



Даминов Азизбек
ТДЮУ магистранти
МУДДАТЛИ МЕХНАТ ШАРТНОМАЛАРИ НИ ТУЗИШНИ
ТАРТИБГА СОЛУВЧИ ИОРМАЛАРНИ
ТАКОМ ИЛЛАШТИРИШ

Хрзирги даврда муddатли меdнат шартномаларини тугри, доку-ий ва асосли тузиш дамда уни тузиш билан боглид муносабатларни тартибга солувчи донунчилик нормаларини такомиллаштириш дам ходимларни, дам иш берувчилар - тадбиркорларнинг дукуд ва дону-ний манфаатларин давлаттомонидан самарали димоя хилишда мудим адамиятга эга. Бу борада меdнат донунчилигининг урин катта.

Меdнат донунчилигига кура, меdнат шартномалари амалда булиши давом этишига дараб дуйидаги уч турга булинади:

- номуайян муdцатга тузилган меdнат шартномаси;
- ' - беш йилдан ортик булмаган муайяи муdцатга тузилган меdнат шартномаси;
- муайян ишни бажариш вадтига мулжаллаб тузилган тузилган меdнат шартномаси*¹.

Меdнат шартномасига амал дилиш давом этишига кура, асосан икки турга булинади: муdдатли ва муdдатсиз. Муdдатсиз меdнат шартномалари номуайян муdцатга тузилган меdнат шартномалари деб аталиб, улар тузилган пайтдан бошлаб амал дилишни бошлайди. Бундай шартномаларда шартноманинг амал дилиш муdцатп курса- тилмайди ва шартнома муdдатининг тугаши билан уларни бекор дилиш муmкин эмас. Умуmий доидага кура, иш берувчилар меdнат шартномаларини номуайян муdцатга тузишлари керак. Фадатгина донун дужжатларида назарда тутилган асослар мавжуд булгандагина. муdдатли меdнат шартномаси тузилиши муmкин.

Муdдатли меdнат шартномасини тузиш учун асослар Меdнат кодексининг 76-моддасида белгиланган булиб, унга кура, дуйидаги долларда иш берувчи ходим билан муdдатли меdнат шартномаси тузилиши муmкин:

- бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг маифаатларини дисобга олган тарзда, номуайян муdцатга

* ТДЮУ магиаратура талабаси.

¹ Мау кур тасниф Мехпат кодексининг 75-моддасига нсосланади. У збо кистой Республика си Мехпат кодекс» 36- бет. - Т.: Длодаг.2016. - Б 276.

мулжаллакган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган

- корхона раҳбари, унинг уринбосарлари, бош бухгалтер билан корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

•- қопу ид а назарда тутилган бошда ҳолларда тузилиши мумкин¹

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари” нинг I бўлимининг (“Умумий, қиём”) иккинчи қатъиёсида Муддатли меҳнат шартномаси меҳнат муносабатлари номуайян муддатга белгиланиши мумкин бўлмаган қуйидаги ҳолларда муддатли тузилиши мумкинлиги келтирилган:

- бўлажак ишнинг хусусиятини;
- уни бажариш шартларини;
- ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда;
- қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда тузилади².

Меҳнат кодексида назарда тутилган ушбу асосларнинг ҳар бири узининг изоҳига муҳтож ҳисобланади. Акс ҳолда уларни ҳар қил йўқ қилиш мумкин. Шу билан, уларнинг мазмунини қисқача изоҳлаётганини маддага мувофиқ деб ҳисоблаймиз.

Бўлажак ишнинг хусусияти. Бундай ҳолларда ходим бажариши керак бўлган иш шундай хусусиятга эгаки, унинг бажарилиши натижасида иш берувчи ходимга бошқа иш топиб беролмайди, Бундай иш бир марталик ёки вақтинчалик хусусиятга эга бўлади. МФ салан, корхона узининг интернет сайтини яратмодчи. Бунда корхона тегишли ташкилотлар билан фуқаролик-ҳуқуқий шартнома тузиб буюртма асосида сайт тайёрлатиши мумкин. Ёки сайт ярата оладиган малакали мутахассисни ходим сифатида ишга қабул қилиб, у билан факат корхонанинг сайтини яратиш бўйича меҳнат шартномаси тузиб, уни корхона ходими қилиб олиши ҳам мумкин. Бундай ҳолларда меҳнат шартномаси унда белгиланган иш бажарилиб, топширилиши билан бекор қилинади. Чунки ходим бажарадиган иш вақтинчалик хусусиятга эга.

¹ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунининг 43-моддаси. -- Т., “Адолат”. 2016. - Ў.27(қ).

² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари”. // www.lex.uz сайти маълумоти. [http://www.lex.uz/pngcs/getpngc.nsp?l\(H;tJjK5\) 7034\(7855622](http://www.lex.uz/pngcs/getpngc.nsp?l(H;tJjK5) 7034(7855622)

Ииши бажарниш шартлари. Бунда иш доимий хусусиятга эга булса-да, уни бажаришнинг шартлари мазкур ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишга тусдинлик килади. Масалан, нш жойи ва лавозими садланиши кафолатига эга булган шахсларининг (депутатлар, судьялар, хомиладорлик ва тугиш таътилидаги, бола парвариши буйича таътилдаги аёллар)нинг урнига ишга қабул дили-надиган ходимлар билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишга ишнм бажариш шартлари йул дуймайди. Чунки мазкур иш ур-нида бошда ходим доимий асосда ишлайди ва унинг иш жойи ва лавозими садланиши керак. Шу боис, ушбу ходимларнинг иш урнига дабул дилинган ходимлар билан муддатли меҳнат шартномалари тузил ади.

Ходимнинг манфаатларини днсобга олган холда. Мазкур асосга ходим манфаати юзасидан муддатли меҳнат шартномасини тузилганлигини асословчи холатлар булганда тузилган муддатли меҳнат шартномаларини келтириш мумкин. Масалан, ходимнинг узи меҳнат шартномасини муайян муддатга тузишни талаб дилиши мумкин ва бу талаб (ходит) анид ифодаланган ариза булиши керак. Уму- май олганда, мазкур асос узининг аник ифодасига эга эмас. Шу боис вужудга келган вазиятга дараб, ходимнинг манфаатлари юзасидан муддатли меҳнат шартномаси тузилганлигини асослаш мумкин булган тақдирда тузилади.

Қошунда бевосита назарда тутилган холларда. Бунда бирор норматив-худо кий хужжатда муайян иш, касб, лавозимга ёки муайян иш берувчилар билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши курсатилган булади. Масалан, Вазирлар Махкамасининг 2015 йил 31 июлдаги 219-сонли дарори билан тасдиқланган “Хусусий тадбиркорлар томонидан ходимларни ёллаган холда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш тартиби тугрисида Низом”нинг 9-бандига кура, ЯТТ ва ходим уртасида тузиладиган меҳнат шартномаси муддатли эканлиги ва унинг муддати хусусий тадбиркорни давлат руйхатидан утказиш тугрисидаги гувоҳноманинг амал дилиш муддатидан ошмаслиги кераклиги белгиланган¹. Демак, ЯТТлар тузатилган меҳнат шартномалари мазкур асос билан муддатли тузилиши мумкин экан.

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Махкамасининг 2015 йил 31 июлдаги 219-сонли қарори билан тасдиқланган “Хусусий тадбиркорлар томе и ид ни ходимларни еллаган холда тадбиркорлик фаолиқтинп амалга ошириш тартиби тугрисида”ги Низомнинг 9-банди. 7 www.lcx.uz сайги манбаси.

Муддатли меҳнат шартномаси тузишга юдоридаги каби коиуннП асослар мазжуд булмаган ҳолда бундай шартномалар тузилими.и конунга зид ҳисобланади ва низо келиб чикдан тавдирда, низо хот димкинг фойдасига ҳал этилади.

Муддатли меҳнат шартгюмаларида шартноманинг амал килиш мудқатини .тугри белгилаш ҳам ута муҳим аҳамиятга зга булиб, у ни" нотугри белгилаш нафадат низоларга сабаб булади, балки иш берувчи ва ходимларнинг копуний манфаатларига зарар етказиши мумкин. .

Муддатли меҳнат шартномаларида шартнома мудқатини белгн* лашнинг уч хил у сули мавжуд булиб, уларнинг ҳар бири тегишлигигп кура муҳим ҳисобланади. Муддатли меҳнат шартномасида шартно* манинг зарурий шарти сифатида иафакат ишнинг бошланиш мудда- ти, балки ишнинг тугаш муддати ҳам ҳисобланади. Меҳнат кодекса 75-моддаси мазмунига кура, ҳар қандай ҳолда ҳам муддатли меҳнат шартномаси 5 йилдан ортик муддатга тузилиши мумкин эмас. Акс ҳолда номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузиш зарур.

Муддатли меҳнат шартномасида шартноманинг амал кнлиши тугаши аниқ вақт билан белгилаб қуйилади. Масалан, “шартнома 2017 йил 29 августгача амал дилади” деган ёзув билан шартноманинг муддати белгиланади. Ёки “Мазкур меҳнат шартномаси тузилгап, пайтидан бошлаб 2 йил муддат давомида амал килади”, деган ёзуп киритилади. Аммо бундай аниқ санани белгилаш учун асос булиши керак. Одатда бундай аниқ; вақт билан шартнома мудқатини белгилаш. ■ корхона раҳбари, бош бухгалтер» билан тузилган меҳнат шартнома- ларида белгиланади. Ёки ходимнинг манфаати юзасидан тузилгап Ш- меҳнат шартномаларида ҳам курсатилиши мумкин. Масалан, ходим 7: ишга жомлашаётган ҳудудида доимий руйхатда турмаса, у билан ; муддатли меҳнат шартномаси унинг манфаати йулида вақтинчалик руйхатда туриш муддати тугашига боглик тарзда тузилади.

Муддатли меҳнат шартномасида шартнома амал килиш мудда- тинк курсатишнинг иккинчи усули - бу ишнинг бажарилиши тугаши ■ билан боглик ҳолда белгилаш. Бундай ҳолларда шартноманинг ам.п килиши муддатига “Мазкур шартномаиш бажарилиб, топши- ;; рилганидан сунг амал килишдан тухтайди” деган мазмундаги ёзув киритилади. Шартноманинг амал килиши мудқатини бундай белги- лаш муайян ишни бажариш муддатига тузилган меҳнат шартномала- рига ниебатан кулланилади. Масалан, корхона узининг интернет сай- тини яратмокчи. Бунда корхона тегишли ташкилотлар билан фуқаро- лик- ҳукукий шартнома тузиб, бугартма асосида сайт танёрлатиши ¹

мумкин. Ёки сайт ярата оладиган ходимни ишга қабул қилиб, у билан фадат қорхонанинг сайтини яратиш бўйича меҳнат шартномаси тузиб, уни қорхона ходими қилиб ишга олиши ҳам мумкин. Бундай ҳоллар да меҳнат шартномаси унда белгиланган иш бажарилиб, топширилиши билан бекор қилинади. Чунки ходим бажарадиган иш вадтинчалик хусусиятга эга. Шу боне меҳнат шартномасининг муддатига ишнинг ҳамом бўлиши билан боғлиқ ёзув қиритилади.

Муддатли меҳнат шартномаларида шартнома амал қилиш муддатини белгилашнинг учинчи усули - бу шартнома амал қиллини муайян юридик факт билан боғлаш. Бунда ушбу юридик фактнинг ажуздга қелиши шартномани бекор бўлишига олиб қелади. Масалан, бола тарбияси бўйича таътилда бўлган ходимнинг урнига қорхона бошда ходимни ишга қабул қилишда, у билан муддатли меҳнат шартномаси тузиши қерак. Бундай меҳнат шартномасида шартномани амал қилиш муддатини аниқ вадт ёди давр билан белгилаш имқонсиз. Сабаби, таътилдаги аёл истаган пайтида ишга қидиши мумкин иш берувчи унга иш жойини дайтариб бериш қерак. Шунинг учуи бундай ҳолларда шартноманинг амал қилиш муддатига “Мазкур меҳнат шартномаси бола парвариши бўйича таътилда бўлган ходим ... ишга дайтиши билан бекор қилинади” деган ёзув қиритиб, аёлнинг ишга дайтиши юридик фактига боғлаб қуйиши қерак. Худди шуидай мазмундаги қоида судьялар, депутатларнинг урнига ишга қабул қилинган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида ҳам қурсатилиши мақсадга мувофиқ бўлади.

Муддатли меҳнат шартномаларини тузишнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган қудоридаги асослари бўдунги қун шароитига жуда тор бўлиб, қорхоналарга, айниқса, тадбирқорлик субедтларига бир данча нодулайликлар қелтириб қидармодда. Шу боне, 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йуналиши бўйича Х, арақатлар стратегиясини “Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили”да амалга оширишга оид Давлат дастурининг “IV. Ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йуналишлари”нинг тарқибий дисми бўлган “4.1. Аҳолининг бандлиги ва реал даромадларини изқил ошириш” бўлимининг 208-бандида “Ўзбекистон Республикасининг айрим қопун ҳужжатларига узқартиш ва қушимчалар қирнтиш тугрнснда”ги Ўзбекистон Республикаси доиуни лойиҳасини ишлаб қидиш вазифаси 2017 йил IV қоракда бажарилиши белгиланган бўлиб, ушбу лойиҳда қуднидагилар назарда қутилиши таъқидланган:

- хусусий секторда иш берувчи ва ходим Уртасидаги меҳнат шартномаси тузиш жараёнини соддалаштириш, муддатли меҳнат шартномаси тузиш асосларини кенгайтириш;

- ишга олишнинг лиги шакллари (бир марталик, соатбай), шунингдек соатбай иш хаки тулаш тартибини жорий этиш;

- ходимлар билан меҳнат муносабатларини расмийлаштирмагани, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари, ходимни ижтимоий сугуртаси дил и и буйича талабларни бузгани учун иш берувчининг жавобгарлигини кучайтириш.¹

Хоржой мамлакатларда муддатли меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлган асосларни таҳлил этганда шунга гувоҳ бўлиш мумкинки, Россия Федерациясининг Меҳнат кодекси 59-моддасига қара, муддатли меҳнат шартномаларини тузиш га йўл қўйиладиган ҳолатлар 23 тани (12 таси иш берувчининг ҳуқуқи, 11 таси тарафларнинг қелишуви билан) ташкил этади², Беларусь Республикасининг Меҳнат кодексининг 17-моддаси 3-қисмига қара, тарафларнинг қелишуви бўйича ҳар қандай ҳолатда ҳам муддатли меҳнат шартномаларини тузишга йўл қўйилади (тарафларнинг қелишуви бўлмаганда биздаги асослар билан бир хил асослар бўйича йўл қўйилади)³.

Шундай экан, бугунги ривожланган даврда меҳнат қилишни турли усул ва шакллари амал қилаётган бир пайғамбар меҳнат шартномаларининг муддатли турларини кенгайтиришга имкон бериш ҳам ходимларнинг, ҳам иш берувчиларнинг ҳуқуқларини самарали ҳимоя қилишга, ҳолаверса, мамлакатимизни янада тараққий эттиришга имкон беради десак тўғри бўлади.