

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШНИ РАСМИЙЛАШТИРИШНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ

Юлдашев Иқболжон Рахимович

Ички ишлар вазирлиги Академияси Давлат-ҳуқуқий фанлар ва инсон ҳуқуқларини таъминлаш кафедраси ўқитувчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7308138>

Аннотация. Мақолада меҳнат муносабатларида меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш тушунчаси ва уни амалга ошириш тартиби, ҳуқуқий асослари, меҳнат шартларини ўзгартириш, бошқа ишга ўтказиш ва иш жойини ўзгартиришни расмийлаштиришга оид муносабатларнинг ҳуқуқий асослари, уларни амалга оширишда ходим ва иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, шунингдек хорижий мамлакатлар қонунчилигида меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш асослари таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: меҳнат шартномаси, меҳнат шартномасини ўзгартириш, меҳнат шартлари, иш жойини ўзгартириш, бошқа ишга ўтказиш, вақтинча бошқа ишга ўтказиш, бошқа доимий ишга ўтказиш, меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш, иш берувчининг буйруғи, меҳнат дафтарчаси.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОФОРМЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация. В статье проводится анализ понятия оформления изменения трудового договора в трудовых отношениях и порядок реализации, правовых основ, роли и особенности условий трудового договора в регулировании трудовых отношений, правовых основ отношений, связанных с переводом на другую работу, сменой места работы, прав и обязанностей работника и работодателя при их реализации, а также основания и порядка оформления изменений в трудовой договор.

Ключевые слова: трудовой договор, изменение трудового договора, условия труда, изменение места работы, перевод на другую работу, временный перевод на другую работу, постоянный перевод на другую работу, оформление изменения трудового договора, приказ работодателя, трудовая книжка.

LEGAL REGULATION OF THE REGISTRATION OF CHANGING THE LABOR CONTRACT

Abstract. In the article the analyses of concept of the registration of changing labor contract contract in labor relations and the procedure for its implementation, the legal framework, the role and features of the terms of an employment contract in regulating labor relations, the structure of social and production factors, as well as the legal foundations of relations related to transfer to another job, changing of workplace, in their implementation of the rights and obligations of the employee and the employer, as well as the grounds and procedure for formalizing amendments to the employment contract were analyzed.

Keywords: employment contract, changing of the employment contract, working conditions, changing of place of work, transfer to another job, temporary transfer to another job, permanent transfer to another job, registration of the changing of the employment contract, employer's order, work-book.

Мамлакатимизда амалга оширилаётган барча ислохотлар замирида инсон манфаати ва унинг орзу-интилишларини рўёбга чиқариш ётади. Фуқароларнинг эркин касб танлаш ва адолатли меҳнат шaroитларида ишлашнинг таъминлаш давлат сиёсатининг асосий йўналишларидан ҳисобланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022 - 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” ПФ-60-сон Фармонида таъкидланганидек, фуқароларнинг ижтимоий ҳимоясини кучайтириш ва камбағалликни қисқартириш давлат сиёсатининг устувор йўналиши сифатида белгиланиб, аҳолини янги иш ўринлари ва кафолатли даромад манбаи, малакали тиббий ва таълим хизматлари, муносиб яшаш шaroитлари билан таъминлаш сифат жиҳатидан янги босқичга кўтарилди.

ТАДҚИҚОТ МАТЕРИАЛЛАРИ ВА МЕТОДОЛОГИЯСИ

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгаллиги белгилаб қўйилган.

Ушбу моддада келтирилган меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва ишсизликдан ҳимояланиш тамойилларини амалга оширишда меҳнат шартномасини тузиш ўзгартириш ва бекор қилишга оид муносабатлар муҳим ўрин тутади.

Жумладан, меҳнат қонунчилигида меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш муҳим ҳуқуқий жараён бўлиб, ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат муносабатларини амалга ошириш пайтида пайдо бўладиган муайян меҳнат шартномасининг тақдирини белгилаб беришга қаратилган жараён ҳисобланади.

ТАДҚИҚОТ НАТИЖАЛАРИ

Умумий қоидага кўра, меҳнат шартномасини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун асос сифатида тарафлар томонидан меҳнат шартномасига қўшимчалар киритиш тўғрисидаги келишувлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасига киритилган муайян ўзгартириш буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади. Ҳар бир ўзгартириш меҳнат шартномасининг учинчи бўлимига киритилиб, унда қуйидагилар кўрсатилиши керак:

- меҳнат шартномасининг у ёки бу шартига ўзгартириш қачон киритилганлиги;
- у шартноманинг айнан қайси бандига киритилганлиги;
- янги шарт қайси вақтдан кучга кириши ёки унинг амал қилиш муддати.

Меҳнат шартномаси янги шартининг мазмунига келсак, у қўшимча келишувда кўрсатилади, худди меҳнат шартномасидек икки нусхада расмийлаштирилади ва томонлар тарафидан имзоланади. Кейинчалик бу битим ходим ва иш берувчида турадиган, меҳнат шартномасининг ажралмас қисми бўлиб қолади.

Меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларни расмийлаштириш тартиби унинг қанча шarti ўзгартирилишига боғлиқ бўлади. Меҳнат шартномасининг бир нечта асосий шартлари ўзгартирилаётган вақтда (масалан, бошқа ишга ўтказилиши муносабати билан ходимнинг меҳнат вазифалари, иш жойи ва бошқа меҳнат шартлари ўзгарадиган тақдирда), меҳнат шартномасини қайта расмийлаштириш мақсадга мувофиқдир. Бунда

қайта расмийлаштирилган меҳнат шартномаси камида икки нусхада тузилади, уларнинг ҳар бири бир хил кучга эга бўлади, нусхалар шартнома тарафларига сақлаш учун топширилади. Шартноманинг ҳар бир нусхаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс имзолари билан тасдиқланиб, имзолаш санаси қўйилади. Мансабдор шахснинг имзоси корхона муҳри билан тасдиқланади. Қайта расмийлаштирилган шартномада тарафларнинг манзиллари кўрсатилади. Агар меҳнат шартномасининг асосий шартлари ўзгармай қолаётган ҳолда бутун меҳнат шартномасини қайта расмийлаштиришнинг зарурияти йўқ.

Ҳуқуқшунос М.Ю.Гасановнинг таъкидлашича, меҳнат шартномасида унинг шартларини ўзгартириш қачон киритилгани, шартноманинг қайси бандига ўзгартириш киритилгани, ўзгартириш қачон кучга кириши ва у қанча муддат мобайнида амал қилиши белгиланади, айти пайтда эса унинг иловасида меҳнат шартномасини у ёки бу ўзгартиришнинг мазмуни батафсил ва аниқ баён этилади. Бунда меҳнат шартномаси махсус бўлимни ўз ичига олган ва махсус иловага эга бўлган корхоналарнинг тажрибаси диққатга сазовордир. Меҳнат шартномаси шаклига шундай бўлим ва илованинг киритилиши корхона кадрлар хизматининг ишини анча енгиллаштиради, ходим учун ҳам, иш берувчи учун ҳам меҳнат шартномасига киритилаётган ўзгартиришларни расмийлаштириш тартибини тушунарли қилади, меҳнат низоларининг олдини олишга хизмат қилади.

Ходимнинг меҳнат дафтарчасида бошқа доимий ишга ўтказилгани тўғрисида қайд қилиниши керак. Бундан ташқари, унинг илтимосга кўра, вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисида ҳам қайд қилинади (масалан, агар вақтинча иш ходим учун у ёки бу имтиёзлар ва кафолатлар берилиши билан боғлиқ бўлса).

Меҳнат шартномасини ўзгартириш шакллари нуқтаи назаридан унинг расмийлаштириш тартибини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ бўлиб, улар қуйидаги тартибда амалга оширилади:

- иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартирганда меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш;
- ходимнинг ўз ташаббуси билан меҳнат шартларини ўзгартиришни сўраганда меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш;
- бошқа доимий ишга ўтказишни расмийлаштириш;
- вақтинча бошқа ишга ўтказишни расмийлаштириш;
- иш жойини ўзгартиришни расмийлаштириш;
- алоҳида тартибда қонун ва қонун ости ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш;

Меҳнат шартларини ўзгартириш иш берувчининг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади. Шундай буйруқ чиқарилиши учун нималар асос ҳисобланиши тўғрисидаги масала ходим билан тузилган меҳнат шартномасида мазкур шарт қайд қилинган-қилинмаганлигига боғлиқ бўлади.

Бошқа ишга вақтинча ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан бундай ўтказишнинг муддати кўрсатилган ҳолда расмийлаштирилади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат дафтарчаларини

юритиш тартиби тўғрисида”ги Йўриқноманинг 2.1-бандига кўра бошқа доимий ишга ўтказишга оид (жамоа шартномасида кўрсатилган асосларда ишлаб чиқариш зарурияти билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно) маълумотлар киритилади.

Меҳнат дафтарчасига бошқа доимий ишга ўтказилиши тўғрисидаги ёзувлар иш берувчи томонидан буйруқ берилгандан сўнг киритилади ва бу ёзув буйруқнинг мазмунига мос бўлиши шарт. Бошқа доимий ишга ўтказиш тўғрисидаги меҳнат дафтарчасига киритиладиган ҳар бир ёзув билан иш берувчи ушбу дафтарча эгасини шахсий варақаси (Т-2 шакл)ни имзолаш йўли билан 3 кун муддат ичида таништириши лозим.

Ходимнинг иши, бошқа доимий ишга ўтказилиши ва ҳоказолар тўғрисида нотўғри ёки ноаниқ ёзувлар аниқланган тақдирда, улар бундай ёзувни киритган иш берувчи томонидан тўғриланади ва тасдиқланади. Янги иш жойидаги иш берувчи бунинг учун ходимга тегишли ёрдам кўрсатиши зарур.

Бошқа доимий ишга ўтказилиши ҳақидаги тўғриланган маълумотлар буйруқнинг асл нусхасига айнан мос бўлиши керак. Агар буйруқ йўқолиб қолган бўлса ёки у ходим бажарган ишга номувофиқ бўлган тақдирда, меҳнат дафтарчасидаги иши ҳақидаги маълумотларни тўғрилаб ёзиб қўйиш, бажарган ишни тасдиқловчи бошқа ҳужжатларга асосланиб амалга оширилади. Гувоҳлар кўрсатмаси меҳнат дафтарчасига ўзгартиш киритиш учун асос бўла олмайди.

Ҳуқуқшунос олим А.Д. Шевцов ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатларида ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказишда иш берувчи томонидан амалга оширилиши керак бўлган ҳаракатлар алгоритминини ишлаб чиқади ва уни қуйидаги тартибда ифодалайди:

1-қадам. Ташкилотнинг таркибий бўлинмаси раҳбари томонидан ишлаб чиқариш еҳтиёжлари туфайли ходимни худди шу иш берувчи билан бошқа ишга вақтинча ўтказиш зарурати тўғрисидаги келишувни рўйхатдан ўтказиш;

2-қадам. Ходимни ишлаб чиқариш еҳтиёжлари туфайли худди шу иш берувчи билан бўлажак вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисида хабардор қилиш ва бундай ўтказишга ходимнинг ёзма розилигини олиш;

3-қадам. Иш берувчи томонидан ишлаб чиқариш еҳтиёжлари туфайли ходимни худди шу иш берувчи билан бошқа ишга вақтинча ўтказиш тўғрисида буйруқ (кўрсатма) чиқариш ва у билан ходимни таништириш;

4-қадам. Меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича кўрсатмалар бериш ва билимларни синовдан ўтказиш ҳамда агар иш жараёни учун зарур бўлса махсус кийим, махсус поябзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан таъминлаш;

5-қадам. Ишлаб чиқариш еҳтиёжлари туфайли бир хил иш берувчи билан бошқа ишга вақтинча ўтказиш муддати тугагандан сўнг ходимни олдинги иш билан таъминлаш.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун – унинг аризаси, соғлигининг ҳолатига кўра вақтинча бошқа ишга ўтказиш, шунингдек ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи, бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун эса – уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

Иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган иш жойини иш берувчи фақат ходимнинг

розилиги билан ўзгартиришга ҳақли экан, ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар тегишли буйруқ чиқарилиши учун асос ҳисобланади.

Агар муайян иш жойи меҳнат шартномасида шартлашилмаган бўлса, бу ҳолда у иш берувчи томонидан ходимнинг розилигисиз ўзгартирилиши мумкин. Мазкур ҳолда иш берувчининг тегишли қарори иш жойини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади.

Хозирга даврда барча соҳаларда бўлгани каби меҳнат муносабатларини амалга ошириш ва тартибга солишда замонавий ахборот технологияларининг ютуқларидан кенг фойдаланиш муҳим аҳамиятга эга. Меҳнат муносабатлари ва кадрлар билан иш юритишда замонавий ахборот технологияларини жорий этиш мақсадида Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 5 декабрдаги 971-сон қарори билан тасдиқланган “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида меҳнат шартномаларини рўйхатдан ўтказиш, электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш тартиби тўғрисида”ги Низом ишлаб чиқилган бўлиб, Низом ходимлар билан иш берувчилар ўртасида тузилган меҳнат шартномаларини рўйхатга олиш, “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш тартибини белгилайди. Аҳамиятли томони шундан иборатки, меҳнат дафтарчасини юритишнинг электрон шаклига ўтиш иш берувчи ва ходим учун бирдек фойдалидир. Жумладан:

ҳар икки тараф ҳам меҳнат муносабатларининг вужудга келиши, ўзгариши ва бекор бўлиши билан боғлиқ муносабатлар билан доимий танишиб туриш имкониятига эга бўлади;

ортиқча қоғозбозликка барҳам берилади;

меҳнат шартномалари ва ходимларнинг меҳнат стажига оид маълумотларни йиғиш, сақлаш ва қайта ишлаш амалга оширилади;

меҳнат ҳақидаги қонунлар талабларига мувофиқ иш берувчи билан ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси тўғрисидаги барча маълумотлар ўз аксини топади.

Ушбу Низомнинг 5-бобида меҳнат шартномасига қўшимча битимни рўйхатдан ўтказиш тартиби белгиланган бўлиб, унга кўра тузилган меҳнат шартномасига қўшимча битимни рўйхатдан ўтказиш “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплекси («ЯММТ» ИДАК)га меҳнат шартномасидаги қўшимчалар ва ўзгартиришлар ҳақидаги маълумотларни киритиш орқали амалга оширилади. Меҳнат шартномасига қўшимча битим бўйича киритилган маълумотлар иш берувчи томонидан юридик шахснинг электрон рақамли имзо (ЭРИ) ёрдамида тасдиқланади. Қўшимча битим юридик шахснинг ЭРИ билан тасдиқланмасдан рўйхатдан ўтказилган тақдирда, қўшимча келишув рўйхатдан ўтказилмаган ҳисобланади. Қўшимча келишув маълумотлари нотўғри киритилган ҳолларда иш берувчи нотўғри киритилган маълумотларни беш иш куни мобайнида таҳрир қилиши мумкин. Белгиланган муддат ўтиб кетган тақдирда, иш берувчи операторга мурожаат қилади. Ҳар бир рўйхатдан ўтказилган меҳнат шартномасига қўшимча битимга кейинчалик хизматда фойдаланиш учун ноёб рақам берилади.

МУҲОКАМА

Меҳнат шартномасидаги ўзгартиришни ноқонуний деб ҳисоблаган ходим у билан тузилган меҳнат шартномаси ўзгартирилишига белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқига эга бўлиб, бу орқали ўзларининг бузилган ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш

ва келтирилган зарарларни қоплатиш имкониятига эга бўлади. Бундай ҳолатлар ходимни ноқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш натижасида вужудга келади. Жумладан, Тожикистон Республикаси Меҳнат кодексининг 31-моддаси 3-қисмига асосан ходим меҳнат шартларини ўзгартирилишидан норози бўлса тегишли тартибда судга шикоят қилиш ҳуқуқига эга. Низони кўриб чиқиш пайтида иш берувчи аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш мумкин эмаслигини асослаши шарт, деб белгиланган . Бундан ташқари Литва Меҳнат кодексининг 50-моддаси, Латвия Меҳнат тўғрисидаги Қонунининг 98-моддаси 4-қисмида ҳам шу каби асослар белгилаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 112-моддасида белгиланган асосларни меҳнат шартномасини ўзгартириш шартларига татбиқ этган ҳолда мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда), меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча ҳаражатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган ҳаражатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан, маънавий зарар учун компенсация тўлаш бўйича асосларни қўллаш мақсадга мувофиқ.

ХУЛОСА

Умумий хулоса сифатида шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, меҳнат шартномаси ўзгартирилганлигини қонунга хилоф деб ҳисобловчи ходим ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ўзгартирилганлиги устидан шикоят қилишга ҳақли бўлиб, меҳнат шартлари қонунга хилоф равишда ўзгартирилган тақдирда, унинг аввалги меҳнат шартларини тиклаш тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши, шунингдек меҳнат шартларининг қонунга хилоф деб эътироф этилган ўзгаришлари ходимнинг меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори камайишига олиб келган бўлса, ходимнинг ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилишига алоҳида эътибор қаратиш ва ушбу қоидаларни қонунчилигимизда акс эттириш лозим деб ҳисоблаймиз.

REFERENCES

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022 - 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” ПФ-60-сон Фармони - <https://lex.uz/docs/5841063#5842914>
2. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси - <https://lex.uz/docs/20596>
3. Соколов Е.А., Раҳманбеков Ж.Н. Меҳнат ва ҳуқуқ ёки корхоналар ходимлари ўз меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларини қандай ҳимоя қилишлари керак: Аҳоли учун юридик қўлланма. -Т., 2018 йил, -Б.111.
4. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракт). Биринчи китоб. -Т., “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти. 1999 йил, -Б.170.
5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги Йўриқнома - <https://lex.uz/docs/643007>
6. <https://zelva.grodno-region.by/uploads/files/Algoritm-vremennogo-perevoda-rabotnika-po-p-2-ch-1-st.32-1-ТК-РВ.docx>
7. <https://lex.uz/ru/docs/4630020>
8. https://andoz.tj/docs/drugie-kodeksi/Code_№8_Labor_code_RT_ru.pdf

9. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5d9dd410ad0f11e9b43db72f2154cfa0?Jfwid=166ic86kge>
10. http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm
11. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси - <https://lex.uz/acts/142859>