



## ARTICLE INFO

Received: 28<sup>th</sup> May 2022

Accepted: 02<sup>nd</sup> June 2022

Online: 08<sup>th</sup> June 2022

## KEY WORDS

attestatsiya, mehnat  
nizolari, attestatsiya  
komissiyasi, nizom,  
yo'riqnoma, tilxat, vakillik  
organi, jamoa va mehnat  
shartnomasi.

Ma'lumki, har qanday tashkilot va korxonalariga o'z kasbiy malakasini muntazam oshirib boradigan yuqori malakali mutaxassislar har doim zarur hisoblanadi. Xodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalari darajasi, ishbilarmonlik sifatlarini to'g'ri baholash uchun ularning malakasi va egallab turgan lavozimiga munosibligini vaqti-vaqti bilan tekshirib turishni taqozo qiladi. Odatda, bunday tekshiruv xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish orqali amalga oshiriladi.

Attestatsiyani o'tkazish tartibi mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, normativ hujjalar va xodimlarning vakillik organi fikrini inobatga olgan holda qabul qilinadigan tashkilotning boshqa lokal hujjatlari bilan belgilanadi.

Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish juda murakkab jarayondir. Chunki ushbu jarayonning yakuni xodimni malakasi yetarli emas deb baholanishiga va natijada xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin.

## Xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli mehnat shartnomasini bekor qilishning o'ziga xos jihatlari

Mirzayeva Lola Naimovna

Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6625734>

## ABSTRACT

*Ushbu maqolada muallif tomonidan xodimning malakasi yetarli bo'lmagan deb topish asoslari, attestatsiyadan o'tolmagan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi hamda xodimni attestatsiya o'tkazish bilan bog'liq kelib chiqadigan nizolarni sudlar tomonidan ko'rib chiqishda e'tibor qaratilishi lozim bo'lgan jihatlar to'g'risida bayon etilgan. Shuningdek, attestatsiya o'tkazish bilan bog'liq muammolar ilgor xorijiy davlatlar qonunchiligi asosida tahlil qilingan va ularni bartaraf etish yuzasidan bir necha takliflar berilgan.*

Mehnat kodeksining 100-moddasi ikkinchi qismi 2-bandi bo'yicha mehnat shartnomasini to'xtatilishining qonuniyligi ko'p jihatdan xodimning bajaradigan ishiga noloyiq degan tushunchani ish beruvchi tomonidan qanday qabul qilinishiga bog'liq. Xodimning mehnat vazifalari har bir lavozimdagi xodimlarning mehnat vazifalari lavozim yo'riqnomasida ko'rsatiladi. Ammo, xodim mehnat vazifalarining aniq hajmi va mazmuni mehnat shartnomasida tomonlarning kelishuvi bo'yicha belgilanadi. Shuningdek, mehnat vazifalarining aniq ko'rsatib qo'yilgani kelajakdagi mehnat nizolarini kelib chiqishini oldini oladi. Xodimning noloyiqligi xodimning bajarishi shart bo'lgan, topshirilgan ishni uddalay olmayotganligini guvohlantiruvchi aniq faktlar (tekshiruv aktlari, bevosita rahbarlik qiluvchisining bildirish xati, hisobotlar, attestatsiya hujjatlari va ishning past sifatligini, yaroqsiz mahsulot chiqarayotganini, ish hajmini hamda ishlab



chiqarish normasini bajar olmayotganligini va hokazolarni tasdiqlovchi boshqa hujjatlar) bilan, sog'lig'i holatiga ko'ra noloyiqligi bulardan tashqari tibbiy xulosa bilan tasdiqlanishi lozim.

Xodimning attestatsiyadan yetarli ball to'play olmaganligi tufayli xodim bilan mehnat kodeksi 100-moddasi ikkinchi qismining 2-bandi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo'lib hisoblanadi.[1]

Xodim bilan mehnat munosabatlarini aytilgan asosga ko'ra bekor qilish uchun maxsus taomil attestatsiya o'tkazish talab qilinadi. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish uchun birinchi navbatda attestatsiyadan o'tkazish bo'yicha nizom qabul qilinishi kerak. Shu bilan xodimlarning qanday toifalari, qanday davriylik va qanday shakllarda egallagan lavozimiga muvofiqligi borasida attestatsiyadan o'tkazilishi belgilanadi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish lozimki, har bir xodimni ushbu Nizom bilan agar u mavjud bo'lsa yoki bo'lmasa xodimni attestatsiyadan o'tkazish tartibi va muddatlari haqida ishga qabul qilish chog'ida tanishtirilishi kerak.

Attestatsiya jarayonida xodimning kasbiy xislatlari, egallagan lavozimiga muvofiqligi, zarur bilimlar va mahoratga egaligi to'g'risida xulosalar chiqarilishi bois, tashkilotda rahbar tomonidan tasdiqlangan va xodim imzolagan, aniq xodim javob berishi kerak bo'lgan talablar ro'yxatini mustahkamlaydigan lavozim yo'riqnomalari bo'lishi maqbuldir. Chunki yo'riqnoma xodimning ish faoliyati uchun xarita vazifasini bajaradi.

Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish juda mas'uliyatli jarayon bo'lib, u o'z navbatida to'g'ri tashkil etilmasa ish beruvchiga nisbattan javobgarlik choralarni

qo'llanilishiga shu bilan birga mehnat nizolarini vujudga keltrishi uchun asos bo'lishi mumkin. Fikrimizcha, ish beruvchi attestatsiya komissiyasi a'zolari ham mehnat nizolarini oldini olish va attestatsiya jarayonida turli muammolarni vujudga kelmaslik uchun bir nechta (bir nechta ni qo'llash kerakdir) vazifalarni amalga oshirishi lozim. Xodim bajarishi lozim bo'lgan ishni uddalashdan qat'i nazar, agar tibbiy xulosaga ko'ra xodim ushbu ishni bajarishi to'g'ri kelmasa yoki mehnat jamoasi a'zolari yoxud ular xizmat qiladigan fuqarolar uchun xavf tug'dirsagina, mehnat shartnomasining sog'lig'i holatiga ko'ra bekor qilinishiga yo'l qo'yiladi.

Attestatsiya komissiyasining xulosasi xodimning malakasi yetarli emasligini tasdiqlovchi dalillardan biri bo'lib, u ish yuzasidan barcha dalillar yig'indisi asosida sud tomonidan baholanadi. Bunda sudlar attestatsiyani o'tkazish bo'yicha o'rnatilgan tartibga rioya etilganini tekshirmoqlari kerak. Sudlar shuni nazarda tutishlari lozimki, sud tekshiruvni davomida FPK 8-bobi 71-104 moddalari ko'rsatilgan har qanday dalillarni, guvohlar ko'rsatmalari, shuningdek mutaxassis va ekspertlar xulosalarini taqdim qilishga yo'l qo'yiladi.[2]

Attestatsiya komissiyasining xodim egallagan lavozimiga nomuvofiqligi to'g'risida uning bilimlarini og'zaki yoki yozma test sinovi shaklida tekshirish natijalariga asoslangan qarori xodim ish davrida o'zining majburiyatlarini uddalay olmaganligidan dalolat beruvchi hujjatlar (ma'ruza yozuvlari, dalolatnomalar va hokazo) bilan tasdiqlangan bo'lishi ; xodimni attestatsiya yakunlari bilan tilxat olib tanishtirish;



attestatsiya yakunlarini aks ettiradigan buyruq chiqarish kabi vazifalarni bajarishi lozim.

Bu fikrning mantiqiy davomi sifatida huquqshunos B.M.Hamroqulovning fikricha "Xodimni lavozimga noloyiqligi qonun va boshqa normativ huquqiy hujjatlar yoxud korxonaning lokal normativ hujjatlari bilan belgilangan tartibda o'tkazilgan attestatsiya natijalari bilan tastiqlanishi shart. Shuni inobatga olgan holda, agar mazkur xodimga nisbattan attestatsiya o'tkazilmagan yoki attestatsiya komissiyasi xodimni bajarayotgan ishiga loyiq degan xulosaga kelgan bo'lsa, ish beruvchi ushbu xodimni ishdan bo'shatishga haqli emas." [3]

Attestatsiya komissiyasi xodimning malakasi yetarli emasligi to'g'risidagi xulosalari aks ettiriladigan xulosasi olingandan keyingina ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini MK 100-moddasi ikkinchi qismining 2-bandi bo'yicha bekor qilishga haqli bo'ladi.

Ammo shunday vaziyatda ham xodimni ishdan bo'shatishdan oldin ish beruvchi quyidagi bosqichlarda alohida e'tibor qaratishi lozim.

Birinchi bosqich: Ish beruvchi attestatsiyadan o'tolmagan xodimga ixtisosligi bo'yicha kamroq malaka talab etadigan ishni, u mavjud bo'lmaganda esa korxonada mavjud bo'lgan, xodim bajara oladigan boshqa ishni taklif qilishi shart [4]. Shuningdek xodim bilan mehnat munosabatlarini u boshqa ishga o'tkazishdan bosh tortganidan keyingina bekor qilish mumkin. Amaliyotda xodim taklif qilingan bo'sh lavozimdan (ishdan) bosh tortganligini yozma ravishda bayon etishni xohlamaydigan vaziyat yuzaga kelish holatlari ham mavjud. Bunday holatlarda tashkilotning bir nechta

xodimidan iborat bo'lgan komissiya tuzilib, xodimning taklif qilingan ishdan bosh tortganligi to'g'risidagi dalolatnoma tuzilishi lozim. Chunki bu holat ish beruvchi tomonidan ish taklif qilinganligini isbotlash uchun asos bo'lishi mumkin.

Ikkinchi bosqich: Ish beruvchi xodimdan yozma ravishda tilxat olishi va shundan so'ng xodimni u bilan mehnat shartnomasini bekor qilish niyati to'g'risida, malakasi yetarli emasligi oqibatida xodimning bajarilayotgan ishga nomuvofiqligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishidan kamida 2 hafta oldin ogohlantirishi lozim. Ogohlantirish muddati mobaynida ish beruvchi ishdan bo'shayotgan xodimga boshqa ish topish uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda haftada kamida 1 kun qo'shimcha bo'sh kun berishi lozim. Agar korxonaning jamoa shartnomasida ana shu muddat davomida xodimga boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir kun ajaratish shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish majburiyati nazarda tutilgan bo'lsa, ishdan bo'shayotgan xodimning jamoa shartnomasida ko'rsatib o'tilgan miqdorda bo'sh kun berish haqidagi talabi qanoatlantirilmog'i kerak. [5]

Uchinchi bosqich: Agar ish beruvchida to'g'ri keladigan bo'sh lavozimlar mavjud bo'lmagan taqdirda, bu bo'yicha xodimga tilxat olib topshirish chog'ida yozma ravishda ogohlantirishi zarur. Shundan keyin xodim bilan mehnat munosabatlarini MK 100-moddasi ikkinchi qismining 2-bandiga asoslanib bekor qilish mumkin. Ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilishdan oldin mehnat kodeksining 25-moddasiga ko'ra xodimlarning vakillik organlari a'zolariga o'zlarining vakillik faoliyatlarini amalga oshirishlari



munosabati bilan ish beruvchi tomonidan biron bir shakldagi ta'qib qilinishdan himoya etish kafolatlanadi.

Vakillik organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarga intizomiy jazo berishga, ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, shuningdek vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlar bilan mehnatga oid munosabatlarni ularning saylab qo'yiladigan lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin ikki yil davomida ish beruvchining tashabbusi bilan mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmay turib bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Vakillik organlaridagi saylab qo'yiladigan lavozimlarga saylangani munosabati bilan ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning saylab qo'yiladigan lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin avvalgi ishi ya'ni avval egallab turilgan lavozimi beriladi, bunday lavozim mavjud bo'lmasa, avvalgisiga teng bo'lgan boshqa ish ya'ni lavozim beriladi.

Vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlarga tegishli ish (lavozim) berish imkoniyati bo'lmagan taqdirda ular qonun hujjatlarida yoki jamoa shartnomalari, kelishuvlarida nazarda tutilgan imtiyozlardan foydalanadilar.

Mehnat kodeksining 101- moddasida basharti jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo'lsa, shartnomani bunday rozilikni olmay turib bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.[6] Demak, bunday holatda kasaba uyushmasining rozilgisiz bekor qilingan mehnat shartnomasi haqiqiy sanalmaydi.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish masalasi bo'yicha qabul qilgan qarori haqida ish beruvchiga yozma ravishda xabar berishi kerak, bunday xabar mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan boshlab o'n kunlik muddat ichida ma'lum qilinadi. Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to'g'risidagi qarori qabul qilingan kundan boshlab bir oydan kechiktirmay, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 246-moddalari bilan belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibi qo'llanadi.

Barcha hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish kuni bo'lib ishning oxirgi kuni hisoblanadi. Xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.[7] Xodimni ishdan bo'shatish to'g'risidagi buyruq bilan xodimdan ushbu buyruq bilan tanishganligi to'g'risida tilxat olib tanishishi kerak. Ko'rsatilgan buyruqni xodimning e'tiboriga yetkazish mumkin bo'lmagan yoki xodim u bilan tilxat berib tanishishdan bosh tortgan hollarda buyruqqa tegishli yozuv qayd etilishi lozim.

To'rtinchi bosqich: Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga uning mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruqning nusxasini berishi, va kamida o'rtacha oylik ish haqi miqdorida ishdan bo'shatish nafaqasi, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha



ogohlantirish muddati (2 haftadan kam bo'lmagan muddatda) o'rniga pul kompensatsiyasi, foydalanilmagan barcha yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillar uchun kompensatsiya, hamda mehnat shartnomasi bekor qilingan kunda ish haqini to'lashi shart. Unga, MKning 67-moddasiga ko'ra, ishga joylashish davrida moddiy qo'llab-quvvatlashning qo'shimcha kafolatlari ham beriladi[8].

Beshinchi bosqich: Agar mehnat shartnomasini bekor qilish kunida xodimning yo'qligi yoki mehnat daftarchasini olishdan bosh tortishi, munosabati bilan mehnat daftarchasini berish mumkin bo'lmasa, ish beruvchi unga mehnat daftarchasini olish uchun kelishi zarurligi yoki uni pochta orqali jo'natishga rozilik berishi to'g'risida xabarnoma yuborishi shart. Xabarnoma jo'natilgan kundan boshlab ish beruvchi mehnat daftarchasini berishni kechiktirganlik uchun javobgarlikdan ozod etiladi. MKning 81-moddasiga muvofiq mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi. Mazkur holda xodimning mehnat daftarchasiga "Mehnat shartnomasi bekor qilingan" deb yoziladi.

Biroq mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari MK 100-moddasi ikkinchi qismining 2-bandiga aniq muvofiqlikda ish beruvchining buyrug'ida ko'rsatilishi kerak. Agar muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog'liq bo'lmagan asoslar bo'yicha ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilingan bo'lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to'laydi.[9]

Hozirgi kunda xodimni attestatsiyadan o'tkazish yuzasidan kelib chiqqan nizolarni aksariyati yuqoridagi qonunchilik talablariga rioya qilmaslik yuzasidan kelib chiqadi. Mehnat nizolari bo'yicha sud amaliyoti statistikasini tahlil qilib 2019-2022-yilning ikkinchi yarmida kelib tushgan arizalardan kelib chiqib ishga tiklash masalasi yuzasidan jami 98080 ta fuqarolik ishi ko'rilgan shundan 1165 tasi ishga tiklash masalasi yuzasidan bo'lib, aksariyati turli asoslarga ko'ra noqonuniy bo'shatilib yuborilganligi shu jumladan attestatsiyadan o'tolmagan xodimlarning ham murojatlari mavjud.[10]

Aksariyat murojatlarni tahlil qilib shuni ko'rsatmoqdaki, xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishda ish beruvchini ushbu jarayonga o'ta befarq qarashi yoki ushbu holat yuzasidan kelib chiqadigan javobgarlik to'g'risida ma'lumotga ega emasligi xodimning huquqlari buzilishiga olib kelmoqda.

Bu holatlarni oldini olish maqsadida mehnat nizolarini yuzaga keltirmaslik uchun:

Birinchidan, avvalo korxonalar va tashkilotdagi kadrlar bo'limini bu sohada o'qitish lozim;

Ikkinchidan, rahbarlarni ushbu jarayonni to'g'ri tashkil qilish orqali o'tkazilishini ta'minlash bo'yicha o'quv kurslari tashkil etish lozim bo'ladi.

Uchinchidan, xodimlarni attestatsiyaga doir normativ hujjatlar bilan tanishganlik darajasini baholash maqsadida turli so'rovnomalar tashkil etish va ularni mehnat huquqlari bilan yaqindan tanishtirish choralarini ko'rish maqsadga muvofiq bo'ladi deb hisoblaymiz.

## References:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.-Adolat.:1995



2. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarori.
3. B.M.Hamroqulov Mehnat nizolarini hal qilish//o'quv qo'llanma.T.:2022
4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh.-Adolat.:1998
5. <https://norma.uz>
6. <https://elip.buxdu>
7. <https://hozir.org>
8. <https://arxiv.uz>
9. <https://zamin.uz>
10. <https://public.sud.uz>