

MEHNAT SHARTNOMASI TUSHUNCHASI

Atayev Maksim Dmitriyevich

Toshkent viloyati yuridik texnikum o'quvchisi +99833-197-05-09

Annotatsiya: Ushbu maqolada ish beruvchi hamda xodim o'rtasida tuziladigan mehnat shartnomasi haqida yoritib borilgan.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi

Annotatsiya: В данной статье описывается трудовой договор между работодателем и работником.

Ключевые слова: договор найма

Annotation: This article describes the labor contract between the employer and the employee

Keywords: employment contract

Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga egadir.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga ega ekanligi mustahkamlab qo'yilgan⁴⁰.

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi mehnatga oid huquqiy munosabatlar yuzaga kelib chiqishiga asos, ya'ni yuridik fakt bo'lib hisoblanadi. Mehnat shartnomasi taraflarining huquq va burchlari mehnat shartnomasi tuzilmasdan yuzaga kelib chiqmaydi.

Mehnati shartnomasi mehnat huquqining negizi bo'lib, mehnatga oid huquqiy munosabatlarni tartibga solishni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Mehnat shartnomasini tuzish jarayonida uning taraflari mehnatga oid huquqiy munosabatlarning modelini belgilab, shartnoma imzolanganidan keyin xodim va ish beruvchi uchun majburiy tusga ega bo'ladigan bir qancha shartlarni kelishib oladilar. Demak, mehnat shartnomasi imzolangan paytdan boshlab yuridik kuchga ega bo'lgan yuridik hujjat hisoblanadi. Mehnat shartnomasining taraflari esa mehnatga oid qonun hujjatlari va korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlar (jamoat shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, mukofotlash to'g'risidagi nizom va b.)da ko'zda tutilgan huquqlarga ega bo'ladilar va majburiyatlarni o'z zimmalariga oladilar.

Mehnati shartnomasi – xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozimga oid ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

Mehnati shartnomasining asosiy belgilar quyidagilardan iborat bo'ladi:

a) muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim (mehnati funksiyasi) bo'yicha ishlash.

Bunda mehnati shartnomasida taraflar kelishuviga ko'ra belgilangan aniq bir mutaxassislik, malaka yoki lavozim doirasida har qanday ish bajarilishi mehnati

shartnomasining predmeti hisoblanadi. Shu sababli agar xodim muhandis, o'qituvchi, sotuvchi, bog'bon, farrosh va shu kabilar sifatida ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, u qanday muddat davomida mehnat qilishidan qat'iy nazar, u bilan mehnat shartnomasi tuzish zarur.

b) xodim mehnat shartnomasida ko'zda tutilgan ishni shaxsan o'zi bajarishi.

Xodim mehnat shartnomasida ko'zda tutilgan muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha ishni shaxsan o'zi bajarishi shart. U mazkur ishni bajarishni boshqa biror shaxsga topshirishga yoki uni bajarish uchun boshqa shaxslarni jalb etishga haqli emas.

v) xodimning ichki mehnat tartibi qoidalariga bo'ysunishi.

Mehnat munosabatlarida mehnat shartnomasi taraflari teng bo'lishi bilan bir vaqtda, xodim ish beruvchining qonuniy topshiriqlariga mazkur shartnoma doirasida bo'ysunadi. Xodim zimmasiga ichki mehnat tartibi qoidalariga bo'ysunish majburiyati yuklanadi.

g) mehnat shartnomasida haq to'lash ko'zda tutilishining alohida xususiyati.

Mehnat shartnomasi bo'yicha haq to'lashning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, bu ish xodimning mehnatiga haq to'lash vositasida amalga oshiriladi. Bunday haq to'lash xususiy-huquqiy (fuqarolik huquqiga xos bo'lgan) usullar asosida ham, ommaviy-huquqiy usullar asosida ham tartibga solinadi.

d) mehnat shartnomasi tuzgan xodim korxonaga mehnat jamoasiga kiritilishi.

O'zR MKning 19-moddasi birinchi qismiga muvofiq, o'z mehnati bilan korxonaga faoliyatida mehnat shartnomasi asosida ishtirok etayotgan uning barcha xodimlari korxonaga mehnat jamoasini tashkil etadilar. Demak, mehnat shartnomasi tuzgan barcha xodimlar o'zlari mehnat munosabatlariga kirishgan korxonaning mehnat jamoasiga qo'shiladilar.

Mazkur kodeksning 72-moddasi ikkinchi qismiga muvofiq, xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflari bo'lib hisoblanadilar.

Umumiy qoidaga ko'ra, ishga qabul qilishga o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi. Istisno hollarda ota-onasidan birining yoki ota-onasining o'rnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta'lim maktablari, o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarining o'quvchilarini ularning sog'lig'iga hamda ma'naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, ta'lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishni o'qishdan bo'sh vaqtda bajarishi uchun – ular o'n besh yoshga to'lganidan keyin ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladi.

Mehnat shartnomasini tuzish jarayonida xodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas (MKning 5-moddasi).

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan quyidagi asosiy shartlar belgilanadi:

- ish joyi (korxonaga yoki uning bo'linmasi);
- xodimning mehnat vazifasi – mutaxassisligi, malakasi, u ishlaydigan lavozim;
- ishning boshlanish kuni;
- mehnat shartnomasi muayyan muddatga tuzilganda uning amal qilish muddati;
- mehnat haqi miqdori va mehnatning boshqa shartlari.

Ba'zi mehnat shartnomalarini tuzishda zarur shartlar ro'yxati kengaytirilishi mumkin. Masalan, muddatli mehnat shartnomasini tuzishda ishning nafaqat boshlanish sanasi, balki uning tamom bo'lish sanasi ham belgilab qo'yiladi. Muayyan ishni bajarish

vaqtiga mo'ljallab mehnat shartnomasi tuzilayotganda xodim bajarishi lozim bo'lgan ish aniq ko'rsatilishi zarur. O'rindoshlar bilan mehnat shartnomasini tuzilayotganda qonun hujjatlari bilan nazarda tutilgan kundalik ish vaqtining aniq muddati bevosita mehnat shartnomasida belgilanadi.

- Taraflarning kelishuviga ko'ra, mehnat shartnomasi mazmuniga taraflarning majburiyatlarini aniqlash, ularni to'ldirish, xodimga qo'shimcha imtiyoz va afzalliklar berilishni nazarda tutgan qo'shimcha shartlar ham kiritilishi mumkin.

- Jumladan, xodim dastlabki sinov muddati bilan ishga qabul qilinayotgan hollarda, sinovning aniq muddati belgilanishi; tarif stavkalari, mansab maoshlari, qo'shimcha haqlar, ustamalar, mukofotlar va boshqa tarzda to'lvilarning yuqoriroq miqdorini yakka tartibda belgilash; xodim uchun to'liqsiz ish kuni, to'liqsiz ish xaftasi, qisqartirilgan ish vaqti, soatbay ish, ish kunining boshlanishi va tamom bo'lishi va boshqalar; ijtimoiy-maishiy tusdagi shartlar, masalan, transport xizmati, markazlashtirilgan tartibda oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta'minlash; muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka to'lash kabi shartlar kiritilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi XII bob 102-modda hujjat 30.04.2023 sanasi holatiga
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi XII bob 106-modda hujjat 30.04.2023 sanasi holatiga