

## MEHNAT SHARTNOMASINI O'ZGARTIRISHDA XODIMNI BOSHQA ISHGA O'TKAZISH VA UNING TURLARI

Xaydarov Ozodjon Yunusali o'g'li  
Toshkent davlat yuridik universiteti  
Mehnat huquqi yo'nalishi magistranti

**Annotatsiya:** *Bugungi huquqiy islohotlar davrida mamlakatimizda mehnat huquqi sohasini ham rivojlantirish, ish beruvchi hamda xodim o'rtasidagi mehnat huquqiy munosabatlarini rivojlantirish, uni zamon talabiga mos bo'lgan qonunchilik bilan tartiblashtirish davr talabi bo'lmoqda. Ushbu maqolada ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat shartnomasini o'zgartirishning bir turi bo'lgan xodimni boshqa ishga o'tkazish bo'yicha amaldagi qonunchilik hujjatlari tahlil qilingan va xorij tajribasi o'rganilgan.*

**Kalit so'zlar:** *boshqa ishga o'tkazish, doimiy boshqa ishga o'tkazish, vaqtincha boshqa ishga o'tkazish, xodimning roziligi.*

**Аннотация:** *В современный период правовых реформ в нашей стране развитие отрасли трудового права, развитие трудовых отношений между работодателями и работниками, их регулирование современным законодательством является требованием времени. В данной статье анализируется действующее законодательство о переводе работника на другую работу, что является разновидностью изменения трудового договора между работодателем и работником, и изучается зарубежный опыт.*

**Ключевые слова:** *перевод на другую работу, постоянный перевод на другую работу, временный перевод на другую работу, согласие работника.*

**Annotation:** *In the current period of legal reforms in our country, the development of the field of labor law, the development of labor relations between employers and employees, its regulation by modern legislation is a requirement of the times. This article analyzes the current legislation on the transfer of an employee to another job, which is a type of change of employment contract between the employer and the employee, and studies foreign experience.*

**Keywords:** *transfer to another job, permanent transfer to another job, temporary transfer to another job, employee's consent.*

Boshqa ishga o'tkazish - bu xodimning bir korxonada gorizontal harakatlanishidir, ya'ni, bunda ish joyi o'zgarishi, ish haqi va majburiyatlarning o'zgarishiga hech qanday o'zgartirishlarsiz yoki qayta ko'rib chiqilmasdan amalga oshiriladi. Xodim boshqa ishga o'tkazilganda odatda boshqa joyda, bo'limda yoki bir bo'lim ichida bir ishdan ikkinchisiga o'tkaziladi. Ushbu holatda ish beruvchi hamda xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida ko'rsatilgan xodimning bajarishi kerak bo'lgan mehnat vazifasi boshqa ishga o'tkazish munosabati bilan shu korxonadagi mavjud boshqa ishga o'zgaradi. Albatta, ishchini bir ish joyidan boshqasiga o'tkazish tartibini amalga oshirish uchun ma'muriyatga asosli sabablar kerak. Mehnat munosabatlari amaliyotiga asoslanib, boshqa ishga o'tkazishning quyidagi eng keng tarqalgan sabablarini ajratib ko'rsatish mumkin.

- Tibbiy ko'rsatmalar (xulosa) - bu holatda yengilroq ishlarni bajarish zarurligini ko'rsatadigan tibbiy ma'lumotnoma yoki xulosa bo'lishi kerak;

- Ish beruvchining kompaniyasida qayta tashkil etish ishlarini olib borishi; Bunda xodimlarning soni yoki xodimlarining qisqarishi, ishlab chiqarish jarayonining texnologik xususiyatlari yoki tashkilotni boshqa shaharga ko'chirish bo'lishi mumkin;

- Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishning qoniqarsiz natijasi;

- Davlat sirlariga kirish huquqini bekor qilish. Ishlari undan foydalanish bilan bog'liq bo'lgan xodimlar uchun.

O'tkazish tashkilotning qaroriga ko'ra vaqtincha yoki doimiy bo'lishi mumkin va u ikkalasining har biri, ya'ni ish beruvchi yoki xodimning tashabbusiga ko'ra amalga oshiriladi. Ba'zan, bu, shuningdek, lavozimga ko'tarilish, pasaytirish yoki hatto maqom va mas'uliyatning o'zgartirilishini o'z ichiga olgan holda ham amalga oshirilishi mumkin.<sup>114</sup>

Xodimlarni boshqa ishga o'tkazishning sabablari nimada bo'lishi mumkin?

Har bir tashkilotda xodimlarni o'tkazish bo'yicha o'zgartirish mezonlar mavjud va u ham har bir kishiga farq qiladi. Xodimlarni o'tkazishning asosiy sabablari quyidagicha bo'lishi mumkin:

- ba'zi lavozimlar o'tkazilgan xodimlardan o'ziga xos mahorat, malaka va tajribani talab qiladi. Talabning yuqoriligi tufayli tashkilotning bir bo'limida xodimlar yetishmasligi, boshqa bo'limda ortiqcha xodimlar mavjud bo'lganda ham transferga ta'sir qiladi. Shunday qilib, ishchilar bir bo'limdan boshqasiga o'tkaziladi;

- bundan tashqari, davlat organlarida bir biriga bo'ysinuvchi mansablarga yaqin qarindoshlar ishlayotgan taqdirda xodim boshqa ishga o'tkaziladi;

- bir ishni qayta qayta bajaruvchi xodimlarni ishlab chiqarish miqdorini oshirish maqsadida boshqa ishga o'tkazish orqali;

- xodimning sog'lig'i bilan bog'liq muammolar tufayli uni boshqa ishga o'tkazish orqali;

- boshqa ishga o'tkazishni xodimning o'zi yoki uning bevosita boshlig'i (boshlig'i) yoki boshqa bo'lim rahbari talab qilishi mumkin.

Amaldagi mehnat qonunchiligimizga binoan xodimni boshqa ishga o'tkazish Mehnat kodeksining 92-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi. Xodimni boshqa ishga o'tkazishga (xodimning bajaradigan mehnat vazifalarini o'zgartirishga) - unga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga faqatgina ana shu ishchining roziligi asosida amalga oshirilishi mumkin.

Xodim ba'zi obyektiv sabablarga ko'ra ham boshqa ishga o'tkazilishi mumkin. Ular quyidagilardan iborat:

- texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi yoki korxonaning tugatilganligi (100-moddasi 2-qismi 1-bandi);

- xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli yohud sog'lig'ining holatiga ko'ra amalga oshirayotgan ishga layoqatsiz bo'lib qolishi (100-moddasi 2-qismi 2-bandi);

<sup>114</sup> [https://www.norma.uz/oz/bizning\\_sharhlar/senatorlar\\_mehnat\\_kodeksining\\_yangi\\_tahririni\\_tasdiqlashdi](https://www.norma.uz/oz/bizning_sharhlar/senatorlar_mehnat_kodeksining_yangi_tahririni_tasdiqlashdi)

- korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi (100-moddasi 2-qismi 6-bandi);

- shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi deputati va Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a'zosi vakolatlari muddati tugaganligi yoki O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi hamda Senati tarqatib yuborilganligi munosabati bilan avvalgi lavozimiga (ishiga) qaytgan taqdirda (106-modda 2-bandi).<sup>115</sup>

Yuqorida keltirilgan sabablarga ko'ra xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini davom ettirishning imkoni bo'lmaganda ish beruvchi xodimga mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan ishni (xodim bajarayotgan ishga yoki egallab turgan lavozimiga nomuvofiq bo'lsa, mutaxassisligi bo'yicha bir muncha kam malaka talab etiladigan boshqa ishni), bunday ish bo'lmagan taqdirda esa, — korxonada mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart.

Xodim uchun sog'lig'ining holatiga ko'ra tibbiy xulosa bilan tasdiqlangan qarshi ko'rsatmalar bo'lganda xodimni boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yilmaydi. Xodim boshqa ishga o'tkazilayotganda albatta muddat masalasiga e'tibor qaratish zarur. Oliy Majlis palatalari tomonidan qabul qilinayotgan yangi Mehnat kodeksi 139-moddasida ayni shu masalaga alohida to'xtalib o'tilgan. Unga ko'ra xodim boshqa ishga o'tkazilayotganda u o'zi bajarish uchun o'tkazilgan ishga kirishishi kerak bo'lgan sana ish beruvchining buyrug'ida aniq aks ettirilishi kerak.

Yuqorida aytib o'tilganidek xodimni boshqa ishga o'tkazish qaysi muddatga amalga oshirilayotganligiga qarab boshqa ishga o'tkazish turlari doimiy va vaqtinchaga ajratiladi. Ayni shu qoidani Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida ham uchratishimiz mumkin. Unga ko'ra xodimni boshqa ishga o'tkazish ikki turga bo'linadi: doimiy va vaqtincha.

Xodimni boshqa doimiy ishga o'tkazish quyidagi hollarda amalga oshiriladi:

- xodim ishlaydigan tarkibiy bo'linmaning doimiy o'zgarishi (agar tarkibiy bo'linma mehnat shartnomasida ko'rsatilgan bo'lsa);
- ish beruvchi bilan boshqa hududga ko'chish.

Agar xodim ish beruvchi bilan birgalikda boshqa joyga ko'chirishdan bosh tortsa, mehnat shartnomasi ikki haftalik o'rtacha ish haqi miqdorida ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash orqali umumiy asoslarda bekor qilinadi. Agar mehnat shartnomasida yoki jamoa shartnomasida ishdan bo'shatish nafaqasi miqdori ikki haftalik o'rtacha ish haqidan yuqori etib belgilangan bo'lsa, ish beruvchi ishdan bo'shatish nafaqasini ko'paytirilgan miqdorda to'lashi shart.<sup>116</sup>

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida ish beruvchining xodimning roziligisiz uni vaqtincha boshqa lavozimga o'tkazishi mumkin bo'lgan sabablarning to'liq ro'yxati nazarda tutilganligini hisobga olib, amalda bunday huquqdan foydalanishning iloji bo'lmagan holatlar ro'yxatini keltirib o'tadi. Unga ko'ra:

<sup>115</sup> O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. –T.: Adolat, 2016.

<sup>116</sup> Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 178-moddasi

- nogironligi bo'lgan shaxsni;
- homilador ayollar, shuningdek, 3 yoshgacha bo'lgan bolalari bo'lgan yosh onalar;
- voyaga etmaganlar;
- nogironlar, agar bunday ish sog'lig'i sababli cheklovlar bo'lsa;
- tibbiy cheklovlar bo'yicha yangi sharoitlarda ishlash taqiqlangan boshqa fuqarolar.

Shuni ta'kidlash kerakki, yuqoridagi shaxslar tashabbus ko'rsatsalar va favqulodda vaziyatlar yoki boshqa fors-major holatlarining oqibatlarini bartaraf etish to'g'risida qaror qabul qilishni e'lon qilsalar ham, ma'muriyat ularni sog'lig'iga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan ishlarga jalb qilishga haqli emas.

O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan qabul qilinayotgan yangi Mehnat kodeksiga binoan Agar xodim boshqa ishga vaqtincha muddatga o'tkazilgan bo'lsa uning aniq muddati belgilanishi kerak. Xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish muddati quyidagilar vositasida belgilanishi mumkin:

- vaqtincha o'tkazishning umumiy davomiyligini kunlar, oylar, yillar bilan ko'rsatish;
- qaysi ishga o'tkazish amalga oshirilgan bo'lsa, o'sha ishni bajarish boshlanadigan kalendar sanani va o'tkazish muddati tugaydigan kalendar sanani ko'rsatish;
- boshqa ishga o'tish muddati qaysi hodisaning yuz berishi bilan tugaydigan bo'lsa, o'sha hodisani aniqlash (vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning ishga chiqishi va boshqalar).<sup>117</sup>

Xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish muddati tugagach ish beruvchi xodimga mehnat shartnomasida belgilangan avvalgi ishini berishi zarur. Albatta xodim boshqa ishga o'tkazilganda uning roziligi talab qilinadi. Ish beruvchi xodimning roziligini olgunga qadar xodimni boshqa ish haqida, ichki hujjatlar, atrib qoidalar haqida tanishtirib bormog'i zarur.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan boshqa ishga xodim rozilgisiz, ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazishga yo'l qo'yiladi. Bunda ishlab chiqarish zaruriyati quyidagilar kiradi:

- Tabiiy ofatning, avariyaning oldini olish yoki ularni tugatish yoki ularning oqibatlarini darhol bartaraf etish zarurati;
- baxtsiz hodisalarning, bekor turib qolishning, o'limning yoxud mol-mulk shikastlanishining oldini olish zarurati;
- vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning o'rniga ishlab turish va boshqa alohida hollar ishlab chiqarish zaruriyatidir.<sup>118</sup>

Bekor turib qolish - ishni iqtisodiy, texnologik, tashkiliy sabablarga, boshqa ishlab chiqarishga doir yoki tabiiy xususiyatga ega bo'lgan sabablarga ko'ra vaqtincha to'xtatib turishdir.

Agar xodimning sog'lig'i bo'yicha boshqa o'tkazishga qarshilik qiluvchi ko'rsatmalar bo'lsa, boshqa ishga o'tkazish ta'qiqlanadi. Bekor turib qolish sababli xodimni pastroq malaka talab etiladigan ishga vaqtincha o'tkazishga xodimning yozma roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

<sup>117</sup> [https://www.norma.uz/oz/bizning\\_sharhlar/senatorlar\\_mehnat\\_kodeksining\\_yangi\\_tahririni\\_tasdiqlashdi](https://www.norma.uz/oz/bizning_sharhlar/senatorlar_mehnat_kodeksining_yangi_tahririni_tasdiqlashdi)

<sup>118</sup> "O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharxlar" – 256 bet. Yo'ldosh Tursunov. Toshkent "Adolat" 2015.

Ishlab chiqarish zaruriyati va bekor turib qolish munosabati bilan xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda unga ish haqi bajaradigan ish haqiga qarab, lekin avval bajargan ishida olgan o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorida ish haqi to'lanishi zarur. Yuqorida keltirilgan sabablar bilan xodimni boshqa ishga o'tkazish bir yilda oltmish kalendar kundan oshmasligi zarur.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodim aynan o'sha ish beruvchidagi boshqa ishga bir yil muddatgacha vaqtincha o'tkazilishi mumkin, bunday o'tkazish qonunga muvofiq o'zining ish joyi saqlanib qolinadigan vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning o'rnini egallash uchun amalga oshirilayotgan taqdirda ushbu xodim ishga chiqquniga qadar o'tkazilishi mumkin. Agar xodimni boshqa ishga o'tkazish muddati tugagach unga avvalgi ishi berilmagan, xodim uning berilishini talab qilmagan va ishlashni davom ettirayotgan bo'lsa, o'tkazishning vaqtinchalik xususiyati to'g'risidagi kelishuvning sharti o'z kuchini yo'qotadi hamda o'tkazish doimiy deb hisoblanadi.

Ayni shu masala yuzasidan RF Mehnat kodeksi quyidagi tartibni joriy qilgan. Quyidagi istisno hollarda (ularning oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etish uchun) xodimning boshqa ishga o'tkazilishga uning roziligi talab qilinmaydi:

- tabiiy yoki texnogen ofatlar davrida (olov, toshqin, ochlik, zilzila, epidemiya va epiizolyatorlar davrida)
- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa
- butun aholining yoki uning bir qismining hayoti yoki normal yashash sharoitlariga xavf tug'diradigan boshqa istisno hollarda.

Agar o'tkazish shartlari butun aholi yoki uning bir qismining hayoti va normal turmush sharoitiga xavf tug'diradigan alohida holatlar tufayli yuzaga kelgan bo'lsa, quyidagi hollarda xodimning 1 oygacha bo'lgan muddatga o'tkazilishga roziligi talab qilinmaydi. uzilishlar (iqtisodiy, texnologik, texnik yoki tashkiliy sabablarga ko'ra ishni vaqtincha to'xtatib turish), mulkni yo'qolish xavfi yoki buzishning oldini olish zarurati, vaqtincha yo'q bo'lgan xodimni o'rniga almashtirish.<sup>119</sup>

RF mehnat kodeksiga binoan ham xodimni vaqtinchalik boshqa ishga o'tkazish vaqti quyidagi tartibda amal qiladi:

- har qanday ish uchun - bir yilgacha bo'lgan muddatga;
- vaqtincha bo'lmagan xodimni almashtirish uchun - yo'q bo'lgan xodim ishga qaytgunga qadar.

Ushbu holatda boshqa ishga o'tkazish muddati tugagan, xodim o'zi o'tkazilgan ishni davom ettirayotgan va oldingi ish joyi unga berilmagan yohud xodim oldingi ish joyini ta'minlashni talab qilmagan holarda shartnomadagi boshqa ishga o'tkazishning vaqtinchalik xususiyati to'g'risidagi shart (1 yoki 2-bandlar) o'z kuchini yo'qotadi va boshqa ishga o'tkazish doimiy hisoblanadi.

Agar ish beruvchi xodimni boshqa ishga o'tkazishni tartib-taimilga rioya qilgan holda amalga oshirsayu, xodim uni rad etsa ish beruvchi unga nisbatan intizomiy jaza qo'llash huquqiga ega bo'ladi. Yana e'tiborli jihati shuki, xodim ish beruvchining boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi tashabbusini qanday hollarda rad etishi mumkinligi aniq ko'rsatib

<sup>119</sup> Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 66.1-moddasi

o`tilgan. Unga binoan mehnatni muhofaza qilish talablari buzilganligi sababli hayot va sog'liq uchun xavf tug'ilganda, mehnat shartnomasida nazarda tutilmagan zararli va (yoki) xavfli mehnat sharoitlari bo'lgan ishga o'tkazilganda xodim boshqa ishga o'tkazishni rad etishi qonuniydir. Xodimni bunday ishni bajarishdan bosh tortgani uchun intizomiy javobgarlikka tortish noqonuniy hisoblanadi.<sup>120</sup>

Milliy qonunchiligimizga qaytadigan bo'lsak xodim ham ish beruvchidan o`zini boshqa ishga o'tkazishni so`rashi mumkin. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimning boshqa ishga o'tkazish to`g`risidagi murojaatini amalga oshirishi zarur:

- tibbiy xulosaga muvofiq xodim sog'lig'ining holatiga ko'ra vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarini istisno etadigan ishga o'tkazishga muhtoj bo'lsa, o'sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

- tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayol vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'sirini istisno etadigan ishga o'tkazishga muhtoj bo'lsa, o'sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

- ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayol yoxud haqiqatda bolani parvarishlayotgan boshqa shaxs tomonidan avvalgi ishini bajarish mumkin emasligi;

- xodim iltimosi haqiqatdan ham uzrli sabablarga ko`ra kelib chiqqan va ish beruvchida xodimni boshqa ishga o'tkazish uchun bo`sh ish o`rni bo`lgan taqdirda.

Xodim tashabbusi bilan uzrli sabablarga ko`ra uni boshqa ishga o'tkazishda uzrli sabablarning ro`yxati jamoa shartnomasi orqali ham belgilab qo`yilishi mumkin.

**Xodimni boshqa doimiy ishga o'tkazish.** Ish beruvchi bo'sh (vakant) ish o'rni mavjud bo'lgan taqdirda, sog'lig'ining holatiga ko'ra, tibbiy xulosaga muvofiq yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'sirini istisno etadigan, sog'lig'ining holati bo'yicha qarshi ko'rsatma bo'lmagan ishga doimiy o'tkazishga muhtoj bo'lgan xodimni uning roziligi bilan shunday ishga o'tkazishi shart. Agar xodim ushbu holatda boshqa ishga o'tkazishni rad etsa ish qidirish davrida o'rtacha oylik ish haqining ishdan bo'shatish nafaqasi hisobga olingan holda, biroq ko'pi bilan ikki oylik ish haqi to`lash saqlanib qolgan holda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi umumiy asoslarga ko`ra bekor qilinishi mumkin.

Bundan tashqari, agar mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasiga doir ishni xolisona sabablarga ko'ra davom ettirish imkoni bo'lmasa, ish beruvchi xodimga uning mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan boshqa ishga o'tkazishni, bunday ish bo'lmagan taqdirda esa ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi kerak. Xodim malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli bajarayotgan ishiga (egallab turgan lavozimiga) muvofiq bo'lmagan taqdirda, ish beruvchi xodimga xodimning mutaxassisligiga mos kyeladigan, birmuncha kam malaka talab etiladigan ishni, bunday ish mavjud bo'lmaganda esa ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart.

Tibbiy xulosaga muvofiq xodimga mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ishni bajarishga qarshi ko'rsatma bo'lsa, ish beruvchi xodimni tibbiy xulosaga mos keladigan boshqa ishga o'tkazishni taklif etishi kerak. Bunda xodimga o'zida mavjud bo'lgan mutaxassislik va

<sup>120</sup> Rossiya Federatsiyasi Oliy sudi Plenumining 2004 yil 17 martdagi 2-sonli qarorining 19-bandi

malaka bo'yicha ish taklif etilishi, ish beruvchida bunday ish mavjud bo'lmagan taqdirda esa boshqa ish taklif etilishi kerak.<sup>121</sup>

Quyidagi asoslar bo'yicha mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda ish beruvchi zimmasiga mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimga boshqa ishni taklif etishi shart:

- xodim boshqa ishga o'tkazishni rad etgan taqdirda;
- texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi, ishlar (xizmatlar) hajmlarining qisqarishi bilan bog'liq bo'lgan tashkilot, yakka tartibdagi tadbirkor xodimlari sonining yoki shtatining o'zgarganligi;
- xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishiga muvofiq emasligi;
- shu ishni ilgari bajarib kiyelgan xodimning avvalgi ishga tiklanganligi;
- ishga qabul qilishga doir belgilangan qoidalarning buzilganligi, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etish imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsa;
- qonunchilikka muvofiq mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga monelik qiladigan holatlar yuzaga kelganligi (xodimning belgilangan tartibda berilgan tibbiy xulosaga muvofiq mehnat faoliyatiga to'liq qobiliyatsiz deb e'tirof etilganligi, shuningdek davlat sirlaridan foydalanish huquqi bekor qilinganligi, agar bajarilayotgan ish shunday foydalanish huquqini talab qilsa, muayyan ishni bajarishga doir ruxsatnomadan yoki litsenziyadan mahrum etilganligi va boshqalar.<sup>122</sup>

### **Xulosa**

Yuqorida mehnat qonunchiligi bizning mehnat qonunchiligiga yaqinroq bo'lgan xorijiy mamalakatlardan Rossiya Federatsiyasining tajribasi tahlil qilindi. Keltirilgan fikrlardan shuni xulosa qilishimiz mumkinki, ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat shartnomasi o'zgartirish bo'yicha boshqa ishga o'tkazilganda ushbu o'zgartirish qancha muddatni ko'zlab amalga oshirilayotganiga aniqlik kiritilishi, boshqa ishga kirishish va uning tugash muddatlari kiritilayotgan o'zgartirishlarda o'z aksini topmog'i, bundan tashqari ish beruvchi xodimning sog'ligi holati, mutaxassislik va malakasini inobatga olishi zarur.

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

### **I. Qonunchilik manbaalari:**

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. -T.: O'zbekiston, 2017.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. -T.: Adolat, 2016.
3. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining qarori, 22.08.1997 yildagi 12-son.
4. Rossiya Federatsiyasi Oliy sudi Plenumining 2004 yil 17 martdagi 2-sonli qarori.

### **II. Ilmiy adabiyotlar:**

1. "O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharxlar" - 256 bet. Yo'ldosh Tursunov. Toshkent "Adolat" 2015.

<sup>121</sup> [https://www.norma.uz/oz/bizning\\_sharhlar/senatorlar\\_mehnat\\_kodeksining\\_yangi\\_tahririni\\_tasdiqlashdi](https://www.norma.uz/oz/bizning_sharhlar/senatorlar_mehnat_kodeksining_yangi_tahririni_tasdiqlashdi)

<sup>122</sup> [https://www.norma.uz/oz/bizning\\_sharhlar/senatorlar\\_mehnat\\_kodeksining\\_yangi\\_tahririni\\_tasdiqlashdi](https://www.norma.uz/oz/bizning_sharhlar/senatorlar_mehnat_kodeksining_yangi_tahririni_tasdiqlashdi)

2. Раҳманбердиев, Н. Р. "Правовое регулирование изменения трудового договора в Содружестве независимых государств: аннотация к магистерской диссертации." (2016).

3. Абдулгамидова, Диана Абдулгамидовна, Жарият Курбановна Раджабова, and Карина Абдурахмановна Исмаилова. "Правовые аспекты изменения условий трудового договора."

**III. Internet manbaalari:**

1. Lex.uz
2. [https://www.norma.uz/oz/bizning\\_sharhlar/senatorlar\\_mehnat\\_kodeksining\\_yangi\\_tahririni\\_tasdiqlashdi](https://www.norma.uz/oz/bizning_sharhlar/senatorlar_mehnat_kodeksining_yangi_tahririni_tasdiqlashdi)
3. <https://www.grandars.ru/college/pravovedenie/ponyatie-trudovogo-dogovora.html>
4. <https://www.acas.org.uk/changing-an-employment-contract/employer-responsibilities/proposing-employment-contract-changes>