**Давлат ташкилотларини қайта ташкил этишда меҳнат қонунчилигини тўғри қўллаш.**

Ташкилотни қайта ташкил этиш жараёнининг ўзи фуқаролик соҳасидаги қонунчилик билан тартибга солинса, унинг меҳнат муносабатларига оид қисми меҳнат қонунчилиги билан тартибга солинади.

Давлат ташкилотларини қайта ташкил этиш борасидаги асосий қонунчилик ҳужжатлари:

1. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси – 49-53-моддалар.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси – 156-моддаси.

3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 21 июлдаги   
302-сонли қарори билан тасдиқланган “Давлат муассасалари тўғрисида”ги низом.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 9 февралдаги   
66-сонли қарори билан тасдиқланган “Тадбиркорлик субъектларини давлат рўйхатидан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги низом (тижоратчи давлат ташкилотлари бўйича).

5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2024 йил 2 августда 3540-сон билан давлат рўйҳатидан ўтказилган Ўзбекистон Республикаси бухгалтерия ҳисобининг миллий стандарти (23-сонли БҲМС) «Қайта ташкил этишни амалга оширишда молиявий ҳисоботни шакллантириш».

**Ташкилотни қайта ташкил этиш деганда,** ташкилот муассислари (иштирокчилари) ёки таъсис ҳужжатларида шунга вакил қилинган юридик шахс органи қарорига мувофиқ унинг ҳуқуқ ва бурчларини бекор қилмасдан, ҳуқуқий ворислик тартибида сақлаб қолган ҳолда қўшиб юбориш, қўшиб олиш, бўлиш, ажратиб чиқариш ёки ўзгартириш тушунилади (ФК 49-моддаси).

**Ташкилот қайта ташкил этилганда,** якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг розилиги билан давом эттирилади ва бу МКнинг 156-моддаси биринчи қисми талабидир.

Бизда амалиётда ташкилотни қайта ташкил этиш билан ташкилотни тугатиш жараёнини чалкаштириш ҳолатлари кузатилмоқда.

**Ташкилотни тугатиш деганда,** унинг ҳуқуқ ва бурчлари ҳуқуқий ворислик тартибида бошқа шахсга ўтмасдан бекор қилиниши тушунилади (ФК 53-моддаси).

Демак, ташкилотни қайта ташкил этиш ва ташкилотни тугатиш ўртасидаги асосий фарқ, қайта ташкил этишда ҳуқуқ ва бурчлар ворислик тартибида бошқа ташкилотга ўтади, тугатишда эса ўтмасдан бекор бўлади.

**Қайта ташкил этишнинг қандай турлари бор?**

Ташкилотни қайта ташкил этиш турлари Фуқаролик кодексида ҳам, Меҳнат кодексида ҳам бирма-бир келтириб ўтилган. Лекин, Адлия вазирлиги томонидан 2024 йил 2 августда 3540-сон билан давлат рўйҳатидан ўтказилган “Ўзбекистон Республикаси бухгалтерия ҳисобининг миллий стандарти (23-сонли БҲМС)”да қайта ташкил этишнинг ҳар бир тури алоҳида тушунчалари билан бирга ёритилган.

Ана шу ҳужжатдан келиб чиқиб айтадиган бўлсак, ташкилотни қайта ташкил этишнинг турлари ва уларнинг тушунчалари қуйидагича:

**Қўшиб юбориш** — ўз фаолиятларини тугатиш орқали икки ёки бир нечта корхоналарнинг барча ҳуқуқлари ва мажбуриятларини берган ҳолда янги корхонани вужудга келтирилиши;

**Қўшиб олиш** — бир ёки бир нечта корхона фаолиятини тўхтатиб, уларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятларини бошқа корхонага бериш;

**Бўлиш** — корхона фаолиятини тўхтатиб, унинг ҳуқуқлари ва мажбуриятларини янги тузилаётган корхоналарга бериш;

**Ажратиб чиқариш** — корхоналарнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бир қисмини унга бериш йўли билан янги корхонани вужудга келтириш;

**Ўзгартириш** — янги вужудга келган юридик шахсга қайта ташкил этилган юридик шахснинг барча ҳуқуқлари ва мажбуриятларини бериш йўли билан корхонанинг ташкилий-ҳуқуқий шаклини ўзгартириш.

**Қайта ташкил этишда ворислик масаласи қандай ҳал этилади?**

ФКнинг 50-моддасида ҳар бир қайта ташкил этиш амалиёти бўйича ворислик кимга ва қандай тартибда ўтиши бирма-бир келтириб ўтилган.

Демак:

юридик шахслар қўшиб юборилганида улардан ҳар бирининг ҳуқуқ ва бурчлари янгидан вужудга келган юридик шахсга ўтади.

юридик шахс бошқа юридик шахсга қўшилганида, бу юридик шахсга қўшилган юридик шахснинг ҳуқуқ ва бурчлари ўтади.

юридик шахс бўлинган тақдирда унинг ҳуқуқ ва бурчлари тақсимлаш балансига мувофиқ янгидан вужудга келган юридик шахсларга ўтади.

юридик шахс таркибидан бир ёки бир неча юридик шахс ажралиб чиққанида қайта ташкил этилган юридик шахснинг ҳуқуқ ва бурчлари тақсимлаш балансига мувофиқ уларнинг ҳар бирига ўтади.

бир турдаги юридик шахс бошқа турдаги юридик шахсга айлантирилганида (ташкилий-ҳуқуқий шакли ўзгартирилганида), қайта ташкил этилган юридик шахснинг ҳуқуқ ва бурчлари янгидан вужудга келган юридик шахсга ўтади.

**Қайта ташкил этилган ташкилотга ҳуқуқий ворислик тартибида айнан қандай ҳуқуқлар ва мажбуриятлар ўтади?**

Қайта ташкил этилган ташкилотга дастлабки ташкилотнинг ҳуққу ва мажбуриятлари ворислик тартибида ўтади деяпмиз. Ўтадиган ҳуқуқ ва мажбуриятлар таркибида бизнинг асосий мавзуйимиз бўлган иш берувчининг ходимлар олдидаги меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ҳам бор.

Келинг, бугунги кун амалиётида кейинги ташкилотга ворислик тартибида ўтадиган ҳуқуқлар ва мажбуриятлар турларини кўриб чиқамиз, демак улар қуйидагилар:

хўжалик шартномалари бўйича ҳақдорлик ва қарздорликлар;

солиқ, иш ҳақи ва бошқа мажбурий йиғимлар бўйича қарздорликлар;

ташкилот ҳисоб-рақамидаги барча пул маблағлари;

ташкилотнинг барча асосий воситалари ва бошқа мол-мулклари;

жисмоний ва юридик шахслардан келган мурожаатларга оид мажбуриятлар;

юқори органлар томонидан юклатилган топшириқ ва вазифалар;

шунингдек, аввалги ташкилотнинг ходимлар олдидаги иш берувчи сифатидаги ҳуқуқлари ва мажбуриятлари.

Кўриб турганингиздек, ўтадиган ҳуқуқ ва мажбуриятлар қаторида иш берувчининг ходимлар олдидаги ҳуқуқлари билан бир қаторда мажбуриятлари ҳам мавжуд. Масалан, мажбуриятлари деганда, иш берувчининг МК 156-моддасида кўрсатилган меҳнат муносабатларини давом эттириш ҳақидаги мажбуриятлари ҳам тушунилади.

**Ташкилот қайта ташкил этилганда, ходимлар бўйича қандай ҳаракатлар амалга оширилади?**

Ташкилот қайта ташкил этилганда, ходимлар ишдан бўшатилмайди, аксинча, уларнинг розилиги билан меҳнат муносабатлари давом этавериши керак. Бу қоида МК 156-моддасининг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган.

Бироқ, МК 156-моддаси биринчи қисмидаги айни шу қоидани ишлатишда айнан қандай ҳужжат ва қандай буйруқ чиқарилишини кўпчилик билмайди.

Ташкилот қайта ташкил этилганида, иш берувчи ходимлардан муносабат сўраши керак ва рози бўлганлари билан “меҳнат муносабатларини давом эттириш ҳақида” буйруқ чиқарилиши энг тўғри йўлдир.

*Қуйида ташкилот қайта ташкил этилиши муносабати билан ходимларнинг меҳнат муносабатларини давом эттириш ҳақидаги буйруқдан намуна берилмоқда.*

**Б У Й Р У Қ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **202\_\_ й. «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_** | **\_\_\_\_-сон** | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ш.** |

**Меҳнат муносабатларини**

**давом эттириш ҳақида**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 156-моддаси биринчи қисмига асосланиб, буюраман:

1. “Шодлик барака” хусусий корхонасини қайта ташкил этиш, яъни ташкилотнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклини “хусусий корхона”дан “масъулияти чекланган жамияти”га ўзгартириш ҳақидаги таъсисчининг 2025 йил 17 февралдаги 01-сонли қарори ҳамда “Шодлик барака” масъулияти чекланган жамиятининг 2025 йил 17 февралдаги устави ижро учун қабул қилинсин.

2. Иловага мувофиқ “Шодлик барака” хусусий корхонасида фаолият юритиб келган ходимларнинг якка тартибдаги меҳнат муносабатлари уларнинг розилиги билан 2025 йил 18 февраль кунидан қайта ташкил этилган “Шодлик барака” масъулияти чекланган жамиятида давом эттирилсин.

3. HR бўлими (К.Расулова) ушбу буйруқни ходимларга тилхат асосида таништирсин.

Асос: Жамият таъсисчисининг 2025 йил 17 февралдаги ташкилотни қайта ташкил этиш ҳақидаги 01-сонли қарори ва “Шодлик барака” масъулияти чекланган жамиятининг 2025 йил 17 февралдаги устави ҳамда ходимларнинг розилиги (розилик имзолари акс этган жадвал).

**Директор А.Б. Шарипов**

Директорнинг «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2025 йилдаги \_\_\_\_-сонли буйруғига илова

Қайта ташкил этилган “Шодлик барака” масъулияти чекланган жамиятида меҳнат муносабатларини давом эттиришга розилик берган ходимлар

РЎЙҲАТИ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Ходимнинг лавозими | Ходимнинг ФИШси | Ходимнинг розилигини тасдиқловчи имзоси |
| 1 | Зокиров Шокир Тохирович | Директор ўринбосари | Розиман, имзо |
| 2. | Рустамова Наргиза Собиржон қизи | Бош бухгалтер | Розиман, имзо |
| 3 |  |  |  |
| 4 |  |  |  |
| 5 |  |  |  |

Ташкилот қайта ташкил этилганда, ходимларнинг бунга муносабати 2 хил бўлади:

➖кимдир ишни давом эттиришга рози бўлса, яна кимдир ишни давом эттиришга рози бўлмайди, рад қилади.

Рози бўлган ходимлар билан МК 156-моддаси 1-қисмига асосан меҳнат муносабатларини давом эттириш ҳақида юқоридаги намуна бўйича буйруқ чиқариш тўғри бўлади.

Ташкилот қайта ташкил этилганда, ишни давом эттиришни рад қилган, яъни рози бўлмаган ходим бўйича у билан тузилган меҳнат шартномаси МК 156-моддаси бешинчи қисмига асосан бекор қилинади.

Эътибор беринг, МК 156-моддаси бешинчи қисми меҳнат шартномасини бекор қилишнинг алоҳида асосидир (МК 155-моддаси биринчи қисми 5-банди). Бу асос билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда, ходимга МК 173-моддасига асосан ишдан бўшатиш нафақаси тўланади. Кейинги ўринларда бу масалада батафсилроқ тушунтириш берганмиз.

*Қуйида эса, ташкилот қайта ташкил этилганлиги муносабати билан меҳнат ишни давом эттиришни рад қилган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқдан намуна берилмоқда:*

**Б У Й Р У Қ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 202\_\_ й. «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_-сон | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ш. |

**Меҳнат шартномасини бекор   
қилиш тўғрисида**

1. “Шодлик барака” хусусий корхонасини қайта ташкил этиш, яъни ташкилотнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклини “хусусий корхона”дан “масъулияти чекланган жамияти”га ўзгартириш ҳақидаги таъсисчининг   
2025 йил 17 февралдаги 01-сонли қарори ҳамда “Шодлик барака” масъулияти чекланган жамиятининг 2025 йил 17 февралдаги устави ижро учун қабул қилинсин.

**2. Маркетинг ишлари бўлими бош мутахассиси Турсунов Санжар Турдиевич билан тузилган меҳнат шартномаси ташкилот қайта ташкил этилганлиги муносабати билан ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 156-моддаси бешинчи қисмига асосан 2025 йилнинг 20 февраль кунидан бекор қилинсин.**

3. Ходимга ушбу ташкилотдаги 8 йиллик стажидан келиб чиқиб Меҳнат кодексининг 173-моддасига асосан ўртача иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўлансин.

4. Бухгалтерия бўлими (Р.Инағомова) ходим билан ўрнатилган тартибда ҳисоб-китоб қилиш ишларини амалга оширсин.

**Асос:** Жамият таъсисчисининг 2025 йил 17 февралдаги ташкилотни қайта ташкил этиш ҳақидаги 01-сонли қарори ва “Шодлик барака” масъулияти чекланган жамиятининг 2025 йил 17 февралдаги устави ҳамда ходимнинг раддия аризаси.

**Директор А.Б. Шарипов**

**Амалиётда юзага келаётган айрим муаммолар ва судларнинг позицияси**

Меҳнат кодексининг 156-моддасига асосан ташкилот қайта ташкил этилганида, ходимларнинг меҳнатга оид муносабатлари уларнинг розилиги билан давом этаверади.

Бироқ, амалиётда айрим мутасаддилар қайта ташкил этишни тўғри тушунмай, жараённи тугатиш деб талқин қилиши натижасида, юзлаб ходимлар ёппасига бўшатиб ташлаш ҳолатлари юз бермоқда.

Бунга бир томондан, масъул ходимлардаги билим ва малака етарли эмаслиги сабаб бўлаётган бўлса, иккинчи томондан қайта ташкил этишга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тайёрлашдаги хатоликлар ҳам сабаб бўлмоқда.

Масалан, норматив-ҳуқуқий ҳужжатда давлат ташкилотининг тугатилиши кўрсатилиб, шу билан бирга унинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини негизида ташкил этилаётган янги ташкилотга ворислик тартибида ўтказилиши белгиланмоқда. Аслида ФКнинг 50, 53-моддаларига кўра ҳуқуқ ва мажбуриятларни ворислик тартибида ўтиши ташкилотни қайта ташкил этиш ҳисобланади. Яъни, гарчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатда “тугатиш” деб ёзилаётган бўлсада, амалда ҳуқуқ ва мажбуриятлар ворислик тартибида ўтиши ҳисобига жараён барибир қайта ташкил этиш бўлиб қолаверади.

**Суд амалиётидан мисоллар.**

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 25 июлдаги ПФ-6035-сонли Фармонининг 3-бандига кўра, Ўзбекистон Республикаси Санитария-эпидемиологик осойишталик ва жамоат саломатлиги хизмати, унинг ҳудудий бошқармалари ва туман (шаҳар) бўлимларини ташкил этиш белгиланган бўлиб, Фармоннинг 14-бандида, Санитария-эпидемиология хизмати ташкил этилаётганлиги муносабати билан Соғлиқни сақлаш вазирлиги ҳузуридаги Санитария-эпидемиологик осойишталик агентлиги ҳамда Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Санитария-эпидемиология назорати давлат инспекцияси ва уларнинг ҳудудий бўлинмаларини тугатиш белгиланган. Шунингдек, Санитария-эпидемиология хизмати ва унинг ҳудудий бўлинмалари — тегишинча Соғлиқни сақлаш вазирлиги ҳузуридаги Санитария-эпидемиологик осойишталик агентлиги ва Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Санитария-эпидемиология назорати давлат инспекцияси, шунингдек, уларнинг ҳудудий бўлинмалари ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва шартномалари бўйича ҳуқуқий ворислари ҳисобланиши кўрсатилган.

2022 йил 9 ноябрь куни Ўзбекистон Республикаси Олий суди фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъати томонидан Ўзбекистон Республикаси Олий суди раиси ўринбосари томонидан келтирилган протести кўриб чиқилиб, ажрим чиқарилган.

Ушбу ажримга кўра Олий суд томонидан ПФ-6035-сонли Фармондаги ҳолатлар тугатиш эмас, балки қайта ташкил этиш сифатида баҳоланган. Олий суд судьялари ажримдаги қуйидаги жумлалар билан тугатиш ва қайта ташкил этиш тушунчалари ўртасидаги нозик фарқни таҳсинга лойиқ тарзда ифодалаб берганлар:

“Фуқаролик кодексининг 53-моддасига кўра, юридик шахсни тугатиш унинг ҳуқуқ ва бурчлари ҳуқуқий ворислик тартибида бошқа шахсга ўтмасдан бекор қилинишига олиб келади.

Қайд этилган Фармоннинг 14-бандида Санитария-эпидемиология хизмати ва унинг ҳудудий бўлинмалари — тегишинча Соғлиқни сақлаш вазирлиги ҳузуридаги Санитария-эпидемиологик осойишталик агентлиги ва Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Санитария-эпидемиология назорати давлат инспекцияси, шунингдек, уларнинг ҳудудий бўлинмалари ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва шартномалари бўйича ҳуқуқий ворислари ҳисобланиши белгиланган.

Мазкур ҳолатда ФКнинг 50-моддаси талабида кўра, юридик шахснинг фаолиятини бекор қилишни ифодалаб, унинг мол-мулки тугатилмайди, мулкий ҳуқуқ ва мажбуриятлари бекор бўлмайди, балки бошқа юридик шахсга - ҳуқуқий ворисга ўтказиб берилишини англатади. Демак, фаолияти тугатилиши назарда тутилган Агентлик ва Инспекция қўшиб юбориш орқали қайта ташкил этилган бўлиб, уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ҳуқуқий ворис саналмиш Санитария-эпидемиология хизматига ўтиши аниқ белгиланган бўлиб, ушбу ҳолатда меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этиши лозим эди”.

**Яна бир мисол.** Давлатимиз раҳбарининг ПФ-162-сонли фармонига асосан Бандлик вазирлиги ҳузуридаги Ташқи меҳнат миграцияси агентлиги фаолиятини “тугатиш” ҳамда Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Миграция агентлигини ташкил этиш назарда тутилган эди. Фармоннинг 3-бандига асосан Миграция агентлиги Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бўйича ҳуқуқий вориси ҳисобланиши белгилаб қўйилган эди.

Гарчи Фармоннинг 1-бандида “тугатиш” дейилган бўлсада, Фармоннинг 3-бандида ҳуқуқ ва мажбуриятлар ворислик тартибида ўтиши белгилангани учун, вазият Фуқаролик кодексининг 50 ва 53-моддаларига асосан тугатиш эмас, балки қайта ташкил этиш эканини айтган эдик. Ҳамда эски Ташқи меҳнат миграция агентлигидаги ходимларни тугатиш деб ишдан бўшатиб юбормасдан, қайта ташкил этилган янги Миграция агентлигида меҳнат фаолиятини давом эттириш кераклигини тушунтирган эдик.

Афсуски, мутасаддилар бизнинг бу чақириқларимизга (https://t.me/yuristkadr/13565) қулоқ тутмади ва ўз билганларидан қолмай, Ташқи меҳнат миграция агентлигидаги ходимларни тугатиш деб оммавий равишда ишдан бўшатиб ташлади.

Оқибатда нима бўлди? Фуқаролик ишлари бўйича Шайхонтоҳур туманлараро судида ушбу ташкилотдан тугатиш деб ишдан бўшатиб юборилган ходимлар суд қарорлари билан ишга тиклана бошланди. Суд мавжуд вазиятда тугатиш эмас, қайта ташкил этиш бўлган деб ходимларни ишга тиклаш ҳақида қарорлар чиқарди.

Ҳулоса шуки, Президент фармони ёки қарорларида тугатиш жумласи ишлатилган бўлсада, агар ташкилотнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ворислик тартибида кейинги ташкилотга ўтса, юқори турувчи ҳужжат сифатида Фуқаролик кодекси қўлланилиб, вазият қайта ташкил этиш деб баҳоланаверади.

**Мавзу юзасидан амалий тавсиялар.**

**Қайта ташкил этиш жараёнини тўғри тушунмаслик оғир оқибатларга олиб келади.**

Агар ташкилот қайта ташкил этилса ёки унинг бўйсинуви ўзгарса, МК 156-моддасига асосан ходимларнинг розилиги билан меҳнат муносабатлари давом эттирилиши керак.

Бироқ, ташкилотни қайта ташкил этиш ёки идоравий бўйсинувини ўзгартириш кўп ҳолатларда хатолик билан ташкилотни тугатиш деб талқин қилинмоқда.

Натижада, айрим иш берувчилар қайта ташкил этилиши белгиланган ташкилот ходимларини МК 161-моддаси иккинчи қисми 1-бандига асосан, ғайриқонуний тарзда, оммавий равишда ишдан бўшатишмоқда. Бу ҳолатлар қуйидаги оғир оқибатларни келтириб чиқариши мумкин:

➖биринчидан, юзлаб ёки минглаб ходимлар ишсиз қолади ва бунинг ҳисобига қанчадан-қанча оилалар асосий таъминотдан маҳрум бўлади. Ишдан бўшатилган оила бошлиқларининг аксарияти мигрант сифатида иложсиз хорижий ўлкаларга кетишга мажбур бўлади;

➖иккинчидан, тугатиш муносабати билан бўшатилган ходимларга йўқ жойдан МК 100 ва 173-моддаларига мувофиқ нафақа ва кафолатли тўловлар тўланади ва йўқ жойдан ортиқча ҳаражатлар қилинади. Масалан, бир нафар ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи 5 млн сўм бўлса, уни тугатиш деб ишдан бўшатсак, “расчет” суммаларидан ташқари ишдан бўшатиш нафақаси ҳамда ишдан бўшатилганидан кейинги бекор юрган 2 ва 3-ойлари учун ўртача 15 млн. сўм атрофида пул тўлаймиз. Бу ўн нафар ходим учун 150 млн. сўм, юз нафар ходим учун 1,5 млрд. сўм, минг нафар ходим учун 15 млрд сўм, икки минг нафар ходим учун 30 млрд. сўм ҳаражат дегани. Агар ташкилот бюджет ташкилоти бўлса, вазиятни қанчалик оғир бўлишини тасаввур қилаверинг;

➖учинчидан, қайта ташкил қилинган ташкилотдаги иш ўринларига ходимларни ишга қабул қилишда коррупцияга кенг йўл очиб берилади. Яъни, аслида аввалги ташкилот ходимларини МК 156-моддаси биринчи қисмига асосан қайта расмийлаштириш ўрнига, уларни тугатиш деб ишдан бўшатишади. Натижада, янги ташкилотдаги штатлар бўш қолади ва бундан фойдаланган айрим масъуллар иш жойларини “сотиш”га ҳаракат қилади.

**Қайта ташкил этиш жараёнида ҳам тугатишга яқин вазият бор, лекин...**

Шу ўринда Адлия вазирлиги томонидан 2024 йил 2 августда 3540-сон билан давлат рўйҳатидан ўтказилган ҳужжатда кўрсатилган қўшиб юбориш ва қўшиб олиш орқали қайта ташкил этишнинг расмий тушунчаларига эътибор қаратамиз:

➖қўшиб юбориш — ўз фаолиятларини тугатиш орқали икки ёки бир нечта корхоналарнинг барча ҳуқуқлари ва мажбуриятларини берган ҳолда янги корхонани вужудга келтирилиши;

➖қўшиб олиш — бир ёки бир нечта корхона фаолиятини тўхтатиб, уларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятларини бошқа корхонага бериш.

Шу ерда тугатиш деган жумлага чалғимаслик керак, мисол учун қўшиб юборишда икки ёки ундан ортиқ юридик шахс тугатилиши мумкин, лекин бу тугатишнинг батамом тугатишдан асосий фарқли жиҳати бор. Яъни бунда тугатилаётган икки юридик шахснинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ворислик тартибида янги юридик шахсга ўтади. Айнан шунинг учун ҳам бу жараён қўшиб юбориш шаклидаги қайта ташкил этиш бўлади.

Бунақанги вазиятларда ходимларга тугатиш сабабли ишдан бўшатиш ҳақида огоҳлантириш берилмайди, маълум бир штатлар қисқарадиган бўлса, ходимларга қисқартириш муносабати билан огоҳлантириш берилиши мумкин.

**Иккита ташкилот бир-бирига қўшилиб қайта ташкил этилганда ким раҳбар бўлади?**

Жуда оддий, лекин ҳозирги кундаги долзарб савол тўғрими?

“А” ташкилот ва “Б” ташкилот бир-бирига қўшилиб, уларнинг ўрнида “С” ташкилот ташкил этиляпти ва бу МК 156-моддасида кўрсатилган қайта ташкил этиш ҳисобланади. Бу ҳақида билиб олдик-а? Яъни, бунда ходимлар билан меҳнат муносабатлари уларнинг розилиги билан давом этаверади. Бироқ, икки ташкилот қўшилиб, уларнинг ўрнида битта ташкилот пайдо бўлса, демакки биринчи раҳбар энди иккита эмас, битта ва яккаю ягона бўлади. Ахир бир қозонда икки қўчқорнинг боши қайнамайдику.

Демак, мавжуд вазиятда штат бирлигининг қисқариши бор, яъни “С” ташкилот раҳбари лавозими бир дона бўлганлиги учун ёки “А” ташкилот, ёки “Б” ташкилот раҳбари ишдан кетиши керак. Иккиси ҳам эмас, улардан бири. МК 161-моддаси иккинчи қисми 2-банди билан ва штат бирлиги қисқариши муносабати билан ишдан бўшатилиши керак.

Лекин, МК 144-моддасига асосан уларнинг иккисидан бирига “С” ташкилот раҳбари лавозими таклиф этилиши, яъни топширилиши лозим. Ташқаридан бошқа бир шахсни олиш нотўғри бўлади, чунки бу МК 144-моддасига зид бўлиб қолади ва эртага бу судда иш берувчига яхшигина ташвиш туғдиради.

Мазкур раҳбарлик лавозимини қайси бирига ва айнан кимга таклиф қилган маъқул?

Айни мана шу жойида амалдаги МКнинг 167-моддаси катта саҳнага чиқиб келади. МК ушбу модданинг биринчи қисми бўйича юқоридаги икки раҳбардан қайси бирининг малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлса, демак ўша раҳбарда имтиёз юқори бўлади ва ўша шахс янги ташкилот раҳбари лавозимини эгаллайди.

Кейингисига ёки бошқа иш таклиф қилинади, мабодо у рад қилса ёки унга мувофиқ иш бўлмаса, айнан ўша иккинчи раҳбар қисқартириш муносабати билан ишдан кетади. Агарда ушбу иккисининг ҳам малакаси ва меҳнат унумдорлиги тенг бўлиб, ким колишини ажратиш имкони бўлмаса, унда МК 167-моддасининг 2-қисмидаги иккинчи даражали критерияларни қўллашга тўғри келади.

Хуллас дўстларим, аслида икки ташкилот қўшилиб қайта ташкил этилганда, уларнинг ўрнида пайдо бўлган янги ташкилот раҳбарлигига номзодни ташқаридан ахтариш нафақат мантиқсизлик, балки қонунбузарлик ҳамдир.

**Икки ёки ундан ортиқ ташкилот қўшилганда, ходимларнинг таътили “ноль”дан бошланадими?**

“А”, “Б” ва “В” ташкилот ўзаро қўшилиб, улар ўрнида “Г” ташкилот қайта ташкил этилди.

Бу Меҳнат кодексининг 156-моддаси биринчи қисмидаги қавс ичида кўрсатилган “қўшиб юбориш” орқали қайта ташкил этиш ҳисобланади.

Ташкилот ёки ташкилотлар қайта ташкил этилганда, уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари улар ўрнида қайта ташкил этилган ташкилотга ворислик тартибида ўтади.

Бу борада Фуқаролик кодексининг 50-моддаси биринчи қисмида “юридик шахслар қўшиб юборилганида улардан ҳар бирининг ҳуқуқ ва бурчлари топшириш ҳужжатига мувофиқ янгидан вужудга келган юридик шахсга ўтади” дейилган.

МК 156-моддаси биринчи қисмида эса ташкилотлар қайта ташкил этилганда, ходимларнинг меҳнат муносабатлари уларнинг розилиги билан давом этавериши кўрсатилган.

Яъни, бизнинг вазиятда бир-бирига қўшиб юборилган “А”, “Б” ва “В” ташкилотларнинг барча ҳуқуқлари ва мажбуриятлари қайта ташкил этиш орқали янгитдан вужудга келган “Г” ташкилотга ўтади. Ва уч ташкилот ходимларининг меҳнат муносабатлари розиликлари билан “Г” ташкилотда давом этаверади.

Бунда эътибор беринг, “А”, “Б” ва “В” ташкилотларда фаолият юритиб келган ходимларга оид ҳуқуқ ва мажбуриятлар ҳам “Г” ташкилотга ворислик тартибида ўтади. Ходимларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари “Г” ташкилотга ўтаётганда ўртада ҳеч қандай узилиш-пузилиш бўлмайди.

Ходимларнинг ташкилот олдида зиммасига олган мажбуриятлари, вазифалари ва функциялари, берилган топшириқлар, интизомга риоя қилиш кабилар мажбуриятлар бўлса, иш ҳақи олиш, дам олиш ва меҳнат таътилидан фойдаланиш кабилар уларнинг ҳуқуқлари ҳисобланади. Шундан келиб чиқадиган бўлсак, ходимларнинг барча ҳуқуқлари, жумладан, меҳнат таътилларидан фойдаланиш ҳуқуқлари ҳам ворислик тартибида “Г” ташкилотга қандай келган бўлса, худди шундай тартибда ўтади.

Масалан, “Б” ташкилот ходими Санжар ўша “Б” ташкилотда 2023 йил 30 декабрда тасдиқланган таътил жадвали бўйича 2023 йил 10 октябрдан 2024 йил 9 октябргача даври учун 2024 йил июль ойида таътилга чиқиши кўрсатилган. “Б” ташкилот 2024 йил май ойида “А” ва “В” билан бирга қўшилиб, улар ўрнида “Г” ташкилот пайдо бўлган ва Санжар шу “Г” ташкилотга ўз лавозими бўйича ўтган. Демак, “Г” ташкилот Санжарга 2024 йил июль ойида навбатдаги меҳнат таътилини бериши керак.

Ҳулоса шуки, учта ташкилот қўшилиб, улар ўрнида янги ташкилот қайта ташкил этилганида, олдинги учта ташкилот ходимларининг меҳнат таътиллари “ноль”дан бошланмайди. Аксинча, қандай келган бўлса, худди шундай давомийлик асосида янги ташкилотга ўтади.

**2 ёки 3 та ташкилотни бирлаштирмоқчи бўлсангиз ҳушёр бўлинг.**

Агар 2 ёки 3 та юридик шахсни қўшиб, янги юридик шахс ташкил қилмоқчи бўлсангиз, жуда хушёр бўлинг. Айниқса, давлат ва бюджет ташкилотларига бу алоҳида эслатма.

Ҳамма юридик ҳаракатлар бирин-кетинликда ва узвийликда боришини ҳисобга олмасангиз, бошингиз ташвишдан чиқмай қолиши мумкин.

Масалан, “А” ва “В” ташкилотни қўшиб, янги “С” деган ташкилот ташкил қилмоқчисиз. Бу МК 156-моддаси ва ФКнинг 49-50-моддаларига мувофиқ “қўшиб юбориш орқали қайта ташкил этиш” дейилади. Бунда “А” ва “В”нинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятлари, шу жумладан, мол-мулклари, асосий воситалари, пул маблағлари, шартномалари ва албатта ходимлари янги “С”га ўтади.

Эътибор беринг, агар сиз кейинги ҳаракатларни ва ҳужжатларни тахт қилиб қўймай туриб, дейлик, бугун “ягона дарча”га бориб “С” ташкилотни рўйҳатдан ўтказиб, очиб қўйсангиз, шу куннинг ўзида “А” ва “В” ташкилотнинг фаолияти автоматик равишда тўхтаб қолади. Масалан, банкдаги ҳисоб-рақамларигача тўхтайди.

Шунда “А” ва “В” биргина ходимлар ва уларнинг иш ҳақи тўловлари борасида тупикка кириб қолади. Оқибатда ходимларда норозилик пайдо бўлиши мумкин. Чунки, ҳамма нарса олдиндан тахт қилиб қўйилмаган ва “А” ва “В”нинг ходимларини янги “С” фаолиятини бошлаган куни унга ўтказилиши ҳисобга олинмаган.

Шунинг учун биз доим айтамиз, олдин “А” ва “В” ташкилотнинг барча асосий воситалари, мол-мулклари, ҳисоб-рақамидаги пул маблағлари, шартнома ва битимлари ва албатта ходимларининг рўйҳатини тахт қилиб қўйингда, ана ундан кейин “С” ташкилотини рўйҳатдан ўтказиб, ташкил қилинг.

Иложи бўлса, “С”нинг структурасини ва штатлар жадвалини ҳам у рўйҳатдан ўтган кундан тасдиқлатинг. Ва кейинги кундан кечиктирмай “А” билан “С” ўртасида ҳамда “В” билан “С” ўртасида қабул қилиш ва топшириш далолатномаси тузиб, шу куннинг ўзида барча нарсаларни, жумладан, ходимларни ҳам қайта ташкил қилинган “С” ташкилотга ўтказинг. Шунда ишингиз ўхшайди.

**Қайта ташкил этишда қўшиб юбориш қулайми, ёки қўшиб олиш?**

Айтганимиздек, ташкилотни қайта ташкил этишнинг 5 та тури бор: қўшиб юбориш, қўшиб олиш, ажратиб чиқариш, бўлиш ва ўзгартириш.

Икки ёки ундан ортиқ ташкилотни бирлаштириш уларни қўшиб юбориш ёки қўшиб олиш орқали амалга оширилиши мумкин. Унутманг, бунда қўшиб юбориш алоҳида, қўшиб олиш алоҳида жараён: бирлаштириш ҳақидаги қарорларни ёзишда бу икки тушунчани бир нарса ёки синоним деб тушуниш мутлақо хато.

1. Қўшиб юборишда икки ёки ундан ортиқ ташкилот фаолияти тўхтатилиб, улар ўрнида уларнинг ҳуқуқ ва бурчларини ворислик тартибида қабул қилиб олган янги ташкилот пайдо бўлади. Яъни, “А” ва “В” ташкилотлар ўрнида янги “С” ташкилот пайдо бўлади. Асосий ҳусусияти, бунда ишлаб турган “А” ва “В” ташкилот бундан буёғига ишламайди, чунки уларнинг фаолияти янги “С” ташкилот ташкил қилиниши муносабати билан тўхтайди. Қўшиб юборишда “А” ва “В” ташкилотларга тегишли бўлган барча мол-мулклар, асосий воситалар, ҳисобварағидаги маблағлар, шартномалар ва албатта ходимлар янги ворис ташкилот – “С”га ўтказилади.

2 Қўшиб олишда эса бошқача. Қўшиб олишда битта йирикроқ бўлган ташкилотга бошқа бир кичикроқ бўлган ташкилот (ёки ташкилотлар) қўшиб олинади. Яъни, “А” ташкилот мавжуд эди, мавжудлигича қолаверади ва унга “В” ташкилот битта бўлинма сифатида қўшилиши мумкин. Эътиборлиси, бунда қайта ташкил этиш йирикроқ бўлган “А” ташкилотнинг базаси (негизи)да юз беради, шу сабабли “А” ташкилотнинг фаолияти тўхтамайди. Чунки, гап “В” ташкилотнинг “А” ташкилотга қўшилиши ҳақида кетяпти ва бу жараёнда фақат “В” ташкилот фаолияти тўхтайди холос. Шунга кўра, “А” ташкилотнинг мол-мулклари, асосий воситалари, ҳисобварағидаги маблағлар, шартномалар ва ходимлари жойида тураверади. Аксинча, “В” ташкилотдаги худди шу нарсалар ворислик тартибида “А” ташкилотга ўтади.

Қўшиб юборишдан қўшиб олишнинг асосий фарқи қўшиб олишда ҳеч қандай янги “С” ташкилот ташкил этилмайди. Шу сабабли, қўшиб олиш жараёни қўшиб юборишга қараганда анча осонроқ, қулайроқ ва камҳаржроқ бўлади.

Масалан, Университет ва Институтни бирлаштирмоқчимиз дейлик. Университетда 1.200 та ходим, 5.000 та талаба, 15 та бино, 35 та транспорт воситаси ва 250 турдаги ҳар хил асосий воситалар ва моддий бойликлар ва ҳисоб-рақамида 15 млрд. сўм пул мавжуд. Институтда 500 та ходим, 2000 та талаба, 5 та бино, 15 та транспорт воситаси, 80 турдаги ҳар хил моддий бойликлар ва ҳисоб-рақамида 7 млрд. сўм пул бор.

▪️Агар мана шу жараённи қўшиб юбориш қиладиган бўлса, эътибор беринг, Университет ва Институтнинг фаолияти тўхтатилиб (тугатилиб), улар ўрнида янги ОТМ, масалан, Академия пайдо бўлиши керак. Натижада, Университет ҳам Институт ҳам ўзининг юқоридаги барча талабалари ва ходимларини янги Академияга ўтказиб, мол-мулкларини ўша янги Академияга расмийлаштириб бериши керак. Бу жараённи қанчалик мураккаб ва ортиқча ҳаражатли бўлишини бу жараённи бошидан ўтказаётганлар яхши билади.

▪️Қўшиб олиш қилинадиган бўлса, ҳаммаси Университетнинг базасида ва негизида бўладику, шу сабабли Университетнинг минглаб талабаларию ва минглаб ходимлари ҳам ўзгармайди, Университетнинг мол-мулкларию, ҳисоб-рақамлари ва пул маблағлари ҳам жойида тураверади. Чунки, қўшиб олишда янги ОТМ пайдо бўлмаяпти, аксинча, Университет жойида турибди ва унга нариги Институт қўшиб олинмоқда. Асосий ўзгаришлар қўшиб олинаётган Институтда юз беради. Бунда Институтнинг фаолияти тўхтатилиб, Университетга факультет сифатида қўшилади ва ундаги талабалар, ходимлар ва мол-мулклару, ҳисоб-рақамидаги пул маблағларидан тортиб, ҳамма-ҳаммаси Университетга ўтади.

Яъни, ташкилотларни қўшиб олишда ташкилотларни қўшиб юборишга нисбатан силкинишлар, оғриқлар ва ҳаражатлар камроқ бўлади. Яна бир гап, қўшиб юборишда янги “С” ташкилот юзага келади деяпмизку, айниқса, бу жараён бюджет ташкилотларида бўлса, пул маблағлари ва ходимларни янги “С”га ўтказишда катта қийинчиликлар мавжуд. Чунки, бугун ЯММТ ва UZASBO каби тизимларда қўшиб юборишнинг бу қисмларида техник камчиликлар бор.

**“ДУК” “МЧЖ”га айланди, шунда жамоа шартномаси қайтадан тузилиши керакми?**

Ташкилотнинг ташкилий-ҳуқуқий шакли ўзгариши, масалан, “ДУК”ни “МЧЖ”га, ёки “МЧЖ”ни “АЖ”га ўзгариши Меҳнат кодексининг 156-моддасида, аниқроғи, ушбу модданинг биринчи қисмидаги қавсни ичида кўрсатилган бешинчи ўриндаги “ўзгариш” деб номланган қайта ташкил этиш ҳисобланади. Яъни, бундай ўзгариш ташкилотнинг қайта ташкил этилишидир.

Ташкилот қайта ташкил этилганда, жамоа шартномасини қайтадан тузиш, уни янгилаш ёки ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш бўйича ҳеч қандай мажбурий талаб қўйилмаган.

Аксинча, Меҳнат кодексининг 73-моддасида ташкилотни қайта ташкил этиш даврида жамоа шартномаси ўзгармасдан амал қилиши сақланиб қолиши кўрсатилган.

Шунингдек, ушбу моддада ташкилотни қайта ташкил этиш якунланган пайтдан эътиборан 1 ой ичида тарафлар (яъни иш берувчи томони ва ходимлар томонидан сайланган вакиллар) жамоа шартномасини қайта кўриб чиқиш ёки уни ўз кучида сақлаб қолиш тўғрисида бир-бирига таклиф киритишга ҳақлиэканлиги кўрсатилган.

Бу дегани, ташкилот қайта ташкил этилган вақтдан бошлаб 1 ой ичида тарафлар ҳеч қандай таклиф билдирмаса, аввалги жамоа шартномаси қандай келган бўлса, шундай давом этаверади.

Жамоа шартномасидаги ташкилот энди ДУК эмас, МЧЖ деб қабул қилинади ва шундай юритилаверади.

**Ташкилот қайта ташкил этилганда меҳнат муносбаталари ходимларнинг розилиги билан давом эттирилади. Лекин ходим розилик бермасачи?**

МК 156-моддасининг бешинчи қисми меҳнат шартномасини ташкилот мулкдорининг алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, ташкилотнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ходимнинг ишни давом эттиришни рад этиши сабабли бекор қилишга доир алоҳида асос ҳисобланади (МК 155-модда иккинчи қисми 5-банди).

Мисол учун, “А” МЧЖ ва “Б” МЧЖнинг таъсисчилари бу икки ташкилотни қўшиб юбориб, улар ўрнида ягона “В” МЧЖ ташкил этиш ҳақида қарор қилдилар. Бу икки юридик шахсни қайта ташкил этиш дегани. Бироқ, “А” МЧЖда омбор мудири вазифасида ишлаётган Санжар қайта ташкил этилган “В” МЧЖда ишлашдан бош тортди. Айни шу вазиятда Санжар билан тузилган меҳнат шартномаси МК 156-модда 5-қисмига асосан “корхона қайта ташкил этилганлиги муносабати билан ходимнинг ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли” бекор қилинади.

Аввало, МКнинг 156-моддасига кўра, ташкилотнинг мулкдори алмашганда, худди шунингдек ташкилот қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилганда, қўшиб олинганда, бўлинганда, ажратиб чиқарилганда, ўзгартирилганда) якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг розилиги билан давом эттирилади.

Янги мулкдор ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан ушбу Кодекс 489-моддасининг биринчи қисми 1-бандига мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (унутманг, бу энди алоҳида асос). Ташкилотнинг бошқа ходимлари билан меҳнат шартномасини фақат ушбу Кодексга ва бошқа қонунларга мувофиқ бекор қилиш мумкин. Ташкилотнинг мулкдори алмашганда ходимлар сонини ёки штатини ўзгартиришга фақат мулк ҳуқуқининг бошқа шахсга ўтиши давлат рўйхатидан ўтказилганидан кейингина йўл қўйилиши мумкин.

Амалиётда иш берувчилар (баъзан судларда ҳам) юридик шахсни қайта ташкил этишни юридик шахсни тугатиш билан янглиш тушуниш ҳоллари учраб туради. Шу боис, тушунтирамизки:

➖юридик шахсни қайта ташкил этишда юридик шахснинг ҳуқуқ ва бурчлари топшириш ҳужжати ёки тақсимлаш балансига мувофиқ ҳуқуқий ворислик тартибида қайта ташкил қилинган юридик шахсга ўтади (ФК 50-модда).

➖юридик шахсни тугатишда эса унинг ҳуқуқ ва бурчлари ҳуқуқий ворислик тартибида бошқа шахсга ўтмасдан бекор қилинишига олиб келади (ФК 53-модда).

Қайта ташкил этишдан фарқли равишда ташкилот тугатиладиган бўлса, ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши аниқ, жумладан:

➖агар ташкилот ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан тугатилса, шартнома МК 161-модда иккинчи қисми 1-бандига асосан;

➖агар ташкилотни тугатиш тўғрисида қонуний кучга кирган суд қарори мавжуд бўлса, меҳнат шартномаси МК 168-модда биринчи қисми 6-бандига асосан бекор қилинади.

Қаранг, ташкилотнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги ёки қайта ташкил этилганлиги (қўшиб юборилганлиги, қўшиб олинганлиги, бўлинганлиги, ажратиб чиқарилганлиги, ўзгартирилганлиги)нинг ўзи ушбу ташкилотнинг ходимлари билан меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўлмайди.

Унутмаслик керакки, ташкилотнинг мулкдори алмашганда, идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганда ёки ташкилот қайта ташкил этилганда, иш берувчи томонидан ходимлардан ишни давом эттириш-эттирмаслик юзасидан муносабат сўралади.

Розилик берган ходимлар билан меҳнат муносабатларини давом эттириш ҳақида қарор қабул қилинади ва бунда розилик берган ходимлар бўйича меҳнат муносабатларини давом эттириш ҳақида иш берувчининг буйруғи чиқарилади. Ушбу жараёнлар ташкилот қайта ташкил этилган ҳолатларда ҳуқуқий ворис ҳисобланган кейинги иш берувчи томонидан амалга оширилади.

Агар ташкилот мулкдорининг алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, ташкилотнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ходим ишни давом эттиришни рад этган тақдирда, у билан тузилган меҳнат шартномаси МК 156-моддаси 5-қисмига асосан бекор қилиш учун асос бўлади. Худди юқоридаги мисолда айтганимиздек.

Бунда ходимнинг ишни давом эттиришни рад этиш факти унинг раддия ёки норозилик мазмунидаги аризаси ёхуд иш берувчи (иш берувчи вакили) томонидан ҳозир бўлган гувоҳлар иштирокида тузилган далолатнома билан расмийлаштирилади. Якунда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилади.

Меҳнат шартномаси МК 156-модда бешинчи қисмига асосан бекор қилинганда ходимга МК 173-моддасига мувофиқ ходимнинг шу иш берувчидаги стажидан келиб чиқиб, ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши лозим.

Ҳа, айтмоқчи, бу асос билан ишдан бўшатиш иш берувчининг ташаббуси эмас, шу сабабли, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигини олинмайди.

Кейин, эътибор беринг, мазкур асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишдан аввал ходимни қанчадир вақт огоҳлантириш кераклиги ҳақида ҳам ортиқча талаблар мавжуд эмас.

Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилишга доир низоларни кўриб чиқишда низони кўрувчи органлар, жумладан, судлар ташкилот муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки ваколатли юридик шахс органининг тегишли қарорларини, ёки тегишли давлат идоралари орқали ушбу ташкилотнинг қайта рўйҳатдан ўтганлик фактини, ёхуд таъсис ҳужжатларига киритилган ўзгаришларни талаб қилиб олиши мумкин.

**“...негизида ташкил этилсин” дейилган бўлса, бу нима?**

Баъзан, давлат ташкилотлари фаолиятини ислоҳ қилишга доир фармон ва қарорларда “фалон ташкилот негизида пистон ташкилот ташкил этилсин” дейилганига гувоҳ бўламиз.

Демак, биз бу вазиятда “негизида” деган жумлага урғу берамиз. Қонун ҳужжатларида бир ташкилот негизида бошқа бир ташкилот ташкил этилиши белгиланса, бу ўша биринчи ташкилотнинг тугатилишини англатмайди, деб айтиб келяпмиз. Лекин, айрим вазирликлар ва давлат идоралари ўша “негизида ташкил қилиш” жумлаларини “тугатиш” деб тушунишмоқда. Бунинг натижасида доим айтиб келаётган асоссиз оммавий бўшатишлар юзага келади. Хўш, ҳақиқатдан ҳам “фалон ташкилот негизида пистон ташкилот ташкил қилинсин” деганда, ўша фалон ташкилотнинг тугатилиши тушаниладими?

Бу масалада, баъзи танишларим, “қарорда жумла сал ноаниқ ёзилиптида дўстим” дейишади. Аслида, ундай эмас, фармон ёки қарорда ҳаммаси аниқ ва лўнда келтирилган. Фақат бирор-бир жумлани биз ўз мазмунида тушунишимиз керак ва нотўғри талқин қилмаслигимиз керак.

“Ўзбекистон миллий энциклопедияси” давлат илмий нашриёти томонидан 2007 йилда чоп этилган “Ўзбек тилининг изоҳли луғати” нашрининг “Н” тартибли учинчи жилди 32-бетидаги “негиз” сўзининг изоҳига қараймиз.

Қаранг, бу ерда “негиз” жумласи бирор нарсанинг асосини, базасини ташкил этадиган омил мазмунида келяпти, мисол сифатида қуйидаги жумлалар келтирилмоқда: “Ўзбекистонда чорвачиликни саноат негизида ташкил этиш борасида кўп ишлар қилинди”. Яъни, “негиз” жумласи умуман тугатиш мазмунида келмайди, бизнинг масалада бирор-бир ташкилотга нисбат олиб қўлласак, аксинча, жумла тугатмаслик мазмунида келяпти. Юқоридаги изоҳдан келиб чиқиб, ““А” ташкилот негизида “Б” ташкилот ташкил этилсин” деган жумлалардан, ташкилотни тугатиш эмас, балки шу ташкилотнинг асосини сақлаб қолган ҳолда, бошқа бир ташкилот сифатида қайта ташкил этиш деб тушуниш керак.

Барибир тушунмовчилик тўхтамаётган бўлса, шу жараённинг оқибатига назар ташлаш керак: ташкилотнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, жумладан, мол-мулклари ва асосий воситалари янги ташкилотга ўтказилганми, демак, бу жараён қайта ташкил этиш эканлиги аниқ.