



XODIMNING MALAKASI YETARLI BO'LMAGANLIGI SABABLI MEHNAT SHARTNOMASINI ISH BERUVCHINING TASHABBUSI BILAN BEKOR QILISH TARTIBI

S.Xamdamova

Toshkent davlat agrar universiteti
Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi
boshlig'i

Tel.: +998999829988

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18975233>

Annotatsiya: Xodimning mehnat vazifalari, ularni bajarmaganligi yoki noto'g'ri bajarganligi uning egallab turgan lavozimiga yoki bajarilgan ishga nomuvofiqligi masalasi haqida ma'lumotlar keltirilgan.

Kalit so'zlar: xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishga muvofiq emasligi, tibbiy-ijtimoiy ekspertiza va majburiy tibbiy ko'riklar.

Mehnat qonunchiligida ish talablari va uni bajarish qobiliyatining o'ziga xos muvozanati masalasi "xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishga muvofiq emasligi" toifasi orqali ifodalanadi. Mehnat kodeksida agar xodim egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishga nomuvofiq bo'lsa, mehnat munosabatlari ish beruvchi tomonidan bir tomonlama bekor qilinishi mumkinligi belgilangan (Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qism 3-bandi).

Asosan xodimning egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotganishiga nomuvofiqligi tushunchasini aniqlash, ish beruvchining mehnat munosabatlari doirasida xodimga qo'yishi mumkin bo'lgan talablar doirasini aniqlash va ularning xodimning egallab turgan lavozimiga yoki bajarilgan ishga nomuvofiqligi tufayli mehnat shartnomasini bekor qilishdagi ahamiyatini aniqlash, xodimlarning sog'lig'ini tekshirish masalalarini tartibga soluvchi qonunchilikni tahlil qilish va xodimning sog'lig'i tufayli egallab turgan lavozimiga yoki bajarilgan ishga nomuvofiqligi sababli mehnat shartnomasini bekor qilishning asosligini baholash, "Malaka yetarli emasligi" tushunchasini aniqlashtirish va uning xodimning egallab turgan lavozimiga yoki bajargan ishga nomuvofiqligini baholash mezoni sifatida qo'llanilishini aniqlash, xodimlarni baholash bilan bog'liq nazariy va amaliy masalalarni o'rganish, baholashning xarakterli xususiyatlarini aniqlash, natijalari ish beruvchining xodimning egallab turgan lavozimiga yoki bajargan ishga nomuvofiqligi haqidagi xulosalari uchun asos bo'lishi mumkin.





Shuningdek, xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishga muvofiq emasligi sababli mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini huquqiy tartibga solishda ishda nafaqat mehnat shartnomasini bekor qilishning ushbu asosini bevosita tartibga soluvchi huquqiy qoidalar, balki mehnat huquqi, ijtimoiy ta'minot huquqi va yuridik fanning boshqa sohalari bilan bevosita yoki bilvosita bog'liq boshqa normalar va institutlar, shuningdek, tibbiyot va sog'liqni saqlash sohasidagi qonunchilik ham tahlil qilingan holda xulosa qilinadi.

Xodimning egallab turgan lavozimiga yoki bajarilgan ishga nomuvofiqligi — uning mehnat shartnomasi bo'yicha o'z vazifalarini bajarmaganligi yoki lozim darajada bajarmaganligida ifodalanishi kerak. Shu bilan birga, ishni noto'g'ri bajarish xodimning aybdor xatti-harakatlari yoki uning nazoratidan tashqaridagi holatlar tufayli bo'lishi ham mumkin. Shuning uchun, xodimning ishga yaroqsizligi faqat uning mehnat vazifalarini noto'g'ri bajarishining aniq faktlari va qonunda ko'rsatilgan yaroqsizlik mezonlari o'rtasida to'g'ridan-to'g'ri sabab-qibat bog'liqligi mavjud bo'lgan hollarda ko'rib chiqilishi mumkin.

Amaldagi qonunchilikka muvofiq, xodimning ma'lum bir ishni bajarishi munosabati bilan sog'liqni saqlash holatini baholash faqat ikkita holatda amalga oshirilishi mumkin: **tibbiy-ijtimoiy ekspertiza paytida**, bu xodimning sog'lig'i tufayli mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ishni bajara olmasligini va **majburiy tibbiy ko'riklar paytida**, bu xodimni tayinlangan ishga yaroqsiz deb topishi mumkin. Tegishli tibbiy ma'lumotnomani olgandan so'ng, ish beruvchi xodimni boshqa lavozimga o'tkazishni, bunday ish bo'lmagan taqdirda esa ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart. Xodim ish beruvchi taklif etgan boshqa ishga o'tishni rad etganda yoki ish beruvchida bo'sh (vakant) o'rinlar bo'lmaganda, mehnat shartnomasi bekor qilishga yo'l qo'yiladi. Bunday holatda xodimga MKning 173-moddasiga muvofiq ishdan bo'shatish nafaqasi va MKning 100-moddasida nazarda tutilgan kafolatlar taqdim etilishi kerak bo'ladi.

Bundan tashqari, "Malaka" atamasi xodimning berilgan malaka toifasiga (unvon, razryad, kategoriya, diplom bilan va boshqalar) muvofiq ma'lum bir kasb, mutaxassislik yoki ish bo'yicha tayyorgarligi darajasini tavsiflaydi. Shu ma'noda, "malaka yetarli emas" mezoni xodimning topshirilgan ishni bajarmasligi yoki noto'g'ri bajarganligining haqiqiy sabablarini aks ettirmaydi. Shuning uchun, xodimning egallab turgan lavozimiga yoki bajarilgan ishga nomuvofiqligi sababli mehnat shartnomasini bekor qilishda, xodimning mehnat shartnomasi bo'yicha vazifalarni bajarish uchun zarur bo'lgan bilim, ko'nikma va qobiliyatlarining mavjudligini (yoki yo'qligini) hisobga olish maqsadga muvofiq hisoblanadi.





Xodimning mehnat vazifalari, ularni bajarmaganligi yoki noto'g'ri bajarganligi uning egallab turgan lavozimiga yoki bajarilgan ishga nomuvofiqligi masalasini ko'tarish uchun quyidagilar asos bo'lib xizmat qilishi mumkin:

- mehnat funksiyasini bajarish majburiyati;
- belgilangan ish standartlariga rioya qilish majburiyati;
- muayyan ish natijalariga erishish majburiyati.

Shuni ta'kidlash kerakki, agar xodimning to'g'ri ishlashi zarur ish sharoitlarining yo'qligi yoki turli tashqi holatlarning ta'siri (uchinchi shaxslarning harakatlari, bozor sharoitlari va boshqalar) tufayli bo'lsa, xodimning aybisiz yuz bergan bo'ladi.

Shuning uchun, xodimning ishga yaroqsizligi masalasi faqat unga ishni kerakli darajada bajarish imkoniyati berilgan taqdirdagina ko'tarilishi mumkin va ishni bajara olmaganlik faqat xodimning o'ziga (uning sog'lig'i yoki malakasi) bog'liq bo'lgan taqdirdagina yuzaga kelishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasining Oliy Sud Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi 26-sonli qarori 29-bandiga ko'ra xodimning malakasiga ko'ra ishiga nomuvofiqligi vaji bilan:

– agar xodim aynan bajarishi shart bo'lgan ishni uddalay olmayotgan bo'lsagina ishdan bo'shatish mumkinligi ko'rsatib o'tilgan.

Bunda, xodim u bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga ko'ra, aynan bajarishi shart bo'lgan ishni uddalay olmayotgan bo'lsagina, noloyiqligi bo'yicha u bilan mehnat shartnomasini bekor qilinishiga yo'l qo'yiladi. Agar xodim uning roziligisiz ishlab chiqarish zarurati bilan yoki ish to'xtab qolganda ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazilgan ishni uddalay olmayotgan bo'lsa, mehnat shartnomasini ishiga noloyiqligi bo'yicha bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi, chunki xodim o'tkazilgan ish o'рни mehnat shartnomasida ko'rsatilmagan.

Shuningdek, xodimning noloyiqligi bajarishi shart bo'lgan, topshirilgan ishni uddalay olmayotganligini isbotlovchi aniq faktlar (tekshiruv dalolatnomalari, bevosita rahbarlik qiluvchisining, nazorat qiluvchining bildirish xatlari, hisobotlar, attestatsiya hujjatlari va ishning past sifatligini, yaroqsiz mahsulot chiqarayotgani, ish hajmini hamda ishlab chiqarish normasini bajara olmayotganini va hokazolarni tasdiqlovchi boshqa hujjatlar) bilan tasdiqlanishi lozim. Agar xodim unga topshirilgan ishni uddalasa, mehnat shartnomasini Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismining 3-bandi bo'yicha bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.





Mehnat nizolari bo'yicha sud amaliyoti tahlili shuni ko'rsatadiki, "xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishiga muvofiq emasligi" asosida mehnat shartnomasini bekor qilish juda kam uchraydi. Lekin bu hech qanday tarzda muammo mavjud emas degani emas. Ko'rinishidan, ishdan bo'shatish uchun ushbu asosning kamdan-kam qo'llanilishining asl sababi, mehnat munosabatlarining ikkala tomoniga ham tegishli bo'lgan qonunda uni qo'llash bo'yicha aniq va tushunarli qoidalarning yo'qligidandir. Bu esa mehnat qonunchiligidagi o'rganilishi kerak bo'lgan mavzulardan biri bo'lib qolmoqda.

Foydalanilgani adabiyotlar

- 1.O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi <https://lex.uz/docs/6445145>
- 2.Mehnat kodeksi <https://lex.uz/docs/6257288#6261566>
- 3.O'zbekiston Respublikasining Oliy Sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi 26-sonli qarori <https://lex.uz/docs/6684613>
- 4.<https://kadrovik.uz/uz/publish/doc/text200918>
- 5.<https://www.dissercat.com>

