Barcha munosabatlar yozma shartnoma bilan tartibga solinadi. Shartnoma bo'yicha asosiy huquqiy kafolatlar tatbiq etiladi. Ushbu qoidalar davlat tashkilotlariga nisbatan tatbiq qilinmaydi.

Moldovada mehnat shartnomalarini tuzish asoslari

Moldova Respublikasi Mehnat kodeksi 2003-yilda qabul qilingan bo'lib, hozirgacha o'zgartish va qo'shimchalar kiritib kelinmoqda.

Moldova mehnat kodeksi 45-moddasida mehnat shartnomasi tushunchasiga ta'rif berilgan. Individual mehnat shartnomasi - bu xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bo'lib, unga ko'ra xodim muayyan kasb, malaka yoki lavozim bo'yicha o'ziga

³ <https://matsne.gov.ge/ru/document/download/1155567/5/ru/pdf>

yuklangan ishni ichki mehnat tartib-qoidalariga rioya qilgan holda bajarishga majbur bo'ladi (agar bu qoidalar ish beruvchi tomonidan ishlab chiqilgan va tasdiqlangan bo'lsa), ish beruvchi esa xodimga mehnat kodeksi, boshqa mehnat qonunchilik hujjatlari va jamoaviy mehnat shartnomasiga muvofiq ish sharoitlarini yaratish, ish haqi to'lash bo'yicha o'z majburiyatlarini to'liq va o'z vaqtida bajarishga majburdir.

Moldova mehnat kodeksida ham mamlakatimiz qonunchiligida bo'lgani kabi tanishtiruv tartib-tamoyillari belgilab qo'yilgan. Jumladan, ishga qabul qilish yoki yangi lavozimga o'tkazishdan avval, ish beruvchi xodimga faoliyat sharoitlari haqida yozma ravishda xabar berishi shart. Agar bu ma'lumotlar mehnat shartnomasi yoki unga qo'shimcha kelishuvda ko'rsatilgan bo'lsa, ish beruvchi xabardor qilish majburiyatini bajargan hisoblanadi. Ishga qabul qilingan shaxsga, agar mavjud bo'lsa, jamoaviy kelishuvlar, jamoaviy mehnat shartnomasi, ichki tartib-qoidalar, sog'liqni saqlash va mehnat xavfsizligi talablariga oid ma'lumotlar beriladi.

E'tibor qaratishimiz kerak bo'lgan jihati shundaki, mehnat kodeksining 51-moddasida individual mehnat shartnomasining maxsus shartlari kelishuv asosida belgilash ham nazarda tutiladi. Tomonlar muzokara davomida quyidagi maxsus shartlarni kiritishlari mumkin: mobillik, maxfiylik, transport va kommunal to'lovlar uchun kompensatsiya, turar joy ajratish, hamda boshqa qonunga zid bo'lmagan shartlar.

Mobillik - bu xodim doimiy ish joyiga ega bo'lmagan holatda korxona doirasida ishlashiga rozilik berishidir.

Maxfiylik - tomonlar ish davomida yoki ish tugaganidan keyingi 2 yilgacha xizmat ma'lumotlarini oshkor qilmaslikka kelishib olishadi. Qoidalar buzilsa, zarar qoplatiladi.

Shuningdek, raqobat qilmaslik sharti ham mavjud. Tomonlar kelishuv asosida ish tugagach, xodim ish beruvchining faoliyatiga raqobat qilmaslikka rozilik bildirishi mumkin. Bu muddat 1 yildan oshmasligi kerak va ish beruvchi xodimga o'rtacha ish haqining kamida 50% miqdorida oylik kompensatsiya to'laydi.

Ushbu shartlar uchun xodimga qo'shimcha haq yoki huquqlar berilishi mumkin. Ular bajarilmasa, xodim bu huquqlardan mahrum bo'lishi yoki ish beruvchiga yetkazilgan zararni qoplashi mumkin.

Individual mehnat shartnomasi tomonlar tomonidan 2 xil shaklda imzolanadi:

a) qo'l bilan imzo qo'yish orqali - ikki nusxada, ulardan biri xodimga topshiriladi, ikkinchisi ish beruvchida saqlanadi;

b) kuchaytirilgan malakali elektron imzo orqali - agar tomonlar individual mehnat shartnomasini elektron hujjatlar almashinuvi yo'li bilan tuzishga rozilik bildirgan bo'lsa.

Shartnoma yozma shaklda tuziladi. Kodeks kuchga kirishidan oldin tuzilgan shartnomalar yozma rasmiylashtirishga faqat tomonlar roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Har

ikki tomon bir-biriga takliflarni rasmiy usulda bildiradi. Bosh tortish bo'lsa, bu yozma va asoslantirilgan tarzda 5 ish kuni ichida qilinadi. Shartnoma, agar unda boshqa muddat ko'rsatilmagan bo'lsa, imzolangan kundan kuchga kiradi. Yozma rasmiylashtirilmagan shartnoma xodim ishga qabul qilingan kundan kuchga kiradi va doimiy deb hisoblanadi. Xodim ishga kirganini isbotlasa, ish beruvchi shartnomani yozma tarzda rasmiylashtirishi shart.

Agar yozma shaklga rioya qilinmasa, mehnat inspektori tomonidan tuzilgan bayonnoma asosida ish beruvchi shartnomani yozma shaklda tuzishi shart. Bu ham Moldova qonunchiligining o'ziga xos jihatlaridan biridir.

Yuqoridagilarga qisqacha xulosa qiladigan bo'lsak, Gruziya va Moldova mehnat kodekslarida mehnat shartnomalari tuzish tartibi O'zbekistonda mehnat shartnomalarini rasmiylashtirish tartiblari bilan o'xshash va farq qiluvchi jihatlari mavjud. Ushbu davlatlar tajribasidan bir qancha yangiliklarni mamlakatimiz mehnat qonunchiligiga kiritishimiz mumkin. Jumladan, Gruziyada voyaga yetmaganlar bilan qimor o'yinlari biznesi, tungi ko'ngilochar muassasalar, shuningdek farmatsevtik va toksik moddalar va shunga o'xshash axloqiy zid narsalar faoliyati bilan shug'ullanishga oid ishlar uchun mehnat shartnomasi tuzish taqiqlanadi. Mehnat kodeksi yoki mehnat sohasiga oid boshqa qonunchilik hujjatlariga shunga o'xshash normani belgilasak, voyaga yetmaganlarning axloqqa salbiy ta'sir ko'rsatuvchi mehnat faoliyatini amalga oshirishi oldini olgan bo'lamiz. Bundan tashqari, Moldova qonunchiligiga ko'ra, mehnat shartnomalari yozma shaklda tuzilmasa mehnat inspektorlari bayonnoma asosida ish beruvchilarga mehnat shartnomasini yozma ravishda tuzishni talab qilishi mumkin. Xuddi shunday tartibni o'zgartirish kiritgan holda, ya'ni, ish beruvchilar xodimlar bilan mehnat shartnomalarini tuzib ularni "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo-dasturiy apparat kompleksiga kiritmagan taqdirda, mehnat inspektorlari tomonidan bayonnoma asosida ish beruvchilarga ushbu harakatni amalga oshirishni yuklab qo'yish imkonini qonunchilikda belgilab qo'yish taklif etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi <https://lex.uz/>

2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi joriy qilinishini va uning ishlashini ta'minlashga doir tashkiliy chora-tadbirlar to'g'risidagi 971-son qarori, 05.12.2019 // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi <https://lex.uz/>

3. Gruziya Mehnat kodeksi // Законодательный вестник Грузии <https://matsne.gov.ge/>

4. Moldova Respublikasi Mehnat kodeksi // Государственный реестр правовых актов <https://legis.md/>