

ХОДИМЛАР АТТЕСТАЦИЯСИ БИЛАН БОҒЛИҚ МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ ТАҲЛИЛИ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17068109>

Мирзаева Лола Наимовна

*Тошкент давлат юридик университетининг
“Суд ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ва
адвокатура кафедраси ўқитувчи ёрдамчиси
E-mail: lolamirzayeva1989@gmail.com*

АННОТАЦИЯ

Мазкур мақолада ходимлар аттестацияси жараёнининг меҳнат муносабатларига таъсири ва бу жараёнда юзага келадиган меҳнат низолари атрофлича таҳлил қилинган. Ходимлар аттестацияси – бу ходимларнинг малака даражасини баҳолаш, иш фаолиятини аниқлаш ва уларни лавозимда сақлаб қолиш ёки бошқа лавозимларга ўтказиш каби қарорлар қабул қилишда муҳим босқич саналади. Бироқ, бу жараён кўплаб эътирозлар, норозиликлар ва ҳатто меҳнат низоларига сабаб бўлиши мумкин. Мақолада меҳнат кодекси ва тегишли қонунчилик асосида аттестацияни ўтказишнинг ҳуқуқий асослари, шунингдек, адолатсизлик, шаффофликнинг етишмаслиги, баҳолаш мезонларининг ноаниқлиги каби омиллар меҳнат низоларига қандай олиб келиши ёритилган. Шу билан бирга, низоларни ҳал қилишнинг самарали механизмлари, жумладан, меҳнат комиссиялари, судга мурожаат қилиш тартиби ва меҳнат муҳофазаси идоралари фаолияти ҳам кўриб чиқилган. Таҳлил асосида аттестацияни адолатли ва очиқ ўтказиш бўйича таклиф ва тавсиялар келтирилган.

Калит сўзлар

Аттестация комиссияси, меҳнат ҳуқуқи, кадрлар сиёсати, малакани баҳолаш тартиби, қарор қабул қилиш, мезонлари, шикоят қилиш ҳуқуқи, давлат бошқаруви, ходимларни баҳолаш, қонунийлик ва адолат аттестация натижалари, ишдан бўшатиш асослари, ҳуқуқий қафолатлар

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, СВЯЗАННЫХ С АТТЕСТАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ

Мирзаева Лола Наимовна,

*Преподаватель кафедры «Суд, правоохранительные органы и адвокатура»
Ташкентского государственного юридического университета*

E-mail: lolamirzayeva1989@gmail.com

Аннотация

В данной статье подробно анализируются трудовые споры, возникающие в процессе проведения аттестации сотрудников. Аттестация является важным элементом управления персоналом, позволяющим оценить квалификацию работника, эффективность его труда и обоснованно принять решения о его дальнейшем профессиональном развитии или смене должности. Однако данный процесс нередко становится причиной конфликтов, недовольства и трудовых споров, особенно при нарушении принципов прозрачности и справедливости. В статье рассматриваются правовые основы аттестации в рамках трудового законодательства, типичные причины возникновения споров, такие как субъективность оценивания, отсутствие четких критериев, дискриминационные подходы. Также изложены существующие механизмы разрешения споров – трудовые комиссии, обращения в суд, роль инспекций труда. В завершение предложены рекомендации по совершенствованию процедуры аттестации и предупреждению трудовых конфликтов.

Ключевые слова

Аттестационная комиссия, юридические последствия, трудовое право, кадровая политика, оценка квалификации, порядок аттестации, критерии принятия решения, право на обжалование государственное управление, оценка сотрудников, законность и справедливость, результаты аттестации, основания для увольнения, правовые гарантии.

ANALYSIS OF LABOR DISPUTES RELATED TO EMPLOYEE ATTESTATION

Mirzaeva Lola Naimovna,

*Lecturer of the Department of "Court, Law
Enforcement Agencies and Advocacy"
of Tashkent State University of Law
E-mail: lolamirzayeva1989@gmail.com*

Annotation:

This article provides a detailed analysis of labor disputes arising from the employee attestation process. Attestation is a critical aspect of human resource management, serving to evaluate the qualifications and job performance of employees and to make informed decisions regarding their continued employment, promotion, or reassignment. However, when the process lacks transparency or

fairness, it can lead to dissatisfaction, legal challenges, and workplace conflicts. The article explores the legal framework regulating attestation under labor law, highlighting common causes of disputes such as vague assessment criteria, biased evaluations, or violations of employee rights. It also examines the mechanisms for resolving such disputes, including labor dispute commissions, judicial proceedings, and the role of labor protection authorities. Based on the findings, the article proposes practical recommendations for ensuring fair, transparent, and legally compliant attestation processes to prevent future conflicts.

Keywords

certification commission, legal consequences, labor Law, personnel policy / HR Policy qualification assessment, certification, procedure, decision-making criteria, right to appeal, public administration, employee evaluation, legality and fairness certification, results grounds for dismissal, legal guarantees.

Меҳнат муносабатларида ходимларнинг малакасини баҳолаш, уларни аттестациядан ўтказиш жараёни меҳнат унумдорлиги ва ташкилот фаолиятининг самарадорлигини таъминлашда муҳим восита ҳисобланади. Бироқ, аттестация жараёни кўпинча меҳнат низоларининг юзага келишига сабаб бўлиб, ушбу низолар ходимлар ва иш берувчилар ўртасида ҳуқуқий, ижтимоий ва иқтисодий муаммоларни келтириб чиқаради.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 541-моддасида меҳнат низоси – бу иш берувчи ва ходим ўртасида ёки ходимлар (ёки уларнинг вакиллари) билан иш берувчилар (ёки уларнинг вакиллари) ўртасида меҳнат қонунчилиги, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва меҳнат шартномаларини қўллаш, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш масалалари юзасидан юзага келадиган ва тартибга солинмаган келишмовчиликлар сифатида белгиланади.

Мазкур тушунчага оид назарий ёндашувларда қатор хорижий ва маҳаллий олимлар ўз муносабатларини билдиришган:

Халқаро меҳнат муносабатлари бўйича тадқиқотчи Х. Ж. Фриедманн меҳнат низоларини-ишчи ва иш берувчи ўртасидаги муносабатларда юзага келадиган, асосан иқтисодий ва ижтимоий манфаатларга боғлиқ зиддиятларнинг ифодаси"[1] деб таърифлайди.

Ташкилотчилик назарияси ва меҳнат бошқаруви соҳасидаги олим Г. Р. Жонес эса меҳнат низоларини "ташкилот ичида меҳнат ресурсларининг бошқарилиши, иш ҳақи ва иш шароитлари билан боғлиқ келишмовчиликлар"[2] деб баҳолайди.

Меҳнат муносабатларини бошқариш соҳасида таниқли олим М. Л. Улман ўз тадқиқотларида таъкидлайдики, "меҳнат низолари, аввало, икки томон – ишчи ва иш берувчи манфаатларининг тўқнашуви натижасида юзага келади ва уларни ҳал этишнинг энг самарали йўли – мулоқот ва келишувдир" [3]. Юқорида келтирилган таъриф ва муносабатлардан кўриниб турибдики, меҳнат низолари нафақат ҳуқуқий, балки ижтимоий-иқтисодий ва психологик омиллар билан ҳам бевосита боғлиқ. Айнан шу нуқтаи назардан қаралганда, ходимларни аттестациядан ўтказиш жараёни ҳам меҳнат низолари келиб чиқиши учун муайян асосларни яратиши мумкин.

Амалиётда қуйидаги ҳолатлар бундай низоларнинг турлари сифатида кузатилади:

- ❖ Аттестация комиссияси хулосаси ва қабул қилган қароридан норози бўлган ходимлар;
- ❖ Аттестация жараёнида белгиланган тартиб бузилган, деб ҳисобловчи ходимлар;
- ❖ Аттестация натижалари асосида иш берувчи томонидан қабул қилинган (масалан, лавозимдан озод қилиш, меҳнат шартларини ўзгартириш ва бошқаларга оид) қарорларга қарши норозилик билдирувчи ходимлар.

Бундай ҳолатларда аттестация жараёнининг ҳуқуқий аниқлиги, ҳолислиги, шаффофлиги таъминланмаган бўлса, меҳнат низолари келиб чиқиши эҳтимоли ортади. Шу боис, аттестациянинг ташкил этилиши ва унинг натижалари юзасидан қабул қилинган қарорлар таҳлили – меҳнат ҳуқуқи тизимида алоҳида эътибор қаратиладиган масала ҳисобланади.

Олиб борилган таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, амалда аттестация жараёнида юзага келадиган норозилик ва шикоятларни кўриб чиқиш ҳамда ҳал этиш тартиби аниқ ҳуқуқий механизмлар билан етарлича тартибга солинмаган. Ходимлар аттестация комиссиясининг фаолияти, унинг аъзоларининг ҳаракат ёки ҳаракатсизлиги, ҳамда комиссия қарорлари устидан кимга ва қандай тартибда мурожаат қилиш имконига эга эканлиги борасида амалий бўшлиқ мавжуд. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 542–544-моддалари таҳлилидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, аттестация комиссияси ёки унинг аъзоларининг ҳаракатлари (ёки ҳаракатсизлиги), ҳамда комиссия томонидан қабул қилинган қарорлар устидан ходим томонидан берилган шикоятлар, назарий жиҳатдан яқка тартибдаги меҳнат низоси сифатида қаралиши мумкин. Бундай низоларни ҳал этиш механизми Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 545-моддасида белгилаб берилган бўлиб, унга кўра яқка тартибдаги меҳнат низолари махсус меҳнат низолари бўйича комиссиялар ёки суд органлари

томонидан кўриб чиқилиши лозим. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 55-моддасига асосан, ҳар бир фуқарога ўз ҳуқуқ ва эркинликларини суд орқали ҳимоя қилиш, давлат органлари ва бошқа ташкилотлар, шунингдек уларнинг мансабдор шахсларининг қонунга зид қарорлари, ҳаракатлари ёки ҳаракатсизлиги устидан судга мурожаат қилиш ҳуқуқи кафолатланган[4].

Бугунги кунда меҳнат муносабатлари тизимида юзага келаётган низоларнинг муҳим қисми ходимлар аттестацияси билан боғлиқ ҳолатларга тўғри келмоқда. Ходим ўз ҳуқуқларини бузилган, деб ҳисоблаган ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 545-моддасига асосан, яқка тартибдаги меҳнат низоси юзасидан меҳнат низолари бўйича комиссияга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга. Агар ходим мазкур комиссия қароридан норози бўлса, Меҳнат кодексининг 556-моддасига мувофиқ, комиссия қарорининг кўчирма нусхаси берилган кундан бошлаб ўн кун муддатда судга шикоят қилиш имконияти белгиланган. Шунингдек, агар комиссия белгиланган муддатда низони кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, ходим бевосита судга мурожаат қилиши мумкин. Аттестация комиссияси томонидан қабул қилинадиган қарорлар, улар бевосита меҳнат муносабатларини бекор қилишга оид бўлмаган ҳолларда ҳам, ходимнинг ҳуқуқий мақоми, касбий обрўси ва меҳнат шароитига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Шу жиҳатдан, мазкур қарорлар ҳуқуқий аҳамиятга эга ҳужжатлар сифатида баҳоланиши лозим. Аттестация натижалари, одатда, иш берувчи томонидан кейинчалик қабул қилинадиган қарорларга (масалан, лавозимни ўзгартириш, ишдан бўшатиш, хизмат вазифаларини қайта тақсимлаш) асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Амалиётда аттестация комиссияси томонидан шакллантирилган хулосалар турли сабабларга кўра, яъни қасддан ёки эҳтиётсизлик оқибатида ҳолис ва объектив мезонларга зид ҳолда қабул қилиниши мумкин. Қасддан қабул қилинган хулосалар шахсий манфаат, рақобатни йўқотиш, шахсий адоват, ёки бошқа субъектив омиллар таъсирида юзага келиши мумкин. Бундай ҳолларда қарорлар шахсий муносабатларга асосланиб, касбий мезонларга таянилмаган бўлади. Шунингдек, аттестация комиссияси аъзолари томонидан маълумот етарли даражада тўпланмагани, ходимнинг иш вазифалари, малакаси ва шахсий фазилатлари тўғрисида тўлиқ маълумотга эга эмаслиги оқибатида ҳам нотўғри хулосалар қабул қилиниши мумкин. Бундан ташқари, аттестация жараёнида ходимнинг бевосита меҳнат мажбуриятлари ва лавозим ваколатларига дахлдор бўлмаган саволларнинг берилгани ҳолатлари ҳам кузатилади. Бундай ҳолатлар аттестация жараёнининг ҳолис ва объектив ўтишига жиддий тўсқинлик

қилади. Юқорида келтирилган омиллар асосида, аттестация комиссиясининг қарорлари ва уларнинг қабул қилинишига сабаб бўлган ҳаракатлар (ёки ҳаракатсизлик) ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига бевосита таъсир кўрсатувчи ҳуқуқий ҳаракат сифатида қаралиши лозим. Шу боис, ушбу қарорлар устидан белгиланган тартибда шикоят қилиш имконияти нафақат ҳуқуқий, балки мантикий асосга ҳам эга. Фикримизча, аттестация жараёнида йўл қўйилган қонунбузарликлар юзасидан ходим меҳнат низолари бўйича комиссияга мурожаат қилиши ёки бевосита судга даъво киритиши орқали ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиши мумкин. Агар ташкилотда меҳнат низолари бўйича комиссия мавжуд бўлмаса ёки ходим комиссия қароридан норози бўлса, у ҳолда судга мурожаат қилиш тўғридан-тўғри қонуний йўл ҳисобланади. Меҳнат кодекси меҳнат низоларини ҳал қилишда комиссияларни ваколатли орган сифатида белгилаган бўлса-да, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 55-моддасига мувофиқ, ҳар бир шахс ўз ҳуқуқ ва эркинликларини суд орқали ҳимоя қилиш ҳуқуқига эга. Бу ҳуқуқ конституциявий кафолат бўлиб, иш берувчи ва ходим ўртасидаги ҳар қандай низоли ҳолатда судга мурожаат этишни таъминлайди. Қайд этиш лозимки, ходим меҳнат низолари бўйича комиссиялари ёки судга мурожаат қилишдан олдин, албатта, аттестация жараёнида келиб чиққан келишмовчиликларни иш берувчи билан тўғридан-тўғри музокаралар орқали ҳал этишга ҳаракат қилиши керак. Аммо ушбу хатти-ҳаракатлар аттестация комиссияси ва унинг аъзоларининг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) ҳамда қабул қилинган қарорлар устидан берилган шикоят сифатида баҳолаб бўлмайди. Энг асосийси, бу борада қабул қилинган қарор икки тарафга ҳам ҳуқуқий оқибат туғдирмайди.

Аттестация натижалари асосида иш берувчи томонидан қабул қилинган қарорлар — хусусан, ходимни ишдан бўшатиш, бошқа лавозимга ўтказиш ёки меҳнат шартларини ўзгартириш каби ҳолатлар — кўпинча меҳнат низоларининг келиб чиқишига сабаб бўлади. Бундай низолар, одатда, аттестация жараёнида белгиланган тартибларга риоя қилинмаслиги, баҳолашда субъектив ёндашув, ҳолисликнинг етишмаслиги ёки иш берувчи томонидан ҳулосаларнинг нотўғри талқини натижасида юзага келади. Аттестация ҳулосалари асосида меҳнат шартномасини бекор қилишга оид қарорлар иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат муносабатларининг қонунийлигини белгилайдиган муҳим омиллардан биридир. Суд амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, бундай низоларнинг кўпчилиги ишга тиклаш талаблари билан боғлиқ бўлиб, бу ҳолат ходим томонидан меҳнат ҳуқуқларини тиклашга бўлган табиий ҳаракат сифатида баҳоланади. Шу

билан бирга, иш берувчи — ташкилот самарадорлигини таъминлаш мақсадида — аттестация натижаларига таянилиб, ходимни нолойиқ деб баҳолаб, меҳнат шартномасини тугатиш ҳуқуқига эга. Бироқ амалиётда айрим ҳолатларда аттестация институтидан шахсий ҳисоб-китоблар, интиқом олиш ёки бошқа субъектив мақсадларда суиистеъмол қилинган ҳолатлар кузатилади. Бу эса аттестация жараёнининг холислиги ва қонунийлигига шубҳа уйғотади. Суд меҳнат шартномаси ходимнинг малакасига нолойиқлиги асосида бекор қилинган ҳолатларда қуйидаги жиҳатларга эътибор қаратади:

1. Ходим меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланган ишни бажара олмаган ҳолдагина шартнома бекор қилиниши мумкин.
2. Нолойиқликни тасдиқловчи далиллар (текширув далолатномаси, раҳбар хулосаси, ҳисоботлар, аттестация материаллари ва бошқалар) мавжуд бўлиши шарт.
3. Агар ходим ўз вазифаларини тўлиқ бажарётган бўлса, Меҳнат кодексининг 161-моддасига асосан шартномани бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Эътиборли жиҳати шундаки, аттестация комиссиясининг хулосаси ходимнинг малакаси етарли эмаслигини тасдиқловчи далиллардан бири бўлиб, у иш юзасидан барча далиллар йиғиндиси асосида суд томонидан баҳоланади. Бунда судлар аттестацияни ўтказиш бўйича ўрнатилган тартибга риоя этилганини текширмоқлари керак.

Судлар шуни назарда тутишлари лозимки, суд муҳокамаси давомида ФПКнинг 8-боби (71-104-моддалари)да кўрсатилган ҳар қандай далилларни тақдим қилишга йўл қўйилади.

Аттестация билан боғлиқ меҳнат низоларини ҳал этишда суд органлари ташкилотда қабул қилинган ички (локал) меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга танқидий ҳуқуқий баҳо беришлари лозим. Жумладан, ушбу ҳужжатларнинг амалдаги қонунчилик, хусусан, меҳнат кодексининг асосий принципларига мослигини таҳлил қилиш зарур. Суд фақатгина ушбу баҳоловчи ҳуқуқий ҳаракатларни амалга оширганидан сўнг, яъни ички ҳужжатларнинг юридик ҳаққонийлиги ва уларни қўллашда қонунийлик таъминланганини аниқлаганидан кейингина, аттестация натижалари юзасидан келиб чиққан меҳнат низоси бўйича холис ва қонуний қарор қабул қилиши мумкин.

Суд амалиёти шуни кўрсатадики, аттестация комиссиясининг ходимнинг касбий малакасига оид хулосаси мустақил равишда иш юзасидан далил сифатида баҳоланади. Бироқ ушбу хулоса якка ҳолда қарор қабул қилиш учун етарли ҳисобланмайди. У ишда мавжуд бошқа далиллар билан

биргаликда ҳар томонлама ва синчиклаб таҳлил қилиниши, уларнинг ўзаро боғлиқлиги, ишончлилиги ҳамда ҳаққонийлиги суд томонидан ҳуқуқий баҳога тортилиши лозим. Буларга текширув далолатномалари, бевосита раҳбарлик қилувчисининг, назорат қилувчининг билдириш хатлари, ҳисоботлар, ишнинг паст сифатлигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётгани, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажара олмаётганини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар сирасига киритиш мумкин.

Бизнинг фикримизча, суд органлари аттестация билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқиш жараёнида аттестация комиссиясининг иш ҳужжатларини таҳлил қилишда фақатгина ходимнинг касбий малакасига оид хулосаларни муҳокама қилиш билан чекланиб қолмайди. Шу билан бирга, улар томонидан аттестация тартиб-таомиллари белгиланган қоидалар ва меъёрларга мувофиқ амалга оширилганлиги масаласи ҳам ҳар томонлама ўрганилади ва баҳоланади. Бундай ёндашув суд томонидан қабул қилинадиган қарорнинг қонунийлиги, асосланганлиги ва адолатлилигини таъминлашга хизмат қилади.

Аттестацияга оид ҳуқуқий ҳужжатларни ўрганиш асосида аниқландики, ҳар бир ходим аттестациядан ўтказилиши шарт эмас. Хусусан, эгаллаб турган лавозимида олти ой, айрим ҳуқуқий ҳужжатларда бир йилдан кам иш стажига эга бўлган ходимни навбатдаги аттестация рўйхатига киритиш амалдаги меъёрларга зиддир. Шу сабабли, бундай ходимни мазкур аттестация натижаларига асосланиб ишдан бўшатиш ноқонуний ҳисобланади ва у ишга тикланиши лозим бўлади.

Аттестация комиссияси томонидан ходимнинг эгаллаб турган лавозимига мувофиқ эмаслиги тўғрисида берилган хулоса асосида у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилганлик ҳолати бўйича юзага келган меҳнат низосини кўриб чиқишда суд органи мазкур ишдан бўшатиш қарорининг асослилигини мазмунан баҳолаши шарт. Янада аниқроқ қилиб айтганда, суд иш берувчи ташаббуси билан меҳнат муносабатларининг бекор қилинганлигини асословчи сабабларини ҳолисона таҳлил қилиб, ходимнинг малака даражаси, иш вазифаларини бажариш қобилияти, ҳамда аттестация натижаларига таъсир этувчи ҳолатларни тўлиқ ўрганган ҳолда қарор қабул қилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисми 3-бандига асосан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра аттестация натижалари билан ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги асосида тасдиқланган тақдирда бекор қилиниши мумкин.

Мазкур ҳолатларда қарор қабул қилишда асос бўлган маълумотлар аниқ, ишончли ва ҳуқуқий жиҳатдан тўғри расмийлаштирилган бўлиши шарт. Бундай маълумотлар ходим меҳнат шартномаси асосида зиммасига юклатилган меҳнат вазифаларини айнан мавжуд сабаблар, яъни тегишли касбий малаканинг етишмаслиги ёки малакаси ходим бажараётган иш талабларига мос келмаслиги туфайли лозим даражада бажара олмаётгани ёки бажара олмаслигини асосли равишда кўрсатиб бериши лозим. Бунга даъвогар Ф.Чориев Фаррух жавобгар «WIDE TENT SYSTEM» МЧЖга нисбатан кўриб чиқилган фуқаролик ишини мисол сифатида кўрсатиш мумкин.

Иш ҳужжатларига кўра, Hilton Tashkent City соғлиқни сақлаш клуби раҳбарининг 2023 йил 22 июндаги аудит хулосасида «WINDHAM Buxara» меҳмонхонасида ўтказилган текширув натижалари бўйича соғлиқни сақлаш клуби раҳбарининг мансаб лавозимини бажариш учун малакаси (билими, квалификацияси) бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги қайд этилган.

Шу билан бирга, суд томонидан барча ишга оид ҳужжатларни ўрганиш натижасида ходим Ф.Х.Чориевнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги исботловчи аниқ фактлар (текшириш хулосаси) билан тасдиқланганлигини, меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисида икки ҳафта олдин огоҳлантирилганлигини, ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги низоларни кўришда буйруқнинг қонуний қабул қилинганлигини исботлаш мажбурияти иш берувчида эканлиги ва жавобгар (вакили) даъвогар билан меҳнат шартномаси қонуний бекор қилинганлиги ҳақида далилларни судда исботлаб берилганлигини, ходим билан меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган деб ҳисоблаш учун асослар мавжуд эмаслигини инобатга олиб, даъвогар Ф.Х.Чориевнинг даъво талабларини қаноатлантиришни рад этилган[5].

Иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда аттестация натижалари ва касбий малака масалалари Меҳнат муносабатлари тизимининг барқарорлиги фуқароларнинг конституциявий меҳнат ҳуқуқларининг таъминланишига ва иш берувчи ҳамда ходим ўртасидаги низолар сонининг камайишига хизмат қилади. Бу эса, ўз навбатида, суд органларининг иш юкини қискартиришга ёрдам беради. Мазкур мақсадга эришишда иш берувчилар томонидан амалдаги қонунчилик ва қонуности ҳужжатларига тўлиқ риоя этилиши муҳим омил ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисми 3-бандига асосан, ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли у эгаллаб турган лавозимига

мувофиқ эмас деб топилиши меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ҳуқуқий асос сифатида қаралиши мумкин. Бироқ, бундай асос фақатгина ходим томонидан бажарилаётган меҳнат вазифалари билан унинг касбий малакаси, билим ва кўникмалари ўртасида аниқ номослик мавжуд бўлган ҳолда қўлланилиши мумкин. Агар ходимнинг меҳнат вазифаларини лозим даражада бажармаётганлиги бошқа омиллар — масалан, ишга совуққарашлик, интизом бузилиши ёки масъулиятсизлик билан боғлиқ бўлса, унда 161-модда 3-бандини қўллаш ҳуқуқий жиҳатдан нотўғри ҳисобланади. Бундай ҳолларда, меҳнат шартномасини бекор қилиш асос сифатида кодекснинг 161-моддаси иккинчи қисми 4-банди (меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузиш) ёки 5-банди (меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузиш) белгиланиши лозим. Меҳнат кодексининг 164-моддасига асосан, агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмаси кўмитасининг розилиги талаб этилган бўлса, бундай розиликсиз шартномани бекор қилишга йўл қўйилмайди. Қонунга мувофиқ, иш берувчи мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси асосида касаба уюшмасидан розилик сўраши, кўмита эса ушбу масала бўйича 10 кун муддатда фикр билдириши лозим. Кўмита томонидан розилик берилган тақдирда ҳам иш берувчи мазкур қарор қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечикмаган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин. Бугунги суд амалиёти шундан далолат берадики, иш берувчилар томонидан касаба уюшмаси билан мувофиқлашув жараёнида жиддий ҳуқуқий хатоларга йўл қўйилаётгани ҳолатлари мавжуд. Хусусан, тақдимнома бериш, жавоб муддатларини кутмасдан қарор қабул қилиш, ёки розиликсиз меҳнат шартномасини бекор қилиш каби ҳолатлар меҳнат низоларининг кўпайишига сабаб бўлмоқда.

Масалан, 2023 йил 6 ноябрь кунги аттестация комиссиясининг 1-сонли баёни асосан А.Бектемиров эгаллаб турган лавозимига нолойиқ деб топилган. Шундан сўнг, 2023 йилнинг 28 декабрь куни Давлат экологик экспертизаси маркази давлат муассасаси бош директори томонидан Давлат экологик экспертизаси маркази касаба уюшмаси кўмитасига аттестация натижасида нолойиқ деб топилган ва меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши ҳақида огоҳлантириш берилган ходим А.Бектемиров билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласини кўриб чиқиш тўғрисида 02-03/3-728-сон тақдимнома киритилган.

Ўзбекистон Касаба уюшмаси федерацияси ижроия кўмитасининг 2023 йил 23 майдаги 9-5-сонли Касаба уюшмаси кўмитаси органида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги

тақдимномани кўриб чиқиш тартибининг 11-бандига асосан масаласи кўрилаётган ходим тегишли касаба уюшмаси органи мажлисида иштирок этиш ҳуқуқига эга эканлиги, касаба уюшмаси органи ходимнинг мажлисида иштирок этиши учун мажлис ўтказиладиган сана ва жой ҳақида олдиндан ёзма шаклда ёки почта орқали хабардор қилиши шартлиги, масаласи кўрилаётган ходимнинг имконияти бўлса мажлисида масофадан туриб видеоконференция алоқа тартибда иштирок этиши мумкинлиги белгиланган.

Давлат экологик экспертизаси маркази касаба уюшмаси кўмитасига ушбу талабларга риоя этмасдан, иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқишдан олдин А.Бектемировга мажлис вақти ва жойи ҳақида ёзма ёки оғзаки хабар берилмаган, бу ҳолат касаба уюшмаси кўмитаси раиси Л.Ж.Баракаеванинг суд мажлисида берган кўрсатмаси билан ўз тасдиғи топган[6].

Ходимларни аттестациядан ўтказишда йўл қўйилган хатоликлар натижасида Ўзбекистон Республикаси Экология, аҳоли ва муҳофизат муҳофаза қилиш ва иқлим ўзгариши вазирлиги Давлат экологик экспертизаси марказининг 2024 йил 9 январь кундаги 03-к-сонли меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруғи ғайриқонуний деб топилган ва бекор қилинган ҳамда олдинги лавозим ёки унга тенг лавозимга ишга тикланган.

Бу борада яна бир суд амалиётига тўхталадиган бўлсак, 2018 йил 8 сентябрь кунги 10-сонли аттестация баённомасининг 71-бандига кўра, Г.С.Саидрахманова эгаллаб турган лавозимига нолойиқ деб топилган ва у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши белгиланган.

Қайд этиш жоизки, Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмалари федерацияси кенгашининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11-монли раёсати қарори билан тасдиқланган «Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби»га кўра, масаласи кўрилаётган ходим тегишли касаба уюшмаси органи мажлисида ходимнинг иштирок этиши учун етарли имконият яратиши лозимлиги, ходим мажлис ўтказиладиган сана ва жой ҳақида олдиндан ёзма шаклда (тилхат билан топшириш ёки почта орқали юбориш йўли билан) хабардор қилиши шартлиги қайд этилган. Бироқ, мазкур ҳолатда Давлат хизматлари агентлиги Тошкент шаҳар бошқармаси касаба уюшмаси органи томонидан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинаётган Г.Саидрахманова касаба уюшмаси йиғилишига тегишли тартибда таклиф этилмаган ва жиддий хатоликка йўл қўйилган[7].

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 560-моддасига кўра, яқка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилишнинг муддатлари белгиланади. Жумладан: ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича уч ойлик муддат белгиланган бўлиб, ушбу муддат ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси топширилган кундан эътиборан бошланган ҳисобланади.

Бу борада тадқиқот доирасида ўтказилган ўрганиш ва таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, аттестация натижалари асосида малакаси етарли эмаслиги учун эгаллаб турган лавозимига нолайиклиги аниқланган сўнг меҳнат шартномаси бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ қабул қилинади. Ходимга ушбу буйруқнинг кўчирма нусхаси топширилган кундан бошлаб у ҳуқуқларини суд орқали ҳимояга қилиши мумкин. Амалиётда ушбу муддат аттестациядан ўтмаган ходимлар томонидан сабабли ёки сабабсиз ўтказиб юбориш ҳолатлари учраб турибди. Бунга Фуқаролик ишлари бўйича Миробод туманлараро суди томонидан даъвогар Ш.Сафаров жавобгар Тошкент шаҳар Ички ишлар бош бошқармаси нисбатан 2023 йил 12 декабрдаги шахсий таркиб бўйича 149-сонли буйруқни бекор қилиш ҳамда ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризасини мисол сифатида келтириш мумкин.

Иш ҳужжатларига асосан, суд даъвогар Ш.Сафаров 2023 йил 12 декабрь куни хизматдан бўшатиш билан бўлса бўлсада, судга 2025 йил 27 февраль куни мурожаат этганлигини, орадан тахминан 14 ойлик муддат ўтганлигини, даъвогар хизматдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқни ўз вақтида олмаган бўлсада, ўзига тегишли бўлган ички ишлар органлари бўмлари ва хизмат гувоҳномасини топширганлик факти, унинг хизматдан бўшатишнинг далолат беришини инобатга олган. Бунинг натижасида, суд Тошкент шаҳар Ички ишлар бош бошқармасининг даъво муддатини қўллаш ҳақидаги аризасини асосли деб топиб, низога нисбатан даъво муддатини қўллаш ҳамда даъвогар Ш.Сафаров буйруқни бекор қилиш ва ишга тиклаш ҳақидаги даъвосини қаноатлантириш рад этилган[8].

Амалдаги қонунчиликка кўра, суд ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича мурожаат қилишга оид ўтказиб юборилган муддатни узрли деб топиб, бу муддатни тиклаш ва ишни мазмунан кўриб чиқиши мумкин. Бу борадаги суд амалиёти таҳлиliga кўра, Ф.Каримов Бухоро вилояти ички ишлар бошқармасига нисбатан ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризаси юзасидан кўрилган ишда қатор ҳуқуқий муаммолар аниқланган. Жумладан, жавобгар тараф даъво муддатининг ўтганлигини асос қилиб, даъвони рад этишни сўраган. Унинг фикрича, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси

талабларига биноан, даъво муддати ходим интизомий жазо ҳақидаги буйруқ билан саф олдида таништирилган пайтдан бошлаб ҳисобланиши лозим.

Бироқ суд томонидан белгиланган ҳолатларга кўра, Ф.Каримовга нисбатан интизомий жазо эмас, балки аттестация натижаларига асосан (Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисми 2-банди) лавозимидан озод этиш чораси кўлланилган. Бу ҳолда, амалда бўлган Интизом устави талабларига мувофиқ, буйруқ саф олдида эълон қилиниши шарт бўлмаган, балки унинг нусхаси Ўзбекистон Республикаси МКнинг 560-моддасига асосан ходимга топширилиши талаб этилади. Суд жараёнида жавобгар вакили томонидан мазкур буйруқнинг даъвогарга топширилганлигини тасдиқловчи далиллар тақдим этилмаган.

Бундан ташқари, даъвогарнинг ҳуқуқларини тиклаш ҳақидаги аризасига жавоб 2022 йил 1 июлда тақдим этилгани, шунингдек, ишга тиклашни сўраб берган аризаси суднинг 2022 йил 23 сентябрдаги ажрими билан қайтарилгани ва 28 октябрда қабул қилишдан рад этилгани инобатга олинган. Мазкур ҳолатлар даъвогарнинг даъво муддатини узрли сабабларга кўра ўтказиб юборганлигини тасдиқлайди. Натижада, суд даъво муддатини тиклаш мақсадга мувофиқ деб топиб, муддатни кўллаш ҳақидаги жавобгарнинг аризасини рад этган ҳамда Бухоро вилояти ИИБнинг 2022 йил 24 мартдаги 15-шт-сонли буйруғини ғайриқонуний деб топган. Суд томонидан Ф.Каримов ишга тиклаш тўғрисидаги даъво талаби қаноатлантирилган[9].

Мазкур ҳолат меҳнат муносабатларида даъво муддатини аниқлашда юридик ҳужжатларнинг расмийлаштирилиши ва етказилиш тартибига қатъий амал қилиш зарурлигини, ҳамда ходимнинг ҳақ-ҳуқуқларини тиклашда суд томонидан ҳолис ва ҳуқуққа асосланган ёндашувни талаб этишини яққол кўрсатади, назаримизда.

Меҳнат низоларини ҳал этишда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 560-моддасида назарда тутилган муддатларини кўллаш жараёнида ишга оид барча ҳолатларини синчковлик билан, ҳар томонлама, тўла ва ҳолисона ўрганиш ва шу асосда якуний қарор қабул қилиниши қонун устуворлигини таъминлашнинг муҳим шарт ҳисобланади.

Фикримизча, аттестациядан ўта олмаганлиги сабабли иш берувчининг ташаббуси билан у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда, иш берувчи мазкур шартномани бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ нусхасини ходимга топшираётган пайтда, агарда у ўзининг меҳнат ҳуқуқлари бузилган деб ҳисоблаган тақдирда судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эгаллиги, шунингдек, мазкур ҳуқуқни амалга ошириш учун белгиланган муддат қанча

эканлиги ва у қайси вақтдан бошлаб ҳисобланиши ҳақида аниқ ва содда тилда ҳуқуқий тушунтириш бериш мажбуриятини зиммасига олиши лозим.

Бундай ёндашув, бир томондан, низо тарафлари, яъни иш берувчи ва ходимнинг қонун билан кафолатланган меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини тўлиқ ҳамда самарали ҳимоя қилиш имконини беради. Иккинчи томондан эса, ушбу ҳолат, юқори суд инстанцияларида иш ҳажмини ортиб кетишининг олдини олишга хизмат қилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 565-моддасига мувофиқ, ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилиши унга маънавий ва (ёки) жисмоний азоб-уқубатлар етказишга сабаб бўлган ҳолларда, суд иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисида ходимнинг талабига кўра қарор чиқаришга ҳақли. Бундай компенсациянинг миқдори ходим томонидан оқилона миқдорда сўралади, бироқ маънавий зиённинг миқдори суд томонидан белгиланади.

Тадқиқот давомида суд амалиётини ўрганишда қизик бир фактга дуч келдик. Аниқроқ қилиб айтганда, иш берувчи аттестациядан ўта олмаган ходимни ўз буйруғини бекор қилиб, уни қайта ишга тиклаган тақдирда ҳам ундан маънавий зарарни суд орқали ундириш мумкинлигига гувоҳ бўлдик. Масалан, Апелляция инстанцияси томонидан ишни кўриш давомида Давлат хизматлари Агентлиги Тошкент шаҳар бошқармасининг 2019 йил 4 октябрь кунги 330-сонли буйруғи мувофиқ, Г.Саидрахманова Мирзо Улуғбек тумани Давлат хизматлари маркази бош мутахассиси лавозимига тикланган, кейинчалик у Тошкент шаҳар Юнусобод тумани ФХДЁ бўлими учун Давлат хизматлари Агентлиги Тошкент шаҳар бошқармаси архивариус лавозимининг 0.5 штат бирлиги ўтказилган. Яқунда апелляция инстанция суди томонидан мазкур фуқаролик иши юзасидан фуқаролик ишлари бўйича Миробод туманлараро судининг 2019 йил 7 январдаги ҳал қилув қарори маънавий зарарни ундириш тўғрисидаги даъво талабини қаноатлантиришда рад этиш ҳақидаги қисми бекор қилиниб, ушбу даъво талабини қаноатлантириш тўғрисида ҳал қилув қарорини қабул қилинган. Қайд этиш керакки, қарорда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги ҳузуридаги Давлат хизматлари агентлиги Тошкент шаҳар бошқармасидан даъвогар Г.Саидрахманова фойдасига 3.064.246 сўм маънавий зарар ундирилиши белгиланган[10].

Қайд этиш керакки, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодексининг 266-моддасида дарҳол ижро этилиши лозим бўлган ҳал қилув қарорлари белгиланган бўлиб, улардан меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходимни ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга

ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифини ўзгартириш тўғрисидаги ҳал қилув қарорлари дарҳол ижро этилиши лозим[11].

Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 569-моддаси кўра, иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган, ходимнинг мурожаатига кўра, ажримнинг ёки қарорнинг ижроси кечиктирилган бутун вақт учун ходимга ўртача иш ҳақини ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш тўғрисида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради[12].

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 144-моддаси иккинчи қисмида ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу кодекснинг 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандида азарда тутилган асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, айрим мажбуриятлар иш берувчининг зиммасига юклатилади. Масалан, ходим малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига (эгаллаб турган лавозимига) мувофиқ бўлмаган тақдирда, иш берувчи ходимга ходимнинг мутахассислигига мос келадиган, бирмунча кам малака талаб этиладиган ишни, бундай иш мавжуд бўлмаганда эса иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт.

Меҳнат шартномасини ушбу модданинг иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларга кўра бекор қилишга иш берувчи таклиф этган бошқа ишга ўтишни рад этганда ёки ходим ушбу ишни бажариш учун зарур бўлган малака талабларига мувофиқ эмаслиги сабабли уни бошқа ишга ўтказиш мумкин бўлмаган ҳолларда йўл қўйилади.

Бундай ҳолатларда, яъни ходим меҳнат вазифаларини бажариш учун етарли малакага эга эмаслиги сабабли ишдан бўшатилаганида, юзага келган меҳнат низосини ҳал қилиш чоғида суд иш берувчидан қуйидаги ҳолатлар юзасидан далилларни тақдим этишини талаб қилиши шарт:

- иш берувчи ходимни у рози бўлган ҳолда тегишли бошқа ишга ўтказиш имкониятига эга бўлмагани;
- иш берувчи бундай иш таклиф этган, аммо ходим ушбу ишга ўтишни рад этгани.

Суд томонидан ушбу ҳолатлар фактик жihatдан аниқланмасдан туриб, ходимни малака етишмаслиги сабабли ишдан бўшатиш қарорининг қонунийлиги юзасидан ҳолис хулоса чиқарилиши мумкин эмас. Шу боис, иш берувчи аттестация натижалари асосида ходимни ишдан бўшатишдан аввал, уни бошқа мос ишга жойлаштириш имкониятини ҳам кўриб чиқиши ва зарур далиллар билан тасдиқлаши лозим. Бу борада тарафлар Ўзбекистон

Республикаси ФПКнинг 71-моддасида назарда тутилган далиллардан фойдаланиши мақсадга мувофиқдир.

Амалиётда шундай ҳолатлар мавжудки, ташкилотда ходимнинг малакасига мос келадиган, лекин юқори лавозимга нисбатан анча кам малака талаб этувчи иш ўринлари мавжуд бўлса-да, иш берувчи томонидан бу каби иш ўринлари ҳақида ходимга маълумот берилмайди, яъни улардан ходимни хабардор қилмасдан яширилади. Масалан, 2019 йил 29 октябрь куни Фукаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар судининг апелляция инстанциясида даъвогар Г.Саидрахманова апелляция шикояти ва Миробод туман прокурорининг апелляция протестига асосан кўрилган иш варағининг 131-бетида 2018 йил 10 октябрь кунги далолатномаси берилган бўлиб, унда Давлат хизматлари Агентлиги Тошкент шаҳар бошқармасида 10.09.2018 – 10.10.2018 йилга қадар бўлган вақт оралиғида аттестациядан ўта олмаган Г.Саидрахмановага мувофиқ келадиган иш ўрни мавжуд эмаслиги қайд этилган. Бироқ иш ҳужжатларида 2018 йил 25 сентябрь куни мазкур бўлимнинг етакчи мутахассиси лавозимига Д.Тиллаев ишга қабул қилинганлиги ҳақида буйруқ нусхаси мавжуд.

Мазкур ҳолат, шунингдек, Тошкент шаҳар Бандлик бош бошқармасининг Давлат меҳнат инспекцияси томонидан ўтказилган ўрганиш давомида ҳам аниқланиб, 2018 йил 20-25 сентябрь кунлари Агентликнинг ходимларни ишга қабул қилиш, ишдан бўшатиш, бошқа лавозимга ўтказиш тўғрисидаги буйруқларни қайд қилиш китоби ўрганилганда, 5 нафар ходим ишга қабул қилинганлиги, 13 нафар ходим ишдан бўшатишганлиги, 23 нафар ходим бошқа лавозимга ўтказилганлиги аниқланиб, иш берувчи томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси нормалари талаблари бузилишига йўл қўйганлиги сабабли Давлат хизматлари Агентлигининг Тошкент шаҳар бошқармаси бошлиғи Ўзбекистон Республикаси МЖТКнинг 49-моддаси 1-қисмига асосан маъмурий жавобгарликка тортилган.

Ишнинг якунида Давлат хизматлари Агентлиги Тошкент шаҳар бошқармасининг 2019 йил 4 октябрь кунги 330-сонли буйруғига кўра, Г.Саидрахманова дастлаб Мирзо Улуғбек тумани Давлат хизматлари марказининг Давлат рўйхатидан ўтказиш ва рухсат берувчи ҳужжатларни расмийлаштириш хизматларини кўрсатиш бўлими (шўъбаси) бош мутахассиси лавозимига тикланган, кейинчалик эса 2019 йил 8 октябрь куни Г.Саидрахмановага Тошкент шаҳар Юнусобод тумани ФХДё бўлими учун Давлат хизматлари Агентлиги Тошкент шаҳар бошқармаси архивариус

лавозимининг 0.5 штат бирлиги таклиф этилган ҳамда даъвогар Г.Саидрахманова ушбу таклифга розилик билдирган[13].

Суд муҳокамаси жараёнида эътибор қаратилиши лозим бўлган муҳим масалалардан бири бу аттестация жараёнида ходимга берилган саволларнинг унинг меҳнат вазифаларининг мазмуни ва хусусиятига мос келиши масаласидир. Аттестация саволлари ходим бажараётган меҳнат функцияларини ҳолисона баҳолашга хизмат қилиши шарт. Агар суд томонидан аттестация жараёнида берилган саволлар ходимнинг меҳнат вазифаларига мос келмаслиги аниқланса, бундай ҳолда аттестация комиссиясининг ходимни эгаллаб турган лавозимига нолойиқ деб топиш ҳақидаги хулосаси асоссиз ва қонуний кучга эга эмас деб баҳоланади. Шу билан бирга, аттестация натижаларига асосан қабул қилинган қарорларни амалга оширишда белгиланган муддатларга риоя қилиниши ҳам ҳуқуқий жиҳатдан муҳим аҳамиятга эгадир. Агар иш берувчи томонидан мазкур муддатларга амал қилинмаган бўлса, бу ҳолат ҳам аттестация натижаларига асосланган меҳнат ҳуқуқий оқибатларининг қонунийлигига шубҳа туғдириши мумкин. Ушбу омиллар суд томонидан меҳнат низосини ҳал этишда мажбурий тарзда инобатга олиниши лозим. Суд фақат шундан кейингина аттестация хулосасига асосланган меҳнат муносабатларининг ўзгаришига оид қарорнинг қонунийлиги ёки ноқонунийлиги юзасидан ҳолис баҳо бериши мумкин.

Фикримизча, аттестация натижаларига кўра ишдан бўшатишга ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги ишни кўриб чиқишга тайёргарлик жараёнида суд қуйидаги ҳужжатлар ва бошқа далилларни даъво аризасига асосан талаб қилиб олиши керак:

1. даъвогарни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) нусхаси;
2. даъвогарни ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқ нусхаси;
3. аттестация жадвали ва аттестация комиссияси мажлиси баённомасидан кўчирма;
4. ходим тўғрисида маълумот-тавсифнома;
5. даъвогарни бошқа ишга ўтказиш имкони бўлмаганлиги ёки даъвогар томонидан бундай ўтказишдан воз кечилганлигини тасдиқловчи далиллар (актлар, аризалар, ўтказиш варақалари, даъвогарнинг бошқа ишга ўтказишдан воз кечиш сабаблари кўрсатилган ёзма тушунтириш хати, штат жадваллари ва бошқалар);
6. ишдан бўшатишганда даъвогарга тўланган чиқиш нафақаси миқдори тўғрисида маълумотнома;

7. даъвогарнинг сўнгги икки календарь оyi учун иш ҳақи миқдори тўғрисида маълумотнома;

8. зарур ҳолларда, ишдан бўшатишга ҳодимнинг тоифасига қараб уни бўшатишга розилик (ёки рози эмаслиги) ҳақидаги қасба уюшмаси органи қарори нусхаси.

Бу ҳужжатлар суд томонидан ишни ҳолисона ва тўлиқ ҳал этиш учун зарур далиллар сифатида қаралади.

Ҳулоса сифатида таъкидлаш зарурки, ҳатто аттестация жараёнини ташкил этиш ва унинг натижаларини амалга оширишда белгиланган ҳуқуқий талабларга тўлиқ риоя қилинган тақдирда ҳам, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисми 3-бандига асосан ҳодим билан тузилган муҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш амалиёти муайян даражада субъектив омилларга асосланган ҳолат сифатида намоён бўлади. Бунинг сабаби шундаки, ҳодимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги ҳақиқатга нисбатан субъектив ёндошув имконини берувчи категория ҳисобланади.

Мазкур ҳолатда, ҳодим томонидан меҳнат муносабатларини тугатиш тўғрисида иш берувчи қабул қилган қарорга нисбатан норозилик билдирилиши ва унинг асоссиз эканлигини процессуал воситалар орқали исботлаш имкони мавжуд. Агар тегишли шарт-шароитлар, юридик асослар ва ҳодимнинг ҳуқуқий фаоллиги мавжуд бўлса, у ҳолда иш берувчи қабул қилган қарор суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан қайта кўриб чиқилиши ва бекор қилиниши эҳтимолдан ҳоли эмас. Шу боис, аттестация натижаларига асосланган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги қарорни қабул қилишда иш берувчи томонидан ҳеч қандай субъектив ёки дискриминацион ёндашувга йўл қўйилмаслиги шарт, назаримизда.

Ҳулоса қилиб айтганда, ҳатто аттестация ўтказиш тартиби ва унинг натижаларини амалга оширишда қонун талаблари тўлиқ бажарилган ҳолатда ҳам, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисми 3-банди асосида ҳодимни ишдан бўшатиш амалда субъектив омилга асосланади. Чунки ҳодимнинг эгаллаб турган лавозимига (бажараётган ишига) номувофиқлиги баҳолаш хусусиятига эга категориядир. Шу боис, тегишли шарт-шароит ва қатъиятлилиги мавжуд бўлганда, ҳодим иш берувчининг меҳнат муносабатини тугатиш тўғрисидаги қарорини баҳслашиши ва унинг асоссиз эканлигини исботлаши мумкин.

Ҳозирги кунда аттестация жараёнида юзага келаётган меҳнат низолари, хусусан ҳодимлар лавозимидан озод қилиниши, меҳнат шартларининг

ўзгариши ёки баҳолашдаги субъектив ёндашувлар, мавжуд тартиб-таомилларнинг етарли даражада аниқ меъёрлаштирилмаганлигини кўрсатади. Бу ҳолат, ўз навбатида, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларига салбий таъсир кўрсатиши, иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатларда ишонч муҳитининг издан чиқишига олиб келиши мумкин. Шунини инобатга олиб, кўйидаги таклифлар илгари сурилади:

1. Аттестация тартибини ягона ҳуқуқий асосда белгилаш; Аттестация ўтказишнинг ягона, ҳуқуқий жиҳатдан мажбурий тартибини белгиловчи норматив-ҳуқуқий ҳужжат ишлаб чиқиши лозим. Бу ҳар бир ташкилотда бир хил ёндашувни таъминлайди, субъектив баҳолашлар ва нотўғри қарорлар қабул қилинишининг олдини олади. Амалиётда айнан ички тартибларнинг фарқли бўлиши меҳнат низоларига сабаб бўлмоқда.

2. Аттестация комиссияси фаолияти устидан мониторинг тизимини жорий этиш;

Комиссиялар фаолиятини назорат қилиш бўйича ички аудит, касаба уюшмалари ёки инсон ҳуқуқлари бўйича ваколатли органлар иштирокида мониторинг тизими йўлга қўйилиши лозим. Бу комиссия қарорларининг ҳолислиги, адолатлилиги ва шаффофлигини таъминлашга хизмат қилади.

3. Шикоят қилиш тартибини соддалаштириш ва Меҳнат кодексида аниқ тартибни белгилаш ;

Ходимлар аттестация натижаларидан норози бўлган тақдирда меҳнат низолари бўйича комиссияга ёки бевосита судга мурожаат қилиши мумкинлиги Меҳнат кодексида аниқ ва равшан тарзда мустаҳкамлаб қўйилиши лозим. Шу жумладан, Кодекснинг 545-моддасига тегишли банд қўйилиши мақсадга мувофиқ.

4. Аттестация комиссияси таркибида ходимлар вакиллари иштирокини қонуна таъминлаш;

Комиссия таркибида камида 1–2 нафар ходимлар вакили — касаба уюшмаси ёки ходимлар умумий йиғилиши тавсияси асосида — катнашишини қонуний жиҳатдан мажбурий қилиш лозим. Бу ходимлар манфаатларини ифода этиш, қарорлар устидан ишончни мустаҳкамлаш ва баҳолаш жараёнининг очиқлигини таъминлайди.

5. Баҳолаш саволларини ходим вазифасига мослаштириш; Аттестация вақтида бериладиган саволлар ходимнинг бевосита бажараётган меҳнат функцияси ва лавозими доирасида бўлиши шарт. Бу мақсадда методик қўлланма ишлаб чиқиши тавсия этилади. Акс ҳолда, умумий ёки номутаносиб саволлар субъектив баҳолашларга сабаб бўлмоқда.

6. **Мехнат кодексида аттестация билан боғлиқ низоларни тартибга солувчи алоҳида модда жорий этиш;** Амалдаги Мехнат кодексида аттестация натижаларидан келиб чиқадиган низоларни тартибга солувчи аниқ норма мавжуд эмас. Шу сабабли, кодексга “Аттестация жараёнидан келиб чиқадиган меҳнат низолари” номли алоҳида модда киритилиши долзарбдир.

7. **Аттестация асосида ишдан бўшатишда касаба уюшмаси розилигини қатъий белгилаш;** Ходимнинг малакага мос эмаслиги асосида ишдан бўшатилаётган ҳолларда (МКнинг 161-моддаси, 3-банд) касаба уюшмасининг олдиндан розилиги мажбурий этиб белгиланмоғи зарур. Бу нотўғри бўшатишлар олдини олишда муҳим кафолат сифатида хизмат қилади.

8. **Электрон аттестация тизимини жорий этиш;**

Йирик ташкилотларда аттестация жараёнини рақамлаштириш, яъни баҳолар ва хулосаларни электрон тарзда қайд этиш, уларни мониторинг қилиш тизимини яратиш орқали субъективлик ва норасмий ёндашувларнинг олди олинади. Бу шаффофлик, адолат ва ҳисобдорликни таъминлайди.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, ушбу таклифларни амалиётга жорий этиш ходимларнинг ҳуқуқий ҳимоясини кучайтиради, меҳнат низоларининг олдини олишга хизмат қилади ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатларни институтсионал ишонч асосида ривожлантиришга имкон яратади.

ИҚТИБОСЛАР/СНОСКИ/REFERENCES:

1. Friedmann, H.J. Labour Disputes and Collective Bargaining, 1980.
file:///C:/Users/Dell/Downloads/wcms_807441.
2. Jones, G.R. Organizational Theory and Work Relations, 1998
https://www.researchgate.net/publication/31772623_Organizational_Theory_Design_and_Change_GR_Jones
3. Ulman, M.L. Industrial Relations and Conflict Management, 2002
<https://ijamps.com/journals/pdf/ARTICLE%20%20PDF.pdf>
4. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.2023 (Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 01.05.2023-y., 03/23/837/0241-son) /
<https://lex.uz/docs/-6445145>
5. Фуқаролик ишлари бўйича Бухоро туманлараро суди томонидан 2023 йил 20 декабрь куни кўрилган 2-2001-2304/11016-сонли фуқаролик иши.
6. Фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро суди 2024 йил 3 июнь куни кўрилган 2-1001-2405/15567-сонли фуқаролик иши.

7. 2019 йил 29 октябрь куни Фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар судининг апелляция инстанциясида даъвогар Саидрахманова Гулноза Саидилхомовнанинг апелляция шикояти ва Миробод туман прокурорининг апелляция протестига асосан кўрилган 3-1102/19-сонли иш
8. Фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Миробод туманлараро суди томонидан 2025 йил 4 апрель куни кўриб чиқилган №2-1002-2516/15157-сонли фуқаролик иши
9. Фуқаролик ишлари бўйича Бухоро туманлараро суди томонидан 2023 йил 16 февраль куни кўрилган 2-2001-2203/10044-сонли фуқаролик иши
10. 2019 йил 29 октябрь куни Фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар судининг апелляция инстанциясида даъвогар Саидрахманова Гулноза Саидилхомовнанинг апелляция шикояти ва Миробод туман прокурорининг апелляция протестига асосан кўрилган 3-1102/19-сонли иш
11. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодекси. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 03/24/1003/0943-son; 29.01.2025-y., 03/25/1022/0083-son; 12.03.2025-y., 03/25/1047/0233-son; 17.06.2025-y., 03/25/1069/0510-son) <https://lex.uz/acts/-3517337>
12. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. (Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 29.10.2022 й., 02/22/798/0972-сон; 12.04.2023 й., 03/23/829/0208-сон; 29.11.2023 й., 03/23/880/0905-сон; 22.02.2024 й., 03/24/911/0142-сон; 04.07.2024 й., 03/24/934/0469-сон; 21.09.2024 й., 03/24/963/0735-сон; 14.02.2025 й., 03/25/1030/0144-сон; 24.06.2025 й., 03/25/1070/0536-сон) <https://www.lex.uz/acts/142859>
13. 2019 йил 29 октябрь куни Фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар судининг апелляция инстанциясида даъвогар Саидрахманова Гулноза Саидилхомовнанинг апелляция шикояти ва Миробод туман прокурорининг апелляция протестига асосан кўрилган 3-1102/19-сонли иш