
Yangi qabul qilingan mehnat qonunchiligizmi amal qilish sohasini bilasizmi...?

Tartibga solish sohasiga ko'ra, 21.12.1995 yilda qabul qilingan Mehnat kodeksining 3-moddasi mazmuniga ko'ra, Mehnat kodeksi O'zbekiston Respublikasining butun hududida amal qilishi belgilangan edi. Biroq amaliyotda huquqni muhofa qiluvchi idoralar va sud tizimini tartibga solishga qaratilgan alohida qonun hujjatlari mavjud bo'lib, ushbu soha vakillarining mehnatga oid nizolari qonunlar va ular asosida qabul qilingan qonunchilik hujjatlari bilan tartibga solinar edi. Bu holat sud qarorlarining qabul qilinishida, yagona sud amaliyotini qo'llashda o'ziga xos noaniqliklarni vujudga keltirar edi. Endilikda esa yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining 11-moddasi «Mehnat to'g'risidagi qonunchilikning amal qilish sohasi» deb nomlanib, ushbu moddaning yettinchi qismiga muvofiq shartnoma bo'yicha harbiy xizmatni o'tayotgan harbiy xizmatchilarga, shuningdek ichki ishlar va davlat bojxona xizmati organlarida, O'zbekiston Respublikasi Davlat xavfsizlik xizmatida, Milliy gvardiyasida xizmat o'tayotgan harbiy xizmatchilarga (xodimlarga) va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga, sud, prokuratura xodimlariga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunchilik aynan ularning faoliyatini tartibga soluvchi maxsus qonunchilikka zid bo'lmagan tartibda qo'llaniladi. Ahamiyatli tomoni shundaki ushbu moddaning o'n ikkinchi qismi muvofiq mehnat to'g'risidagi qonunchilik quyidagi shaxslarga nisbatan (agar ular ushbu kodeksda belgilangan tartibda bir vaqtning o'zida ish beruvchilar yoki ularning vakillari sifatida ish yuritmasa) tatbiq etilmasligi masalasi aniqlashtirib berildi. Ya'ni muddatli harbiy xizmatni o'tayotgan harbiy xizmatchilarga, tashkilotlarning kuzatuv kengashlari a'zolariga, mazkur tashkilotning xodimlari bo'lmagan taftish komissiyalari a'zolariga (taftishchilarga), fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnomalar asosida ishlarni bajarayotgan (xizmatlar ko'rsatayotgan) shaxslarga. Mehnat qonunchiligining ustuvorligi sohasida sudlar tomonidan mehnatga oid ishlarni ko'rishda, aksariyat hollarda qonun va qonunchilik hujjatlarini qo'llashda «Normativ huquqiy hujjatlar to'g'risida»gi qonun talabiga ko'ra normativ huquqiy hujjatlarning nisbatiga muvofiq qo'llashda, ya'ni, sudlar tomonidan mehnatga oid nizolarda qonunchilik hujjatlarini yoki qonunosti hujjatlarini qo'llashda aniq mezonning mavjud emasligi sudlar tomonidan qarorlar qabul qilinishida bir qator muammoli holatlarni vujudga keltirar edi. Bunga amaldagi mehnat kodeksida aniq mexanizm belgilanmagan bo'lib, 5-moddasi mazmuniga ko'ra «Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas» deb belgilangan sabab bo'lar edi. Chunki ushbu modda mazmuniga ko'ra, faqatgina kelishuv va shartnomalar shartlari xodimlar ahvolini yomonlashtirmasligi nazarda tutilardi. Endilikda esa yangi tahrirdagi mehnat kodeksining 13, 14, 15 va 17 moddalari mazmuniga ko'ra xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunchilikka nisbatan yomonlashtiradigan nafaqat shartlar, balki qoidalar kiritilishiga yo'l qo'yilmasligi belgilandi va bu kelgusida mehnat nizolarini ko'rish jarayonida sudlar tomonidan mehnat nizolarini mehnat kodeksi talablariga muvofiq ko'rish hamda qaror qabul qilish imkonini beradi. Mehnat nizolarini hal qilishda vakillik organlarining ishtiroki sohasida amalda ish beruvchining tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishda albatta xodimlar vakillik organini roziligini olishni nazarda tutadi. Mehnat kodeksining 101-moddasi mazmuniga ko'ra, ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilishga oid taqdimnomasini vakillik amaldagi organlari 10 kunlik muddatda ko'rib chiqishlari belgilangan.

Biroq vakillik organi ushbu taqdimnomani mazkur muddatda ko'rib chiqmasa, nima bo'ladi yoki takroriy kiritilgan taqdimnomalarga ham umuman javob bermasa, nima oqibat ro'y berishi aniqlashtirilmagan bo'lib, bu o'z navbatida vakillik organlarining rozilgisiz xodim bilan mehnat shartnomani bekor qilish haqidagi ish beruvchining buyrug'ini sudlar tomonidan bekor qilinishiga, shu bilan birga, ayrim hollarda insofsiz xodimlarning ishga tiklanishiga sabab bo'lardi hamda ish beruvchilarning sud qarorlariga nisbatan haqli e'tirozlarini keltirib chiqarar edi. Endilikda yangi kodeksning 164-moddasi uchinchi qismiga muvofiq kasaba uyushmasi qo'mitasi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga roziligi masalasi bo'yicha qabul qilingan qaror haqida mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan e'tiboran o'n kunlik muddatda ish beruvchiga xabar qilishi kerak. Agar ko'rsatilgan muddat tugaganidan keyin kasaba uyushmasi qo'mitasi qabul qilingan qaror haqida xabar qilmasa, ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ushbu kodeksda belgilangan tartibda kasaba uyushmasi qo'mitasining rozilgisiz bekor qilishga haqli ekanligi belgilandi.

Farg'ona shahar Yuridik xizmat ko'rsatish markazi

bosh yuriskonsulti Sh.Ochilov.