

**MEHNAT SHARTNOMASINI O'ZGARTIRISH**

*Toshkent viloyati yuridik texnikumi*  
**o'quvchisi G'offarova Nargiza Tolibjon qizi**

**Annotatsiya:** *Mazkur maqolada mehnat shartnomasini qanaqa hollarda o'zgartirish hamda yangi mehnat shartnomasi haqida atroflicha ma'lumot berilgan.*

Mehnat munosabatlarida xodimga yuklanadigan mehnat vazifalarining doimiyligi tamoyili amal qiladi. Unga ko'ra mehnat shartnomasi tuzish paytida kelishib olingan mehnat vazifalari barqaror bo'lib, ulaming bir tomonlama o'zgartirilishiga yo'l qo'yilmaydi. Biroq, yuz berib turadigan ob'yektiv va sub'yektiv hodisalar, o'zgarishlar tufayli mehnat shartnoma shartlarini o'zgartirish zarurati yuzaga keladi. Shu munosabat bilan mehnat qonunlari mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslari va shartlarini nazarda tutadi. Mehnat shartnomasi mazmunining o'zgartirilishiga mehnat shartnomasining o'zgarishi sabab bo'ladi.

Mehnat Kodeksining 88-moddasiga ko'ra mehnat shartlari deganda mehnat jarayonidagi ishlab chiqarish va ijtimoiy omillarning jami tushuniladi. Ijtimoiy sabablarga bog'liq omillar deganda ijtimoiy hayotdan, inson faoliyatiga xos ijtimoiy munosabatlardan kelib chiquvchi shartsharoitlar tushuniladi. Mehnatga haq to'lash miqdori, ish vaqti, dam olish vaqti, imtiyozlar berilishi va boshqalar ana shunday ijtimoiy omillar qatoriga kiradi. Ishlab chiqarish omillari deganda esa ishlab chiqarish jarayonidagi texnik, texnologik, sanitariya va gigiyena, ishlab chiqarish mahalliy shartsharoitlar nazarda tutiladi. Ijtimoiy omillar bilan belgilanuvchi mehnat shartlari qonunlar, boshqa me'yoriy hujjatlar, jamoa shartnomasi va kelishuvlari, mehnat shartnomasi tomonlarining o'zaro kelishuvlari bilan belgilanadi.

Ishlab chiqarishning texnik, ishlab chiqarish omillariga oid shartlar qonunlar bilan, texnik mezonlar, xavfsizlikka oid qonunlar, jamoa shartnomasi va kelishuvlari bilan belgilanadi. Mehnat shartlari qanday tartibda belgilangan bo'lsa, shu tartibda o'zgartirilishi yoki bekor qilinishi mumkin. Ya'ni qonunlar vositasida belgilangan mehnat shartlari faqat qonun chiqarish yo'li bilan, jamoa shartnomalari bilan belgilangan mehnat shartlari esa jamoa shartnomasini qabul qilgan mehnat jamoasi qaroriga ko'ra o'zgartirilishi mumkin. Mehnat shartlarining shartnoma taraflaridan birining tashabbusi bilan o'zgartirilishiga faqat qonunda nazarda tutilgan hollardagina yo'l qo'yiladi. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 89-moddasiga ko'ra quyidagi holatlar yuz berganda mehnat shartlarini ish tomonidan bir tomonlama tarzda o'zgartirilishiga yo'l qo'yilishi mumkin:

a) korxonadagi texnologik jarayonlarda o'zgartirilishi yuz bergan. yangi texnologiyalar joriy etilgan hollarda;

b) ishlab chiqarishni va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, korxonada tarkibiy tuzilishida, boshqaruv sxemalarida yuz bergan o'zgarishlar tufayli:

v) ishlar (xizmatlar) hajmi qisqarishi yuz berganda. Basharti bunday o'zgarish ishlar (xizmatlar) xususiyatini o'zgarishiga, xodimlari sonining qisqarishiga olib kelsa.

Yuqoridagi sabablar yuzaga kelgan taqdirda ish beruvchi xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirib, tilxat olishi shart. Xodim yangi, o'zgargan mehnat shartlarida ishlashni davom ettirishni istamasa, u holda ish beruvchi bunday xodimni kamida bir oylik o'rtacha ish haqi miqdorida ishdan bo'shash nafaqasi bergan holda ishdan bo'shatishga haqli bo'ladi. Ish beruvchining bunday harakalidan norozi bo'lgan xodim belgilangan tartibda mehnat nizosi hal etilishini so'rab sudga murojaat qilishga haqli. Ko'pchilik xodimlar guruhi uchun mehnat sharoitlari noqulay tarzda o'zgargan taqdirda, ish beruvchi bu haqda qonun hujjatlarida belgilangan tartib va muddatlarda mahalliy mehnat organiga yozma ma'lumot berishi lozim.

Mehnat qonunlari va boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda xodimlar ham ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqli. Xodimning ushbu masala xususida ish beruvchiga taqdim etgan arizasi u berilgan kundan e'tiboran uch kun ichida ko'rib chiqilishi, iltimos rad etilgan taqdirda esa, rad etish sabablari ko'rsatilgan holda yozma javob berilishi lozim. Xodim mehnat shartlarining o'zgartirilishi haqidagi talab rad etilgani xususidagi ish beruvchi qarori ustidan sudga shikoyat qilishi mumkin. Mehnat shartnomasi shartlarini o'zgartirish asoslaridan eng muhimi uni boshqa kasb, malaka, ixtisoslaridagi ishga, mehnat shartnomasi boshqa shartlarini (ish joyining boshqa aholi punktida bo'lishi, ish haqi to'lash tizimining o'zgarishi va boshqalar) jiddiy tarzda o'zgarish bilan bog'liq tarzda mehnat vazifalarini yuklatilishi ang'lanadi. Boshqa ishga o'tkazishlikka belgilangan asoslar mavjud bo'lganida va belgilangan tartibga rioya qilingan holda qoida tariqasida xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

Agar korxonada ish hajmi, xodimlar shtati qisqarishi, xodim malakasi etarli bo'lmaganligi yoki salomatligi yomonlashgani tufayli egallab turgan vazifasiga noloyiq bo'lib qolishi, shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning ishga tiklanishi kabi ob'yektiv holatlar tufayli xodim ish beruvchi tomonidan taklif etilgan boshqa doimiy ishga o'tib ishlashdan bosh tortsa, u holda ish beruvchi bunday xodimni umumiy asoslarda ishdan bo'shatishga haqli (MK 100-moddasining 2-qismi, 1, 2-bandlari, 106-moddasining 2. 4-bandlari). Mehnat shartnomasi shartnoma taraflari kelishuviga ko'ra istagan paytda o'zgartirilishi mumkin, biroq bunda xodim manfaatlariga zid harakat sodir etilishi mumkin emas va uning rozilgisiz mehnat shartlari yomonlashtirilgan tomonga o'zgartirilishiga yo'l qo'yilmaydi. Xodimning uzrli sabablar bilan vaqtincha ishga o'tkazish haqidagi iltimosi ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi va imkon boricha qondirilishi lozim. Mehnat Kodeksining 85-moddasiga ko'ra ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan xodimning uning rozilgisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi.

Ammo bunda xodim salomatligiga zarar etkazuvchi ishga o'tkazilishi mumkin emas. Ish beruvchi tashabbusiga ko'ra boshqa ishga o'tkazishga asos bo'ladigan ishlab chiqarish zaruriyati tug'ilganda xodimni boshqa ishga o'tkazish muddati, tartibi, bu paytda xodim o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan tarzda haq to'lash shartlari jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi bilan xodimlar vakillik organi kelishuvi bilan belgilanadi. Boshqa doimiy ishga o'tkazish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi va bunday buyruq chiqarilishiga xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgarishlar asos bo'ladi. Xodimning boshqa doimiy ishga o'tkazish to'g'risida chiqarilgan buyruq bilan xodim tarj. shtiriladi va bu haqda undan yozma tilxat olinadi. Xodimni doimiy boshqa ishga o'tkazilgani haqida uning mehnat daftarchasiga ham yozib qo'yiladi. Xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida boshqa ishga o'tkazish muddati ko'rsatilgan holda buyruq chiqariladi. Bunday buyruqqa xodimning arizasi, homiladorlik yoki yosh bolasi borligi to'g'risidagi tibbiy ma'lumotnoma, salomatligi ahvoliga ko'ra boshqa ishga o'tkazilayotganda esa ushbu holatni tasdiqlovchi tibbiy xulosa ilova qilinadi.

Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish muddati tamom bo'lgach, xodim avvalgi ishga qayta tiklanishi shart. Ish joyi aniq ko'rsatib qo'yilmagan xodimni boshqa ish joyiga o'tkazish boshqa ishga o'tkazish deb hisoblanmaydi va bunday holda xodimdan rozilik olish talab etilmaydi.

Ayrim toifadagi xodimlarni ish beruvchi tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish paytida qo'shimcha kafolatlar nazarda tutiladi. Jumladan. homilador, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, nogironlar, 18 yoshga to'lmagan shaxslar ularning salomatligiga to'g'ri kelmaydigan ishlarga. o'g'ir va zararli ishlarga ko'chirish yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat shartlarini o'zgartirish paytida xodimlar vakillik organi bilan ish beruvchi yoki uning vakillik organlari o'rtasida yuzaga keluvchi ixtiloflar jamoa mehnat nizolarini hal etish uchun belgilangan tartibda ko'rib hal etiladi. Xodim bilan ish beruvchi o'rtasida mehnat shartlarini o'zgartirish, boshqa ishga ko'chirish masalalarida vujudga keladigan nizolar yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibida mehnat nizolari komissiyasi, sud tomonidan tegishli hollarda esa boshqa organlar tomonidan ko'rib hal etiladi.

### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Tursunov Y., «Mehnat huquqi», O'quv qo'llanmasi. T «Moliya», 1999 yil.
2. Tursunov Y., «Mehnat huquqi», Darslik. T., «Moliya», 2002 yil.
3. Gasanov M. Yu., Sokolov E. A. «O'zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasi (kontrakt)», T.: Iqtisodiyot va huquq dunyosi» nashriyoti. birinchi va ikkinchi kitoblar. 1996 yil.