ئەمگەك توختامىغا ئائىت
تالاش ـ تارتىشلاردىن سوئال ـ جاۋاب

قەشقەر ئۇيغۇر نەشرىياتى

ئەمگەك توختامغا ئائىت تالاش - تارتىشلاردىن سوئال - جاۋاب

تۈزگۈچى: چى فيڭ
تەرجىمە قىلغۇچى: مېھرىنۇر ئەبەيدۇللا

قەشقەر ئۇيغۇر نەشرىياتى

图书在版编目（C I P）数据

劳动合同纠纷:维吾尔文/启峰编著：米日努尔·艾拜都拉译. -- 喀什 ：喀什维吾尔文出版社，2010.10
（法律帮助一点通）
ISBN 978-7-5373-2190-7

Ⅰ. ①劳… Ⅱ. ①米… Ⅲ. ①劳动合同－经济纠纷－处理－基本知识－中国－维吾尔语（中国少数民族语言） Ⅳ. ①D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 196337 号

责任编辑：欧斯曼江· 祖农
责任校对：坎拜尔古丽·吾斯曼

法律帮助一点通
劳动合同纠纷

启峰 编著
米日努尔·艾拜都拉 译

喀什维吾尔文出版社出版发行
（喀什市塔吾古孜路 14 号邮编：844000）
各 地 新 华 书 店 经 销
喀什维吾尔文出版社印刷厂印刷
787×1092 毫米 1/32 开本 3.5 印张
2010 年10月第 1 版 2010 年10月第1次印刷
印数：1 — 4000 定价：8.50 元

如有质量问题，请与我社联系调换 电话：0998 — 2653927

مۇندەرىجە

بىرىنچى قىسىم

مۇتەخەسسىسلەردىن قانۇنىي مەسىلىلەرگە جاۋاب 1

ئەمگەك توختامىنىڭ ئىمزالىنىشى............................ 1

1. ئەمگەك توختامىنى ئىمزالىغۇچىلار كىم؟ 1

2. ئەمگەك توختامىنى قايسى ۋاقىتتا ئىمزالاش كېرەك؟ 4

3. ئەمگەكچى بىلەن ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك مۇناسىۋىتى بارلىقىنى قانداق ئىسپاتلايمىز؟ 7

4. يازما ئەمگەك توختامى تۈزمىگەندە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار قانداق قانۇنىي جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئالىدۇ؟ 11

5. ئەمگەك توختامىدا قانداق ماددىلار ھازىرلانغان بولۇشى كېرەك؟ 13

6. ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى قانچە خىل بولىدۇ؟... 14

7. مەلۇم خىزمەت ۋەزىپىسىنى پۈتكۈزۈشنى مۇددەت قىلغان ئەمگەك توختامى قانداق تۈزۈلىدۇ؟ 16

8. ئەمگەك مۇددىتىنى خالىغانچە بېكىتسە بولامدۇ؟ 17

9. ھەر قېتىم ئەمگەك توختامى ئىمزالىغاندا سىناپ

ئىشلىتىش ۋاقتى بېكىتىلەمدۇ- يوق؟ 19
10. ئەمگەكچىنى سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى قانچىلىك بولىدۇ؟ 20
11. ئەمگەكچىنىڭ سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدىكى مائاشى قانداق چىقىم قىلىنىدۇ؟ 23
12. ئەمگەكچى ئەمگەك توختامىدا كېلىشكەن مەخپىيەتلىكنى ساقلاشقا دائىر ئىشلارغا خىلاپلىق قىلغاندا، قانداق مەسئۇلىيەتنى ئۈز ئۈستىگە ئالىدۇ؟ 24
13. قانداق كىشلەرگە كەسىپ رىقابىتىدە چەك قويۇلىدۇ؟ 27
14. كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمىسىنىڭ تەتبىقلاش مۇددىتى قانچىلىك بولىدۇ؟ 29
15. كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويغاندا، ئەمگەكچىگە ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىشى كېرەكمۇ-يوق؟ 31
16. ئەمگەكچىلەر كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمىسىگە خىلاپلىق قىلسا قانداق مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالىدۇ؟ 33
17. ئىناۋەتسىز ئەمگەك توختامى دېگەن نىمە؟ 37
18. ئەمگەك توختامىدا «خىزمەتچى خادىم توختام مۇددىتى ئىچىدە توي قىلىشقا بولمايدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن، بۇ كۆچكە ئىگە بولامدۇ؟ 39
19. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار قوشۇۋېتىلگەن ياكى ئايرىلىپ چىققان ۋاقىتتا ئەمگەك توختامى قانداق ئىجرا قىلىنىدۇ؟ 41
20. دۆلىتىمىز قانۇنىدا مائاش ئېلىپ تۇرۇپ يىللىق دەم ئېلىش قانداق بەلگىلەنگەن؟ 42

21. خىزمەت ئېھتىياجى بىلەن يىللىق دەم ئېلىش ئالالمايدىغان ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرگە قانداق تولۇقلىما بېرىلىدۇ؟ 44
22. ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ مائاشى كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا قايسى قىسىملاردىن تەركىب تاپىدۇ؟ ... 46
23. كوللېكتىپ توختام دېگەن نېمە؟ 51
24. كوللېكتىپ توختامدىكى ئەمگەك شەرتلىرى ۋە ئەمگەك ھەققىنىڭ ئۆلچىمى قانداق بېكىتىلىدۇ؟ ... 55
25. ئەمگەك توختامىنىڭ مەزمۇنى بىلەن كوللېكتىپ توختامىنىڭ مەزمۇنى بىردەك بولمىغاندا قانداق بىر تەرەپ قىلىنىدۇ؟ 55
26. ئەمگەكچى ئەۋەتىش قايسى ئورۇنلارغا قوللىنىلىدۇ؟ 57
27. ئەمگەك كۈچى ئەۋەتكۈچى ئورۇنلار قانداق مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك؟ 59
28. ئەۋەتىلگەن ئەمگەك كۈچلىرىنى قوبۇل قىلىدىغان ئورۇن قانداق مەجبۇرىيەتلەرنى ئۈستىگە ئالىدۇ؟ ...61
29. غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدە ئەمگەكچى ئىشلىتىشتە ئەمگەك توختامى قانداق تۈزۈلىدۇ؟ 62
30. غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدىكى ئەمگەكچىلەرنىڭ توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش تەرتىپى قانداق بولىدۇ، ئەمگەك توختامىنى ئاخىرلاشتۇرغاندا ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىش كېرەكمۇ؟ 63
31. باشقا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار بىلەن ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلمىغان ئەمگەكچىلەرنى قوبۇل قىلغاندا قانداق بىر تەرەپ قىلىنىدۇ؟ 65

32. ئەمگەك توختام مۇددىتى ئىچىدە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىنىڭ ئىش ئورنىنى ئۆزگەرتسە بولامدۇ؟ 67
33. ئەمگەك توختامنى ئۆزگەرتكەندە ئاغزاكى كېلىشىش شەكلىنى قوللىنىشقا بولامدۇ؟ 70
34. ئەمگەك توختامنى بىكار قىلىشنى كېڭەشكەندە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرەمدۇ- قانداق؟ 72
35. قانداق ئەھۋال ئاستىدا ئەمگەكچى خالىغان ۋاقىتتا ئەمگەك توختامنى بىكار قىلسا بولىدۇ؟ 74
36. ئەمگەكچى قانداق ئەھۋال ئاستىدا توختامنى دەر- ھال بىكار قىلسا بولىدۇ؟ 76
37. قانداق ئەھۋال ئاستىدا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار ئەمگەكچى بىلەن تۈزگەن توختامنى خالىغان ۋاقىتتا بىكار قىلسا بولىدۇ؟ 77
38. سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئىچىدە ئەمگەك توختا- منى بىكار قىلسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئەمگەكچىدىن ئىش ئورنىغا چىقىشتىن ئىلگىرىكى تەربىيەلىنىش خىراجىتىنى تاپشۇرۇشنى تەلەپ قىلىش ھوقۇقى بولامدۇ؟ 81
39. قانداق ئەھۋال ئاستىدا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىدىن سەۋەنلىك ئۆتمىسىمۇ ئەمگەك توختا- منى بىكار قىلىشقا ھوقۇقلۇق بولىدۇ؟ 83
40. قانداق ئەھۋال ئاستىدا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئۆز ئالدىغا ئەمگەك توختامنى بىكار قىلىشقا بولمايدۇ؟ 87

41. ئەمگەك توختامىنى ئاخىرلاشتۇرۇش دېگەن نېمە؟ 91
42. ئەمگەك توختامىنى ئاخىرلاشتۇرۇش بىلەن بىكار قىلىشنىڭ قانداق پەرقى بار؟........................ 91

ئىككىنچى قىسىم

ئەمەلىي قوللىنىلىدىغان ساۋاتلار 94
1. ئەمگەكچى قانۇن بويىچە بەھرىمەن بولىدىغان داۋالىنىش مۇددىتى قانداق ھېسابلىنىدۇ؟ 94
2. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئايال ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى قانداق ئەمگەك مۇھاپىزىتى بىلەن تەمىنلىشى كېرەك؟ 96
3. ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ تەسىس قىلىنىشى، تەشكىللىنىشى ۋە مەسئۇلىيىتى قانداق بولىدۇ؟ 99
4. ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسىغا ئىلتىماس قىلىشنىڭ تەرتىپى قانداق بولىدۇ؟ 101

بىرىنچى قىسىم

مۇتەخەسسىسلەردىن قانۇنىي مەسىلىلەرگە جاۋاب

ئەمگەك توختامىنىڭ ئىمزالىنىشى

1. ئەمگەك توختامىنى ئىمزالىغۇچىلار كىم؟

ۋاڭمىڭ مەلۇم شەھەرنىڭ ئىش ئورنىدىن قالغان ئىشچىسى بولۇپ، مەلۇم شەھەرگە بېرىپ پولات - تۆمۈر زاۋۇتىنىڭ پولات تاۋلاش سېخىدا ئىشلىگەن ھەم مەزكۇر سېخ بىلەن ئۈچ يىللىق ئەمگەك توختامى ئىمزالىغانىدى. ئىشلەۋاتقان مەزگىلدە ۋاڭمىڭ يېقىنلىرىنىڭ تونۇشتۇرۇشى بىلەن خۇايۈەن رايونىنىڭ خوجىلىق ئىشلىرىنى باشقۇرۇش كومىتېتى بىلەنمۇ ئەمگەك توختامى ئىمزالىدى ھەمدە پولات - تۆمۈر زاۋۇتىنىڭ پولات تاۋلاش سېخىدىكى خىزمىتىدىن ئىستېپا سورىدى. پولات - تۆمۈر زاۋۇتى ۋاڭمىڭنىڭ مەزكۇر زاۋۇت بىلەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلمىغان ئەھۋال ئاستىدا، ئاستىرتىن خۇايۈەن رايونى بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالىغانلىق سەۋەبى بىلەن شەھەرلىك ئەمگەك كېسىم كومىتېتىغا ئەرز سۇنۇپ، ۋاڭمىڭنىڭ خۇايۈەن رايونى خوجىلىق ئىشلىرىنى باشقۇرۇش كومىتېتى

بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشنى، شۇنداقلا ۋاڭمىڭ بىلەن خۇايۇەن رايونلۇق خوجىلىق ئىشلىرىنى باشقۇرۇش كومىتېتىنىڭ ۋاڭمىڭنىڭ سەۋەنلىكى تۈپەيلىدىن پولات - تۆمۈر زاۋۇتىدا كېلىپ چىققان زىياننى ئۈستىگە ئېلىشنى تەلەپ قىلدى.

شەھەرلىك ئەمگەك تالاش - تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى، پولات- تۆمۈر زاۋۇتىنىڭ پولات تاۋلاش سېخى ئەمگەك توختامى تۈزۈش سالاھىيىتىگە ئىگە ئەمەس، ۋاڭمىڭنىڭ پولات تاۋلاش سېخى بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنى ئىن- ناۋەتسىز دەپ ھۆكۈم قىلىپ، ئەرزنى قايتۇرۇۋەتتى. پولات - تۆمۈر زاۋۇتى خەلق سوت مەھكىمىسىگە ئەرز سۇندى. سوت مەھكىمىسىمۇ ئەڭ ئاخىرىدا يەنىلا ئەمگەك تالاش - تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ قارارىنى ساقلاپ قالدى.

مۇتەخەسسىسلەرنىڭ جاۋابى

پەقەت ئەمگەك مۇناسىۋىتى بولغان ئىككى تەرەپلا ئەمگەك توختامى تۈزۈش سالاھىيىتىگە ئىگە. ئۇلارنىڭ ئارىسىدىكى بىر تەرەپ ئادەم ئىشلىتىش ھوقۇقىغا ئىگە بولغان ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 2- ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، بۇ ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار ئاساسەن مۇنداق ئۈچ چوڭ تۈرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ: كارخانا، يەككە ئىگىلىك تەشكىلاتى ۋە پۇقراۋى كارخانا (تۆۋەندە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن دېيىلىدۇ)، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»، «ئەمگەك قانۇنى» ئاساسىدا تەتبىقلاش دائىرىسىنى كېڭەيتتى. غەيرىي پۇقراۋى كارخانا قاتارلىق تەشكىلاتلارنى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن قاتارىدا كۆپەيتتى.

غەيرىي پۇقراۋى كارخانىلار — كارخانا، كەسپىي ئورۇنلار، ئىجتىمائىي تەشكىلاتلار ۋە باشقا ئىجتىمائىي كۈچلەرنى، شۇنداقلا پۇقرالارنىڭ غەيرىي دۆلەت مەبلىغىدىن پايدىلىنىپ قۇرغان غەيرىي تىجارەت خاراكتېرلىك ئىجتىمائىي مۇلازىمەت پائالىيىتى بىلەن شۇغۇللىنىدىغان تەشكىلاتلارنى كۆرسىتىدۇ. ئۇلار ئالاھىدە مۇستەقىل بولغان ھەق تەلەپ ئىشلىرىغا تەۋە سۇبيېكتلاردۇر. مەسىلەن، شەخسلەر قۇرغان مەكتەپ، دوختۇرخانا، كۇتۇپخانا، مۇزېيخانا، پەن - تېخنىكا سارىيى قاتارلىقلار. ئۇنىڭدىن باشقا، دۆلەت ئورگانلىرى، كەسپىي ئورۇنلار ۋە ئىجتىمائىي تەشكىلاتلارغىمۇ «ئەمگەك توختامى قانۇنى» تەتبىقلىنىدىغانلىقتىن، ئۇلارمۇ ئادەم ئىشلەتكۈچى سۇبيېكتقا ئايلاندى. شۇنىڭ ئۈچۈن، ئادەتتە ئەمگەك توختامى گەۋدىسى سالاھىيىتىگە ئىگە بولىدىغان ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار— قانۇنلۇق قۇرۇلغان كارخانا، يەككە ئىگىلىك تەشكىلاتى، پۇقراۋى غەيرىي كارخانىلار، دۆلەت ئورگانلىرى، كەسپىي تەشكىلاتلار ۋە ئىجتىمائىي تەشكىلاتلار بولۇشى كېرەك. كارخانىلارغا قاراشلىق ئورۇنلار، سېخلار، شىركەتلەرنىڭ تارماق ئاپپاراتلىرى، يېزا ئاھالىلىرى، شەخسىي سودا- سانائەتچىلەردىن باشقا يەككە پۇقرا قاتارلىقلارنىڭ ھېچقايسىسى ئەمگەكچىلەر بىلەن ئۆز ئالدىغا ئەمگەك توختامى ئىمزالاشقا بولمايدۇ. توختام ئىمزالىغان تەقدىردىمۇ قانۇن بەلگىلىگەن ئاساسىي گەۋدە سالاھىيىتىگە ئۇيغۇن بولمىغانلىقتىن كۈچكە ئىگە بولمايدۇ.

ئۇنىڭدىن باشقا، 16 ياشتىن ئاشقانلار ئەمگەكچى ھېسابلىنىدىغانلىقتىن، «مەمۇرىيلار قانۇنى»غا ئاساسەن بېجىر-

ـرىلىدىغان ياكى «مەمۇرىيلار قانۇنى» غا تەتبىقلاپ تەڭشەلگەن خادىملار «ئەمگەك قانۇنى»دىكى تەڭشىلىش دائىرىسىگە كىرمەيدۇ، ئۇلار «ئەمگەك قانۇنى»دا ئېيتىلغان ئەمگەكچى ئەمەس.

ئەمگەك توختامىنى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلارنىڭ قانۇني ۋەكىلى، ئاساسلىق مەسئۇل خادىمى ئىمزالايدۇ ياكى ئۇلار هاۋالە قىلغان ئادەم كۆچى بايلىقى تارماقلىرىنىڭ مەسئۇل خادىمى ئىمزالىسىمۇ بولىدۇ، ئەمگەكچىنىڭ ئۆزىلا توختام ئىمزالايدۇ.

قانۇني ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمهۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2009- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 2- ماددا (قىسقارتىلدى).

2. ئەمگەك توختامىنى قايسى ۋاقىتتا ئىمزالاش كېرەك؟

خۇاڭ xx قاتارلىق بىرقانچە كىشى 2008- يىل 4- ئايدا مەلۇم ئېلېكترون شىركىتىگە تەكلىپ بىلەن قوبۇل قىلىندى. شىركەت سىناپ ئىشلىتىش ۋاقتىنى تۆت ئاي قىلىپ بېكىتىپ، سىناقتا لاياقەتلىك بولغانلار بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزۈشنى، سىناقتا لاياقەتسىز بولغانلارنى قايتۇرۇشنى بەلگىلىدى. خۇاڭ xx قاتارلىق بۇ ئۈچ كىشى تۆت ئايلىق سىناق مۇددىتىدىن كېيىن لاياقەتلىك دەپ بېكىتىلىپ قوبۇل قىلىنغانلىقى ئېلان قىلىندى هەمدە ئۇلارغا ئايرىم - ئايرىم هالدا خىزمەت ئورۇنلاشتۇرۇلدى. لېكىن، مەزكۇر شىركەتنىڭ كادىرلار تارمىقى بىلەن كەسپىي تارمىقىنىڭ پىكرى بىردەك بولمىغانلىقتىن، خۇاڭ xx

قاتارلىق ئۈچ كىشى بىلەن ئىزچىل ھالدا ئەمگەك توختامى تۈزمىدى، شۇنداقلا ئىشچى قوبۇل قىلىش نىزامنامىسى ۋە قوبۇل قىلىنغانلىقنى جاكارلىغان ۋاقىتتىكى كېلىشىم بويىچە مائاشىنى بېكىتمىدى. خۇاڭ xx قاتارلىقلار شىركەتنىڭ كادىرلار تارمىقىدىكىلەرنى ئىزدەپ كۆپ قېتىم ئالاقىلەشكەن بولسىمۇ نەتىجىسى چىقمىدى، شۇنىڭ بىلەن خۇاڭ xx قاتارلىقلار شۇ جايدىكى ئەمگەك تالاش - تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىغا ئەرز سۇنۇپ، شىركەتنىڭ ئۆزلىرى بىلەن توختام تۈزۈشىنى ھەمدە تېگىشلىك مائاشىنى ۋە باشقا تەمىناتلىرىنى تولۇقلاپ بېرىشىنى تەلەپ قىلدى.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 10 - ماددىسىدا: «ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئورنىتىشتا، يازما ئەمگەك توختامى تۈزۈش كېرەك، ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئورناتقان بولسىمۇ، يازما ئەمگەك توختامى تۈزمىگەنلەر ئادەم ئىشلەتكەن كۈندىن باشلاپ بىر ئاي ئىچىدە يازما ئەمگەك توختامى تۈزۈش كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن. بۇنىڭدىن كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»دا ئەمگەك توختامى ئىمزالاشنىڭ ۋاقىت چېكى ئېنىق ئايرىلغان، ئىشچى ئىشلەتكەن كۈندىن باشلاپ بىر ئاي ئىچىدە جەزمەن ئەمگەك توختامى تۈزۈش زۆرۈر. ئۇنىڭدىن باشقا، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»دا ئەمگەك توختامى تۈزۈشنى كېچىكتۈرۈشنىڭ قانۇنىي مەسئۇلىيىتى ئالاھىدە ئېنىقلاشتۇرۇلغان.

مەزكۇر قانۇننىڭ 82 - ماددىسى ۋە 14 - ماددىسىنىڭ 3 - تارمىقىدا مۇنداق بەلگىلەنگەن: ئادەم ئىشلەتكۈچى

ئورۇنلاردىن، ئادەم ئىشلەتكەن كۈندىن باشلاپ، بىر ئايدىن ئاشقان، بىر يىلغا توشمىغان ۋاقىت ئىچىدە ئەمگەكچى بىلەن يازما ئەمگەك توختامى تۈزمىگەنلىرى ئەمگەكچىگە ھەر ئايدا ئىككى ھەسسە مائاش بېرىشى كېرەك؛ ئەگەر ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئىش باشلىغان كۈندىن باشلاپ بىر يىل توشقۇچە ئەمگەكچى بىلەن يازما توختام تۈزمىگەن بولسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى ئوتتۇرىسىدا تۇراقسىز مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى تۈزۈلدى دەپ قارىلىدۇ، بۇ — قانۇندا بەلگىلەنگەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشقا بولىدىغان ئەھۋال سادىر بولمىغانلا بولسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچىنىڭ ئەمگەك مۇناسىۋىتى تاكى ئەمگەكچى دەم ئېلىشقا چىققانغا قەدەر ساقلىنىدۇ، دېگەنلىك. بۇ دېلودا، مەزكۇر ئېلېكترون شىركىتى سىناپ ئىشلىتىش ۋاقتى توشقاندىن كېيىنمۇ ئىزچىل ھالدا خۇاڭ xx قاتارلىقلار بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزمىگەن. بۇ «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ بەلگىلىمىسىگە خىلاپ بولۇپ، مەزكۇر قانۇننىڭ 82 - ماددا ۋە 14 - ماددىسىنىڭ بەلگىلىمىسىگە ئاساسەن، مۇناسىپ قانۇني جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك.

ئۇنىڭدىن باشقا، «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 97 - ماددىسىنىڭ 2 - تارمىقىغا ئاساسەن، ئەگەر «ئەمگەك توختامى قانۇنى» يولغا قويۇلۇشتىن بۇرۇن، ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئورناتقان بولسىمۇ، ئەمما يازما توختام تۈزمىگەنلەر مەزكۇر قانۇن يولغا قويۇلغان كۈندىن باشلاپ بىر ئاي ئىچىدە يازما توختام تۈزۈش كېرەك، ئۇنداق بولمايدىكەن «ئەمگەك توختامى قانۇنى» دا بەلگىلەنگەن قانۇني جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئالىدۇ.

قانۇنى ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2009 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 10 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

3. ئەمگەكچى بىلەن ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك مۇناسىۋىتى بارلىقىنى قانداق ئىسپاتلايمىز؟

2006 ـ يىل 4 ـ ئاينىڭ 12 ـ كۈنىدىن 2008 ـ يىل 3 ـ ئاينىڭ 11 ـ كۈنىگىچە يې xx ئۆزىنىڭ بارلىق مال يۆتكەش ئاپتوموبىللىرىنى مەلۇم بىر ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتىنىڭ باشقۇرۇشىغا تاپشۇرغان. بۇ خىل يۆلەك مۇناسىۋەت داۋاملىشىۋاتقان مەزگىلدە، ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتى بۇ ئاپتوموبىللارنى ئىشقا كىرىشتۈرىدىغان ھەم تىجارەت قىلىدىغان مەسئۇل ئورۇن ھېسابلىناتتى. يې xx ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتىنىڭ نامىدا بۇ ئاپتوموبىل ئارقىلىق مال يۆتكەش تىجارىتى بىلەن شۇغۇللىنىۋاتاتتى. 2006 ـ يىل 7 ـ ئاينىڭ 15 ـ كۈنى، يې xx چېن xx نى تەكلىپ قىلىپ ئىشلىتىش كېلىشىمى ئىمزالىدى. كېلىشىمنامىدا: «يې xx چېن xx نى يۈك ئاپتوموبىلىنىڭ شوپۇرلۇقىغا تەكلىپ قىلدى، چېن xx يې xx ئۈچۈن مال تىرانسپورت تىجارىتى قىلىدۇ، چېن xx نىڭ ئىش ھەققىنى يې xx چىقىرىدۇ» دېيىلگەن. 2008 ـ يىل 3 ـ ئاينىڭ 18 ـ كۈن چېن xx مەزكۇر ئاپتوموبىلدا مال يۆتكەۋاتقاندا، قاتناش ۋەقەسى يۈز بېرىپ ئېغىر يارىلىنىدۇ. چېن xx ئىش ئۈستىدە يارىلىنىش تەمىناتى مەسىلىسى ھەققىدە ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتى بىلەن ماجىرالىشىپ، ئەمگەك

تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىغا ئەرز سۇنۇپ، ئۆزى بىلەن ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتى ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك مۇناسىۋىتى مەۋجۇتلۇقىنى بېكىتىپ بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئالدى بىلەن يازما ئەمگەك توختامى، ئەمگەك مۇناسىۋىتىنىڭ بار - يوقلۇقىغا ھۆكۈم چىقىرىدىغان ئەڭ كۈچلۈك ئىسپات. «ئەمگەك قانۇنى»نىڭ 16 - ماددىسىدا: «كارخانا بىلەن ئەمگەكچى ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئورنىتىشتا، ئەمگەك توختامى ئىمزالاش كېرەك» دەپ ئېنىق بەلگىلەنگەن. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 10 - ماددىسىدا: «ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئورنىتىشتا، يازما ئەمگەك توختامى تۈزۈش كېرەك، ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئورناتقان بولسىمۇ، يازما ئەمگەك توختامى تۈزمىگەنلەر ئادەم ئىشلەتكەن كۈندىن باشلاپ بىر ئاي ئىچىدە يازما ئەمگەك توختامى تۈزۈش كېرەك. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى ئىش باشلاشتىن بۇرۇنلا ئەمگەك توختامى تۈزگەن بولسا، ئۇلارنىڭ ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئىشقا چىققان كۈندىن باشلىنىدۇ» دەپ ئېنىق بەلگىلەنگەن.

يازما ئەمگەك توختامى تۈزۈش بىلەن ئەمگەك مۇناسىۋىتىنىڭ ئورنىتىلىشىدا پەرققە دىققەت قىلىش كېرەك. بىرىنچىدىن، ئەمگەك مۇناسىۋىتى بىلەن ئەمگەك توختامى بىرلا ۋاقىتتا ئورنىتىلىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىنى قوبۇل قىلغاندىن كېيىن، قانۇن بەلگىلىمىلىرى بويىچە ئەمگەك توختامى ئىمزالايدۇ. بۇ ئەمگەك مۇناسىۋىتىنىڭمۇ شۇ ۋاقىتنىڭ ئۆزىدە ئورنىتىلغانلىقىدىن دېرەك بېرىدۇ. ئىككىنچىدىن،

ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئەمگەك توختامدىن بۇرۇن ئورنىتىلىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئادەم ئىشلەتكەندىن كېيىن تېزدىن ئەمگەك توختامى ئىمزالانمىغان بولسىمۇ، ئادەم ئىشلىتىپ بىر ئاي ئىچىدە يازما ئەمگەك توختامى تۈزگەن بولسا، ئۇلارنىڭ ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئەمگەك توختامى ئىمزالىغان كۈندىن باشلانماستىن، ئادەم ئىشلەتكەن كۈندىن باشلانغان بولىدۇ. ئۈچىنچىدىن، ئەمگەك توختامى ئەمگەك مۇناسىۋىتىدىن بۇرۇن ئورنىتىلىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئادەم ئىشلىتىشتىن بۇرۇنلا ئەمگەكچى بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزگەن بولسىمۇ، لېكىن بۇ ۋاقىتتا ئىمزالىغان ئەمگەك توختامى ھەرگىزمۇ ئەمگەك مۇناسىۋىتىنىڭ ئورنىتىلغانلىقىغا ۋەكىللىك قىلالمايدۇ. چۈنكى، ئىككى تەرەپ ئەمگەك توختامدىكى ھوقۇق ۋە مەجبۇرىيەتلەرنى تېخى ئۆتىمىگەن بولۇپ، ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئىشقا چىققان كۈندىن باشلاپ ئورنىتىلىدۇ.

ئۇنىڭدىن باشقا، ئەمگەكچى بىلەن ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك توختامى ئىمزالانمىغان بولسا، مۇناسىۋەتلىك ئىسپات ماتېرىياللارنى كۆرسىتىش ئارقىلىق ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك مۇناسىۋىتى مەۋجۇتلۇقىنى ئىسپاتلىسا بولىدۇ.

«ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بېكىتىشكە دائىر ئىشلار توغرىسىدا ئۇقتۇرۇش» نىڭ 2 ـ ماددىسىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك توختامى ئىمزالانـ ـمىغان ئەھۋال ئاستىدا، ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك مۇناسىۋىتى بارلىقىنى بېكىتىشتە تۆۋەندىكى ئىسپاتلاردىن پايدىلانسا بولىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن:

(1) مائاش چىقىم قىلغان تالون ياكى مائاش تارقىتىش خاتىرىسى (ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مائاش تارقىتىش ئىسىملىك جەدۋىلى)، تۆرلۈك ئىجتىمائىي سۇغۇرتا ھەق تاپشۇرۇش خاتىرىسى؛ (2) ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىگە تارقاتقان «خىزمەت كىنىشكىسى»، «مۇلازىمەت كىنىشكىسى» قاتارلىق سالاھىيەتنى ئىسپاتلاپ بېرەلەيدىغان كىنىشكىلەر؛ (3) ئەمگەكچىنىڭ ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا تولدۇرۇپ تاپشۇرغان ئىشچى قوبۇل قىلىش «تىزىملاش جەدۋىلى»، «ئىسىملىك مەلۇمات جەدۋىلى» قاتارلىق خاتىرىلەر؛ (4) يوقلىما خاتىرىسى؛ (5) باشقا ئەمگەكچىلەرنىڭ ئىسپات سۆزى. بۇنىڭ ئىچىدە (1)، (3)، (4) تۈردىكى مۇناسىۋەتلىك ئىسپاتلارنى تەمىنلەشكە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن مەسئۇل بولىدۇ.

بۇ دېلودا، ئەرز قىلغۇچى چېن xx بىلەن ئەرز قىلىنغۇچى ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتى ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك توختامى ئىمزالانمىغان بولسىمۇ، يې xx بارلىق يۈك ئاپتوموبىللىرىنى ئەرز قىلىنغۇچى تەرەپ ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتىنىڭ باشقۇرۇشىغا ئۆتكۈزۈپ بەرگەندىن كېيىن، بۇ شىركەت قانۇنىي جەھەتتە مەزكۇر ئاپتوموبىلنىڭ ئىگىسى ۋە تىجارەتتىكى ئاساسىي گەۋدىسى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. يې xx بىر پۇقرا بولۇش سۈپىتى بىلەن، ئەمگەك قانۇنىدا بەلگىلەنگەن ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن سالاھىيىتىگە ئىگە ئەمەس، ئەرز قىلىنغۇچى ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتى بولسا مۇستەقىل قانۇنىي سالاھىيەتكە ئىگە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن، يې xx بولسا ئەرز قىلىنغۇچى ئاپتوموبىل تىرانسپورت شىركىتىنىڭ نامىدا

ئاپتوموبىل تىجارەت كەسپى بىلەن شۇغۇللانغۇچى، ئۇنىڭ تىجارەت كەسپى ئۇچۇن، ئەرز قىلغۇچى چېن xx نى تەكلىپ قىلىپ ئىشلىتىشنى، ئەرز قىلىنغۇچى شىركەت تەكلىپ قىلىپ ئىشلەتكەن خىزمەت خادىمى دەپ قاراشقا بولىدۇ. شۇ سەۋەبتىن، چېن xx نى ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەرز قىلىنغۇچى ئاپتوموبىل ترانسپورت شىركىتى بولۇپ، ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا ئەمەلىي ئەمگەك مۇناسىۋىتى مەۋجۇت. چېن xx گەرچە ترانسپورت شىركىتى بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالىمىغان بولسىمۇ، لېكىن «خىزمەت كىنىشكىسى»، «ئىسمىلىك مەلۇمات جەدۋىلى»، «يوقلىما خاتىرىسى» قاتارلىقلار ئارقىلىق ئۆزى بىلەن ترانسپورت شىركىتى ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك مۇناسىۋىتى مەۋجۇتلۇقىنى ئىسپاتلىسا بولىدۇ.

قانۇني ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 10- ماددا (قىسقارتىلدى).

4. يازما ئەمگەك توختامى تۈزمىگەندە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار قانداق قانۇني جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئالىدۇ؟

2008- يىل 5- ئاينىڭ 1- كۈنى، شياۋۋاڭ بىر يېمەك- ئىچمەك شىركىتىنىڭ خادىم قوبۇل قىلىش ئىمتىھانىغا قاتنىشىپ، يۈزتۇرا ئىمتىھاندا لاياقەتلىك بولغاندىن كېيىن، 5- ئاينىڭ 10- كۈنىدىن باشلاپ بۇ شىركەتكە ئىشقا چۈشىدۇ. شياۋۋاڭ مەزكۇر شىركەت بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالاشنى تەلەپ قىلغان بولسىمۇ، لېكىن بۇ شىركەت ئىزچىل كەينىگە

سۇرۇپ، تاكى 7- ئاينىڭ 1- كۈنىگىچە شياۋۋاڭ بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزمەيدۇ. شياۋۋاڭ ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىغا ئىلتىماس سۇنۇپ، شىركەتنىڭ ئۆزى بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالىشىنى، ھەمدە ئۆزىگە ئىككى ھەسسە مائاش بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

سوئال: شياۋۋاڭنىڭ تەلىپى قوللاشقا ئېرىشەلەمدۇ- يوق؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

گەرچە ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك توختامى ئىمزالانمىغان بولسىمۇ، يەنىلا ئەمگەك مۇناسىۋىتى بارلىقىنى بېكىتىشكە بولىدۇ. لېكىن، ئاجىز ئورۇندا تۇرۇۋاتقان ئەمگەكچىگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، يازما ئەمگەك توختامى ئىمزالاش ئۆز مەنپەئىتىنى ئۈنۈملۈك قوغداشقا ئاساس بولىدۇ. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 82- ماددىسىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئادەم ئىشلەتكەن كۈندىن باشلاپ بىر ئايدىن ئاشقان، بىر يىلغا توشمىغان ۋاقىت ئىچىدە ئەمگەكچى بىلەن يازما ئەمگەك توختامى ئىمزالىمىغان بولسا، ئەمگەكچىگە ھەر ئايدا ئىككى ھەسسە مائاش بېرىش كېرەك. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بۇ بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلسا، تۇراقسىز مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى ئىمزالاشقا تېگىشلىك كۈندىن باشلاپ، ئەمگەكچىگە ھەر ئايدا ئىككى ھەسسە مائاش بېرىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار ئادەم ئىشلەتكەن كۈندىن باشلاپ بىر يىل توشقان ۋاقىتتىمۇ ئەمگەكچى بىلەن يازما ئەمگەك توختامى ئىمزالىمىغان بولسا قانداق بىر تەرەپ قىلىنىدۇ؟ «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 14- ماددىسىدا:

«ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئادەم ئىشلەتكەن كۈندىن باشلاپ بىر يىلغىچە ئەمگەكچى بىلەن يازما ئەمگەك توختامى ئىمزالىمىغان بولسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى تۈراقسىز مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى تۈزگەن دەپ قارىلىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. بۇ دېلودا، شياۋۋاڭ يېمەك-ئىچمەك شىركىتى بىلەن يازما ئەمگەك توختامى ئىمزالاشنى تەلەپ قىلىشقا هوقۇقلۇق. شىركەت ئادەم ئىشلەتكەن كۈندىن باشلاپ بىر ئايدىن ئارتۇق ۋاقىتقا قەدەر شياۋۋاڭ بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالىمىغانلىقى ئۈچۈن، «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 52-ماددىسىغا بىنائەن شياۋۋاڭغا هەر ئايدا ئىككى هەسسە مائاش بېرىشى كېرەك.

قانۇني ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمهۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007-يىل 6-ئاينىڭ 29-كۈنى)، 14-، 82-ماددا (قىسقارتىلدى).

5. ئەمگەك توختامىدا قانداق ماددىلار هازىرلىنىشى كېرەك؟

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 17-ماددىسىدا مۇنداق بەلگىلەنگەن: ئەمگەك توختامىدا تۆۋەندىكى ماددىلار بولۇشى كېرەك: (1) ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ نامى، تۇرۇشلۇق جاي ۋە قانۇندا بەلگىلەنگەن ۋەكىلى ياكى ئاساسي مەسئۇلى؛ (2) ئەمگەكچىنىڭ ئىسىم-فامىلىسى، ئادرېسى، كىملىكى ياكى باشقا كۆچكە ئىگە سالاهىيەت ئىسپاتىنىڭ نومۇرى؛ (3) ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى؛ (4) قىلىدىغان ئىشى ۋە ئىش ئورنى؛ (5) خىزمەت ۋاقتى،

دەم ئېلىش ۋە ئارام كۈنى؛ (6) ئەمگەك ھەققى؛ (7) ئىجتىمائىي سۇغۇرتا؛ (8) ئەمگەك مۇھاپىزىتى، ئەمگەك شارائىتى ۋە كەسىپىي خەۋپ مۇداپىئەسى؛ (9) قانۇن- نىزاملاردا ئەمگەك توختامىغا كىرگۈزۈلىدىغانلىقى بەلگىلەنگەن باشقا ئىشلار.

ئەگەر ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار تەمىنلىگەن ئەمگەك توختامنامىسىنىڭ نۇسخىسىدا بولۇشقا تېگىشلىك، ھازىرلاشقا تېگىشلىك ماددىلار بولمىسا، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 81- ماددىسىدىكى: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار تەمىنلىگەن ئەمگەك توختامنامىسىنىڭ نۇسخىسىدا، مۇشۇ قانۇندا بەلگىلەنگەن ئەمگەك توختامىدىكى زۆرۈر بولغان ماددىلار كىر-گۈزمىگەنلىرى ياكى ئەمگەك توختامى ھۆججىتىنى ئەمگەكچىگە بەرمىگەنلىرىنى، ئەمگەك مەمۇرىي تارمىقى تۈزىتىشكە بۇيرۇيدۇ، ئەمگەكچىگە زىيان سالغانلىرى، تۆلەم جاۋابكارلىقىنى ئۈستىگە ئېلىش كېرەك» دېگەن بەلگىلىمە بويىچە بىر تەرەپ قىلىنىدۇ.

6. ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى قانچە خىل بولىدۇ؟ مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى — ئەمگەك توختامىدا بولۇشقا تېگىشلىك مۇھىم بىر ماددا. «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 12- ماددىسىدا: «ئەمگەك توختامى — تۇراقلىق مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى، تۇراقسىز مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى ۋە مۇئەييەن ئىشنى پۈتكۈزۈش مۇددەت قىلىنغان ئەمگەك توختامى دەپ ئايرىلىدۇ»، «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 13- ماددىسىدا: «تۇراقلىق مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش

ۋاقىتنى پۈتتۈشكەن ئەمگەك توختامنى كۆرسىتىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. تۇراقلىق مۇددەتلىك ئەمگەك توختامىنىڭ ئىشلىنىش دائىرىسى بىرقەدەر كەڭ بولۇپ، توختام ئىمزالىغان ھەر ئىككى تەرەپكە قارىتا جانلىق ئىشلىتىشكە بولىدۇ ھەم ئىنتايىن قولايلىق. «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 14 ـ ماددىسىدا: «تۇراقسىز مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش ۋاقتىنى پۈتتۈشمىگەن ئەمگەك توختامنى كۆرسىتىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. تۇراقسىز مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى تېخنىكا ۋە كەسپچانلىقى ئىنتايىن كۈچلۈك بولغان كەسپلەرگە ئىشلىتىلىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، كارخانىنىڭ مۇقىملىقى ۋە تەرەققىياتىنى قوغداشقا پايدىلىق. ئەمگەكچىگە نىسبەتەن ئېيتقاندا مۇقىم بولغان ئىشقا ئورۇنلىشىشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا پايدىلىق. «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 15 ـ ماددىسىدا: «مۇئەييەن ئىشنى پۈتكۈزۈش مۇددەت قىلىنغان ئەمگەك توختامى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى مەلۇم ئىشنى پۈتكۈزۈشنى توختام مۇددىتى قىلىپ پۈتتۈشكەن ئەمگەك توختامىنى كۆرسىتىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. تۈپ نېگىزىدىن ئېيتقاندا، بەلگىلىك خىزمەت ۋەزىپىسىنى تاماملاشنى بىر مۇددەت قىلغان توختام — تۇراقلىق مۇددەتلىك ئەمگەك توختامىنىڭ ئالاھىدە شەكلى ھېسابلىنىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 13 ـ ماددىدىن 15 ـ ماددىغىچە (قىسقارتىلدى).

7. مەلۇم خىزمەت ۋەزىپىسىنى پۈتكۈزۈشنى مۇددەت قىلغان ئەمگەك توختامى قانداق تۈزۈلىدۇ؟

مەلۇم زاۋۇت بىر چوڭ زاكازنى قوبۇل قىلغان، ۋەزىپە ئېغىر بولۇپ، دېگەن مۇددەتتە ئورۇنلاپ بولۇش ئۈچۈن، زاۋۇت تەرەپ يېڭىدىن بىر تۈركۈم ئىشچى قوبۇل قىلىشنى قارار قىلغان. زاۋۇت تەرەپ قوبۇل قىلىنغان ئىشچىلار بىلەن تۈزۈلگەن ئەمگەك توختامى مۇشۇ تۈركۈم ۋەزىپىنى ئورۇنلاپ بولۇشنى مۇددەت قىلىدىغانلىقىنى، ۋەزىپە ئورۇنلاپ بولۇنغان هامان بۇ توختامنىڭ ئاخىرلىشىدىغانلىقىنى ئېنىق ئېيتىپ، باشقا مۇناسىۋەتلىك ماددىلىرىنىمۇ تەپسىلىي بەلگىلىگەن. ئىككى تەرەپ كېڭىشىپ، توختامغا ئىمزا قويغان ھەمدە ئەمگەك تارماقلىرىغا ئەنگە ئالدۇرغان. ئۈچ ئاي ئۆتۈپ، بۇ ۋەزىپە غەلىبىلىك تاماملانغاندىن كېيىن، زاۋۇت تەرەپ يېڭىدىن قوبۇل قىلىنغان ئىشچىلار بىلەن توختامنى ئەمەلدىن قالدۇرماقچى بولغاندا، ئىشچىلار بۇنىڭغا قوشۇلماي ئۆزلىرىنى باشقا ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇشنى، ئۇنداق بولمايدىكەن ئىشچىلارغا ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىشنى تەلەپ قىلغان. زاۋۇت تەرەپ بۇ تەلەپنى يولسىز تەلەپ دەپ قاراپ رەت قىلغان، شۇنىڭ بىلەن ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا تالاش ـ تارتىش كېلىپ چىققان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 15 ـ ماددا 2 ـ تارمىقىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى كېڭىشىپ بىر پىكىرگە كەلگەندە، مۇئەييەن ئىشنى پۈتكۈزۈش مۇددەت قىلىنغان ئەمگەك توختامى تۈزۈشسە بولىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

بۇ دېلودا، مەلۇم زاۋۇت بىلەن يېڭىدىن قوبۇل قىلىنغان ئىشچىلار ئوتتۇرىسىدا تۈزۈلگەن ئەمگەك توختامى مەلۇم ئەمگەك ۋەزىپىسىنى ئورۇنلاشنى مۇددەت قىلغان توختامدۇر، ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدىكى توختام كېڭىشىپ بىرلىككە كېلىش ئاساسىدا تۈزۈلگەن بولۇپ، تەرتىپى قانۇنلۇق. شۇڭلاشقا، بۇ توختام قانۇنىي كۈچكە ئىگە. خىزمەت ۋەزىپىسى ئاخىرلاشقاندىن كېيىن، ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدىكى توختام ئاخىرلىشىشى كېرەك، يېڭىدىن قوبۇل قىلىنغان ئىشچىلارنىڭ ئۈلارنى باشقا ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇش ياكى ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىش تەلىپىنىڭ قانۇنىي ئاساسى يوق بولۇپ، قوللاشقا بولمايدۇ.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخوا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 - يىل 6 - ئاينىڭ 29 - كۈنى)، 15 - ماددا (قىسقارتىلدى).

8. ئەمگەك مۇددىتىنى خالىغانچە بېكىتسە بولامدۇ؟

مەلۇم بىر كۆمۈركان جاڭ xx قاتارلىق 14 ئادەم بىلەن 10 يىللىق ئەمگەك توختامى تۈزۈپ، توختام مۇددىتى مەزگىلىدە مۇددەتتىن بۇرۇن توختامنى بىكار قىلىشقا بولمايدۇ، ئۇنداق بولمايدىكەن تۆلەم تۆلەش جاۋابكارلىقىنى ئۈستىگە ئالىدۇ دەپ بەلگىلەيدۇ. 9 - يىلىغا بارغاندا، جاڭ xx قاتارلىقلار بۇ خىزمەتنى بەك ئۇزاق يىل ئىشلەپ كەتكەنلىكى، سالامەتلىكىنىڭ يار بەرمەيدىغانلىقى سەۋەبلىك ئەمگەك توختامىنى مۇددەتتىن بۇرۇن بىكار قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ، كۆمۈركان ئۇلارنىڭ تەلىپىنى رەت قىلىدۇ.

سوئال: جاڭ xx قاتارلىقلار بىلەن تۈزۈلگەن ئەمگەك توختامىدا بەلگىلەنگەن مۇددەت قانۇنغا ئۇيغۇنمۇ؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

[«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنى»نى ئىجرا قىلىشقا دائىر بىرقانچە مەسىلىلەر توغرىسىدا پىكىر]نىڭ 21 ـ ماددىسىدا مۇنداق بەلگىلەنگەن: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار تەستىق بىلەن دېھقان ئىشلەمچىلەرنى قوبۇل قىلسا، ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتىنى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچىلەر كېڭىشىپ بېكىتسە بولىدۇ. كان قۇدۇقىدا ئىشلەيدىغان ۋە ساغلاملىققا زىيان يېتىدىغان باشقا ئىشلار بىلەن شۇغۇللىنىدىغان دېھقان ئىشلەمچىلەرگە قەرەللىك ئالماشتۇرۇپ ئىشلىتىش تۈزۈمى يولغا قويۇلىدۇ. توختام مۇددىتى ئەڭ ئۇزاق بولغاندىمۇ سەككىز يىلدىن ئېشىپ كەتمەسلىكى كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن. ئەمگەكچىنىڭ ئەمگەك مۇددىتىنى قانۇني بەلگىلىمىلەرگە ئاساسەن ئىككى تەرەپ مەسلىھەتلىشىپ بېكىتىدۇ. لېكىن، سالامەتلىككە ئېغىر زىيانلىق بولغان خىزمەتلەرگە قارىتا، ئەمگەكچىلەرنىڭ تەن ساغلاملىقىنى قوغداش پرىنسىپى ئاساس قىلىنىپ، ئەمگەك مۇددىتى قانۇن تەرىپىدىن چەكلىنىدۇ. بۇ دېلودا، جاڭ xx قاتارلىقلارنىڭ قىلىۋاتقىنى كان خىزمىتى بولۇپ، ئۇنىڭ ئەمگەك توختام مۇددىتى سەككىز يىلدىن ئېشىپ كەتمەسلىكى كېرەك. كۆمۈركان جاڭ xx قاتارلىقلار بىلەن 10 يىللىق ئەمگەك توختامى تۈزگەن بولۇپ، چەكلىمىدىن ئېشىپ كەتكەن، مۇناسىۋەتلىك قانۇننىڭ بەلگىلىمىلىرىگە ئۇيغۇن ئەمەس. سەككىز يىلدىن

ئېشىپ كەتكەن قىسمى كۆچكە ئىگە ئەمەس. شۇڭا، جاڭ XX قاتارلىقلار ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولىدۇ.

قانۇني ئاساس

ئەمگەك مىنىستىرلىقىنىڭ [«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنى»نى ئىجرا قىلىشقا دائىر بىرقانچە مەسىلىلەر توغرىسىدا پىكىر] (1995- يىل 8- ئاينىڭ 4- كۈنى).

9. ھەر قېتىم ئەمگەك توختامى ئىمزالىغاندا سىناپ ئىشلىتىش ۋاقتى بېكىتىلەمدۇ- يوق؟

شياۋجاڭ مەلۇم بىر شىركەتنىڭ مال ساتقۇچىسى بولۇپ، بۇ شىركەت بىلەن ئىككى يىللىق ئەمگەك توختامى ئىمزالىغان، توختامدا سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئۈچ ئاي قىلىپ بېكىتىلگەن. ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى توشقاندىن كېيىن، بۇ شىركەت شياۋجاڭ بىلەن داۋاملىق توختام ئىمزالاشنى قارار قىلىپ، ئۇنى شىركەتنىڭ پىلانلاش خىزمىتىنى ئۈستىگە ئېلىشنى ئورۇنلاشتۇرغان، شياۋجاڭ شىركەتنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇشىنى قوبۇل قىلغان، لېكىن ئەمگەك توختامىنى داۋاملاشتۇرۇپ ئىمزالاش جەريانىدا، شىركەت شياۋجاڭنىڭ خىزمەت ئورنىدا ئۆزگىرىش بولغان بولغاچقا، بۇ توختامدىمۇ يەنە ئۈچ ئايلىق سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى بەلگىلەپ، شياۋجاڭنىڭ شىركەتنىڭ پىلانلاش خىزمىتىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدىغان- چىقالمايدىغانلىقىنى باھالاشنى ئوتتۇرىغا قويغان. شياۋجاڭ ئۆزىنىڭ شىركەتتىكى ئىپادىسى ئىزچىل ياخشى بولغاچقا، ئىلگىرىكى خىزمەت ئەھۋالىغا ئاساسەن، شىركەت ئۆزىنىڭ بۇ

خىزمەتنىڭ ھوقۇقىنى ھۆددىسىدىن چىقالايدىغانلىقىنى بىلدۈ دەپ قاراپ، شىركەتتىن سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى توغرىسىدىكى ماددىنى چىقىرىۋېتىشنى تەلەپ قىلغان، لېكىن شىركەت بۇنىڭغا قوشۇلمىغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئىككى تەرەپ ئۆزى خالاپ پۈتۈشكەن ماددا بولۇش سۈپىتى بىلەن، ئىككى تەرەپنىڭ خاھىشىنى ئاساس قىلىدۇ، لېكىن ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن سىناپ ئىشلىتىش بەلگىلىمىسىنى چەكسىز ئىشلىتىشكە بولمايدۇ، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 19 ـ ماددىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى بىر ئورۇن بىر ئەمگەكچى بىلەن سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىنى بىرلا قېتىم پۈتۈشىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىنىڭ دائىرىسى ۋە قېتىم سانىنى قاتتىق چەكلەپ، ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ـ مەنپەئىتىنى قوغداپ، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئارقىلىق ئەمگەكچىلەرنى تۆۋەن ئىش ھەققى بىلەن ئىشلىتىشنىڭ ئالدىنى ئېلىش كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى»(2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 19 ـ ماددىدا (قىسقارتىلدى).

10 . ئەمگەكچىنى سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى قانچىلىك بولىدۇ؟

ليۇ خانىمنى شياڭگاڭدىكى بىر دورا شىركىتى تەكلىپ

قىلىدۇ. ئۇ 2008 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 4 ـ كۈنى بۇ شىركەت بىلەن «تەكلىپ بىلەن ئىشلەش توختامى» ئىمزالايدۇ. توختام مۇددىتىنى 2008 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 4 ـ كۈنىدىن، شۇ يىلى 12 ـ ئاينىڭ 31 ـ كۈنىگىچە دەپ بەلگىلەيدۇ. «تەكلىپ بىلەن ئىشلەش توختامى» دا: «سىناپ ئىشلىتىش ۋاقتى ئۈچ ئاي، سىناپ ئىشلىتىش مەزگىلىدىكى ئەڭ تۆۋەن مائاش 2000 يۈەن خەلق پۇلى، رەسمىيلەشكەندىن كېيىن 2500 يۈەن خەلق پۇلى بولىدۇ» دەپ بېكىتىلگەن. شۇ يىلى 7 ـ ئاينىڭ 12 ـ كۈنى، شىركەت ليۇ خانىمنى ئىشتىن توختاتقانلىقىنى ئۇقتۇردى. ليۇ خانىم ئىشتىن توختىغاندىن كېيىن، ئەينى ۋاقىتتا ئىمزالىغان «تەكلىپ بىلەن ئىشلىتىش توختامى» دىكى ئۈچ ئايلىق سىناپ ئىشلىتىش مەزگىلىنىڭ قانۇننىڭ بەلگىلىمىسىگە ئۇيغۇن ئەمەسلىكىنى ھېس قىلغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

كارخانىلارنىڭ قىسقا مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى ئىمزالىغاندا، سىناپ ئىشلىتىش ۋاقتىنى ئۇزارتىپ، سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدە مۇناسىۋەتلىك تەمىناتلىرىنى تۆۋەنلىتىپ، ئەمگەكچىنىڭ ھوقۇق ـ مەنپەئەتىگە دەخلى ـ تەرۇز قىلىشنى چەكلەش ئۈچۈن، «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 19 ـ ماددىسىنىڭ 1 ـ تارمىقىدا: «ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى ئۈچ ئايدىن يۇقىرى، بىر يىلدىن تۆۋەن بولسا، سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىنى بىر ئايدىن ئاشۇرۇۋېتىشكە بولمايدۇ؛ ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى بىر يىلدىن يۇقىرى ئۈچ يىلدىن تۆۋەن بولسا، سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىنى ئىككى ئايدىن

ئاشۇرۇۋەتمەسلىك كېرەك؛ ئۈچ يىلدىن يۇقىرى بولغان تۇراقلىق مۇددەتلىك ۋە تۇراقسىز مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى تۈزگەن بولسا سىناپ ئىشلىتىلىش مۇددىتىنى ئالتە ئايدىن ئاشۇرۇۋېتىشكە بولمايدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. بۇ دېلودا ليۇ خانىمنىڭ ئەمگەك توختامىدىكى مۇددىتى بىر يىلغا توشمايدۇ، ئۇنى سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىمۇ بىر ئايدىن ئېشىپ كەتمەسلىكى كېرەك ئىدى. ۋاھالەنكى، دورا شىركىتى ئۇنى سىناپ ئىشلىتىش ۋاقتىنى ئۈچ ئاي قىلىپ بەلگىلەپ، ئەمگەك توختامىنىڭ بەلگىلىمىسىگە خىلاپلىق قىلغان. شۇنىڭ ئۈچۈن، توختامدىكى بۇ مەزمۇن كۈچكە ئىگە بولمايدۇ. ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى 2008- يىل 6- ئاينىڭ 4- كۈنى باشلانغان بولۇپ، ليۇ خانىم 2008- يىل 7- ئاينىڭ 12- كۈنى ئىشتىن بوشىتىلدى. قانۇن بويىچە بەلگىلەنگەن بىر ئايلىق سىناپ ئىشلىتىش مەزگىلى مۇشۇ ۋاقىتتا ئاياغلىشىدۇ، ليۇ خانىم دورا شىركىتىنىڭ رەسمىي ئەزاسى بولىدۇ. دورا شىركىتى ليۇ خانىم بىلەن بولغان ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلماقچى بولسا، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»دىكى مۇناسىۋەتلىك بەلگىلىمىلەرگە ئاساسەن، ئەمگەك توختامىنى ئەمەلدىن قالدۇرسا بولىدۇ.

قانۇنى ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنى» (1994- يىل 7- ئاينىڭ 5- كۈنى)، 26- ماددا (قىسقارتىلدى).

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 19- ماددا (قىسقارتىلدى).

11. ئەمگەكچىنىڭ سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدىكى مائاشى قانداق چىقىم قىلىنىدۇ؟

شىياۋلەن مەلۇم بىر مېھمانسارايى بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزۈپ، شۇ يەردە كۈتكۈچى بولۇپ ئىشلەشكە پۈتۈشىدۇ. توختام مۇددىتى ئۈچ يىل، سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى بەش ئاي، سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدە ئايدا 500 يۈەندىن مائاش بېرىلىدۇ، رەسمىيلەشكەندىن كېيىن ئايدا 1500 يۈەن مائاش بېرىلىدۇ. كېيىن، شىياۋلەن «ئەمگەك توختام قانۇنى»نى ئۆگىنىش ئارقىلىق، ئۆزىنىڭ سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدىكى مائاشىنىڭ بەكلا تۆۋەنلىكىنى بىلىپ، مائاشىنى 1200 يۈەنگە ئۆستۈرۈپ بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ. لېكىن، ئۇنىڭ تەلىپى رەت قىلىنىدۇ، شۇنىڭ بىلەن شىياۋلەن ئەمگەك تالاش - تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ بىر تەرەپ قىلىشىنى تەلەپ قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىنىڭ سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدىكى مائاشىنى خالىغانچە تۆۋەنلەتسە بولمايدۇ. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 20 ـ ماددىسىدا: «ئەمگەكچىلەرنىڭ سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدىكى مائاشى شۇ ئورۇندىكى ئوخشاش ئىش ئورنىدىكىلەرنىڭ ئەڭ تۆۋەن مائاشىدىن ياكى ئەمگەك توختامىدا پۈتۈشكەن مائاشىنىڭ 80% دىن تۆۋەن بولسا بولمايدۇ ھەمدە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن تۇرۇشلۇق جايدىكى ئەڭ تۆۋەن مائاش ئۆلچىمىدىن تۆۋەن بولسا بولمايدۇ» دەپ

بەلگىلەنگەن.

بۇ دېلودا، مېھمانسارايىنىڭ شىياۋلەنگە سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدە بەرگەن مائاشى رەسمىيلەشكەندە بېرىدىغان مائاشىنىڭ 30% ىدىن كۆپرەكىگە توغرا كېلىدىغان بولۇپ، ئېنىقكى ئەمگەك توختامى قانۇنىنىڭ بەلگىلىمىسىگە ئۇيغۇن ئەمەس، شۇڭا مائاش قوشۇپ بېرىلىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 - يىل 6 - ئاينىڭ 29 - كۈنى)، 20 - ماددا (قىسقارتىلدى).

12. ئەمگەكچى ئەمگەك توختامدا كېلىشكەن مەخپىيەتلىكنى ساقلاشقا دائىر ئىشلارغا خىلاپلىق قىلغاندا، قانداق مەسئۇلىيەتنى ئۆز ئۈستىگە ئالىدۇ؟

دەۋاگەر مەلۇم ماشىنىسازلىق زاۋۇتى، جاۋابكار ۋاڭ xx ئەسلىدە دەۋاگەرنىڭ بىر خىزمەتچىسى بولۇپ، ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى توشقاندىن كېيىن، ۋاڭ xx دەۋاگەرنىڭ زاۋۇتىدىن ئايرىلىپ، دەۋاگەرنىڭ زاۋۇتى بىلەن ئوخشاش كەسىپتىكى باشقا بىر ماشىنىسازلىق زاۋۇتىغا ياللىنىپ، تېخنىكا ئېچىش خىزمىتى بىلەن شۇغۇللانغان. شۇنىڭدىن كېيىن، دەۋاگەر ئۆزىنىڭ شۇ خىل تېخنىكىدىن پايدىلىنىپ ئىشلەپچىقارغان مەھسۇلاتلىرىنىڭ مەلۇم رايوندىكى سېتىلىش سوممىسىنىڭ تۇيۇقسىز تۆۋەنلەپ كەتكەنلىكىنى ھېس قىلغان. تەكشۈرۈش ئارقىلىق، بۇ رايوندىكى بازاردا مۇشۇ مەھسۇلات

بىلەن ئوخشاش بولغان جاۋابكار ئىشلەۋاتقان زاۋۇتنىڭ مەھسۇلاتى بار ئىكەنلىكىنى بايقىغان. يۇقىرىدىكى ئەھۋاللارنى بىرلەشتۈرۈپ، دەۋاگەر جاۋابكارنى ئۆزىنىڭ A خىل تېخنىكىسىنى ئاشكارىلاپ، ئىلگىرى تۈزگەن ئەمگەك توختامىدىكى مەخپىيەتلىكنى ساقلاش توغرىسىدىكى بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغان دەپ قاراپ، جاۋابكارنىڭ ئۆزىنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىنى ئاشكارىلىغانلىقى سەۋەبلىك سوت مەھكىمىسىگە ئەرز قىلىپ، جاۋابكاردىن 100 مىڭ يۈەن ئىقتىسادىي زىياننى تۆلەپ بېرىشنى تەلەپ قىلغان. سوت مەھكىمىسى بۇ دېلونى قوبۇل قىلغاندىن كېيىن، تەكشۈرۈش ئارقىلىق، دەۋاگەر ئۆزى ئاچقان A خىل تېخنىكىنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىگە كىرىدىغانلىقىنى ئىسپاتلىغان. جاۋابكار دەۋاگەرنىڭ زاۋۇتىدىن ئايرىلىشتىن بۇرۇنقىچە كۆپ ئىلگىرى ئۆزى ئىگىلىگەن A خىل تېخنىكىنىڭ يۇمشاق دېتالىنى ئۆز ئالدىغا كۆچۈرۈۋالغاندىن كېيىن كىتابىنىڭ ئارىسىغا قىستۇرۇپ ئۆيىگە ئېلىپ كەتكەن. سوت مەھكىمىسى سوت ئېچىش ئارقىلىق، جاۋابكارنى سودا مەخپىيەتلىكىنى ساقلاش پۈتۈمىگە خىلاپلىق قىلغان، دەۋاگەرنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىگە دەخلى يەتكۈزۈپ، دەۋاگەرگە ئىقتىسادىي زىيان كەلتۈرگەن، شۇڭا تۆلەم مەسئۇلىيىتىنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك، دەپ قارىغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 90 ـ ماددىسىدىكى ئەمگەكچىلەردىن مۇشۇ قانۇندىكى بەلگىلىمىگە خىلاپ ھالدا ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىپ ياكى ئەمگەك توختامىدىكى پۈتۈمنىڭ مەخپىيەتلىكنى ساقلاش مەجبۇرىيىتى، ياكى كەسىپ

رىقابىتىگە چەك قويۇش پىرىنسىپىغا خىلاپلىق قىلىپ، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا زىيان سالغانلىرى تۆلەم جاۋابكارلىقىنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن، ئەمگەك توختامىغا كېلىشكەن مەخپىيەتلىكنى ساقلاش توغرىسىدىكى پىرىنسىپقا خىلاپلىق قىلىپ، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا زىيان سالغانلىرى، «ئادىل بولمىغان رىقابەتكە قارشى تۇرۇش قانۇنى»نىڭ 20 ـ ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا تۆلەم خىراجىتى تۆلەپ بېرىدۇ. «ئادىل بولمىغان رىقابەتكە قارشى تۇرۇش قانۇنى»نىڭ 20 ـ ماددىسىدا: «تىجارەتچىلەردىن مۇشۇ قانۇندىكى بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلىپ، زىيانكەشلىك قىلىنغان تىجارەتچىگە زىيان كەلتۈرۈپ چىقارغانلىرى زىيان تۆلەم مەسئۇلىيىتىنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك، زىيانكەشلىككە ئۇچرىغان تىجارەتچىنىڭ تارتقان زىيىنىنى ھېسابلاش قىيىن بولسا، تۆلەم سوممىسى ھوقۇققا دەخلى ـ تەرۇز قىلغۇچىنىڭ مۇشۇ مەزگىلدە ئېرىشكەن پايدىسىدىن ئىبارەت بولىدۇ ھەمدە زىيانكەشلىككە ئۇچرىغۇچى تىجارەتچىنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ـ مەنپەئەتى دەخلى تەرۇزگە ئۇچرىغانلىقى تەكشۈرۈلۈپ ئېنىقلانغاندىن كېيىن، ئادىل بولمىغان رىقابەت ئۈچۈن تۆلىگەن چىقىمنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك، زىيانكەشلىككە ئۇچرىغۇچى تىجارەتچىنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ـ مەنپەئەتى ئادىل بولمىغان رىقابەت قىلمىشى تۈپەيلىدىن زىيانغا ئۇچرىغان بولسا، خەلق سوت مەھكىمىسىگە ئەرز قىلسا بولىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. بۇ دېلودا، سودا مەخپىيەتلىكى دەۋاگەر ئۆزى ياراتقان A خىل تېخنىكا بولۇپ، دەۋاگەر بىلەن جاۋابكار مەخپىيەتلىكنى ساقلاشنى كېلىشكەن، جاۋابكارنىڭ

دەۋاگەرنىڭ زاۋۇتىدىن ئايرىلىدىغان ۋاقىتتا بۇ سودا مەخپىيەتلىكىنى ئېلىپ كېتىپ، يېڭىدىن ۋەزىپە ئۆتىگەن زاۋۇتتا ئۇنى ئاشكارىلاش قىلمىشى، سودا مەخپىيەتلىكىنى ساقلاش پۈتۈمىگە خىلاپلىق قىلىپ، دەۋاگەرنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىگە دەخلى يەتكۈزۈش قىلمىشى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ، شۇڭلاشقا قانۇن بويىچە تۆلەم مەسئۇلىيىتىنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 90- ماددا (قىسقارتىلدى).

13. قانداق كىشىلەرگە كەسىپ رىقابىتىدە چەك قويۇلىدۇ؟

جېڭ xx A شىركەتتە كەسىپ بېجىرگۈچى بولۇپ ئىشلىگەن. ئەمگەك توختامىدا: «سودا مەخپىيەتلىكىنى ساقلاش ئۈچۈن، جېڭ xx ئەگەر بۇ شىركەتتىكى خىزمىتىدىن ئىستېپا بەرسە، ئىككى يىلغىچە بۇ شىركەت بىلەن ئوخشاش تىجارەت قىلىدىغان باشقا شىركەتكە بېرىپ ئىشلەشكە بولمايدۇ» دەپ بېكىتىلگەن. توختام مۇددىتى توشقاندىن كېيىن، جېڭ xx B شىركەتكە بېرىپ ئىشلىدى. A شىركەت جېڭ xx كەسىپ رىقابىتى چەكلىمىسىدە بەلگىلەنگەن ماددىغا خىلاپلىق قىلدى دەپ قاراپ، ئۇنىڭ B شىركەتتىن ئايرىلىشىنى تەلەپ قىلدى. جېڭ xx بۇنى رەت قىلدى.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 24- ماددا 1- تارمىقىدا

«كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇلىدىغانلار: ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلارنىڭ ئالىي دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرى، يۇقىرى دەرىجىلىك تېخنىك خادىملىرى ۋە مەخپىيەتلىك ساقلاش مەجبۇرىيىتى بار باشقا خادىملار بىلەن چەكلىنىدۇ. كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇلىدىغان دائىرە، جاي ۋە مۇددەتنى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچى بىلەن پۈتۈشىدۇ، كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش پۈتۈمى قانۇن - نىزاملاردىكى بەلگىلىمىلەرگە خىلاپ كەلسە بولمايدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. كەسىپ رىقابىتىدە چەك قويۇشتا قوللىنىدىغان ماددىلار پەقەتلا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلاردىكى سودا مەخپىيەتلىكىنى بىلىدىغان ئالىي دەرىجىلىك خادىملار ۋە باشقا مەخپىيەتلىككە ئالاقىدار كەسىپنى بېجىرىدىغانلارغىلا ماس كېلىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار، كەسىپ رىقابىتىدە چەك قويۇشتا قوللىنىدىغان ماددىلارنى ھەربىر خىزمەتچىگە ئىشلىتىپ، ئەمگەكچىلەرنىڭ ئەركىن ھالدا كەسىپ تاللاش ھوقۇقىنى چەكلىۋالسىلا بولمايدۇ. بۇ دېلودىكى جېڭ xx پەقەتلا A شىركەتنىڭ كەسىپ بېجىرگۈچىسى، مەخپىيەتلىك ساقلاش مەجبۇرىيىتى بار خادىمغا كىرمەيدۇ. شىركەت ئۇنىڭ بىلەن كەسىپ رىقابىتىدە چەك قويۇش كېلىشىمى تۈزسە بولمايدۇ. جېڭ xx نىڭ ئەركىن ھالدا كەسىپ تاللاش ھوقۇقى بار بولۇپ، B شىركەتكە بېرىپ ئىشلىسە بولىدۇ.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 24- ماددا (قىسقارتىلدى).

14. كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمىسىنىڭ تەتبىقلاش مۇددىتى قانچىلىك بولىدۇ؟

يۈەن xx A شىركەتنىڭ باش دىرېكتورى بولۇپ، شىركەت بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىدا توختام مۇددىتى ئۈچ يىل (2001 - يىل 3 - ئاينىڭ 1 - كۈنىدىن 2004 - يىل 3 - ئاينىڭ 1 - كۈنىگىچە) بولىدۇ، دەپ بەلگىلەنگەن. شىركەتنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىنى ساقلاش يۈزىسىدىن، ئەمگەك توختامى ئاخىرلىشىپ بەش يىل ئىچىدە، يۈەن xx مۇشۇ شىركەتنىڭ ئوخشاش تۈردىكى كەسىپلىرى بويىچە ۋەزىپىگە تەيىنلەنمەيدىغانلىقى ياكى ئۆزى ئوخشاش كەسىپتىكى شىركەت قۇرۇشقىمۇ بولمايدىغانلىقى بېكىتىلىپ، شىركەت ئۇنىڭغا مەلۇم مىقداردا ئىقتىسادىي تۆلەم بەرگەن. ئەگەر يۈەن xx مۇشۇ ماددىغا خىلاپلىق قىلسا، شىركەتكە خىلاپلىق قىلىش پۇلى تۆلەيدىكەن. 2004 - يىل 3 - ئاينىڭ 1 - كۈنى ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى توشقاندىن كېيىن، ئىككى تەرەپ داۋاملىق توختام ئىمزالىمىغان. 2008 - يىل 5 - ئايدا يۈەن xx B شىركەتكە كېلىپ باش دىرېكتورلۇق ۋەزىپىسىنى ئۆتىگەن، كەسپى A شىركەتتىكى كەسىپ بىلەن ئوخشاش بولغان، A شىركەت بىلگەندىن كېيىن، يۈەن xx نى كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش ماددىسىغا خىلاپلىق قىلدى دەپ قاراپ، يۈەن xx دىن خىلاپلىق قىلىش مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىپ، خىلاپلىق قىلىش پۇلى تۆلەشنى تەلەپ قىلغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇلىدىغانلارنىڭ مۇددىتىنىڭ

چەكلىمىسى بولۇشى كېرەك، بولمىسا ئەمگەكچىلەرنىڭ كەسىپ تاللىشىغا پايدىسىز بولۇپ قالىدۇ. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 24 ـ ماددا 2 ـ تارمىقىدا «ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغان ياكى ئاخىرلاشتۇرغاندىن كېيىن، ئالدىنقى تارماقتا بەلگىلەنگەن خادىملاردىن ئۆز ئورنى بىلەن ئوخشاش مەھسۇ ـ لاتلارنى ئىشلەيدىغان ياكى تىجارەت قىلىدىغان، ئوخشاش كەسىپنى يولغا قويغان، رىقابەت مۇناسىۋىتى بار بولغان ئادەم ئىشلەتكۈچى باشقا ئورۇنغا بارغانلىرى ياكى ئوخشاش مەھسۇلاتنى ئۆزى ئىشلەيدىغان، ياكى تىجارەت قىلىدىغان ئوخشاش كەسىپنى يولغا قويىدىغانلىرىنىڭ كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش مۇددىتى ئىككى يىلدىن ئېشىپ كەتسە بولمايدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. مۇشۇ مۇددەتتىن ئېشىپ كەتكەندىن كېيىن، ئەمگەكچى ئوخشاش كەسىپتىكى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا بېرىپ ئىشلىسە، كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش مۇددىتىنىڭ چەكلىمىسىگە ئۇچرىمايدۇ. بۇ دېلودا، ئىككى تەرەپ كېلىشكەن كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇشنىڭ مۇددىتى بەش يىل دەپ بەلگىلەنگەن بولۇپ، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 24 ـ ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە خىلاپ. شۇڭلاشقا، ئەمگەك توختامى ئاخىرلىشىپ، ئىككى يىلدىن ئاشقاندىن كېيىن، يۈەن xx كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمىسىنىڭ چەكلىمىسىگە ئۇچرىماسلىقى كېرەك، باشقا شىركەتكە بېرىپ ۋەزىپە ئۆتىسە بولىدۇ. يۈەن xx 2008 ـ يىل 5 ـ ئايدا B شىركەتكە بېرىپ ۋەزىپە ئۆتىگەن بولۇپ، بۇ ۋاقىتتا مۇددىتى ئىككى يىلدىن ئاشقان بولغاچقا چەكلىمىگە ئۇچرىماسلىقى كېرەك.

A شىركەتنىڭ يۈەن xx نى كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمىسىگە خىلاپلىق قىلدى دەپ قاراپ، خىلاپلىق قىلىش مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشنى تەلەپ قىلىشنىڭ ھېچقانداق قانۇنىي ئاساسى يوق، قوللاشقا بولمايدۇ.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 24- ماددا (قىسقارتىلدى).

15. كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويغاندا، ئەمگەكچىگە ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىشى كېرەكمۇ- يوق؟

شاڭخەيدىكى مەلۇم بىر شىركەت جو xx بىلەن مۇددىتى بىر يىللىق ئەمگەك توختامى تۈزىدۇ. ئەمگەك توختامى ئىمزالانغاندىن كېيىن بۇ شىركەت جو xx نى مەملىكەت بويىچە ئېچىلغان ئالىيۇمىن قۇيمىچىلىق كەسىپلىرى بويىچە سۈپەت تەكشۈرۈش خادىملىرىنى تەربىيەلەش كۇرسىغا قاتنىشىشقا ئەۋەتىدۇ. ئىككىنچى يىلى جو xx نى بۇ كۇرسقا يەنە بىر قېتىم قاتناشتۇرىدۇ، جەمئىي 35 مىڭ يۈەن چىقىم قىلىدۇ. بۇ شىركەت ئىختىساس ئىگىلىرى ئۈچۈن سالغان مەبلىغىگە لايىق جاۋابقا ئېرىشىش ئۈچۈن، ئىككىنچى قېتىملىق توختام ئاخىرلىشىشنىڭ ئالدىدا جو xx بىلەن «سودا مەخپىيەتلىكى، كەسىپ رىقابىتى چەكلىمىسى ۋە چوقۇم مۇلازىمەت قىلىش مۇددىتى كېلىشىمى» ئىمزالاپ، جو xx غا مائاش ئومۇمىي سوممىسىنىڭ 3 ھەسسىسى بويىچە تۆلەم بېرىشنى، ئەگەر جو xx باشقا ئورۇنغا ئالمىشىپ خىزمەت قىلسا، ئوخشاش كەسىپ

بىلەن شۇغۇللانماسلىقى ھەمدە شىركەتنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىنى ساقلىشنى كېپىلشىپ بېكىتكەن. ئەمما، ئۇ يۇقىرىدىكى كېلىشىم ئىمزالىنىپ ئۇزاق ئۆتمەي، ئۆزىنىڭ رىقابەت ئوبيېكتى بولغان مەلۇم بېزەكچىلىك ماتېرىيال شىركىتىدە ۋەزىپىگە تەيىنلەنگەن. بۇ ئىش ئەمگەك كېسىم ئاپپاراتلىرىدىن ئۆتكەن-دىن كېيىن تېزلا سوت مەھكىمىسىگە ئەرز قىلىنغان. سوتتا گەرچە ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا رىقابەتلىك «كەسىپ مەنئى قىلىدىغان ئىشلار» كېلىشىمى ئىمزالانغان بولسىمۇ، ئەمەلىي ئىجرا قىلىشتا، شىركەت ئىقتىسادىي تولۇقلىما بەرمىگەن. دېمەك، كېلىشىمنى ئادا قىلمىغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

رىقابەتلىك كەسىپ چەكلىنىدىغان كېلىشىم، ئەمگەكچى-نىڭ ئەمگەك ھوقۇقى ۋە كەسىپ تاللاش ئەركىنلىكىنى بەلگىلىك دەرىجىدە چەكلەيدىغانلىقى ئۈچۈن، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى ئوتتۇرىسىدىكى مەنپەئەت جەھەتتىكى تەڭپۇڭلۇقنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىگە مۇۋاپىق ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىشى كېرەك. ئۇنداق بولمايدىكەن كېلىشىم ئىناۋەتسىز بولىدۇ. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 23-ماددىسىغا بىنائەن، ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغان ياكى ئاياغلاشتۇرغاندىن كېيىن، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن رىقابەتلىك كەسىپ چەكلىنىدىغان مۇددەت ئىچىدە، ھەر ئايدا ئەمگەكچىگە ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىشى كېرەك. بۇ دېلودا جو XX شىركەت بىلەن «كەسىپ تاللاشتا مەنئى قىلىنىدىغان ئىشلار» كېلىشىمى تۈزۈپ، شىركەتتىن جو XX كە بەلگىلىك

سومىمىدىكى ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىدىغانلىقى ھەمدە تولۇقلىما بېرىش ئۇسۇلى ئىمزالانغان. لېكىن، شىركەت ئىمزالانغان كېلىشىم بويىچە ئىقتىسادىي تولۇقلىما بەرمەي، كېلىشىمنى ئادا قىلمىغان. دېمەك، كېلىشىمگە ئاۋۋال شىركەت خىلاپلىق قىلغان. شۇڭا، جو xx نىڭمۇ توختامغا رىئايە قىلىش مەجبۇرىيىتى بولمايدۇ. ئۇ ھېچقانداق چەكلىمىسىزلا ئۆزى خالىغان ھەرقانداق بىر شىركەتكە بېرىپ ئىشلىسە بولىدۇ.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 23- ماددا (قىسقارتىلدى).

16. ئەمگەكچىلەر كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمىسىگە خىلاپلىق قىلسا قانداق مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالىدۇ؟

A شىركەت مەلۇم شەھەردىكى پىرىسلاش زاۋۇتى تۈزۈلمە ئۆزگەرتىپ قۇرغان كىچىك تىپتىكى ھەمكارلىشىپ مەبلەغ سالغان شىركەت. شىركەتنىڭ كەسىپ دائىرىسى پىرېسلاش زاپچاسلىرىنى ئىشلەپچىقىرىش ۋە سېتىشنى ئاساس قىلغان. 2005- يىلى شىركەت قۇرۇلغان دەسلەپكى ۋاقىتتا جۇ xx نى يۇقىرى مائاش بىلەن تېخنىكا باش نازارەتچىلىكىگە تەكلىپ قىلىپ، ئۈچ يىللىق ئەمگەك توختامى ئىمزالىغان. توختامدا ئەگەر جۇ xx شىركەتتىن ئايرىلسا، ئىككى يىل ئىچىدە شىركەتنىڭ تىجارىتى بىلەن ئوخشاش دائىرىدىكى خىزمەتنى قىلىشقا بولمايدۇ، شىركەت مۇشۇ مەزگىلدە ھەر ئايدا 2000

يۈەندىن تۆلەم بېرىدۇ، ئەگەر جۇ xx خىلاپلىق قىلسا، شىركەتكە 60 مىڭ يۈەن خىلاپلىق قىلىش پۇلى تۆلەيدۇ، دەپ بەلگىلەنگەن. جۇ xx شىركەتكە كىرگەندىن كېيىن، تېخنىكا تەتقىقات گۇرۇپپىسى قۇرغان. ئۇنىڭ تەشكىللىشى ۋە قوماندانلىق قىلىشى بىلەن، شىركەتنىڭ تېخنىكا ئۈسكۈنىلىرىنى يېڭىلىغان ھەم ئۆزگەرتكەن، نەتىجىدە مەھسۇلاتلارنىڭ سۈپىتى زور دەرىجىدە يۇقىرى كۆتۈرۈلگەن، بازار تېخىمۇ كېڭەيگەن. جۇ xx نىڭ خىزمەتتىكى نەتىجىسى كۆزگە كۆرۈنەرلىك بولغاچقا، ئىككىنچى يىلى جۇ xx دائىمىي ئىشلارغا مەسئۇل مۇئاۋىن باش دىرېكتورلۇققا تەيىنلىنىپ، مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىش ۋە سېتىش خىزمىتىگە مەسئۇل بولغان. شىركەتنىڭ تىجارەت كۆلىمىنىڭ ئۈزلۈكسىز كېڭىيىشىگە ئەگىشىپ، جۇ xx بىلەن باش دىرېكتور ئوتتۇرىسىدا تىجارەت مېخانىزمى جەھەتتە ئىختىلاپ كۆرۈلگەن. توختام مۇددىتى ئاخىرلاشقاندىن كېيىن، جۇ xx شىركەتنىڭ قېپقىلىش تەلىپىنى رەت قىلىپ، A شىركەتتىن ئايرىلغان ھەمدە B شىركەت بىلەن ئۈچ يىللىق ئەمگەك توختامى ئىمزالىغان، بۇ شىركەتنىڭ تىجارەت دائىرىسىمۇ پىرىسلاش ماتېرىياللىرىنى ئىشلەپچىقىرىش ھەم سېتىش ئىكەن. جۇ xx ئۆزىنىڭ باشقۇرۇش تەجرىبىسى ۋە A شىركەتنىڭ تېخنىكا ئۆزگەرتىش نەتىجىلىرىگە ئاساسەن ئىشلەپچىقىرىشنى تەشكىللەپ، ئۆزى ئىگىلىگەن A شىركەتنىڭ خېرىدار مەنبەسىگە ئاساسەن، مەھسۇلاتنى ساتقان. مۇناسىۋەتلىك تارماقلارنىڭ مۆلچەرلىشىچە، جۇ xx نىڭ قىلمىشى A شىركەتكە 110 مىڭ يۈەنلىك ئىقتىسادىي زىيان ئېلىپ كەلگەنلىكى مەلۇم

بولغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 23 ـ ماددىسىدا: «ئەمگەكچى كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمىسىگە خىلاپلىق قىلسا، كېلىشىم بويىچە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا خىلاپلىق قىلىش پۇلى تۆلەپ بېرىشى كېرەك» دەپ بەلگىلەنـگەن. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 24 ـ ماددىسىغا ئاساسلانغاندا، كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇلىدىغانلار، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچى خادىملىرى، يۇقىرى دەرىجىلىك تېخنىك خادىملىرى ۋە باشقا مەخپىيەتلىكنى ساقلاش مەجبۇرىيىتى بار خادىملار بىلەنلا چەكلىنىدۇ. 90 ـ ماددىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا، ئەمگەكچىلەردىن مۇشۇ قانۇندىكى بەلگىلىمىگە خىلاپ ھالدا ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىپ ياكى ئەمگەك توختامىدىكى پۈتۈمنىڭ مەخپىيەتنى ساقلاش مەجبۇرىيىتى، ياكى كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش پۈتۈمگە خىلاپلىق قىلىپ ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا زىيان سالغانلىرى تۆلەم جاۋابكارلىقىنى ئۈستىگە ئېلىش كېرەك.

بۇ دېلودىكى جۇ A xx شىركەت بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالىغان ھەمدە توختامدا: «ئەگەر جۇ xx شىركەتتىن ئايرىلسا، ئىككى يىل ئىچىدە شىركەت تىجارىتى بىلەن ئوخشاش دائىرىدىكى خىزمەتنى قىلىشقا بولمايدۇ، شىركەت مۇشۇ مەزگىلدە، ھەر ئايدا 2000 يۈەندىن تۆلەم بېرىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن، مۇشۇنىڭ ئۆزى «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 23 ـ ماددىسىدىكى كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمى ـ

ـسىدىن ئىبارەت. مۇشۇ بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا جۇ xx A شىركەتنىڭ يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچى خادىمى بولۇش سۈپىتى بىلەن، A شىركەتنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىنى ۋە بىلىم مۈلۈك ھوقۇقىغا مۇناسىۋەتلىك ئىشلارنىڭ مەخپىيەتلىكىنى ساقلاش مەجبۇرىيىتى بار. A شىركەتنىڭ تېخنىكا ئۆزگەرتىش نەتىجىلىرى ۋە خېرىدارلار مەنبەسى سودا مەخپىيەتلىكىگە تەۋە بولۇپ، كۆپلىگەن كىشىلەرنىڭ بىلىپ كەتمەسلىكىنى تەلەپ قىلىدىغان ھەمدە ھەقدارغا ئىقتىسادىي مەنپەئەت يەتكۈزۈش ئالاھىدىلىكىگە ئىگە. جۇ xx A شىركەتتە ئۈچ يىل ئىشلىگەن ھەم تېخنىكا ئۆزگەرتىش نەتىجىسىگە ئېرىشىش، خېرىدارلار بازىرىنى ئېچىش قاتارلىق جەھەتلەردە زور تۆھپە قوشقان، لېكىن بۇ يۇقىرىدىكى سودا مەخپىيەتلىكىنىڭ ھوقۇق تەۋەلىكىنى ئۆزگەرتەلمەيدۇ. جۇ xx نىڭ ھەقدار A شىركەتنىڭ قوشۇلۇشىنى ئالمىغان ئەھۋال ئاستىدا، كېلىشىمگە خىلاپلىق قىلىپ، يۇقىرىقى سودا مەخپىيەتلىكى ئارقىلىق ئۆز كۆمىچىگە چوغ تارتىش قىلمىشى، قانۇنسىز قىلمىش ھېسابلىنىدۇ. بۇنىڭدىن كېلىپ چىققان بارلىق قانۇنىي ئاقىۋەتنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 23 ـ، 24 ـ ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا، جۇ xx A شىركەتنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىنى بىلىدىغان يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچى خادىم بولۇش سۈپىتى بىلەن، ئەمگەك توختامىدا كېلىشكەن كەسىپ رىقابىتىگە چەك قويۇش بەلگىلىمىسىگە خىلاپلىق قىلغان بولۇپ، خىلاپلىق قىلىش مەسئۇلىيىتىنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشى، كېلىشىم بويىچە A شىركەتكە 60 مىڭ يۈەن تۆلەم تۆلەپ بېرىشى كېرەك.

ئۇنىڭدىن باشقا، «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 90- ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، جۇ xx تۆلەم مەسئۇلىيىتىنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىپ، ئۆزىنىڭ توختامغا خىلاپلىق قىلىشى سەۋەبلىك A شىركەتكە كەلتۈرگەن 110 مىڭ يۈەن ئىقتىسادىي زىياننىمۇ تۆلەپ بېرىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتى ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 23-، 24-، 90- ماددا (قىسقارتىلدى).

17. ئىناۋەتسىز ئەمگەك توختامى دېگەن نېمە؟

2008- يىل 5- ئايدا مەلۇم بىر خۇسۇسىي ئىگىلىكتىكى كارخانا ئىشچى قوبۇل قىلماقچى بولىدۇ، 16 ياشقا توشمىغان جاڭ xx بۇ شىركەتكە ئىشقا تەكلىپ قىلىنىپ، ئىككى تەرەپ مۇددىتى بىر يىللىق ئەمگەك توختامى تۈزىدۇ. توختامدىكى سىناق ۋاقتى 30 كۈن بولۇپ، ئۇنىڭغا مال قاچىلاش - چۈشۈرۈش خىزمىتى تەقسىملىنىدۇ ھەمدە ئەگەر جاڭ xx مۇددەتتىن بۇرۇن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا، توختامغا خىلاپلىق قىلغان ھېسابلىنىپ، 1000 يۈەن جەرىمانە تۆلەيدۇ دەپ بەلگىلەندى. بۇ توختام ئىناۋەتلىكمۇ- يوق؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئىناۋەتسىز ئەمگەك توختامى دېگىنىمىز، ئىككى تەرەپ تۈزگەن، ئالدىن مۆلچەرلەنگەن قانۇنىي ئاقىۋەت يۈز بەرمەيدىغان، قانۇندا ئىناۋەتكە ئېلىنمايدىغان ئەمگەك توختامىنى كۆرسىتىدۇ. ئىناۋەتسىز ئەمگەك توختامى پۈتۈن ئىناۋەتسىز ۋە

بىر قىسىم ئىناۋەتسىز دەپ ئىككىگە بۆلۈنىدۇ. پۈتۈن ئىناۋەتسىز توختام دېگىنىمىز، توختام تۈزگۈچى ئاساسىي گەۋدىلەر قانۇنغا ئۇيغۇن كەلمىگەن ياكى ئەمگەك توختامىدا بولۇشقا تېگىشلىك ماددىلاردىكى ئاساسلىق مەزمۇنلارنىڭ قانۇنغا ئۇيغۇن كەلمىگەنلىكىنى كۆرسىتىدۇ. قىسمەن ئىناۋەتسىز ئەمگەك توختامى دېگىنىمىز، ئەمگەك توختامىدىكى مەلۇم مەزمۇنلار قانۇنغا خىلاپ بولسىمۇ، لېكىن بىر بۆلەك مەزمۇنلارنىڭ قانۇنغا ئۇيغۇن ئىكەنلىكىنى، قانۇنغا خىلاپ بولغان قىسمىنىڭ قانۇنغا ئۇيغۇن بولغان قىسمىنىڭ ئۈنۈمىگە تەسىر يەتكۈزەلمەيدىغانلىقىنى كۆرسىتىدۇ.

بۇ دېلودا، «جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 58- ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا، قۇرامىغا يەتمىگەن ئىشچى دېگىنىمىز، 16 ياشقا توشۇپ، 18 ياشقا توشمىغان ئەمگەكچىلەرنى كۆرسىتىدۇ. مۇنداقچە ئېيتقاندا، ئادەم ئىشلىتىدىغان ئورۇنلار «يېشى 16 ياشقا توشۇپ، 18 ياشقا توشمىغان» بۇ ياشتىكى قۇرامىغا يەتمىگەن كىشىلەر بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزسە بولىدۇ. جاۋ xx خىزمەتكە قاتناشقاندا 16 ياشقا توشمىغان بولۇپ، ئەمگەك قىلىشى چەكلىنىدىغان ياشتىكىلەرگە تەۋە. ئۇنىڭ بۇ خۇسۇسىي ئىگىلىكتىكى كارخانا بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالاش ئىقتىدارى يوق، بۇ خۇسۇسىي ئىگىلىكتىكى كارخانىنىڭ جاۋ xx نى ياللاپ ئىشلىتىش قىلمىشى قانۇنسىز قىلمىش، ئۇلار ئوتتۇرىسىدا ئىمزالانغان ئەمگەك توختامى، قانۇننىڭ چەكلەش خاراكتېرىدىكى بەلگىلىمىلەرگە خىلاپ بولۇپ، ئىناۋەتسىز بولۇپلا قالماستىن، جاۋ xx دىن توختامغا خىلاپلىق قىلىش پۇلى ئالسىمۇ بولمايدۇ

ھەم ئۇلار جازاغا تارتىلىشى كېرەك.
قانۇنىي ئاساس
«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (1994- يىل 7- ئاينىڭ 5- كۈنى)، 58- ماددا (قىسقارتىلدى).

18. ئەمگەك توختامىدا، خىزمەتچى خادىم توختام مۇددىتى ئىچىدە توي قىلىشقا بولمايدۇ دەپ بەلگىلەنگەن، بۇ كۈچكە ئىگە بولامدۇ؟

مەلۇم بىر شىركەت ئىشتا پىششىقان ئايال خىزمەتچى تەكلىپ قىلماقچى بولىدۇ، يې xx (قىز، 24 ياش) تەكلىپ بىلەن قوبۇل قىلىنىدۇ. ئىككى تەرەپ ئەمگەك مۇناسىۋىتى بېكىتىپ توختام تۈزىدۇ. توختام مۇددىتى ئۈچ يىل بولۇپ، B تەرەپ (يې xx) نىڭ توختام مۇددىتى ئىچىدە توي قىلىشقا بولمايدىغانلىقى، ئەگەر B تەرەپ توختام مۇددىتى ئىچىدە توي قىلسا، شىركەتنىڭ ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىدىغانلىقى ھەمدە ھېچقانداق تۆلەم بەرمەيدىغانلىقى بەلگىلەنگەن. ئىككى تەرەپ توختامغا قول قويىدىغان ۋاقىتتا، يې xx خىزمەت تېپىشنىڭ تەسلىكىنى ئويلاپ، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن يازغان توختامغا ھېچقانداق باشقىچە پىكىر بەرمەيلا ئىمزاسىنى قويىدۇ. بىر يىلدىن كېيىن، يې xx توي قىلماقچى بولۇپ، شىركەتتىن توختامنى مۇددەتتىن بۇرۇن بىكار قىلماسلىقنى تەلەپ قىلىدۇ. لېكىن، شىركەت بۇ تەلەپكە قوشۇلماي: يې xx نىڭ ئەينى ۋاقىتتا توختامغا ئۆزى خالاپ ئىمزا قويغانلىقى، بۇ توختامنىڭ كۈچكە ئىگە

ئىكەنلىكىنى ئېتىراپ قىلغانلىقى، توختامدىكى ماددىلارنىڭ چەكلىمىسىنى قوبۇل قىلىشنى خالىغانلىقىنى شەرھلەيدۇ. ئەگەر يې XX تويى قىلىمەن دەپ تۇرۇۋالسا، ئۇنىڭ بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىمىز دەيدۇ. يې XX بۇنىڭغا قايىل بولماي، شۇ جايدىكى ئەمگەك تالاش - تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ كېسىم قىلىشىنى ئىلتىماس قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

توختامدىكى «تويى قىلىشقا بولمايدۇ» دېگەن مەزمۇن «نىكاھ قانۇنى»، «ئاياللارنىڭ هوقۇق - مەنپەئەتىنى كاپالەتلەندۈرۈش قانۇنى» قاتارلىق قانۇنلارنىڭ مەجبۇرىي خاراكتېرلىك بەلگىلىمىلىرىگە خىلاپ بولۇپ، بۇ ماددا كۈچكە ئىگە بولمايدۇ. بىراق، بۇ مەزمۇننىڭ كۈچكە ئىگە بولمىغانلىقى توختامدىكى باشقا مەزمۇنلارنىڭ كۈچىگە تەسىر يەتكۈزەلمەيدۇ. باشقا مەزمۇنلار يەنىلا كۈچكە ئىگە بولىدۇ. ئەمگەكچى، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇندىن توختامنى داۋاملىق ئادا قىلىشنى تەلەپ قىلىشقا هوقۇقلۇق. زىيان سالغۇچى، سەۋەبلىك ئۆتكۈزگۈچى تەرەپ تۆلەم تۆلەش مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشى لازىم. شۇڭا، يې XX توختام مۇددىتى ئىچىدە تويى قىلسا بولۇۋېرىدۇ هەمدە شىركەتتىن توختامنى داۋاملىق ئادا قىلىشنى تەلەپ قىلىشقا هوقۇقلۇق.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 - يىل 6 - ئاينىڭ 29 - كۈنى)، 26 - ماددا (قىسقارتىلدى).

19. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار قوشۇۋېتىلگەن ياكى ئايرىلىپ چىققان ۋاقىتتا ئەمگەك توختامى قانداق ئىجرا قىلىنىدۇ؟

لىبي A xx شىركەت بىلەن تۇراقسىز مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى ئىمزالايدۇ. كېيىن A شىركەتنى B شىركەت قوشۇۋالىدۇ. B شىركەت لىبي xx كە يازما ئۇقتۇرۇش چۈشۈرۈپ، A شىركەت هازىر مەۋجۇت بولمىغانلىقى ئۈچۈن، ئۇنىڭ A شىركەت بىلەن ئىمزالىغان ئەمگەك توختامىنىڭمۇ ئاياغلاشقانلىقىنى ئۇقتۇرىدۇ.

لىبي xx ئۆزىنىڭ A شىركەت بىلەن ئىمزالىغان توختامىنىڭ قەرەلسىز ئەمگەك توختامى ئىكەنلىكىنى، توختامنى خالىغانچە توختاتماسلىقنى، B شىركەت A شىركەتنى قوشۇۋالغاندىن كېيىن، بۇ توختامنى داۋاملىق ئادا قىلىشى لازىملىقىنى تەلەپ قىلىدۇ. بىراق، B شىركەت بۇ تەلەپكە قوشۇلماي، ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا ئىختىلاپ پەيدا بولىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلاردا ئايرىلىپ چىقىش، قوشۇۋېلىشتەك ئەھۋاللار دائىم يۈز بېرىپ تۇرىدۇ. بىر شىركەتنىڭ قانۇن بويىچە ئىككى ياكى ئىككىدىن ئارتۇق شىركەتكە ئايرىلىپ چىقىشتەك قانۇني ھەرىكىتى شىركەتنىڭ ئايرىلىپ چىقىشى دەپ ئاتىلىدۇ. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 34 ـ ماددىسىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇندا قوشۇۋېتىش ياكى ئايرىۋېتىش ئەھۋاللىرى كۆرۈلسە، ئەسلىدىكى ئەمگەك

توختامى كۆچكە ئىگە بولۇۋېرىدۇ. ئەمگەك توختامىنى هوقۇق ۋە مەجبۇرىيەتكە ۋارىسلىق قىلغان ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورنى ئادا قىلىۋېرىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

بۇ دېلودا، B شىركەت A شىركەتنى قوشۇۋالغان، شۇڭا A شىركەتنىڭ بارلىق هوقۇق ـ مەجبۇرىيەتلىرىگە B شىركەت ۋارىسلىق قىلىدۇ. A شىركەتنىڭ لىي xx بىلەن ئىمزالىغان ئەمگەك توختامىنى داۋاملىق ئادا قىلىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمهۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 34 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

20. دۆلەتىمىز قانۇنىدا مائاش ئېلىپ تۇرۇپ يىللىق دەم ئېلىش قانداق بەلگىلەنگەن؟

لاۋمانىڭ مەلۇم بىر پولات ـ تۆمۈر زاۋۇتىدا ئىشلىگىنىگە 10 يىلدىن ئاشقان بولۇپ، سالامەتلىكى ياخشى بولماسلىقى سەۋەبلىك، لاۋما زاۋۇتتىن مائاش ئېلىپ تۇرۇپ دەم ئېلىش تەلىپىنى ئوتتۇرىغا قويغان. زاۋۇت ئۇنىڭغا بەش كۈنلۈك رۇخسەت بەرگەن. لاۋما: «مەن بۇ زاۋۇتتا ئون نەچچە يىل ئىشلەپ ئاران بەش كۈن دەم ئالسام، 2—3 يىل ئىشلىگەنلەرمۇ بەش كۈن دەم ئالسا، بۇ تازا ئادىل بولمىدى» دەپ قاراپ، شۇنىڭ بىلەن ئۇ دەم ئېلىش ۋاقتىنى ئۇزارتىپ بېرىشنى تەلەپ قىلغان، لېكىن زاۋۇت ئۇنىڭ تەلىپىنى رەت قىلغان.

سوئال: دۆلىتىمىز قانۇنىدا مائاش ئېلىپ تۇرۇپ يىللىق

دەم ئېلىش قانداق بەلگىلەنگەن؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ مائاش ئېلىپ تۇرۇپ يىللىق دەم ئېلىش بەلگىلىمىسى»نىڭ 3- ماددىسىدا: ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ خىزمەت قىلغان ۋاقتىنىڭ جۇغلانمىسى بىر يىلدىن ئېشىپ، 10 يىلغا يەتمىگەن بولسا، يىللىق دەم ئېلىشى بەش كۈن بولىدۇ، 10 يىلدىن ئېشىپ، 20 يىلغا يەتمىگەن بولسا يىللىق دەم ئېلىشى 15 كۈن بولىدۇ، دۆلەت قانۇنىدا بەلگىلەنگەن ھېيت- بايرام دەم ئېلىش كۈنى يىللىق دەم ئېلىش ۋاقتىغا قوشۇلمايدۇ، دەپ بەلگىلەنگەن. 4- ماددىسىدا: ئىشچى- خىزمەتچىلەردە تۆۋەندىكىدەك ئەھۋاللارنىڭ بىرى كۆرۈلسە شۇ يىللىق دەم ئېلىشتىن بەھرىمەن بولالمايدۇ: (1) ئىشچى- خىزمەتچىلەر قانۇن بويىچە يازلىق، قىشلىق تەتىل قىلغان بولسا، بۇ دەم ئېلىش كۈنىنىڭ سانى يىللىق دەم ئېلىش كۈنىنىڭ سانىدىن كۆپ بولسا؛ (2) ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ رۇخسەت سورىغان ۋاقتىنىڭ جۇغلانمىسى 20 كۈندىن ئېشىپ كەتكەن بولسا ھەم ئورۇن بەلگىلىمە بويىچە مائاش تۇتمىغان بولسا؛ (3) خىزمەت قىلغان ۋاقتىنىڭ جۇغلانمىسى بىر يىلدىن ئاشقان، 10 يىلغا يەتمىگەن ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ كېسەللىك رۇخستى سورىغان ۋاقتى ئىككى ئايدىن ئاشقان بولسا؛ (4) خىزمەت قىلغان ۋاقتىنىڭ جۇغلانمىسى 10 يىلدىن ئېشىپ، 20 يىلغا توشمىغان ئىشچى- خىزمەتچىنىڭ كېسەللىك رۇخستى سورىغان ۋاقتى ئۈچ ئايدىن ئاشقان بولسا؛ (5) خىزمەت قىلغان ۋاقتىنىڭ جۇغلانمىسى 20 يىلدىن ئاشقان ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ

كېسەللىك رۇخسىتى سورىغان ۋاقتى تۆت ئايدىن ئاشقان بولسا. يۇقىرىقى بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا لاۋمانىڭ خىزمەت قىلغان مۇددىتى 10 يىلغا يەتكەن بولۇپ، 10 كۈن دەم ئېلىشى كېرەك، زاۋۇتنىڭ ئۇنىڭغا بەش كۈنلۈك دەم ئېلىش بېرىشى قانۇن، بەلگىلىمىلەرگە ئۇيغۇن بولمىغان، دەم ئېلىش ۋاقتىنى 10 كۈنگە ئۇزارتىپ بېرىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مائاش ئېلىپ يىللىق دەم ئېلىش بەلگىلىمىسى» (2007 - يىل 12 - ئاينىڭ 14 - كۈنى)، 3 - ، 4 - ماددا (قىسقارتىلمىسى).

21. خىزمەت ئېھتىياجى بىلەن يىللىق دەم ئېلىش ئالالمايدىغان ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە قانداق تولۇقلىما بېرىلىدۇ؟

دېڭ xx مەلۇم شىركەتنىڭ كەسپىي تايانچ خادىمى بولۇپ، خىزمىتى ئالدىراش بولغاچقا، داۋاملىق ئىسمىنا قوشۇپ ئىشلەپ، ھەتتا يىللىق دەم ئېلىشتىنمۇ بەھرىمەن بولالماپتۇ. دېڭ xx ئادۋوكاتتىن، ئۆزى خىزمەت ئېھتىياجى تۈپەيلىدىن يىللىق دەم ئېلىش ئالالمىغان بولغاچقا، قانداق تولۇقلىمىدىن بەھرىمەن بولىدىغانلىقى توغرۇلۇق مەسلىھەت سورىغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مائاش ئېلىپ يىللىق دەم ئېلىش بەلگىلىمىسى» نىڭ 5 - ماددىسىدا: «ئىدارە ئىشلەپچىقىرىش، خىزمەتنىڭ كونكرېت ئەھۋالى ھەمدە شۇ كىشىنىڭ

ئـارزۇسـىغا ئـاسـاسەن، ئىشـچى ـ خىزمەتچىلەرگە يىللىق دەم ئېلىش ئورۇنلاشتۇرۇپ بېرىدۇ. يىللىق دەم ئېلىشنى شۇ يىل ئىچىدە مەركەزلەشتۈرۈپ ئورۇنلاشتۇرۇشقىمۇ، ئايرىم ـ ئايرىم ئورۇنلاشتۇرۇشقىمۇ بولىدۇ، ئادەتتە يىل ئاتلاتماي ئورۇنلاشتۇرسا بـولـىدۇ. ئـورۇن ئىشـلەپـچىقىرىش، خىزمەتنىڭ ئېھتىياجىغا ئاساسەن، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ يىللىق دەم ئېلىشنى يىل ئاتلىتىپ ئورۇنلاشتۇرۇشقا توغرا كەلسە، بىر يىل ئاتلىتىپ ئورۇنلاشتۇرسا بولىدۇ. ئورۇن خىزمەتنىڭ ئېھتىياجىغا ئاساسەن ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ يىللىق دەم ئېلىشنى ھەقىقەتەن ئورۇنلاشتۇرالمايدىغان بولسا، ئىشچى ـ خىزمەتچىنىڭ قوشۇلۇ ـ شىدىن ئۆتكۈزگەندىن كېيىن، يىللىق دەم ئېلىش ئورۇنلاشتۇر ـ مىسا بولىدۇ. ئىشچى ـ خىزمەتچى ئېلىشقا تېگىشلىك، لېكىن ئالمىغان يىللىق دەم ئېلىشنىڭ كۈن سانى بويىچە، ئورۇن مۇشۇ خىزمەتچىنىڭ شۇ كۈنلۈك مائاش كىرىمىنىڭ 300% ى بويىچە يىللىق دەم ئېلىش مائاشى بېرىشى كېرەك. يۇقىرىقى بەلگىلـ ـمىگە ئاساسلانغاندا، ئەگەر ئورۇن دىڭ xx كە ھەقىقەتەن دەم ئېلىش ئورۇنلاشتۇرۇپ بېرەلمەيدىغان بولسا، دىڭ xx قوشۇلـ ـغانـدىن كـېيىن ئۇنىڭغا يىللىق دەم ئېلىش ئورۇنلاشتۇرماي، ئېلىشقا تېگىشلىك، لېكىن ئالمىغان دەم ئېلىشنىڭ كۈن سانىغا ئاساسەن، بىر كۈنلۈك مائاشىنىڭ 3 ھەسسىسى بويىچە يىللىق دەم ئېلىش مائاشى بېرىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«ئىشـچى ـ خىـزمەتـچىـلەرنىڭ مائاش ئېلىپ يىللىق دەم ئېلىش بەلگىلىمىسى» (2007 ـ يىل 12 ـ ئاينىڭ 14 ـ كۈنى)، 5 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

22. ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ مائاشى كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا قايسى قىسىملاردىن تەركىب تاپىدۇ؟

لاۋگۇ مەلۇم پەن تەتقىقات ئاپپاراتىنىڭ تەتقىقاتچىسى بولۇپ، ئالىي مەكتەپنى پۈتكۈزۈپ خىزمەتكە قاتناشقىنىغا 30 نەچچە يىل بولغان، پېنسىيەگە چىقىشقا ئاز قالغان بولسىمۇ، لېكىن ھەر قېتىم مائاش ئالغاندا ئۆزىنىڭ قولىدىكى پۇلنىڭ قايسىسى مائاشقا تەۋە، قايسىسى مائاشقا تەۋە ئەمەس ئىكەنلىكىنى ئايرىيالمايتتى.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

مائاشنىڭ تارقىتىلىشىنى قېلىپلاشتۇرۇپ، ئىشچى ـ خىزمەتچىنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ـ مەنپەئەتىنى قوغداش ئۈچۈن، دۆلەت ئىستاتىستىكا ئىدارىسى «مائاش ئومۇمىي سوممىسىنىڭ تەركىب تېپىش بەلگىلىمىسى»نى تۈزۈپ چىقتى. بۇ بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا، ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى ۋە كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلار، كەسپىي ئورۇنلار، ھەر خىل شېرىكلىشىپ تىجارەت قىلىدىغان ئورۇنلار، ھەر دەرىجىلىك دۆلەت ئورگانلىرى، مەمۇرىي ئورگانلار ۋە ئىجتىمائىي تەشكىلاتلار، پىلان، ئىستاتىستىكا، بوغالتىرلىق جەھەتتىكى مائاش ئومۇمىي سوممىسى دائىرىسىدىكى ھېساباتنى قىلغاندا مۇشۇ بەلگىلىمىنى ئىجرا قىلىشى كېرەك.

«مائاش ئومۇمىي سوممىسىنىڭ تەركىب تېپىش بەلگىلىمىسى»گە ئاساسلانغاندا، ئىشچى ـ خىزمەتچىنىڭ مائاش ئومۇمىي سوممىسى ھەرقايسى ئورۇنلارنىڭ بەلگىلىك ۋاقىت

ئىچىدە مۇشۇ ئورۇننىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلىرىگە بىۋاستە بېرىلگەن بارلىق ئەمگەك ھەققىنىڭ ئومۇمىي سوممىسىنى كۆرسىتىدۇ. ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ مائاش ئومۇمىي سوممىسىنى ھېسابلاشتا ئىشچى- خىزمەتچىگە بىۋاستە بەرگەن بارلىق ئەمگەك ھەققىنى ئاساس قىلىش كېرەك. كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا، مائاش ئومۇمىي سوممىسى تۆۋەندىكى ئالتە قىسمدىن تەركىب تاپىدۇ:

(1) ۋاقىتقا قاراپ بېرىلىدىغان مائاش؛ (2) ئىشقا قاراپ بېرىلىدىغان مائاش؛ (3) مۇكاپات؛ (4) قوشۇمچە ياردەم ۋە تولۇقلىما ياردەم؛ (5) ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلەش ھەققى؛ (6) ئالاھىدە ئەھۋالدا بېرىلىدىغان مائاش. يۇقىرىدىكى تۆرلۈك مائاش ئىچىدە، ۋاقىتقا قاراپ بېرىلىدىغان مائاش — ۋاقىتقا قاراپ بېرىلىدىغان مائاش ئۆلچىمى (رايون تۇرمۇش ياردىمى تولۇقلىمىسىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ) ۋە شەخسنىڭ خىزمەت ۋاقتىدىكى ئەمگەك ھەققىنى كۆرسىتىدۇ. (1) ئىشلىگەن خىزمىتىگە، ۋاقىتقا قاراپ بېرىلىدىغان مائاش ئۆلچىمى بويىچە بېرىلگەن مائاش؛ (2) مائاش قۇرۇلمىسى تۈزۈمىنى ئىجرا قىلىدىغان ئورۇنلارنىڭ ئىشچى- خىزمەتچىلەرگە بېرىدىغان ئاساسىي مائاش بىلەن ۋەزىپە مائاش؛ (3) يېڭىدىن خىزمەتكە قاتناشقان خادىملارغا بېرىلىدىغان پىراكتىكا مائاش (شاگىرتلارنىڭ تۇرمۇش پۇلى)؛ (4) تەنھەرىكەتچىلەرنىڭ تەنھەرىكەت ياردىمىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئىشقا قاراپ بېرىلىدىغان مائاش — ئىشلىگەن خىزمىتىنىڭ ئىش بىرلىكىگە قاراپ بېرىلىدىغان ئەمگەك ھەققىنى كۆرسىتىدۇ. (1) ئاشۇرۇپ ئورۇنلىغان ئىشنىڭ جوغلانمىسى، بىۋاستە چەكسىز ئىشلىگەن

ئىشى، چەكلىك نورمىدىكى ئىشلىگەن ئىشى، بەلگىلەنگەن نورمىدىن ئاشۇرۇپ ئىشلىگەن ئىشى قاتارلىق مائاش تۈزۈمىدە، ئەمگەك تارماقلىرى ياكى ئاساسلىق باشقۇرغۇچى تارماقلار تەستىقلىغان ئىشلىگەن ئىشنى بىرلىك قىلىپ شەخسكە بېرىلىدىغان ئىش ھەققىنى؛ (2) خىزمەت ۋەزىپىسىنى كۆتۈرىگە بېرىش ئۇسۇلى ئارقىلىق شەخسكە بېرىلىدىغان ئىش ھەققىنى؛ (3) تىجارەت سوممىسىنىڭ پىرسەنتى ياكى پايدىسىنىڭ پىرسەنتىنى ئايرىش بويىچە شەخسكە بېرىلىدىغان ئىش ھەققىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. مۇكاپات — ئىشچى-خىزمەتچىنىڭ نورمىدىن ئاشۇرۇپ ئورۇنلىغان ۋەزىپىسىگە قاراپ بېرىلىدىغان ھەققى ۋە كىرىمنى ئاشۇرۇپ چىقىمنى تېجىگىنىگە بېرىلىدىغان ئىش ھەققىنى كۆرسىتىدۇ. (1) ئىشلەپچىقىرىش مۇكاپاتى؛ (2) تېجەش مۇكاپاتى؛ (3) ئەمگەك مۇسابىقىسى مۇكاپاتى؛ (4) ئىدارە، كەسپىي ئورۇنلارنىڭ رىغبەتلەندۈرۈش مائاشى؛ (5) باشقا مۇكاپاتنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. قوشۇمچە ياردەم ۋە تولۇقلىما ياردەم — ئىشچى- خىزمەتچىلەرگە ئالاھىدە ياكى نورمىدىن ئوشۇق ئەمگەك سەرپىياتى ۋە باشقا ئالاھىدە سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن تولۇقلاپ بېرىلىدىغان تولۇقلىمىنى ھەمدە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مائاش سەۋىيەسىنىڭ مال باھاسىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىماسلىقىنىڭ ئالدىنى ئېلىش ئۈچۈن بېرىلىدىغان مال باھا ياردىمىنى كۆرسىتىدۇ. قوشۇمچە ياردەم— ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ ئالاھىدە ياكى نورمىدىن ئوشۇق ئەمگەك سەرپىياتىنىڭ تولۇقلىمىسى، ساقلىقنى ساقلاش تولۇقلىمىسى، تېخنىكىلىق تولۇقلىما ۋە باشقا تولۇقلىمىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. مال باھا ياردىمى — ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ

مائاش سەۋىيەسىنىڭ مال باھاسىنىڭ ئېشىش ياكى ئۆزگىرىشىـ
ـنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىماسلىقىغا كاپالەتلىك قىلىدىغان ھەر
خىل تولۇقلىمىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئىسمىنا قوشۇپ ئىشلىگەن
ئىش ھەققى — بەلگىلىمە بويىچە ئىشچى ـ خىزمەتچىگە
بېرىلىدىغان ئىسمىنا قوشۇپ، ياكى سائەت قوشۇپ ئىشلىگەن
ئىش ھەققىنى كۆرسىتىدۇ. ئالاھىدە ئەھۋال ئاستىدا بېرىلگەن
ئىش ھەققى: (1) دۆلەتنىڭ قانۇن ـ قائىدە ۋە سىياسەتلىـ
ـرىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، كېسەللىك، ئىش ئۇستىدە
يارىلىنىش، تۇغۇت دەم ئېلىشى، پىلانلىق تۇغۇت دەم ئېلىشى،
توي ـ تۆكۈن، ئۆلۈم ـ يېتىم رۇخسىتى، شەخسىي ئىش
رۇخستى، تۇغقان يوقلاش دەم ئېلىشى، كېسەللىك رۇخستى،
قەرەللىك دەم ئېلىش، خىزمەتتىن توختاپ ئۆگىنىش،
دۆلەت ياكى ئىجتىمائىي مەجبۇرىيىتىنى ئادا قىلىش قاتارلىق
سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن ئىشلىگەن خىزمىتىنىڭ ۋاقتىغا قاراپ
بېرىلىدىغان مائاش ئۆلچىمى ياكى ئىشلىگەن خىزمىتىگە
بېرىلىدىغان مائاشىنىڭ بەلگىلىك نىسبىتى بويىچە بېرىلىدىغان
ئىش ھەققىنى؛ (2) قوشۇمچە ئىش ھەققى، قالدۇق مائاشنى ئۆز
ئىچىگە ئالىدۇ.

تۆۋەندىكى ھەرقايسى تۈرلەرنى مائاش ئومۇمىي سوممىسىـ
ـنىڭ دائىرىسى ئىچىگە كىرگۈزۈشكە بولمايدۇ: (1) گوۋۇيۈەن
تارقاتقان مۇناسىۋەتلىك بەلگىلىمە بويىچە تارقاتقان كەشپىيات
مۇكاپاتى، تەبىئىي پەنلەر مۇكاپاتى، پەن ـ تېخنىكا تەرەققىيات
مۇكاپاتى، مۇۋاپىق تەكلىپ ـ پىكىر ۋە تېخنىكا يېڭىلاش مۇكاپاتى
ھەمدە تەنھەرىكەتچىلەرگە، تىرېنېرلارغا بېرىلىدىغان مۇكاپات؛
(2) ئەمگەك سۇغۇرتىسى ۋە ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر پاراۋانلىقى

جەھەتتىكى ھەر خىل خىراجەتلەر؛ (3) ئىشتىن ئايرىلغان، پېنسىيەگە چىققان، كەسىپتىن ئايرىلغانلارنىڭ ھەر خىل چىقىملىرى؛ (4) ئەمگەك مۇھاپىزىتىگە دائىر تۈرلۈك چىقىملار؛ (5) قەلەم ھەققى، دەرس ئۆتۈش ھەققى ۋە باشقا مەخسۇس كەسپىي خىزمەتلەرنىڭ ھەققى؛ (6) كوماندىروپكا تاماق ياردەم پۇلى، تاماق تولۇقلىما ھەققى، خىزمەت يۆتكەلگەن ۋاقىتتىكى يول خىراجىتى ۋە ئورۇنلىشىش خىراجىتى؛ (7) ئۆزىنىڭ ئەمگەك قوراللىرى ۋە چارۋىلىرىنى ئېلىپ كېلىپ، خىزمەتكە ئىشلەتكەنلەرگە بېرىلىدىغان قوراللار ۋە چارۋىلارنىڭ ياردەم خىراجىتى؛ (8) ئىجارە ئېلىش ئارقىلىق تىجارەت قىلىشنى يولغا قويغان ئورۇنلارنىڭ ئىجارىگە ئالغۇچىنىڭ خەۋپ- خەتىرىدىن ساقلىنىش ئۈچۈن بېرىلگەن تولۇقلىما كىرىمى؛ (9) مۇشۇ كارخانىنىڭ پاي چېكى ياكى زايومنى سېتىۋالغان ئىشچى- خىزمەتچىلەرگە بېرىلىدىغان ئۆسۈمى ۋە پايدىسى؛ (10) ئەمگەك توختامى تۈزگەن ئىشچى- خىزمەتچى ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىدىغان ۋاقىتتا، كارخانىدىن بېرىدىغان داۋالىنىش ياردەم پۇلى ۋە تۇرمۇش ياردەم پۇلى؛ (11) ۋاقىتلىق ئىشچى قوبۇل قىلغانلىقتىن ئەمگەك كۈچلىرى ئورنىغا مائاشتىن سىرت تۆلەيدىغان رەسمىيەت ھەققى ۋە باشقۇرۇش ھەققى؛ (12) ئۆي خىزمەتچىلىرىگە بېرىلىدىغان ئىش قوشۇپ ئىشلەش ھەققى ۋە ئىش قوشۇپ مال زاكاز قىلىش چارىسى بويىچە ھۆددىگەر ئورۇنغا بېرىلىدىغان ھۆددىگە بېرىش ھەققى؛ (13) كارخانا ئەمگىكىگە قاتناشقان ئوقۇغۇچىلارغا بېرىلىدىغان تولۇقلىما ھەق؛ (14) پىلانلىق تۇغۇتقا رىئايە قىلغانلارنىڭ يالغۇز پەرزەنت كۆرۈش تولۇقلىمىسى.

قانۇنىي ئاساس

ئەمگەك مىنىستىرلىقىنىڭ [«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنى»نى ئىجرا قىلىشقا دائىر بىرقانچە مەسىلىلەر توغرىسىدىكى پىكرى] (1995- يىل 8- ئاينىڭ 4- كۈنى)، 53- ماددا (قىسقارتىلدى).

23. كوللېكتىپ توختام دېگەن نېمە؟

ۋاڭ xx ئادەم ئىشلەتكۈچى مەلۇم ئورۇننىڭ ئەمگەك توختامى تۈزۈمدىكى ئىشچىسى بولۇپ، توختام مۇددىتى 15 يىل. ۋاڭ xx 2008- يىل 1- ئاينىڭ 12- كۈنىدىن 15- كۈنىگىچە ئىش ۋاقتىدا، رۇخسەت سوراش رەسمىيىتى بېجىرمەي، سىرتقا چىقىپ تويغا قاتناشقان. ئادەم ئىشلەتكۈچى بۇ شىركەت كوللېكتىپ توختامدىكى «ئەمگەكچىلەر ئۇدا ئۈچ كۈن خىزمەت تاشلىسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئالدىن ئۇقتۇرمايلا خالىغان ۋاقىتتا ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولىدۇ» دېگەن بەلگىلىمە بويىچە، 2008- يىل 1- ئاينىڭ 20- كۈنى ۋاڭ xx بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغان. ۋاڭ xx قايىل بولماي، شۇ يەردىكى ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىغا ئەرز سۇنۇپ، كوللېكتىپ توختامنى ئېتىراپ قىلمىغان... كوللېكتىپ توختامىنى تونىماسلىقىنى، ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشقا بولمايدۇ دەپ قاراپ، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ توختامنى داۋاملىق ئىجرا قىلىشىنى تەلەپ قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

كوللېكتىپ توختام يەنە كوللېكتىپ كېلىشىم دەپمۇ ئاتىلىدۇ. ئۇ — كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلىرى ئادەم

ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن، ئەمگەك ھەققى، خىزمەت ۋاقتى، دەم ئېلىش، ئارام كۈنى، ئەمگەك بىخەتەرلىك گىگىيېنىسى، ساقلىقنى ساقلاش، سۇغۇرتا، پاراۋانلىق قاتارلىق ئىشلار توغرىسىدا باراۋەر كېلىشىش ئارقىلىق بىرلىككە كېلىپ ئىمزالانغان يازما كېلىشىمدۇر.

كوللېكتىپ توختام — كوللېكتىپ كېڭەشىشنىڭ نەتىجىسى. ئەمگەك مىنىستىرلىقىنىڭ «ئەمگەك توختامى بەلگىلىمىلىرى» نىڭ 8 - ماددىسىغا ئاساسەن، كوللېكتىپ توختامنىڭ مەزمۇنى مۇنداق ئىككى تەرەپنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ: بىرىنچىسى، كونكرېت ئەمگەك ئۆلچىمى توغرىسىدىكى كېلىشىم بولۇپ، ئەمگەك ھەققى، خىزمەت ۋاقتى، دەم ئېلىش، ئارام كۈنى، ئەمگەك بىخەتەرلىك گىگىيېنىسى، ساقلىقنى ساقلاش، سۇغۇرتا، پاراۋانلىق قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئىككىنچىسى، كوللېكتىپ توختامنى ئىجرا قىلىش توغرىسىدىكى كېلىشىم بولۇپ، توختام مۇددىتىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئۇ كوللېكتىپ توختامنىڭ مەزمۇنىنى ئۆزگەرتىدىغان، بىكار قىلىدىغان، ئاخىرلاشتۇرىدىغان ۋاقىتتا توقۇنۇش پەيدا بولغاندا كېڭەشىپ بىر تەرەپ قىلىدىغان كېلىشىم؛ كوللېكتىپ توختامغا خىلاپلىق قىلغاندا ئىككى تەرەپ كېلىشىمدىكى مەزمۇنلاردا ئورتاق كېڭەشسە بولىدۇ. كوللېكتىپ توختامنىڭ مەزمۇنى ھەققىدە ئىككى تەرەپ ئەمەلىي ئەھۋالغا ئاساسەن كېلىشسە بولىدۇ.

ئىشچى - خىزمەتچى تەرەپ كارخانا بىلەن يۇقىرىقىدەك مەزمۇنلاردا كوللېكتىپ توختام ئىمزالىسا بولىدۇ؛ بىر ياكى بىر نەچچە مەزمۇنلار ئۈستىدە توختام ئىمزالىسمۇ بولىدۇ.

كوللېكتىپ توختام — ئۇ بىر خىل يازما شەكىلدىكى قانۇن

ھۆججىتى، ئۇنىڭ قانۇن بويىچە ئىمزالانغان كوللېكتىپ توختامنىڭ كارخانا ۋە كارخانىدىكى بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە قارىتا چەكلەش كۈچى بار. كارخانا ۋە كارخانىدىكى بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەر بۇ توختامنى ئەستايىدىل ئىجرا قىلىشى ۋە ئاڭلىق رىئايە قىلىشى كېرەك.

ئەمگەك تالاش - تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى بۇ دېلونى قوبۇل قىلغاندىن كېيىن، تەكشۈرۈش ئېلىپ بارغان. ۋاڭ xx نى ئىشلىتىۋاتقان ئورۇن مۇستەقىل ھېسابات قىلىدىغان بىرلەشمە كارخانا بولۇپ، قانۇنىي ۋەكىل سالاھىيىتىگە ئىگە. 2005- يىل 5- ئايدا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن «ئەمگەك قانۇنى»نىڭ بەلگىلىمىسىگە ئاساسەن، كوللېكتىپ ئەمگەك توختامنىڭ لايىھەسىنى تۈزۈپ چىققان. بۇ لايىھە 2005- يىل 6- ئاينىڭ 15- كۈنى ئىشچى- خىزمەتچىلەر ۋەكىللەر قۇرۇلتىيىنىڭ مۇزاكىرىسىدىن ئۆتكۈزۈلگەن ھەمدە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ قانۇنىي ۋەكىلى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى-نىڭ رەئىسى بىلەن كېلىشىم تۈزگەن. كوللېكتىپ توختامدا-ئەمگەك توختامى، ئەمگەك ھەققى، ئىش ۋاقتى، ئارام ئېلىش، تۇغقان يوقلاش، ئەمگەك شارائىتى قاتارلىق ئىشلاردا بەلگىلىمە چىقارغان. بۇنىڭ ئىچىدە ئەمگەك توختامىدىكى بىر قىسىم مەزمۇندا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئۇدا ئۈچ كۈندىن ئارتۇق ئىش تاشلىغان ئەمگەكچىگە قارىتا ئالدىن ئۇقتۇرۇش قىلماي خالىغان ۋاقىتتا ئۇنىڭ بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشقا ھوقۇقلۇق» دەپ بەلگىلەنگەن. ئۇنىڭ ئۈستىگە، بۇ كوللېكتىپ توختام شۇ جايدىكى ئەمگەك مەمۇرىي تارماقلىرىنىڭ تەكشۈرۈشىگە يوللانمىغان، بۇ «جۇڭخۇا

خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنى» نىڭ 34 ـ ماددىسىغا خىلاپ بولۇپ، ئىناۋەتسىز ھېسابلىنىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ۋاڭ xx بىلەن بولغان ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش قارارى قانۇنىي كۈچكە ئىگە ئەمەس. شۇڭا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش قارارىنى ئەمەلدىن قالدۇرۇش كېسىم قىلىنغان.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 51 ـ ماددىسىدا مۇنداق بەلگىلەنگەن: «كارخانا ئىشچى ـ خىزمەتچىلىرى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن باراۋەر مەسلىھەتلىشىپ كېلىشىش ئارقىلىق، ئەمگەك ھەققى، خىزمەت ۋاقتى، دەم ئېلىش، ئارام كۈنى، ئەمگەك بىخەتەرلىك گىگىيېنىسى، ساقلىقنى ساقلاش، سۇغۇرتا، پاراۋانلىق قاتارلىق ئىشلاردا كوللېكتىپ توختام تۈزۈشسە بولىدۇ؛ كوللېكتىپ توختامنىڭ لايىھەسىنى ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ ياكى بارلىق ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ماقۇللۇقىدىن ئۆتكۈزۈش كېرەك.»

«كوللېكتىپ توختام — ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا ئىشچى ـ خىزمەتچىلىرى تەرەپكە ۋەكىل بولۇپ، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن تۈزۈلىدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تېخى قۇرۇلمىغان ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلاردا بولسا، يۇقىرى دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ يېتەكچىلىكىدە ئەمگەكچىلەر كۆرسەتكەن ۋەكىل ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن توختام تۈزىدۇ.»

«كوللېكتىپ توختام بەلگىلىمىسى» (2004 ـ يىل 1 ـ

ئاينىڭ 20 ـ كۈنى)، (قىسقارتىلدى).

24. كوللېكتىپ توختامدىكى ئەمگەك شەرتلىرى ۋە ئەمگەك ھەققىنىڭ ئۆلچىمى قانداق بېكىتىلىدۇ؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 55 ـ ماددىسىدا: «كوللېكتىپ توختامدىكى ئەمگەك شەرتلىرى ۋە ئەمگەك ھەققى قاتارلىقلارنىڭ ئۆلچىمى شۇ يەرلىك خەلق ھۆكۈمىتى بېكىتكەن ئەڭ تۆۋەن ئۆلچەمدىن تۆۋەن بولماسلىقى كېرەك؛ ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى ئوتتۇرىسىدا تۈزۈلگەن ئەمگەك توختامدىكى ئەمگەك ھەققى ۋە ئەمگەك شەرتلىرىنىڭ ئۆلچىمى كوللېكتىپ توختامدا بېكىتكەن ئۆلچەمدىن تۆۋەن بولماسلىقى كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 55 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

25. ئەمگەك توختامىنىڭ مەزمۇنى بىلەن كوللېكتىپ توختامنىڭ مەزمۇنى بىردەك بولمىغاندا قانداق بىر تەرەپ قىلىنىدۇ؟

چېن ئۇستام مەلۇم بىر كارخانا بىلەن مۇددىتى ئۈچ يىللىق ئەمگەك توختامى تۈزىدۇ. توختامدا چېن ئۇستامغا ئايدا بىر قېتىم مائاش تارقىتىپ بېرىلىدۇ دەپ بېكىتىلگەنىدى. توختام ئادا قىلىنىۋاتقان مەزگىلدە، كارخانا ئىشچىلار

ئۈيۈشمىسى كارخانا بىلەن ئۆزئارا كېڭىشىپ بىر كوللېكتىپ توختام تۈزۈپ چىقىدۇ. بۇ توختامدا: «كارخانىدىكى بارلىق ئەزالار ھەر يىلى يىل ئاخىرىدا بىر قېتىم 13 - ئايلىق مائاش ئالىدۇ» دەپ بېكىتىلىدۇ. بۇ كوللېكتىپ توختامنىڭ كونكرېت بەلگىلىمىسىگە ئاساسلانغاندا، چىن ئۇستام 13 - ئايلىق مائاشنى بەھرىمەن بولىدىغان ئەزالار دائىرىسىگە تەۋە بولاتتى. بۇ كارخانىنىڭ كوللېكتىپ توختامى كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللەر قۇرۇلتىيىنىڭ قارارىدىن ھەمدە شۇ جايدىكى ئەمگەك مەمۇرىي تارماقلىرىنىڭ تەكشۈرۈشىدىن ئۆتكەندىن كېيىن كۈچكە ئىگە بولۇپ يولغا قويۇلۇشقا باشلىغان. لېكىن يىل ئاخىرىدا، چىن ئۇستام 13 - ئايلىق مائاشقا ئېرىشەلمىگەن، شۇنىڭ بىلەن ئۇ كارخانىغا 13 - ئايلىق مائاشنى تولۇقلاپ بېرىش تەلىپىنى ئوتتۇرىغا قويغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك قانۇنى»نىڭ 35 - ماددىسىدا: «قانۇن بويىچە ئىمزالانغان كوللېكتىپ توختام، كارخانا بىلەن كارخانىدىكى بارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە قارىتا چەكلەش كۈچىگە ئىگە بولىدۇ. ئىشچى - خىزمەتچىلەر بىلەن كارخانا تۈزگەن ئەمگەك توختامىدىكى ئەمگەك شارائىتى ۋە ئەمگەك ھەققى قاتارلىق ئۆلچەملەر كوللېكتىپ توختامدا بەلگىلەنگەن ئۆلچەمدىن تۆۋەن بولماسلىقى كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن.

يۇقىرىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، ئەمگەك توختامىدىكى مەزمۇن بىلەن كوللېكتىپ توختامدىكى مەزمۇن بىردەك بولمىغاندا، ئەمگەك توختامىدىكى ئەمگەك شارائىتى ۋە ئەمگەك ھەققى قاتارلىقلارغا دائىر ئۆلچەملەر كوللېكتىپ توختامدىكى

بەلگىلەنگەن ئۆلچەمدىن تۆۋەن بولماسلىقى كېرەك. ئەگەر كوللېكتىپ توختامدا بەلگىلەنگەن ئۆلچەمدىن تۆۋەن بولسا، كوللېكتىپ توختامدىكى ئۆلچەمنى ئىشلىتىش، شۇنداقلا شۇ توختامدىكى ئۆلچەم بويىچە بىر تەرەپ قىلىش كېرەك.

بۇ دېلودىكى چېن ئۇستامنىڭ كارخانا بىلەن ئىمزالىغان ئەمگەك توختامىدا، گەرچە 13 - ئايلىق مائاشتىن بەھرىمەن بولىدۇ، دەپ بەلگىلەنمىگەن بولسىمۇ، لېكىن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن كارخانا ئىمزالىغان ئەمگەك توختامىدا، 13 - ئايلىق مائاش توغرىسىدىكى مەزمۇنلار بەلگىلەنگەن. «ئەمگەك قانۇنى» نىڭ 35 - ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، كارخانا، كوللېكتىپ توختامدىكى بەلگىلىمە بويىچە چېن ئۇستامغا يىل ئاخىرىدىكى 13 - ئايلىق مائاشنى تولۇقلاپ بېرىش كېرەك. شۇنىڭ ئۈچۈن، چېن ئۇستام كوللېكتىپ توختامدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، كارخانا تارقاتقان 13 - ئايلىق مائاشقا ئىگە بولۇشنى تەلەپ قىلىشقا ھوقۇقلۇق.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنىي» (1994 - يىل 7 - ئاينىڭ 5 - كۈنى)، 35 - ماددا (قىسقارتىلدى).

26. ئەمگەكچى ئەۋەتىش قايسى ئورۇنلارغا قوللىنىلىدۇ؟

لىيۇ xx ئەمگەكچى ئەۋەتىش شىركىتىدىن مەلۇم توقۇمىچىلىق زاۋۇتىغا ئىستاتىستىكا خادىمى بولۇشقا ئەۋەتىلدى. ئۇ ئەۋەتىش شىركىتى بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالاپ، توقۇمىچىلىق زاۋۇتىغا ئىشقا چۈشكەندىن كېيىن، توقۇمىچىلىق زاۋۇتى بىلەنمۇ ئەمگەك مۇلازىمەت توختامى تۈزگەن، مەزمۇنى

ئەمگەكچى ئەۋەتىش كېلىشىمى بىلەن ئوخشاش ئىدى. ئۈچ يىلدىن كېيىن، ئەسلىدىكى ئەمگەك مۇلازىمەت توختامىنىڭ مۇددىتى توشۇپ، لىۋ xx توقۇمىچىلىق زاۋۇتى بىلەن داۋاملىق توختام تۈزدى. بۇ يەنىلا ئەمگەك مۇلازىمەت توختامى ھېسابلىنىدۇ. ئۇزاق ئۆتمەي، تىجارەت ياخشى بولمىغانلىقتىن، توقۇمىچىلىق زاۋۇتى ئەزالارنى قىسقارتىشقا توغرا كېلىدۇ، لىۋ xx مۇ قىسقارتىلىدىغانلارنىڭ قاتارىدا بار ئىدى. لېكىن، قىسقارتىلغان باشقا ئەزالارنىڭ ھەممىسى ئىقتىسادىي تولۇقلىمىغا ئېرىشىپ، لىۋ xx تولۇقلىمىغا ئېرىشەلمىگەچكە، ئۇ زاۋۇتقا ئەھۋال ئىنكاس قىلىدۇ، زاۋۇت تەرەپ ئۇنىڭغا ئىدارە بىلەن بولغان مۇناسىۋىتىنىڭ ئەمگەك مۇلازىمىتى مۇناسىۋىتىگە تەۋە ئىكەنلىكىنى، ئىقتىسادىي تولۇقلىما ئالالمايدىغانلىقىنى ئېيتقان. لىۋ xx ئەمگەك تارماقلىرىغا ئەرز سۇنغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئەمەلىي تۇرمۇشتا نۇرغۇنلىغان ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار، ھەتتا چەت ئەل كارخانىلىرىمۇ ئەمگەكچى ئەۋەتىشتىن ئىبارەت بۇ خىل شەكىلدىن پايدىلىنىپ، قانۇنىي مەسئۇلىيەتتىن ئۆزىنى قاچۇرىدۇ. نۇرغۇنلىغان ئىش ئورۇنلىرىدا ئەمگەكچى ئەۋەتىش شەكلىنى قوللىنىدۇ. ئەمگەكچى ئەۋەتىش ھەرقانداق ئورۇنغا ماس كېلىۋەرمەيدۇ.

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 66 ـ ماددىسىدا: «ئەمگەكچى ئادەتتە ۋاقىتلىق، قوشۇمچە ياكى سەپلىمە ئىش ئورنىغا ئەۋەتىلىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

بۇ دېلودىكى ئىستاتىستىكا بۆلۈمى ئادەتتە ئۇزاق مۇددەتلىك مۇقىم خىزمەتچى ئىشلىتىشكە ئېھتىياجلىق. بۇ ئورۇندىكى

خىزمەتچى ئىدارە بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزۈشى كېرەك. شۇنىڭ ئۈچۈن، توقۇمىچىلىق زاۋۇتىنىڭ لىيۇ xx بىلەن ئەمگەك مۇلازىمەت توختامى تۈزۈشى «ئەمگەك قانۇنى»نىڭ 68- ماددىسىدىكى بەلگىلىمىسىگە ئۇيغۇن ئەمەس. لىيۇ xx ئەمگەك تارماقلىرىغا ئەرز سۇنۇپ، ئەمگەك مۇلازىمەت توختامىنى ئەمگەك توختامىغا ئۆزگەرتىشكە ھەمدە ئىقتىسادىي تولۇقلىما ئېلىشنى تەلەپ قىلىشقا ھوقۇقلۇق.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 66- ماددا (قىسقارتىلدى).

27. ئەمگەك كۈچى ئەۋەتكۈچى ئورۇنلار قانداق مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك؟

فاڭ xx ئەمگەك كۈچى ئەۋەتىش شىركىتىدىن مەلۇم بىر سودا سارايىنىڭ ئامانلىق قوغدىغۇچىسى بولۇشقا ئەۋەتىلدى. ئەمگەك توختامىدا فاڭ xx نىڭ ئايلىق مائاشى 1000 يۈەن دەپ بېكىتىلگەن. كېيىن فاڭ xx نىڭ ئىپادىسى ئالاھىدە ياخشى بولغاچقا، سودا ساراي ئەمگەك توختامىنى ئۆزگەرتىشنى ئوتتۇرىغا قويۇپ، فاڭ xx نىڭ مائاشىنى 1500 يۈەنگە ئۆستۈرگەن ھەمدە ئەمگەك كۈچى ئەۋەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئىمزالىغان كېلىشىمگە ئۆزگەرتىش كىرگۈزگەن. بىر ئايدىن كېيىن، فاڭ xx ئەمگەك كۈچى ئەۋەتكۈچى شىركەتكە مائاش ئالغىلى بارغاندا، قولىغا يەنىلا 1000 يۈەن مائاش تەگكەن. ئۇ شىركەتتىن بۇ ئىشنىڭ سەۋەبىنى سورىغاندا، شىركەت ئۇنىڭغا

بۇ ئەمگەك كۆچى ئەۋەتىش كېلىشىمىگە ئاساسەن تارقىتىلغان مائاش دەپ جاۋاب بەرگەن. فاڭ xx كېلىشىمنى كۆرۈپ بېقىشنى تەلەپ قىلغاندا، شىركەت بۇ سودا مەخپىيەتلىكى دېگەننى باھانە قىلىپ كۆرسىتىشنى رەت قىلغان. فاڭ xx سودا سارايغىمۇ بېرىپ سورىغاندا، ئۇلار ئەمگەك كۆچى ئەۋەتكۈچى شىركەتكە بەرگىنىمىز 1500 يۈەن ئىدى، دەپ جاۋاب بەرگەن. ئۇ ئەمگەك مۇلازىمىتى ئەۋەتكۈچى شىركىتىگە قايتا بارغاندا، شىركەت ئۇنىڭغا 500 يۈەننى فاڭ xx نىڭ تەربىيەلىنىش ھەققى سۈپىتىدە تۇتۇۋالغانلىقىنى ئېيتقان. فاڭ xx ئەمگەك كۆچى ئەۋەتكۈچى شىركەتنىڭ بۇ پۇلنى تۇتۇۋېلىش ھوقۇقى يوق دەپ قاراپ، ئەمگەك تالاش-تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ كېسىم قىلىشنى ئىلتىماس قىلغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 60-ماددىسىدا: «ئەمگەك كۆچى ئەۋەتكەن ئورۇن، ئەمگەك كۆچى ئەۋەتىش كېلىشىمىنىڭ مەزمۇنىنى ئەۋەتىلىدىغان ئەمگەكچىگە ئۇقتۇرۇشى كېرەك، ئەمگەك كۆچى ئەۋەتكۈچى ئورۇن، ئەمگەكچى ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئەمگەك كۆچى ئەۋەتىش كېلىشىمى بويىچە ئەمگەكچىگە بەرگەن ھەققىنى قىسىپ قالسا بولمايدۇ. ئەمگەك كۆچى ئەۋەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئەۋەتىلگەن ئەمگەكچىدىن ھەق ئېلىشىغا يول قويۇلمايدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

بۇ دېلودا، ئەمگەك كۆچى ئەۋەتكۈچى شىركەتنىڭ ئەمگەك كۆچى ئەۋەتىش كېلىشىمىدىكى مەزمۇنلاردىن فاڭ xx نى خەۋەردار قىلىش مەجبۇرىيىتى بار. شۇڭا، فاڭ xx كېلىشىمنى

كۆرۈشنى تەلەپ قىلغاندا، ئۇنى رەت قىلىش خاتا. ئۇنىڭدىن باشقا، ئەمگەك كۈچى ئەۋەتكۈچى شىركەتنىڭ سودا سارايىدىن فاڭ xx كە بەرگەن مائاشنى تۇتۇۋېلىش هوقۇقى يوق. فاڭ xx نىڭ مائاشىنى تۇتۇپ قېلىش قىلمىشى «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 60 ـ ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە خىلاپ بولۇپ، قانۇن بويىچە تۈزىتىلىشى كېرەك.

قانۇني ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 60 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

28. ئەۋەتىلگەن ئەمگەك كۈچلىرىنى قوبۇل قىلىدىغان ئورۇن قانداق مەجبۇرىيەتلەرنى ئۈستىگە ئالىدۇ؟

شۆ xx A شىركەتنىڭ خىزمەتچىسى بولۇپ، 2008 ـ يىل 6 ـ ئايدا B شىركەتكە خىزمەتكە ئەۋەتىلدى. ئۇ B شىركەتتە ئىشلىگەن مەزگىلدە، كەسپىي ئىشلار بەك ئالدىراش بولغاچقا، دائىم ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلەيدۇ، شۆ xx سىرتتا ئىشلەش مەزگىلى ئاخىرلاشقاندىن كېيىن، B شىركەتتىن خىزمەت مەزگىلىدە ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلىگىنىگە ھەق بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ. B شىركەت شۆ xx A شىركەتنىڭ ئادىمى، ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلىگەن ھەققىنى A شىركەت بېرىشى كېرەك دەپ قاراپ، ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلەش ھەققى بېرىشنى رەت قىلىدۇ، شۇنىڭ بىلەن شۆ xx ئەمگەك تالاش ـ تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ ھۆكۈم چىقىرىشىنى تەلەپ قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 62 ـ ماددىسىدا:

«ئەمگەكچى ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار تۆۋەندىكىدەك مەجبۇرىيەتلەرنى ئادا قىلىشى كېرەك: (1) دۆلەتنىڭ ئەمگەك ئۆلچىمىنى ئىجرا قىلىش، مۇناسىپ ئەمگەك شارائىتى ۋە ئەمگەك مۇھاپىزىتىگە ئىگە قىلىش؛ (2) ئەۋەتىلگەن ئەمگەكچىنى ئىش تەلىپى ۋە ئەمگەك ھەققىدىن خەۋەرلەندۈرۈش؛ (3) ئىسمىنا قوشۇپ ئىشلەش ھەققى، ئۈنۈم مۇكاپاتى بېرىش، ئىش ئورنىغا ئالاقىدار پاراۋانلىق تەمىناتى بېرىش؛ (4) ئىش ئورنىغا ئەۋەتىلىدىغان ئەمگەكچىلەرنى ئىش ئورنىغا لايىق تەربىيەلەش؛ (5) ئەمگەكچىنى ئۇدا ئىشلىتىدىغانلار نورمال مائاش تەڭشەش مېخانىزمىنى يولغا قويۇش كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن.

بۇ دېلودا: شۇ B xx شىركەتكە ئەمگەك كۈچى قىلىپ ئەۋەتىلگەن، خىزمەت مەزگىلىدە دائىم ئىسمىنا قوشۇپ ئىشلىگەن، شۇڭا «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 62 ـ ماددا 3 ـ تارمىقىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، B شىركەت ئىسمىنا قوشۇپ ئىشلەش ھەققىنى بېرىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 62 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

29. غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدە ئەمگەكچى ئىشلىتىشتە ئەمگەك توختامى قانداق تۈزۈلىدۇ؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدىكى ئەمگەكچىلەر بىلەن ئەمگەك مۇناسىۋىتى شەكىللەندۈرگەندە، ئەمگەك توختامى تۈزۈشى كېرەك. ئەمگەك توختامى تۈزۈشتە

ئوخشاش بولمىغان ئەھۋالغا ئاساسەن، ئوخشاش بولمىغان ئۇسۇللار قوللىنىلىدۇ. 1. غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدىكى ئىشچىلارنىڭ ئەمگەك توختامى ئادەتتە يازما شەكىلدە تۈزۈلىدۇ. ئىككى تەرەپ ئۆزئارا كېڭىشىپ قوشۇلغاندىن كېيىن، ئاغزاكى ئەمگەك توختامى تۈزسىمۇ بولىدۇ. ئەگەر ئەمگەكچى يازما ئەمگەك توختامى تۈزۈشنى ئوتتۇرىغا قويسا، چوقۇم يازما شەكىلدىكى ئەمگەك توختامى تۈزۈش كېرەك. 2. ئەمگەكچىلەر قانۇنلۇق ھالدا قۇرۇپ چىققان ئەمگەك كۈچى ئەۋەتكۈچى تەشكىلات ئارقىلىق، باشقا ئىدارە، ئائىلە ياكى شەخسكە غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدىكى ئەمگەكچى ئەۋەتىلگەندە، بۇ تەشكىلات غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدىكى ئىش بىلەن شۇغۇللىنىدىغان ئەمگەكچىلەر بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزىدۇ. 3. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈم-دىكى ئىشچى قوبۇل قىلىپ ئەمگەككە سالماقچى بولسا، قوبۇل قىلىپ بولغاندىن كېيىن، ئەمگەك سۇغۇرتا مەمۇرىي تارماقلىرىغا بېرىپ قوبۇل قىلىش رەسمىيىتى بېجىرىشى لازىم.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 - يىل 6 - ئاينىڭ 27 - كۈنى)، 69 - ماددا (قىسقارتىلدى).

30. غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدىكى ئەمگەكچىلەرنىڭ توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش تەرتىپى قانداق بولىدۇ، ئەمگەك توختامنى ئاخىرلاشتۇرغاندا ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىش كېرەكمۇ؟

خاۋ A xx شىركەتنىڭ سائەتلىك ئىشچىسى بولۇپ، ھەر

كۆنى شىركەتتە ئۈچ سائەتلا ئىشلەپ، ھەر سائىتىگە 20 يۈەن ھەق ئالىدۇ. خاۋ xx مائاشنى بەك تۆۋەن كۆرۈپ، شىركەتتىن مائاشنى ئۆستۈرۈپ بېرىشنى كۆپ قېتىم تەلەپ قىلغان بولسىمۇ، لېكىن ئىزچىل تەستىقلانمايدۇ. شۇ سەۋەبتىن خاۋ xx خىزمەتتە پاسسىپلىشىپ، دائىم كېچىكىپ كېلىپ، بۇرۇن قايتىدىغان بولۇۋالغان، شۇنىڭ بىلەن A شىركەت خاۋ xx بىلەن بولغان ئەمگەك توختامىنى ئاخىرلاشتۇرغانلىقىنى ئۇقتۇرغان. خاۋ xx شىركەت ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغانلىقى ئۈچۈن ئۆزىگە ئىقتىسادىي تۆلەم بېرىشى كېرەكلى-كىنى ئوتتۇرىغا قويغان. شىركەت ئۇنىڭ غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدىكى ئەمگەكچى ئىكەنلىكىنى سەۋەب قىلىپ ئۇنىڭ پىكرىنى رەت قىلغان، بۇنىڭ بىلەن ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا تالاش - تارتىش پەيدا بولغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 71 - ماددىسىدا: «غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدە ئەمگەكچى ئىشلىتىشتە، ئىككى تەرەپتىن بىرى خالىغان ۋاقىتتا يەنە بىر تەرەپكە ئۇقتۇرۇش قىلىپ، ئەمگەكچى ئىشلىتىشنى ئاخىرلاشتۇرسا بولىدۇ. ئەمگەكچى ئىشلىتىش ئاخىرلاشقاندا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىگە ئىقتىسادىي تولۇقلىما بەرمەيدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

بۇ دېلودىكى خاۋ xx سائەتلىك ئىشچى بولۇپ، غەيرىي پۈتۈن كۈنلۈك تۈزۈمدىكى ئەمگەكچى ھېسابلىنىدۇ. «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ يۇقىرىدىكى بەلگىلىمىسىگە ئاساسلانغاندا، شىركەتتىن ئىقتىسادىي تولۇقلىما تەلەپ قىلىش

ھوقۇقى يوق.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 71 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

31. باشقا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار بىلەن ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلمىغان ئەمگەكچىلەرنى قوبۇل قىلغاندا قانداق بىر تەرەپ قىلىنىدۇ؟

فاڭ xx A شىركەتتە ھەر ئايدا 5000 يۈەن ئىش ھەققى ئېلىپ ئىشلەيتتى. بىر قېتىملىق دوستلار يىغىلىشىدا، فاڭ xx B شىركەتتە ئۆزىگە ئوخشاش ئىش ئورنىدىكىلەرنىڭ 8000 يۈەن ئىش ھەققى ئالىدىغانلىقىنى ئاڭلاپ قالىدۇ، شۇنىڭ بىلەن فاڭ xx B شىركەتكە بېرىپ ئىشلەپ، شىركەت بىلەن ئۈچ يىللىق ئەمگەك توختامى تۈزىدۇ. ئايلىق مائاشى 8000 يۈەن بولىدۇ، شۇنىڭدىن ئېتىبارەن فاڭ xx A شىركەتكە ئىشقا بارمايدۇ. A شىركەت تەكشۈرۈش ئارقىلىق فاڭ xx نىڭ ئاللىبۇرۇن B شىركەتتە ئىشلەۋاتقانلىقىنى بىلىپ، ئۇنىڭ A شىركەتكە قايتىپ بېرىپ ئىشقا چۈشۈشىنى تەلەپ قىلغاندا، رەت قىلىنىدۇ، شۇنىڭ بىلەن A شىركەت ئەمگەك تالاش ـ تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ كېسىم قىلىشىنى، فاڭ xx بىلەن B شىركەتنىڭ ئۆزىگە كەلتۈرگەن زىيىنىنى تۆلەپ بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 91 ـ ماددىسىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلاردىن

باشقا ئـادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلمىغان ياكى ئاخىرلاشتۇرمىغان ئەمگەكچىنى ئىشلىتىپ، ئادەم ئىشلەتكۈچى باشقا ئورۇنغا زىيان سالغانلىرى، چـاتـما تـۆلـەم جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك» دەپ بەلـگـىـلـەنگەن. ئەمگەكچىنىڭ ئەگەر باشقا ئورۇنغا بېرىپ ئىشلىگۈسى بـولـسا، ئالدى بىلەن ئەسلىدىكى ئورنى بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشى، ئاندىن باشقا ئورۇنغا بېرىپ ئىشلىشى كـېـرەك، ئۇنـداق بولـمايـدىـكەن، ئادەم ئىشـلەتـكۈچـى ئـورۇنـغا زىـيان كەلتۈرىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئـورۇن ئـەمـگەكـچى قـوبـۇل قىلـغانـدا، ئەمـگەكـچـىـگە قارىتا تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىشى، ئۇنـىـڭ بـاشـقـا ئـادەم ئىشـلەتـكۈچـى ئـورۇن بـىـلەن ئـەمـگەك مۇناسىۋىتى بار- يوقلۇقنى ئېنىقلىشى كېرەك. ئەگەر تەكشۈرۈش مەجـبۇرىـيىتىنى ئادا قىلماي، باشقا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەك توختامى مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلمىغان ئەمگەكچىنى قوبـۇل قىلـغان بولـسا، مەيلى قەسـتـەنلىك ياكى سەۋەنلىكتىن بولسۇن، ئوخشاشلا قانۇنىي جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئالىدۇ.

بـۇ دېـلـودا، B شـىـركـەت فـاڭ xx نـى قـوبـۇل قىلـغانـدا تەكـشۈرۈپ ئېـنـىـقلاش مەجـبۇرىيىتىنى ئادا قىلمىغان. ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلمىغان فاڭ xx نـى مەزكۇر شىركەتكە قوبۇل قىلىپ A شىركەتكە زىيان كەلتۈرگەن. فاڭ xx بىلەن B شىركەت چاتما تۆلەم تۆلەش جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئېلىشى لازىم.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 91- ماددا (قىسقارتىلدى).

32. ئەمگەك توختام مۇددىتى ئىچىدە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىنىڭ ئىش ئورنىنى ئۆزگەرتسە بولامدۇ؟

2006- يىلى 8- ئاينىڭ 3- كۈنى، لى xx شەھەر ئىچىدىكى ئىچىدىن ياندىغان دىۋىگاتېل زاپچاسلىرى باش زاۋۇتىغا قاراشلىق پەرزەنتلەر مەكتىپىگە ئوقۇتقۇچىلىققا تەقسىملىنىپ، باش زاۋۇت بىلەن سەككىز يىللىق ئەمگەك توختامى ئىمزالايدۇ. 2008- يىلى 1- ئاينىڭ 23- كۈنى، مەلۇم شەھەردىكى ماشىنىسازلىق - مېتاللورگىيە ئىدارىسى ۋە شەھەر ئىچىدىكى ئىچىدىن ياندىغان دىۋىگاتېل زاپچاسلىرى باش زاۋۇتى، ئۆزلىرى تۇرۇشلۇق ئورۇندىكى مەمۇرىي مەھكىمە بىلەن مەزكۇر پەرزەنتلەر مەكتىپىنى، ۋىلايەتكە قاراشلىق قىزىل يۇلتۇز ئوتتۇرا مەكتىپىگە قوشۇۋېتىپ، 3- ئوتتۇرا مەكتەپنى قۇرۇپ چىقىشقا كېلىشىدۇ. شۇ يىلى 3- ئاينىڭ 15- كۈنى، باش زاۋۇت يۇقىرىدىكى كېلىشىمگە ئاساسەن، زاۋۇت تەۋەلىكىدىكى پەرزەنتلەر مەكتىپىدىن لى xx نى ئۆز ئىچىگە ئالغان 39 ئوقۇتقۇچى ئىچىدىكى كادىر ئىشتاتىغا ئۆتمىگەن 18 نەپەر ئوقۇتقۇچى بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنىڭ بىكار قىلىنغانلىقىنى ئېلان قىلىپ، «ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش ئىسپاتنامىسى» ۋە ھەر ئادەمگە 800 يۈەندىن خىزمەتتىن بىكار قىلىش ھەققى تارقىتىپ بېرىدۇ ھەمدە لى xx قاتارلىق 18 ئادەمنىڭ بەش كۈن ئىچىدە كادىرلار بۆلۈمىگە تىزىمغا ئالدۇرۇپ قايتا خىزمەت تەقسىم قىلدۇرۇشنى، بولمىسا بارلىق ئاقىۋەتكە ئۆزى مەسئۇل بولىدىغانلىقىنى

ئىپتىدۇ. توختام تۈزۈمىدىكى كادىر، ئوقۇتقۇچىلار، قوشۇۋېتىپ قۇرغان ۋىلايەتلىك 3 ـ ئوتتۇرا مەكتەپتە داۋاملىق ئوقۇتقۇچىلىق قىلىدۇ، شۇنىڭ بىلەن لى xx 4 ـ ئاينىڭ 1 ـ كۈنى ئەمگەك تالاش ـ تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ كېسىم قىلىشىنى ئىلتىماس قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 35 ـ ماددىسىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى كېڭىشىپ بىر پىكىرگە كەلگەندە، ئەمگەك توختامىدا پۈتۈشكەن مەزمۇنلارنى ئۆزگەرتسە بولىدۇ. ئەمگەك توختامى يازما شەكىلدە ئۆزگەرتىلىشى كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن.

بۇنىڭدىن شۇنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، ئادەتتىكى ئەھۋال ئاستىدا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇندىن ئىبارەت بىرلا تەرەپ ئەمگەكچىنىڭ ئىش ئورنىنى ئۆزگەرتىشنى قارار قىلالمايدۇ. چۈنكى، بۇ خىل ئۆزگىرىش، ئەمگەك توختامىنىڭ ئۆزگىرىشىنى پەيدا قىلىدۇ. پرىنسىپ جەھەتتىن مەسلىھەتلىشىپ كېڭىشىشتىن ئۆتكۈزۈش كېرەك. لېكىن، «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 40 ـ ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، ئەمگەكچى ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمىسا، تەربىيەلەنگەن ياكى ئىش ئورنىنى تەڭشىگەندىن كېيىنمۇ ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن يەنىلا چىقالمىسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشقا ھوقۇقلۇق. بۇ — ئەمگەكچى ئەسلىدىكى ئىش ئورنىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمىغان ئەھۋال ئاستىدا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئۇنىڭ ئىش ئورنىنى تەڭشەشكە ھوقۇقلۇق ئىكەنلىكىدىن دېرەك بېرىدۇ.

ئۇنىڭدىن باشقا، «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 40 - ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، ئەمگەك توختامىنى تۈزگەندە ئاساس قىلىنغان ئوبيېكتىپ ئەھۋالدا زور ئۆزگىرىش بولۇپ، ئەمگەك توختامىنى ئادا قىلىش مۇمكىن بولمىسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى مەسلىھەتلىشىپ، ئەمگەك توختامى مەزمۇنىنى ئۆزگەرتىشتە كېلىشىم ھاسىل قىلالمىغان بولسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن 30 كۈن ئىلگىرى يازما شەكىلدە ئۇقتۇرۇش قىلسا ياكى نورمىدىن سىرت بىر ئايلىق ئىش ھەققى بېرىپ، ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولىدۇ. بۇنىڭدىن شۇنى ھۆكۈم قىلىشقا بولىدۇكى، ئەمگەك توختامى تۈزگەن ۋاقىتتا ئاساس قىلىنغان ئوبيېكتىپ شارائىتتا زور ئۆزگىرىش بولۇش — ئەمگەك توختامىغا ئۆزگەرتىش كىرگۈزۈشتىكى مۇھىم سەۋەب. ئەمگەك توختامى تۈزگەن ۋاقىتتا ئاساسلانغان ئوبيېكتىپ شارائىتتىكى زور ئۆزگىرىش دېگىنىمىز، ئەمگەك توختامى تۈزگەندە ئاساسلانغان قانۇن - قائىدىلەر ئۆزگەرتىلگەن ياكى بىكار قىلىنغان ئەھۋاللارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ، شۇنداقلا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلارنىڭ ئىشلەپچىقىرىشنى ئۆتكۈزۈپ بېرىش، ئىشلەپچىقىرىشنى تەڭشەش ۋەزىپىسى ياكى ئىشلەپچىقىرىش، تىجارەت تۈرى قاتارلىق ئەھۋاللارنى ھەمدە ئەمگەكچىنىڭ تەن ساغلاملىق ئەھۋالىدىكى ئۆزگىرىش، قىسمەن ئەمگەك ئىقتىدارىدىن مەھرۇم قېلىش، ئىشلەۋاتقان ئورنى بىلەن كەسپىي تېخنىكىسىنىڭ ئۆزئارا ماس كەلمەسلىكى، كەسپىي تېخنىكىسىنىڭ بەلگىلىك دەرىجىدە يۇقىرى كۆتۈرۈلۈشى قاتارلىق ئەھۋاللارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

بۇ خىل ئەھۋال ئاستىدا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇندا

ئەمگەكچىنىڭ ئىش ئورنىنى تەڭشەش ئېھتىماللىقى بولىدۇ. لېكىن جەزمەن دىققەت قىلىشقا تېگىشلىك بىر ئىش: «ئوبيېكتىپ ئەھۋاللاردا زور ئۆزگىرىش يۈز بەرگەن ئەھۋال ئاستىدا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئەمگەك توختامنى يالغۇزلا ئۆزگەرتىشنى قارار قىلىش هوقۇقى بولمايدۇ. بەلكى، ئەمگەكچى بىلەن كېڭىشىپ بىرلىككە كېلىشى لازىم.»

بۇ دېلودا، زاپچاس زاۋۇتىنىڭ لى xx قاتارلىقلار بىلەن كېڭەشمىگەن ئەھۋال ئاستىدا، ئەمگەك توختامنى بىكار قىلغانلىقىنى ئۆز ئالدىغا ئېلان قىلىشى «ئەمگەك توختامى قانۇنى»غا خىلاپ. بۇنىڭ توغرا ئۇسۇلى — ئالدى بىلەن لى xx قاتارلىق كىشىلەر بىلەن ئەمگەك توختامنى ئۆزگەرتىش توغرىسىدا كېڭىشىش كېرەك ئىدى. ئەگەر لى xx بىلەن زاۋۇت ئەمگەك توختامىدىكى مەزمۇننىڭ ئۆزگىرىشىدە بىر پىكىرگە كېلەلمىسە، ئەسلىدىكى ئەمگەك توختامى ئوبيېكتىپ ئەھۋالدا زور ئۆزگىرىش بولغانلىقتىن داۋاملىق ئادا قىلىشقا بولمايدۇ. زاۋۇت لى xx كە ئىقتىسادىي تۆلەم بېرىپ، ئۇنىڭ بىلەن بولغان ئەمگەك توختامنى بىكار قىلىشى كېرەك.

قانۇني ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 35 ـ، 40 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

33. ئەمگەك توختامنى ئۆزگەرتكەندە ئاغزاكى كېلىشىش شەكلىنى قوللىنىشقا بولامدۇ؟

چاڭ xx مەلۇم تىرانسپورت شىركىتى بىلەن 15 يىللىق

ئەمگەك توختامى ئىمزالايدۇ. كېيىن ئۇ توختام مۇددىتىنىڭ بەك ئۇزاق بولۇپ كەتكەنلىكىنى ھېس قىلىپ، شىركەت بىلەن ئاغزاكى كېڭىشىپ، توختام مۇددىتىنى بەش يىلغا ئۆزگەرتىدۇ ھەمدە شىركەت دىرېكتورى لياۋ xx نى گۇۋاھچى قىلىدۇ. بەش يىلدىن كېيىن، چاڭ xx شىركەتتىن ئايرىلماقچى بولغاندا، شىركەت ئەمگەك توختام مۇددىتى توشمىدى دېگەن سەۋەبنى كۆرسىتىپ، چاڭ xx نىڭ توختامنى داۋاملىق ئادا قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

سوئال: ئەمگەك توختامدا ئۆزگىرىش بولغاندا ئاغزاكى كېلىشىش شەكلىنى قوللىنىشقا بولامدۇ-يوق؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئەمەلىي خىزمەت جەريانىدا، ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا ئەمگەك توختام ماددىلىرىدىكى مەلۇم مەزمۇنلارنى ئۆزگەرتىشكە توغرا كېلىدىغان ئىشلار يۈز بېرىپ تۇرۇشى مۇمكىن. بۇنداق ئەھۋال ئاستىدا ئاغزاكى كېلىشىدىغان ھەمدە باشقىلارنى گۇۋاھچى قىلىدىغان ئۇسۇلنى قوللىنىشقا ھەرگىز بولمايدۇ.

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 35 - ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى كېڭىشىپ بىر پىكىرگە كەلگەندە، ئەمگەك توختامدا پۈتۈشكەن مەزمۇننى ئۆزگەرتسە بولىدۇ. ئەمگەك توختامى يازما شەكىلدە ئۆزگەرتىلىشى كېرەك. شۇڭا، توختام تۈزگۈچى ئىككى تەرەپ، توختامدىكى ئۆزگەرتىلىدىغان مەزمۇندا كېڭىشىپ، بىر پىكىرگە كەلگەندىن كېيىن، ئەمگەك توختامنى ئۆزگەرتكەنلىكى توغرىسىدا يازما كېلىشىم تۈزۈشى

كېرەك. ھەرقانداق شەكىلدىكى ئاغزاكى تۈزۈلگەن ئۆزگەرتىش كېلىشىمى، تالاش - تارتىش كېلىپ چىققاندا ئىسپات بولالمايدۇ. ئەمگەك توختامنى ئۆزگەرتىش توغرىسىدىكى كېلىشىمدە، توختامدىكى قايسى ماددىلارغا ئۆزگەرتىش كىرگۈزۈلگەنلىكى ھەمدە ئۆزگەرتىلگەن كېلىشىمنىڭ كۈچكە ئىگە بولىدىغان ۋاقتى ئېنىق كۆرسىتىلىشى كېرەك. يازما كېلىشىم ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى ئىككى تەرەپ ئىمزا قويۇپ تامغا باسقاندىن كېيىن كۈچكە ئىگە بولىدۇ. «ئەمگەك توختامى قانۇنى» دىكى بۇ بەلگىلىمە ئۈنۈملۈك ھالدا ئەمگەك توختامى تۈزگۈچى ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدىكى توختامنى ئۆزگەرتىش مەسىلىسىدە كېلىپ چىقىدىغان تالاش - تارتىشلاردىن خالىي قىلالايدۇ.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 - يىل 6 - ئاينىڭ 29 - كۈنى)، 35 - ماددا (قىسقارتىلدى).

34. ئەمگەك توختامنى بىكار قىلىشنى كېڭەشكەندە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرەمدۇ - قانداق؟

سۇن xx مەلۇم بىر سودا شىركىتى بىلەن ئۈچ يىللىق ئەمگەك توختامى تۈزىدۇ. ئىككى يىلدىن كېيىن، ئۇ چەت ئەلگە چىقىپ ئولتۇراقلاشماقچى بولۇپ، شىركەت بىلەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش ھەققىدە كېڭىشىدۇ. شىركەت توختامنى بىكار قىلىشقا قوشۇلىدۇ. لېكىن، سۇن xx شىركەتتىن ئەمگەك توختامىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن،

ئىقتىسادىي تۆلەم بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ. شىركەت «توختامنى بىكار قىلىشنى سۇن xx تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئوتتۇرىغا قويغان، شىركەت تۆلەم بەرمەسلىكى كېرەك» دەپ قارايدۇ. مۇشۇ ھەقتە ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا تالاش - تارتىش كېلىپ چىقىدۇ.

سوئال: سۇن xx ئىقتىسادىي تولۇقلىما تەلەپ قىلىشقا ھوقۇقلۇقمۇ؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 46 - ماددىسىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن مۇشۇ قانۇننىڭ 36 - ماددىسىدىكى بەلگىلىمە بويىچە، ئەمگەكچىگە ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشنى ئوتتۇرىغا قويغان بولسا ھەمدە ئەمگەكچى بىلەن بىر پىكىرگە كېلىپ، ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغان بولسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىگە ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىشى كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن.

كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن توختامنى بىكار قىلىشنى ئوتتۇرىغا قويغان ھەمدە ئەمگەكچى بىلەن بىرلىككە كېلىپ ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغان بولسا، ئەمگەكچىگە ئىقتىسادىي تولۇقلىما بېرىشى كېرەك.

لېكىن، توختامنى بىكار قىلىشنى ئەمگەكچى تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئوتتۇرىغا قويغان ھەمدە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن مەسلىھەتلىشىپ بىرلىككە كەلگەن بولسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئىقتىسادىي تولۇقلىما بەرمىسىمۇ بولىدۇ.

بۇ دېلودا، سۇن xx ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشنى

تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئوتتۇرىغا قويغان، شۇڭا شىركەت ئىقتىسادىي تولۇقلىما بەرمىسمۇ بولىدۇ.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنى» (1994 - يىل 7 - ئاينىڭ 5 - كۈنى) نىڭ 24 - ماددىسىدا: «ئەمگەك توختامىنى ئىمزالىغۇچى ئىككى تەرەپ كېڭىشىپ بىرلىككە كەلسە، ئەمگەك توختامى بىكار قىلىنسا بولىدۇ» دېيىلگەن.

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 - يىل 6 - ئاينىڭ 29 - كۈنى)، 46 - ماددا (قىسقارتىلدى).

35. قانداق ئەھۋال ئاستىدا ئەمگەكچى خالىغان ۋاقىتتا ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولىدۇ؟

2007 - يىل 12 - ئايدا، مەلۇم بىر پاراۋۇز زاۋۇتى ياۋ xx بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزىدۇ. توختامدا: «ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى 12 يىل، ئايلىق ئىش ھەققى 2000 يۈەن، مۇكاپات پۇلى زاۋۇتنىكى باشقا ئوخشاش تۈردىكى تېخنىك خادىملارنىڭ ئۆلچىمى بىلەن ئوخشاش بولۇپ، ئايرىم تارقىتىپ بېرىلىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

ياۋ xx پاراۋۇز زاۋۇتى تېخنىكا بۆلۈمى A تۈرىنىڭ مۇدىر ئىنژېنېرى بولۇپ، A تۈرىنىڭ تېخنىكىلىق ئېچىش خىزمىتىگە مەسئۇل قىلىنغان. مائاش ئالغاندا، مالىيە بۆلۈم ئۇنىڭغا ھازىرچە 1000 يۈەنلا ئالالايدىغانلىقىنى، قېپقالغان 1000 يۈەننى ۋاقتىنچە تارقاتمايدىغانلىقىنى ئۇقتۇرىدۇ. ياۋ xx زاۋۇت

تەرەپ ۋەدىسىگە ئەمەل قىلمىدى دەپ قاراپ، شۇ جايدىكى ئەمگەك تالاش ـ تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىغا ئەرز سۇنۇپ، مەزكۇر ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 38 ـ ماددا 1 ـ تارمىقىدا: «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلاردا تۆۋەندىكىدەك ئەھۋاللارنىڭ بىرى كۆرۈلسە، ئەمگەكچى ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولىدۇ: (1) ئەمگەك مۇھاپىزىتى ياكى ئەمگەك شارائىتىغا ئەمگەك توختامىدىكى پۈتۈم بويىچە ئىگە قىلمىسا؛ (2) ئەمگەك ھەققىنى ۋاقتىدا تولۇق بەرمىسە؛ (3) ئەمگەكچىنىڭ ئىجتىمائىي سۇغۇرتا پۇلىنى قانۇن بويىچە تاپشۇرمىسا؛ (4) ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ قائىدە ـ تۈزۈملىرى، قانۇن ـ نىزاملاردىكى بەلگىلىمىلەرگە خىلاپ بولۇپ، ئەمگەكچىنىڭ ھوقۇق ـ مەنپەئەتىگە زىيان يەتكۈزسە؛ (5) مۇشۇ قانۇننىڭ 26 ـ ماددىسىنىڭ 1 ـ تارمىقىدا بەلگىلەنگەن ئەھۋال كۆرۈلۈپ، ئەمگەك توختامى كۈچكە ئىگە بولمىسا؛ (6) قانۇن، مەمۇرىي نىزاملاردا ئەمگەكچى ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولىدىغانلىقى بەلگىلەنگەن باشقا ئەھۋاللار كۆرۈلسە؛ ئەمگەكچى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن تەرىپىدىن زىيانلانغاندا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا 30 كۈن ئىلگىرى ئۇقتۇرۇش قىلمايلا ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

بۇ دېلودا، ياۋ xx زاۋۇتتىكى بۆلۈم ئورۇنلاشتۇرغان خىزمەت ۋەزىپىسىنى تاماملىغان ئەھۋال ئاستىدىمۇ، يەنىلا 1000 يۈەن پۇلى تۇتۇپ قېلىنغان، بۇنىڭ ھېچقانداق قانۇنىي ئاساسى

يوق. شۇڭا، تۈزىتىلىشى ھەمدە مائاشى تولۇق تۆلىنىشى كېرەك. ئەمگەكچىنىڭ ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش تەلىپى توغرا، قانۇنغا ئۇيغۇن، بۇنى قوللاش كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 38- ماددا (قىسقارتىلدى).

36. ئەمگەكچى قانداق ئەھۋال ئاستىدا توختامنى دەرھال بىكار قىلسا بولىدۇ؟

مەلۇم بىر كۆمۈر كان لى xx قاتارلىق 10 دېھقان ئىشلەمچىنى ئىشچىلىققا قوبۇل قىلىدۇ. كۆمۈر كان: «بارلىق ئىشچىلار چوقۇم كاندا ئەمگەك قىلىدۇ، كاندىن بىر قەدەممۇ ئايرىلىشقا بولمايدۇ» دەپ بەلگىلىمە چىقىرىدۇ ھەمدە بۇ ئىشچىلارنى نازارەت قىلىش ئۈچۈن 10 نەچچە ئادەم ئەۋەتىپ، ئىشنى ئازراقلا جايىدا قىلالمىغان ئىشچىنى تىل- تاياق بىلەن جازالايدۇ. لى xx قاتارلىق كىشلەر بۇنىڭغا چىداپ تۇرالماي، ئەمگەك توختامىنى دەرھال بىكار قىلىشنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ، كان باشلىقى توختام مۇددىتىنىڭ توشمىغانلىقىنى سەۋەب قىلىپ، ئۇلارنىڭ پىكرىنى رەت قىلىدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق- مەنپەئەتىگە ئېغىر دەرىجىدە زىيان يەتكۈزگەن ئەھۋالدا، ئەمگەكچى ئەمگەك توختامىنى دەرھال بىكار قىلسا بولىدۇ. ئالدىن ئۇقتۇرۇپ قويۇش ھاجەتسىز. بۇ ئەھۋاللار «ئەمگەك

توختامى قانۇنى»نىڭ 38 ـ ماددا 2 ـ تارمىقىدا بەلگىلەنگەن، «ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن زورلۇق ئىشلىتىش، تەھدىت سېلىش ياكى جىسمانىي ئەركىنلىكىنى قانۇنسىز چەكلەش قاتارلىق ۋاستىلەر بىلەن ئەمگەكچىنى ئەمگەك قىلىشقا مەجبۇرلىغان، ياكى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن قائىدىگە خىلاپ هالدا قوماندانلىق قىلىپ، قارامىلىق بىلەن مەشغۇلات قىلىشقا بۇيرۇپ، ئەمگەكچىنىڭ جىسمانىي بىخەتەرلىكىگە خەۋپ يەتكۈزۈش» قىلمىشنى كۆرسىتىدۇ.

بۇ دېلودا، كان باشلىقىنىڭ ئىشچىلارنىڭ جىسمانىي ئەركىنلىكىنى چەكلەش ۋە زورلۇق قىلىش ۋاستىسى بىلەن ئەمگەك قىلىشقا مەجبۇرلىشى قانۇنغا خىلاپ قىلمىش بولۇپ، لى xx قاتارلىق كىشىلەر ئەمگەك توختامىنى دەرهال بىكار قىلىشقا هەمدە ئالاقىدار تارماقلارغا بۇ ئەهۋالنى مەلۇم قىلىشقا هوقۇقلۇق.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمهۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 ـ يىل 6 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى)، 38 ـ ماددا (قىسقارتىلدى).

37. قانداق ئەهۋال ئاستىدا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنلار ئەمگەكچى بىلەن تۈزگەن توختامنى خالىغان ۋاقىتتا بىكار قىلسا بولىدۇ؟

لى xx بىر تاكسى شىركىتى بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزگەن بولۇپ، توختامنىڭ مۇددىتى 2008 ـ يىل 12 ـ ئاينىڭ 31 ـ كۈنىگىچە ئىدى. ئۇ ئېغىر كېسەللىككە گىرىپتار بولۇپ ياتاقتا يېتىپ داۋالىنىپ، 2007 ـ يىل 12 ـ ئاينىڭ

1 ـ كۈنى ياتاقتىن چىقىدۇ. ياتاقتىن چىققاندىن كېيىن، دوختۇرنىڭ جىكىلىشى بويىچە قايتا تەكشۈرۈش، داۋالىنىش ئىشلىرى بىلەن ئىزچىل كېسەللىك رۇخسىتى ئىچىدە قايتا ئىشقا بارمايدۇ.

2007 ـ يىل 12 ـ ئاينىڭ 25 ـ كۈنى، تاكسى شىركىتى «لى xx بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنىڭ ئاخىرلاشقانلىقى توغرىسىدىكى ئۇقتۇرۇش» نى چۈشۈرىدۇ ھەمدە بۇ خەۋەرنى ئۇنىڭغا يەتكۈزىدۇ. لى xx ئەمگەك توختامىنى ئاخىرلاشتۇرۇشقا قوشۇلماي، ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا تالاش ـ تارتىش بولىدۇ. لى xx ئۇزاق ۋاقىت ئىشقا چىقمىغانلىقى ھەمدە كېسەللىك ئەھۋالىدىن ئېلىپ ئېيتقاندىمۇ ئۇنىڭدىن كېيىنمۇ ئۇزاق مەزگىلگىچە مۇناسىۋەتلىك خىزمەتنى قىلالمايدىغانلىقى ئۈچۈن، تاكسى شىركىتى ئەمگەك توختامى مۇددىتى توشۇشتىن ئىلگىرى توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش ھوقۇقىمىز بار دەپ قارايدۇ. لېكىن، لى xx بولسا ئۆزىنىڭ ئىشقا چىقالمىغانلىقى كېسەللىك رۇخسىتى ئىچىدە بولۇپ، قەستەن خىزمەتكە قاتناشمىغان ئەمەسلىكىنى، تاكسى شىركىتىنىڭ توختام مۇددىتى توشماستىنلا ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشى توختامغا خىلاپ، قانۇن بەلگىلىمىلىرىگە ئۇيغۇن ئەمەس دەپ قارايدۇ.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 39 ـ ماددىسىدا: «ئەمگەكچىدە تۆۋەندىكىدەك ئەھۋاللارنىڭ بىرى كۆرۈلسە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا

بولىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن: (1) سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدە قوبۇل قىلىنىش شەرتىگە توشمايدىغانلىقى ئىسپاتلانغان بولسا؛ (2) ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ قائىدە ـ تۈزۈملىرىگە ئېغىر خىلاپلىق قىلغان بولسا؛ (3) ئېغىر دەرىجىدە مەسئۇلىيەتسىزلىك، نەپسانىيەتچىلىك قىلىپ، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا زور زىيان كەلتۈرگەن بولسا؛ (4) ئەمگەكچى شۇ ۋاقىتنىڭ ئۆزىدە ئادەم ئىشلەتكۈچى باشقا ئورۇن بىلەنمۇ ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئورنىتىپ، ئۆز ئورنىنىڭ ئىشىنى پۈتكۈزۈشكە ئېغىر تەسىر يەتكۈزسە ياكى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن نەسىھەت قىلسىمۇ تۈزەتمىسە؛ (5) مەزكۇر قانۇننىڭ 26 ـ ماددا 1 ـ تارماقنىڭ 1 ـ تۈرىدە بەلگىلەنگەن ئەھۋال كۆرۈلۈپ، ئەمگەك توختامى كۈچكە ئىگە بولمىغان بولسا؛ (6) قانۇن بويىچە جىنايى جاۋابكارلىققا تارتىلغان بولسا.

بۇ دېلودىكى «ئېغىر زىيان» ئاساسلىقى كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى قائىدە ـ نىزاملار تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ. چۈنكى، كارخانىنىڭ تۈرلىرى ھەرخىل، ئەھۋاللىرى ئوخشاشمايدىغان بولغاچقا، «ئېغىر زىيان» نىڭ بېكىتىلىشىدىمۇ زور پەرقلەر بولىدۇ. «ئېغىر زىيان» غا قارىتا بىر تۇتاش ئوخشاش چۈشەنچە بېرىش تەس. مۇشۇ سەۋەبتىن ئەمگەك تالاش ـ تارتىشى كېلىپ چىقسا، بۇنىڭغا قارىتا ئەمگەك تالاش ـ تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى قائىدە ـ نىزاملاردىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن «ئېغىر زىيان» نى بېكىتىدۇ. بۇ ماددىدىكى، «قانۇن بويىچە جىنايى جاۋابكارلىققا تارتىلغان بولسا» دېگىنىمىز، كونكرېت قىلىپ

ئېيتقانىدا، تۆۋەندىكىلەرنى كۆرسىتىدۇ: (1) خەلق سوت مەھكىمىسى قانۇن بويىچە جازا ھۆكۈم قىلغان بولسا (ئىككى خىل جازانى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئاساسلىق جازا: نازارەت قىلىش، تۇتۇپ تۇرۇش، مۇددەتلىك قاماق جازاسى، مۇددەتسىز قاماق جازاسى، ئۆلۈم جازاسى. قوشۇمچە جازا: جەرىمانە قويۇش، سىياسىي ھوقۇقىدىن مەھرۇم قىلىش، مال - مۈلكىنى مۇسادىر قىلىش)؛ (2) خەلق سوت مەھكىمىسى جىنايى جازانى كەچۈرۈم قىلغان بولسا.

بۇ دېلودا، لى xx نىڭ تاكسى شىركىتى بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنىڭ ئاخىرلىشىش ۋاقتى 2008 - يىل 12 - ئاينىڭ 31 - كۈنىگىچە ئىدى. ئەمما، تاكسى شىركىتى 2007 - يىل 12 - ئاينىڭ 25 - كۈنى «لى xx بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامنى ئاخىرلاشتۇرغانلىق توغرىسىدىكى ئۇقتۇرۇش»نى چۈشۈردى.

ئەمگەك توختامنى مۇددەتتىن بۇرۇن بىكار قىلىشتەك بۇ خىل ئۇسۇل قانۇننىڭ بەلگىلىمىلىرىگە ئۇيغۇن كەلمەيدۇ. «ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 39 - ماددىسىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا، يۇقىرىدا بايان قىلىنغان ئالتە خىل ئەھۋال ئاستىدىلا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەك توختامنى بىكار قىلسا بولىدۇ. بۇ دېلودىكى لى xx كېسەللىككە گىرىپتار بولۇپ داۋالىنىش مۇددىتى ئىچىدە داۋالىنىۋاتاتتى. دۆلىتىمىزنىڭ قانۇن - نىزاملىرىنىڭ بەلگىلىمىسىگە ئاساسەن، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ كېسەللىككە گىرىپتار بولغان ياكى يارىلانغان، بەلگىلەنگەن داۋالىنىش مۇددىتى ئىچىدە داۋالىنىۋاتقان ئەمگەكچىلەر بىلەن

تۈزگەن ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشقا بولمايدۇ ھەمدە بەلگىلەنگەن داۋالىنىش مۇددىتى ئىچىدە داۋالىنىۋاتقان ئەمگەكچىلەرنىڭ ئەمگەك توختام ۋاقتى توشۇپ قالغان بولسىمۇ، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەك توختامنى ئاخىرلاشتۇرسا بولمايدۇ. ئەمگەك توختامنىڭ مۇددىتى ئەمگەكچىلەرنىڭ داۋالىنىش مەزگىلى، ئېغىر ئاياغ مەزگىلى، تۇغۇت مەزگىلى ۋە بالا ئېمىتىش مەزگىلى توشقۇچە تەبىئىي ھالدا ئۇزارتىلىپ بېرىلىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 - يىل 6 - ئاينىڭ 29 - كۈنى)، 39 - ماددا (قىسقارتىلدى).

38. سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئىچىدە ئەمگەك توختامنى بىكار قىلسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئەمگەكچىدىن ئىش ئورنىغا چىقىشتىن ئىلگىرىكى تەربىيەلىنىش خىراجىتىنى تاپشۇرۇشنى تەلەپ قىلىش ھوقۇقى بولامدۇ؟

يۈ xx مەلۇم ئالىي مەكتەپنى پۈتكۈزۈش ئالدىدىكى ئوقۇغۇچى بولۇپ، يىپەك كەشتە زاۋۇتى بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالىغان، ئىككى تەرەپ توختام مۇددىتى 2007- يىل 5- ئاينىڭ 1- كۈنىدىن 2012- يىل 4- ئاينىڭ 30- كۈنىگىچە بەش يىل بولىدۇ، ئالدىنقى ئالتە ئاي سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى بولىدۇ، دەپ كېلىشكەن. يۈ xx نىڭ خىزمەت تەجرىبىسى بولمىغاچقا، شىركەت ئۇنى ئىش ئورنىغا چىقىشتىن بۇرۇن ئۈچ ئاي تەربىيەلىگەن. 2007- يىل 9- ئايدا، يۈ xx

ئۆزىنىڭ ھازىرقى خىزمەتكە ماس كەلمەيدىغانلىقىنى ھېس قىلىپ، شىركەتكە ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش تەلىپىنى ئوتتۇرىغا قويغان. شىركەت ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشقا قوشۇلغان، لېكىن يۈ xx تىن ئىش ئورنىغا چىقىشتىن بۇرۇنقى تەربىيەلىنىش ھەققى 5000 يۈەننى قايتۇرۇشنى تەلەپ قىلغان، يۈ xx تاپشۇرۇشنى رەت قىلغان.

سوئال: يۈ xx ئىش ئورنىغا چىقىشتىن بۇرۇنقى تەربىيەلىنىش خىراجىتىنى تاپشۇرۇشى كېرەكمۇ- يوق؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 37 ـ ماددىسىدا: «ئەمگەكچى سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتىدە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا ئۈچ كۈن بۇرۇن يازما ئۇقتۇرۇش قىلغان بولسا، ئەمگەك توختامى بىكار قىلىنسا بولىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. ئەمگەك مىنىستىرلىقى بەنگۇڭتىڭىنىڭ «سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئىچىدە ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش مەسىلىسىنى بىر تەرەپ قىلىش ئاساسى توغرىسىدىكى ئالاقىگە جاۋاب» دىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن مەبلەغ چىقىرىپ ئىشچى- خىزمەتچىلەرگە قارىتا ھەر خىل تېخنىكىلىق تەربىيەلەش ئېلىپ بارغاندىن كېيىن، ئەمگەكچى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلىشنى ئوتتۇرىغا قويسا، ئەگەر سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئىچىدە بولسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئىشچى - خىزمەتچىگە بۇ خىل تەربىيەلەش خىراجىتى تاپشۇرۇشنى تەلەپ قىلىشقا بولمايدۇ. يۇقىرىدىكى قانۇنىي بەلگىلىمىگە ئاساسەن، سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئىچىدە، يۈ xx ئۈچ كۈن بۇرۇن ئەمگەك

توختامىنى بىكار قىلىشنى ئۆقتۇرسا بولىدۇ، يۆ xx نىڭ تەربىيەلەش خىراجىتىنى تاپشۇرۇش مەجبۇرىيىتى يوق، شىركەتمۇ ئۇنىڭدىن ھەقنى قايتۇرۇشنى تەلەپ قىلسا بولمايدۇ.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 37- ماددا (قىسقارتىلدى).

ئەمگەك مىنىستىرلىقى بەنگۇڭتىڭىنىڭ «سىناپ ئىشلىتىش مۇددىتى ئىچىدە ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش مەسىلىسىنى بىر تەرەپ قىلىش ئاساسى توغرىسىدىكى ئالاقىگە جاۋاب» (1995- يىل 10- ئاينىڭ 10- كۈنى)، (قىسقارتىلدى).

39. قانداق ئەھۋال ئاستىدا ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىدىن سەۋەنلىك ئۆتمىسمۇ ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشقا ھوقۇقلۇق بولىدۇ؟

مەلۇم بىر چەت ئەللىك سودىگەر مەبلەغ سالغان كارخانا خۇاڭ xx نى، چەت ئەل كارخانىسىغا قاراشلىق شىركەتنىڭ مەمۇرىي دىرېكتور ياردەمچىلىكىگە تەكلىپ قىلىپ ئىشلىتىدۇ. تەكلىپ بىلەن ئىشلەش مۇددىتى 2007- يىل 8- ئاينىڭ 1- كۈنىدىن 2008- يىل 7- ئاينىڭ 31- كۈنىگىچە بىر يىل بولىدۇ. ئۇزاق ئۆتمەي، چەت ئەل كارخانىسىغا قاراشلىق شىركەت خۇاڭ xx نى بۇ خىزمەتنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمىدى دەپ قاراپ، باشقا بۆلۈمگە تەڭشەيدۇ، لېكىن خۇاڭ xx يەنىلا

خىزمەتتىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمايدۇ. 2008- يىل 1- ئاينىڭ 16- كۈنى، چەت ئەل كارخانىسىغا قاراشلىق شىركەت خۇاڭ xx نى خىزمەتتىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمىدى دەپ ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىش مەقسىتىدە يازما ئۇقتۇرۇش چۈشۈردى. 2008- يىل 2- ئاينىڭ 23- كۈنى، چەت ئەل كارخانىسىغا قاراشلىق شىركەت خۇاڭ xx بىلەن تۈزگەن ئەمگەك توختامىنى رەسمىي بىكار قىلدى. خۇاڭ xx خىزمىتىدە ھېچقانداق سەۋەنلىك ئۆتكۈزمىگەنلىكىنى سەۋەب قىلىپ، ئەمگەك تالاش - تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ كېسىم قىلىشىنى ئىلتىماس قىلىپ، ئەمگەك توختامىنى داۋاملاشتۇرۇشنى تەلەپ قىلدى.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 40 - ماددىسىدا: «تۆۋەندىكى ئەھۋالنىڭ بىرى كۆرۈلسە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن شۇ ئەمگەكچىگە 30 كۈن بۇرۇن يازما ئۇقتۇرۇش قىلغان ياكى ئەمگەكچىنىڭ بىر ئايلىق مائاشىنى ئارتۇق بەرگەندىن كېيىن، ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

(1) ئەمگەكچى كېسەل بولۇپ ياكى غەيرىي ئىش ئورنىدا يارىلىنىپ، بەلگىلەنگەن داۋالىنىش مۇددىتى توشقاندىن كېيىن ئەسلىدىكى ئىشنى قىلالمايدىغان بولۇپ قالسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن باشقىدىن ئورۇنلاشتۇرغان ئىشنىمۇ قىلالمىسا؛ (2) ئەمگەكچى ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمىسا، تەربىيەلەنگەن ياكى ئىش ئورنى تەڭشەلگەندىن كېيىنمۇ ھۆددىسىدىن چىقالمىسا؛ (3) ئەمگەك توختامى تۈزۈلگەندە

ئاساسلانغان ئوبيېكتىپ ئەھۋالدا زور ئۆزگىرىش بولۇپ، ئەمگەك توختامنى ئادا قىلغىلى بولمىغاندا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچى بىلەن كېڭىشىپ، ئەمگەك توختامنىڭ مەزمۇنىنى ئۆزگەرتىش توغرىسىدا كېلىشىم ھاسىل قىلالمىسا، بۇ ماددىنىڭ 1 ـ تۈردىكى، ئەمگەكچىنىڭ داۋالىنىش مۇددىتى توشقاندىن كېيىن ئەسلىدىكى ئىشنى قىلالمايدىغان بولۇپ قالسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن باشقىدىن مۇۋاپىق خىزمەت ئورۇنلاشتۇرغاندىن كېيىن، ئورۇنلاشتۇرغان مۇۋاپىق ئىشنىمۇ قىلالمىسا، ئەمگەك توختامنى بىكار قىلسا بولىدۇ دەپ چۈشىنىشكە بولىدۇ.

ئەمگەكچى كېسەل بولۇپ قالسا ياكى غەيرىي ئىش ئورنىدا يارىلانغان بولسا، داۋالىنىش مۇددىتى ئىچىدە ئەمگەك بىلەن شۇغۇللىنالماي داۋالىنىش ۋە دەم ئېلىشقا ھوقۇقلۇق. لېكىن، داۋالىنىش مۇددىتى توشقاندىن كېيىن، ئەمگەكچىنىڭ ئەمگەك قىلىش مەجبۇرىيىتى بار.ئەگەر ئەمگەكچىنىڭ تەن سالامەتلىكى يار بەرمىسە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئۇنى باشقا ئورۇنغا تەڭشەپ، قۇربىتى يېتىدىغان خىزمەت تاللاپ بېرىش مەجبۇرىيىتى بار. ئەمگەكچى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن يېڭىدىن ئورۇنلاشتۇرغان خىزمەت ۋەزىپىسىنىمۇ ئورۇنلىيالمىسا، بۇ ئەمگەكچىنىڭ توختامنى ئادا قىلالمايدىغانلىقىنى چۈشەندۈرىدۇ. شۇڭا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەك توختامنى بىكار قىلسا بولىدۇ. بۇ ماددىنىڭ 2 ـ تۈردىكى «خىزمەتنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمىسا» دېگىنىمىز، ئەمگەك توختامدا ئىمزالانغان ۋەزىپىنى ياكى ئوخشاش تۈردىكى

خىزمەتنى، ئوخشاش ئورۇندىكى خادىملار ئورۇنلىيالىغان خىزمەت مىقدارىنى تەلەپكە لايىق ئورۇنلىيالمىغانلىقىنى كۆرسىتىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئىش نورمىسى ۋە ئۆلچىمىنى قەستەن يۇقىرى قىلىۋەتمەسلىكى، ئەمگەكچىلەرنى ۋەزىپىسىنى ئورۇنلاشقا ئامالسىز ھالغا چۈشۈرۈپ قويماسلىقى كېرەك. 3- تۈردىكى «ئوبيېكتىپ ئەھۋال» دېگىنىمىز، قارشى تۇرغىلى بولمايدىغان ئەھۋاللارنىڭ يۈز بېرىشى ياكى ئەمگەك توختامىدىكى بارلىق ماددىلارنى، ياكى قىسمەن ماددىلارنى ئادا قىلىشتا ئامالسىز قالىدىغان باشقا ئەھۋاللارنىڭ يۈز بەرگەنلىكىنى كۆرسىتىدۇ. مەسىلەن، كارخانىلارنىڭ يۆتكىلىشى، قوشۇلۇپ كېتىشى، كارخانا مەبلىغىنىڭ ئۆتكۈزۈپ بېرىلىشى قاتالىقلار.

بۇ دېلودا، خۇاڭ xx ئەسلىدىكى ئىش ئورنىدا خىزمەتنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمىغان، باشقا ئىشقا ئالماشتۇرغاندىن كېيىنمۇ يەنىلا ھۆددىسىدىن چىقالمىغان. چەت ئەل كارخانىسىغا تەۋە شىركەت 30 كۈن ئىلگىرى يازما ئۇقتۇرۇش چۈشۈرۈپ ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغان. بۇ «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 40 - ماددا 2- تارمىقىدىكى بەلگىلىمىگە ئۇيغۇن كېلىدۇ. خۇاڭ xx نىڭ ئەمگەك توختامىنى داۋاملىق ئادا قىلىشنى تەلەپ قىلىشىنىڭ قانۇني ئاساسى يوق. بۇنى قوللىماسلىق كېرەك.

قانۇني ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007 - يىل 6 - ئاينىڭ 29 - كۈنى)، 40 - ماددا (قىسقارتىلدى).

40. قانداق ئەھۋال ئاستىدا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئۆز ئالدىغا ئەمگەك توختامنى بىكار قىلىشقا بولمايدۇ؟

2006 ـ يىل 12 ـ ئاينىڭ 2 ـ كۈنى، دەۋاگەر خوڭ xx جاۋابكار مەلۇم سىمونت چەكلىك شىركىتى بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزگەن بولۇپ، مۇددىتى 2006 ـ يىل 12 ـ ئاينىڭ 2 ـ كۈنىدىن 2007 ـ يىل 3 ـ ئاينىڭ 1 ـ كۈنىگىچە بولغان. توختام مۇددىتى توشقاندىن كېيىن ئىككى تەرەپ داۋاملىق توختام تۈزمەي، جاۋابكار دەۋاگەرنى ئەسلىدىكى خىزمەت ئورنىدا ئىشلەشكە ئورۇنلاشتۇرغان. 2007 ـ يىل 4 ـ ئاينىڭ 10 ـ كۈنى چۈشتىن بۇرۇن، دەۋاگەر خوڭ xx جاۋابكارنىڭ كانچىلىق سېخىنىڭ تاش چىقىرىش ئېغىزىدا ئىشلەۋاتقاندا ئېھتىياتسىزلىقتىن يارىلىنىپ، داۋالىنىشقا 5 مىڭ يۈەندىن ئارتۇق پۇل خەجلىگەن. 2008 ـ يىل 1 ـ ئاينىڭ 5 ـ كۈنى ئەمگەك باھالاپ بېكىتىش كومىتېتى خوڭ xx نىڭ يارىلىنىش ئەھۋالىغا قارىتا باھالاش ئېلىپ بېرىپ، ئۇنى 6 ـ دەرىجىلىك مېيىپ بولغان دەپ بېكىتكەن. خوڭ xx يارىلانغاندىن كېيىن، شىركەتتىن ئىش ئۈستىدە يارىلىنىش تەمىناتىنى بېرىش، شىركەت بىلەن بولغان ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى ساقلاپ قېلىشنى تەلەپ قىلغان، سىمونت چەكلىك شىركىتى ئەمگەك توختامنىڭ ۋاقتى توشتى دەپ، خوڭ xx بىلەن بولغان ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى ساقلاپ قېلىشقا قوشۇلمىغان. 2008 ـ يىل 2 ـ ئاينىڭ 10 ـ كۈنى بۇ سىمونت چەكلىك شىركىتى ئەمگەك تالاش ـ تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىغا كېسىم چىقىرىپ بېرىشنى ئىلتىماس قىلغان. ئەمگەك تالاش ـ

تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى شۇ يىلى 2 ـ ئاينىڭ 16 ـ كۈنى مۇنداق كېسىم چىقارغان: سېمونت چەكلىك شىركىتى خوڭ xx نىڭ داۋالىنىش خىراجىتى، بالىنىستىتا يېتىپ داۋالانغان مەزگىلدىكى تاماق تولۇقلىما پۇلى، ئىش ئۈستىدە يارىلىنىش تۆلىمى، يارىلىنىپ مېيىپ بولغاندا بىر قېتىمدىلا بېرىلىدىغان تۆلەم، مېيىپ بولۇپ قېلىپ يۇرتىغا قايتقاندىن كېيىنكى ئورۇنلىشىش خىراجىتى قاتارلىق خىراجەتلەر ئۈچۈن، جەمئىي 40 مىڭ يۈەندىن ئارتۇق تۆلەم بېرىش كېرەك، دەپ بۇيرۇغان. خوڭ xx بۇ كېسىمگە قايىل بولماي، سوت مەھكىمىسىگە ئەرز قىلىپ، شىركەتتىن داۋالاش چىقىمى، يارىلىنىپ مېيىپ بولۇپ قېلىش تۆلىمى، ئىش ئۈستىدە زەخىملىنىش تۆلىمى بولۇپ جەمئىي 51612.21 يۈەن تۆلەم بېرىشنى ھەم شىركەت بىلەن بولغان ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى ساقلاپ قېلىشنى تەلەپ قىلغان.

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

«ئەمگەك توختامى قانۇنى»نىڭ 42 ـ ماددىسىدا: «ئەمگەكچىلەردە تۆۋەندىكى ئەھۋالنىڭ بىرى كۆرۈلسە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن مۇشۇ قانۇننىڭ 40 ـ ، 41 ـ ماددىسىدىكى بەلگىلىمە بويىچە ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا بولمايدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن: (1) كەسپىي كېسەللىك خەۋپى بار مەشغۇلات قىلغان ئەمگەكچىنىڭ كەسپىي سالامەتلىكى ئىش ئورنىدىن ئايرىلىشتىن بۇرۇن تەكشۈرتۈلمىگەن بولسا ياكى گۇمانىي كەسپىي كېسەللىكى دىياگنوزى قويۇلۇۋاتقان، ياكى تېببىي كۆزىتىش مەزگىلىدە تۇرۇۋاتقان بولسا؛ (2) شۇ ئورۇندا كەسپىي كېسەللىك بولغان ياكى ئىشتا يارىلانغان ھەم ئەمگەك

ئىقتىسادارىنى يوقاتقان، ياكى قىسمەن يوقاتقانلىقىنى ئېتىراپ قىلغان بولسا؛ (3) كېسەل بولۇپ ياكى ئىش سىرتىدا يارىلىنىپ بەلگىلەنگەن داۋالىنىش مەزگىلىدە تۇرۇۋاتقان بولسا؛ (4) ئايال ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ھامىلىدارلىق مەزگىلى، تۇغۇت مەزگىلى، بالا ئېمىتىش مەزگىلىدە بولسا؛ (5) شۇ ئورۇندا ئۇدا ئىشلىگىنىگە 15 يىل توشقان ھەمدە قانۇندا بەلگىلەنگەن پېنسىيە يېشىغا توشۇشقا 5 يىل قالمىغان بولسا؛ (6) قانۇن، مەمۇرىي نىزاملاردا بەلگىلەنگەن باشقا ئەھۋاللار.

بۇ دېلودا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن ئەمگەكچى ئوتتۇرىسىدىكى ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى توشقاندىن كېيىن، گەرچە يېزىقچە ئەمگەك توختامى تۈزۈلمىگەن بولسىمۇ، لېكىن ئەمگەكچى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننى ئەمگەك بىلەن تەمىنلىگەن ھەم باشقۇرۇشنى، قوماندانلىق قىلىپ نازارەت قىلىشنى قوبۇل قىلغان، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنمۇ ئەمگەكچىنىڭ داۋاملىق ئەمگەك بىلەن تەمىنلىنىشىگە قارىتا باشقىچە پىكرىنى ئوتتۇرىغا قويمىغان، يەنىلا ئەمگەكچىگە ئەمگەك ھەققىنى بەرگەن، ئالىي خەلق سوت مەھكىمىسىنىڭ «ئەمگەك ماجىراسى دېلولىرىنى سوت قىلغاندا تەتبىقلىنىدىغان بىرقانچە مەسىلىگە ئىزاھات»نىڭ 16 ـ ماددىسىدىكى «ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى توشقاندىن كېيىن، ئەمگەكچى يەنىلا ئەسلىدىكى ئورۇندا خىزمەت قىلغان، ئەسلىدىكى ئورۇنمۇ باشقىچە پىكرىنى ئوتتۇرىغا قويمىغان بولسا، ئىككى تەرەپ ئەسلىدىكى شەرت بويىچە ئەمگەك توختامىنى داۋاملىق ئادا قىلىشقا قوشۇلغان دەپ قارىلىدۇ. بىر تەرەپ ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى ئاخىرلاشتۇرۇشنى تەلەپ قىلسا، خەلق سوت

مەھكىمىسى قوللايدۇ» دېگەن بەلگىلىمىگە ئاساسەن، ئىككى تەرەپ ئوتتۇرىسىدا ئەمەلىي ئەمگەك مۇناسىۋىتى بار دەپ بېكىتىشكە بولىدۇ.

دەۋاگەر خوڭ xx خىزمەت جەريانىدا زەخىملەنگەن بولۇپ، مېيىپلىك دەرىجىسى 6- دەرىجە، قانۇن بويىچە ئىش ئۈستىدە زەخىملەنگەن دەپ بېكىتىلگەن، «ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 42- ماددىسىكى بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئۆز ئالدىغا ئەمگەك توختامىنى ئاخىرلاشتۇرۇشقا بولمايدۇ. شۇڭلاشقا، دەۋاگەر خوڭ xx نىڭ شىركەتتىن ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى داۋاملىق ساقلاپ قېلىشنى تەلەپ قىلىش ھوقۇقى بار، سىمونت چەكلىك شىركىتىمۇ قانۇن بويىچە دەۋاگەر خوڭ xx نى مۇۋاپىق خىزمەتكە ئورۇنلاشتۇرۇشى، ئۇنى ئىش ئۈستىدە زەخىملەنگەن دەپلا ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلىشقا بولمايدۇ ھەمدە قانۇندىكى بەلگىلىمە بويىچە دەۋاگەرگە زەخىملىنىپ مېيىپ بولغانلىق تولۇقلىما پۇلى ۋە زەخىملىنىپ مېيىپ بولغانلىق ياردەم پۇلى بېرىشى، ئىجتىمائىي سۇغۇرتا ھەققىنى تاپشۇرۇشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 42- ماددا (قىسقارتىلدى).

ئالىي خەلق سوت مەھكىمىسىنىڭ «ئەمگەك ماجىراسى دېلولىرىنى سوت قىلغاندا تەتبىقلىنىدىغان بىرقانچە مەسىلىگە قارىتا ئىزاھات» (2001- يىل 4- ئاينىڭ 16- كۈنى)، 16- ماددا (قىسقارتىلدى).

41. ئەمگەك توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش دېگەن نېمە؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئەمگەك توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش، ئەمگەك توختامى قانۇن بويىچە كۈچكە ئىگە بولغاندىن كېيىن، قانۇندا بەلگىلەنگەن ئەھۋاللار ۋە تەرەپلەر كېلىشكەن ئەھۋالدا ئەمگەك توختامنىڭ كۈچكە ئىگە بولۇشىنى يوقىتىۋېتىشنى كەلتۈرۈپ چىقارغانلىق سەۋەبىدىن، تەرەپلەر ئوتتۇرىسىدىكى ھوقۇق، مەجبۇرىيەت مۇناسىۋىتى ئاخىرلىشىدۇ، يەنى ئىككى تەرەپ ئەمگەك توختامىدىكى كېلىشىم بويىچە، مۇناسىپ ھوقۇق، مەجبۇرىيەتنى ئەمەلگە ئاشۇرىدۇ ياكى ئادا قىلىدۇ.

42. ئەمگەك توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش بىلەن بىكار قىلىشنىڭ قانداق پەرقى بار؟

شى xx مەلۇم زاۋۇت بىلەن بىر يىللىق ئەمگەك توختامى تۈزگەن، توختام مۇددىتى توشقاندىن كېيىن، زاۋۇت شى xx بىلەن قايتا ئەمگەك توختامى تۈزمەيدىغانلىقىنى ئۇقتۇرغان. زاۋۇت شى xx بىلەن ئەمگەك توختامنى قايتا تۈزمەيدىغان بولغاندىن كېيىن، شى xx مەلۇم مىقداردا ئىقتىسادىي تۆلەم بېرىشنى ئوتتۇرىغا قويغان. زاۋۇت تەرەپ بۇ ئەمگەك توختامنىڭ ئاخىرلىشىشى، ئەمگەك توختامنىڭ بىكار قىلىنىشى ئەمەس، دەپ جاۋاب بېرىپ تۆلەم بەرمىگەن.

سوئال: ئەمگەك توختامنى ئاخىرلاشتۇرۇش بىلەن بىكار قىلىشنىڭ قانداق پەرقى بار؟

مۇتەخەسسىسنىڭ جاۋابى

ئەمگەك توختامىنى ئاخىرلاشتۇرۇش بىلەن بىكار قىلىشنىڭ پەرقى ئاساسەن تۆۋەندىكى ئىككى جەھەتتە ئىپادىلىنىدۇ:

1. ئەمگەك توختامىنىڭ بىكار قىلىنىشى ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددەتتىن ئىلگىرى ئاخىرلاشتۇرۇلۇشى بولۇپ، ئەمگەك توختامىنىڭ نورمالسىز شارائىتتا ئاخىرلىشىشىدۇر. 2. ئەمگەك توختامى ئالاھىدە شارائىت ئاستىدا ئاخىرلاشتۇرۇلغان بولسا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئاندىن ئىقتىسادىي تۆلەم بېرىدۇ؛ ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشنى ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئوتتۇرىغا قويغانلا بولسا، ئادەتتە ئىقتىسادىي تۆلەم بېرىدۇ.

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» نىڭ 46 - ماددىسىدا: «تۆۋەندىكى ئەھۋالنىڭ بىرى كۆرۈلسە، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەكچىگە ئىقتىسادىي تۆلەم بېرىشى كېرەك» دەپ بەلگىلەنگەن:

(1) ئەمگەكچى مۇشۇ قانۇننىڭ 38 - ماددىسىدىكى بەلگىلىمە بويىچە ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغان بولسا؛ (2) ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن مۇشۇ قانۇننىڭ 36 - ماددىسىدىكى بەلگىلىمە بويىچە ئەمگەكچىگە ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشنى ئوتتۇرىغا قويغان بولسا ھەمدە ئەمگەكچى بىلەن بىر پىكىرگە كېلىپ، ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلسا؛ (3) ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن مۇشۇ قانۇننىڭ 40 - ماددىسىدىكى بەلگىلىمە بويىچە ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلغان بولسا؛ (4) ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن مۇشۇ قانۇننىڭ 41 - ماددا 1 - تارمىقىدىكى بەلگىلىمە بويىچە توختامىنى بىكار قىلغان بولسا؛

(5) ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەك توختامىدىكى شەرتلەرنى ساقلاپ قېلىش ياكى ئۆستۈرۈش يولى بىلەن ئەمگەك توختامىنى داۋاملاشتۇرماقچى بولغاندا، ئەمگەكچى داۋاملاشتۇرۇشقا قوشۇلمىغانلىرىنى ھېسابقا ئالمىغاندا مۇشۇ قانۇننىڭ 44- ماددىسىنىڭ 1- تۈردىكى بەلگىلىمە بويىچە تۇراقلىق مۇددەتلىك ئەمگەك توختامى ئاخىرلاشتۇرۇلغان بولسا؛ (6) مۇشۇ قانۇننىڭ 44- ماددا 4-، 5- تۈردىكى بەلگىلىمە بويىچە ئەمگەك توختامى ئاخىرلاشتۇرۇلغان بولسا؛ (7) قانۇن، مەمۇرىي نىزاملاردا بەلگىلەنگەن باشقا ئەھۋاللار.

يۇقىرىدىكى بەلگىلىمىگە ئاساسلانغاندا، بۇ دېلودا گەرچە ئەمگەك توختامىنىڭ مۇددىتى توشقان بولسىمۇ، شى xx ئەمگەك توختامىنى داۋاملاشتۇرۇشنى ئۈمىد قىلغان، زاۋۇت توختامىنى داۋاملاشتۇرۇپ تۈزۈشنى خالىمىغان. شۇڭلاشقا، مۇناسىۋەتلىك قانۇن، بەلگىلىمىلەرگە ئاساسەن شى xx كە ئىقتىسادىي تۆلەم بېرىشى كېرەك.

قانۇنىي ئاساس

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك توختامى قانۇنى» (2007- يىل 6- ئاينىڭ 29- كۈنى)، 46- ماددا (قىسقارتىلدى).

ئىككىنچى قىسىم

ئەمەلىي قوللىنىلىدىغان ساۋاتلار

1. ئەمگەكچى قانۇن بويىچە بەھرىمەن بولىدىغان داۋالىنىش مۇددىتى قانداق ھېسابلىنىدۇ؟

داۋالىنىش مۇددىتى — ئىشچى- خىزمەتچى كېسەل بولۇش ياكى غەيرىي ئىش ئورنىدا يارىلىنىش سەۋەبلىك، خىزمەتتىن توختاپ، داۋالىنىپ دەم ئالغاندا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلىشقا بولمايدىغان ۋاقىت چېكىنى كۆرسىتىدۇ. «ئەمگەك قانۇنى»نىڭ 26- ۋە 29- ماددىلىرىدا ھەمدە ئەمگەك مىنىستىرلىقىنىڭ [«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنى»نى ئىزچىل ئىجرا قىلىشقا دائىر بىرقانچە مەسىلىلەر توغرىسىدا پىكىر]نىڭ 34- ماددىسىدا: «ئەمگەكچى كېسەل بولۇش ياكى غەيرىي ئىش ئورنىدا يارىلىنىش سەۋەبلىك داۋالىنىۋاتقاندا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى بىكار قىلىشقا بولمايدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. «جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئەمگەك قانۇنى» نىڭ 25- ماددىسىدا بەلگىلەنگەن ئەھۋال بۇنىڭ سىرتىدا. كونكرېت داۋالىنىش مۇددىتى جەھەتتە، «كارخانا ئىشچى- خىزمەتچىلىرى كېسەل بولۇپ قالغان ياكى غەيرىي ئىش ئورنىدا يارىلانغان ۋاقىتتىكى داۋالىنىش مۇددىتى بەلگىلىمىسى»نىڭ

3 ـ ماددىسىغا ئاساسەن، كارخانا ئىشچى ـ خىزمەتچىلىرى كېسەل بولۇپ قالغان ياكى غەيرىي ئىش ئورنىدا يارىلىنىپ، خىزمەتتىن توختاپ داۋالىنىشقا توغرا كەلگەندە، شۇ كىشىنىڭ ئەمەلىي خىزمەتكە قاتناشقان يىل چەكلىمىسى ھەم مۇشۇ ئورۇندا خىزمەت قىلغان يىل چەكلىمىسىگە ئاساسەن، ئۈچ ئايدىن 24 ئايغىچە داۋالىنىش مۇددىتى بېرىلىدۇ. (1) ئەمەلىي خىزمەتكە قاتناشقان ۋاقتى 10 يىلدىن تۆۋەن، مۇشۇ ئورۇندا خىزمەت قىلغان ۋاقتى بەش يىلدىن تۆۋەن بولسا ئۈچ ئاي، بەش يىلدىن يۇقىرى بولسا ئالتە ئاي بولىدۇ. (2) ئەمەلىي خىزمەتكە قاتناشقان ۋاقتى 10 يىلدىن يۇقىرى، مۇشۇ ئورۇندا خىزمەت قىلغان ۋاقتى بەش يىلدىن تۆۋەن بولسا ئالتە ئاي، بەش يىلدىن يۇقىرى، 10 يىلدىن تۆۋەن بولسا توققۇز ئاي بولىدۇ. 10 يىلدىن يۇقىرى 15 يىلدىن تۆۋەن بولسا 12 ئاي بولىدۇ. 15 يىلدىن يۇقىرى، 20 يىلدىن تۆۋەن بولسا 18 ئاي بولىدۇ. 20 يىلدىن يۇقىرى بولسا 24 ئاي بولىدۇ. ئەمگەكچىنىڭ كېسەللىك ئەھۋالىنىڭ بەزىدە ياخشى، بەزىدە ناچار بولۇشى سەۋەبلىك، بۇ داۋالىنىش ۋاقتى ئۇدا بولماسلىقى مۇمكىن. شۇڭلاشقا، بۇ بەلگىلىمىنىڭ 4 ـ ماددىسىدا: «داۋالىنىش مۇددىتى ئۈچ ئاي بولغانلىرى ئالتە ئاي ئىچىدىكى جۇغلانما كېسەللىك رۇخسىتى بويىچە ھېسابلىنىدۇ؛ ئالتە ئاي بولغانلىرى 12 ئاي ئىچىدىكى جۇغلانما كېسەللىك رۇخسىتى بويىچە ھېسابلىنىدۇ؛ 12 ئاي بولغانلىرى 18 ئاي ئىچىدىكى جۇغلانما كېسەللىك رۇخسىتى بويىچە ھېسابلىنىدۇ؛ 18 ئاي بولغانلىرى 24 ئاي ئىچىدىكى جۇغلانما كېسەللىك رۇخسىتى بويىچە ھېسابلىنىدۇ؛ 24 ئاي بولغانلىرى 30 ئاي ئىچىدىكى جۇغلانما كېسەللىك رۇخسىتى بويىچە ھېسابلىنىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

كونكرېت ھېسابلاش ئۇسۇلى جەھەتتە ئەمگەك مىنىستىرلىقىنىڭ «كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلىرى كېسەل بولۇپ قالغان ياكى غەيرىي ئىش ئورنىدا يارىلانغان ۋاقىتتىكى داۋالىنىش مۇددىتى بەلگىلىمىسىنى ئىجرا قىلىش توغرىسىدىكى ئۇقتۇرۇش»تا: «داۋالىنىش مۇددىتىنى ھېسابلاش كېسەللىك دەم ئېلىشى ئالغان بىرىنچى كۈندىن تارتىپ جۇغلىنىپ ھېسابلىنىدۇ. مەسىلەن، ئۈچ ئايلىق داۋالىنىش مۇددىتىدىن بەھرىمەن بولىدىغان ئىشچى - خىزمەتچى، ئەگەر 1995 - يىل 3 - ئاينىڭ 5 - كۈنى بىرىنچى قېتىملىق كېسەللىك دەم ئېلىشىنى ئالغان بولسا، ئۇنداقتا بۇ ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ داۋالىنىش مەزگىلى 3 - ئاينىڭ 5 - كۈنىدىن 9 - ئاينىڭ 5 - كۈنىگىچە بولغان ئارىلىقتىكى جۇغلانما كېسەللىك رۇخسىتىنىڭ ۋاقتى ئۈچ ئاي قىلىپ بېكىتىلىپ، داۋالىنىش مۇددىتى توشتى دەپ قارىلىدۇ. باشقىلىرىمۇ مۇشۇ تەرتىپ بويىچە بولىدۇ. كېسەللىك رۇخستى مەزگىلى، دەم ئېلىش كۈنى ۋە قانۇندا بەلگىلەنگەن بايراملىق دەم ئېلىشنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن. بۇ ئۇقتۇرۇشنىڭ مۇناسىۋەتلىك بەلگىلىمىسىگە ئاساسلانغاندا، ئالدىنقى بەلگىلە- -مىدىكى مۇددەتتىن باشقىلىرى، مەلۇم ئالاھىدە كېسەللىك (مەسىلەن، راك كېسەللىكى، نېرۋا كېسەللىكى، پالەچ قاتارلىق) كە گىرىپتار بولغان ئىشچى - خىزمەتچىدىن 24 ئاي ئىچىدە كېسەلى ساقايمىغانلارغا قارىتا، كارخانا ۋە ئەمگەك تارماقلىرى تەستىقلىغاندىن كېيىن، داۋالىنىش مۇددىتىنى مۇۋاپىق ئۇزارتىشقا بولىدۇ.

2. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئايال ئىشچى-

خىزمەتچىلەرنى قانداق ئەمگەك مۇھاپىزىتى بىلەن تەمىنلەش كېرەك؟

ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئالاھىدە فىزىيولوگىيەلىك ئالاھىدىلىكى، شۇنداقلا ھامىلدارلىق، تۇغۇت ۋە بالا ئېمىتىش قاتارلىق مەزگىللەردىكى ئالاھىدە ئەھۋال ۋە ئالاھىدە تەلەپلەرگە قارىتا، ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق- مەنپەئەتىنى قوغداش، ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك ۋە خىزمەت جەريانىدىكى فىزىيولوگىيەلىك ئالاھىدىلىك كەلتۈرۈپ چىقارغان ئالاھىدە قىيىنچىلىقنى ئازايتىش ۋە ھەل قىلىش، ئۇلارنىڭ سالامەتلىكىنى ئاسراش ئۈچۈن، دۆلەت ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەرنى مۇناسىپ بولغان مۇۋاپىق ئەمگەك مۇھاپىزىتى بىلەن تەمىنلەيدۇ. «ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك مۇھاپىزىتى بەلگىلىمىسى»گە ئاساسەن، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەرنى تۆۋەندىكىدەك ئەمگەك مۇھاپىزىتى بىلەن تەمىنلەيدۇ: بىرىنچى، ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەر ھامىلدارلىق مەزگىلى، تۇغۇت مەزگىلى ۋە بالا ئېمىتىش مەزگىلىدە ئۇلارنىڭ ئاساسلىق مائاشىنى تۆۋەنلىتىۋېتىشكە ياكى ئەمگەك توختامىنى بىكار قىلىشقا بولمايدۇ. ئىككىنچى، ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەرنى كان قۇدۇق ئاستىغا چۈشۈشكە، دۆلەت بەلگىلىگەن تۆتىنچى دەرىجىلىك جىسمانىي ئەمگەك سىجىللىقىدىكى ئەمگەك ۋە ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەر شۇغۇللىنىش مەنئى قىلىنغان باشقا ئەمگەككە ئورۇنلاشتۇرۇشقا بولمايدۇ. ئۈچىنچى، ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەر ھەيز مەزگىلىدە، ئىشلەۋاتقان ئورۇن يۇقىرى ھاۋا بوشلۇقى، تۆۋەن تېمپېراتۇرا، سوغۇق سۇ ۋە دۆلەت

بەلگىلىگەن ئۈچىنچى دەرىجىلىك جىسمانىي ئەمگەك سىجىللىقىدىكى ئەمگەككە ئورۇنلاشتۇرۇشقا بولمايدۇ. تۆتىنچى، ئايال ئىشچى - خىزمەتچىلەر هامىلىدارلىق مەزگىلىدە، ئىشلەۋاتقان ئورۇن دۆلەت بەلگىلىگەن ئۈچىنچى دەرىجىلىك جىسمانىي ئەمگەك سىجىللىقىدىكى ئەمگەككە ئورۇنلاشتۇرۇشقا ۋە هامىلىدارلىق مەزگىلىدە شۇغۇللىنىش مەنئى قىلىنغان ئەمگەككە ئورۇنلاشتۇرۇشقا، نورمال ئەمگەك ۋاقتىدىن باشقا ۋاقىتلاردا ئەمگەك ۋاقتىنى ئۇزارتىشقا بولمايدۇ. ئەسلىدىكى ئەمگەكنىڭ هۆددىسىدىن چىقالمىغانلارغا داۋالاش تارماقلىرىنىڭ ئىسپاتىغا ئاساسەن، ئەمگەك مىقدارىنى ئازايتىشى ياكى باشقا خىل ئەمگەككە ئورۇنلاشتۇرۇشى كېرەك. هامىلىدار بولغىنىغا يەتتە ئايدىن ئاشقان (يەتتە ئاينىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ) ئايال ئىشچى - خىزمەتچىنى ئادەتتە كەچلىك ئىسمېنىغا ئورۇنلاشتۇ-رۇشقا بولمايدۇ؛ ئەمگەك ۋاقتى ئىچىدە مۇۋاپىق دەم ئېلىش ئورۇنلاشتۇرۇپ بېرىشى كېرەك. بەشىنچى، هامىلىدار ئايال ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئەمگەك ۋاقتىدا تۇغۇت ئالدىدىكى تەكشۈرتۈش ئېلىپ بارسا، ئەمگەك ۋاقتى هېسابلىنىۋېرىدۇ، بۇنى باهانە قىلىپ مائاشىنى تۇتۇشقا بولمايدۇ. ئالتىنچى، ئايال ئىشچى - خىزمەتچىلەر تۇغقان ياكى بالىسى چۈشۈپ كەتكەن بولسا، قانۇن بويىچە تۇغۇت دەم ئېلىشى بېرىشى كېرەك. ئايال ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تۇغۇت رۇخستى 90 كۈن، بۇنىڭ ئىچىدە تۇغۇتتىن ئىلگىرىكى دەم ئېلىش 15 كۈن بولىدۇ. قىيىن تۇغۇت بولۇپ قالسا، تۇغۇت رۇخستى ۋاقتى 15 كۈن قوشۇپ بېرىلىدۇ. كۆپكېزەك تۇغقانلارغا هەر بىر كۆپ تۇغقان بوۋاق ئۈچۈن 15 كۈن قوشۇپ بېرىلىدۇ. ئايال ئىشچى-

خىزمەتچىلەر ھامىلدار بولۇپ بالىسى چۇشۇپ كەتكەن بولسا، ئىشلەۋاتقان ئورنى داۋالاش تارماقلىرىنىڭ ئىسپاتىغا ئاساسەن مۇۋاپىق دەم ئېلىش ۋاقتى بېرىشى كېرەك. يەتتىنچى، بىر ياشقا توشمىغان بالىسى بار ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەرگە ئىشلەۋاتقان ئورنى ھەر بىر ئىسمېنا ۋاقتىدا ئىككى قېتىم بالا ئېمىتىش ۋاقتى (سۈنئىي ئېمىتىشنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ) بېرىشى كېرەك، ھەر قېتىمدا 30 مىنۇت بولىدۇ. كۆپكېزەك تۇغقانلارغا ئېمىتكەن ھەر بىر بوۋاق ئۈچۈن يېرىم سائەت قوشۇپ بېرىلىدۇ. ئايال ئىشچى- خىزمەتچىلەر ئەمگەك ۋاقتىدىكى ئىككى قېتىملىق بالا ئېمىتىش ۋاقتىنى قوشۇپ ئىشلەتسە بولىدۇ. بالا ئېمىتىش ۋاقتى بىلەن مۇشۇ ئىدارە ئىچىدە ئېمىتىش ئۈچۈن بېرىپ كەلگەن ۋاقتى ئەمگەك ۋاقتى ھېسابلىنىدۇ. سەككىزىنچى، ئايال ئىشچى - خىزمەتچىلەر بالا ئېمىتىش مەزگىلىدە، ئىشلەۋاتقان ئورۇننىڭ ئۇلارنى دۆلەت بەلگىلىگەن ئۈچىنچى دەرىجىلىك جىسمانىي ئەمگەك سىجىللىقىدىكى ئەمگەككە ئورۇنلاشتۇرۇشقا ۋە بالا ئېمىتىش مەزگىلىدە شۇغۇللىنىش مەنئى قىلىنغان ئەمگەككە ئورۇنلاشتۇرۇشقا، ئەمگەك ۋاقتىنى ئۇزارتىشقا ۋە كېچىلىك ئىسمېنىغا ئورۇنلاشتۇرۇشقا بولمايدۇ.

3. ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ تەسىس قىلىنىشى، تەشكىللىنىشى ۋە مەسئۇلىيىتى قانداق بولىدۇ؟

ئەمگەك تالاش - تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى بىر تۇتاش غەملەش پىلانى، مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرۇش ۋە

ئەمەلىي ئېھتىياجغا ماسلىشىش پىرىنسىپىغا ئاساسەن تەسىس قىلىنىدۇ. ئۆلكىلىك، ئاپتونوم رايونلۇق خەلق ھۆكۈمەتلىرى شەھەر ۋە ناھىيەلەردە تەسىس قىلىشنى بەلگىلەيدۇ، بىۋاستە قاراشلىق شەھەرلىك خەلق ھۆكۈمىتى رايون ۋە ناھىيەلەردە تەسىس قىلىشنى بەلگىلەيدۇ. بىۋاستە قاراشلىق شەھەر، رايون تەسىس قىلغان شەھەرلەرمۇ بىر ياكى بىرقانچە ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنى تەسىس قىلسا بولىدۇ. ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى مەمۇرىي رايون ئايرىمىسى بويىچە قاتلاممۇقاتلام تەسىس قىلىنمايدۇ. ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى ئەزالىرى ئەمگەك مەمۇرىي تارماقلىرىنىڭ ۋەكىللىرى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋەكىللىرى ۋە كارخانا تەرەپنىڭ ۋەكىللىرىدىن تەركىب تاپىدۇ. ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ ئەزالىرى چوقۇم تاق سان بويىچە بولۇشى كېرەك. ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى تۆۋەندىكى مەسئۇلىيەتنى ئادا قىلىدۇ: (1) مەخسۇس كەسپتىكى ياكى قوشۇمچە كەسپتىكى كېسىم قىلغۇچىنى ۋەزىپىگە تەيىنلەش ياكى ۋەزىپىسىدىن قالدۇرۇش؛ (2) ئەمگەك تالاش- تارتىش دېلولىرىنى قوبۇل قىلىش؛ (3) زور ھەم قىيىن بولغان ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى مۇنازىرە قىلىش؛ (4) كېسىم پائالىيىتىگە قارىتا نازارەتچىلىك قىلىش. ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتى ئاستىدا ئىش بېجىرىش تارماقلىرى تەسىس قىلىنىدۇ، بۇ تارماق ئەمگەك تالاش- تارتىشلىرىنى كېسىم قىلىش كومىتېتىنىڭ كۈندىلىك خىزمەتلىرىنى بېجىرىشكە مەسئۇل بولىدۇ.

4. ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسىغا ئىلتىماس قىلىشنىڭ تەرتىپى قانداق بولىدۇ؟

«ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى نىزامى»نىڭ 16 ـ ماددىسىدا: «شەھەر ـ بازارلاردىكى كارخانا، كەسپىي ئورۇنلار ئىشسىز خادىملارغا ۋاقتىدا ئەمگەك توختامنى توختاتقان ياكى بىكار قىلغانلىق ئىسپاتى چىقىرىپ بېرىشى، ئۇلارغا بەلگىلىمە بويىچە ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسىدىن بەھرىمەن بولۇش ھوقۇقى بار ئىكەنلىكىنى ئۇقتۇرۇپ قويۇشى، ئىشسىزلارنىڭ تىزىملىكىنى ئەمگەك توختامنى توختاتقان ياكى بىكار قىلغان كۈندىن باشلاپ يەتتە كۈن ئىچىدە ئىجتىمائىي سۇغۇرتا بېجىرىش ئورۇنلىرىغا ئەنگە ئالدۇرۇشى كېرەك. شەھەر ـ بازارلاردىكى كارخانا، كەسپىي ئورۇنلاردىن ئىشسىز قالغان ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر، شۇ ئورۇن ئۇلارغا چىقىرىپ بەرگەن ئەمگەك توختامنى توختاتقان ياكى بىكار قىلغانلىق ئىسپاتىنى ئېلىپ، ۋاقتىدا بەلگىلەنگەن ئىجتىمائىي سۇغۇرتا بېجىرىش ئاپپاراتلىرىغا بېرىپ ئىشسىزلىققا تىزىملىتىدۇ. ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى ئىشسىزلىققا تىزىملاتقان كۈندىن باشلاپ ھېسابلىنىدۇ» دەپ بەلگىلەنگەن.

ئىشسىز خادىملار ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى تەمىناتىغا ئىلتىماس قىلىشنى، بەلگىلىك تەرتىپ بويىچە ئېلىپ بارىدۇ. بىرىنچى، ئىشسىز خادىملار ئىشسىز قېلىشتىن ئىلگىرى ئىشلىگەن ئورۇن ئۇلارغا ئەمگەك توختامنى توختاتقان ياكى بىكار قىلغانلىق ئىسپاتى چىقىرىپ بېرىدۇ. ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن چىقىرىپ بەرگەن ئىسپاتتا ئىشسىز خادىملارنىڭ ئىسمى، يېشى قاتارلىق ئاساسىي ئەھۋاللار ۋە ئەمگەك توختامنى توختاتقان ياكى بىكار

قىلغان ۋاقىت، سەۋەب قاتارلىق مەزمۇنلار بولۇشى ھەمدە ئىشسىز خادىملارغا ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى تەمىناتىدىن بەھرىمەن بولىدىغان- بولمايدىغانلىقى، سۇغۇرتا ئېلىشنى ئىلتىماس قىلىدىغان مۇددەت ۋە ئاپپارات قاتارلىقلارنى ئۇقتۇرۇپ قويۇشى كېرەك. ئىككىنچى، ئىشسىز خادىملار ئىشتىن قېلىشتىن ئىلگىرى ئىشلىگەن ئورۇن، ئىشسىز خادىملارنىڭ تىزىملىكىنى ئەمگەك توختامىنى توختاتقان ياكى بىكار قىلغاندىن تارتىپ يەتتە كۈن ئىچىدە ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى كەسپىنى قوبۇل قىلىپ بېجىرىش ئاپپاراتىغا ئەنگە ئالدۇرۇشى ھەمدە تەلەپ بويىچە ئەمگەك توختامىنى توختاتقان ياكى بىكار قىلغانلىق ئىسپاتى، ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسىغا قاتنىشىش ۋە ھەق تاپشۇرۇش ئەھۋالى قاتارلىق مۇناسىۋەتلىك ماتېرىياللار بىلەن تەمىنلىشى كېرەك. ئۈچىنچى، ئىشسىز قالغان ئەمگەكچىلەر، سۇغۇرتا ئېلىشنى ئىلتىماس قىلغاندا ئۆزىنىڭ كىملىك ئىسپاتى، ئىدارىسى چىقىرىپ بەرگەن ئەمگەك توختامىنى توختاتقان ياكى بىكار قىلغانلىق ئىسپاتى قاتارلىق ماتېرىياللارنى ئېلىپ، ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى مۇناسىۋەتلىك بولغان ئورۇندىكى ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسىنى بېجىرىش ئاپپاراتىغا بېرىپ، تىزىملاش رەسمىيىتى بېجىرىدۇ. ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى ئىشسىزلىققا تىزىملاتقان كۈندىن باشلاپ ھېسابلىنىدۇ. «ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى ئېلىشنى ئىلتىماس قىلىش ۋە تارقىتىش چارىسى»گە ئاساسەن، ئىشسىزلار ئەمگەك توختامىنى توختاتقان ياكى بىكار قىلغاندىن تارتىپ 60 كۈن ئىچىدە مۇشۇ ئورۇننىڭ ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى كەسپىنى قوبۇل قىلغان بېجىرىش ئاپپاراتىغا بېرىپ، ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى ئېلىشنى ئىلتىماس

قىلسا بولىدۇ. تۆتىنچى، ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى بېجىرىش ئورۇنلىرى سۇغۇرتا ئېلىش ئىلتىماسىنى تەكشۈرۈپ بېكىتىدۇ، بۇ ئىلتىماس قىلغۇچى تەمىنلىگەن ماتېرىياللار ھەقىقىي ئىشەنچلىكمۇ- يوق، ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسىغا قاتنىشىپ سۇغۇرتا ھەققىنى تاپشۇرغانمۇ- يوق، ئىشسىزلىق تىزىملىتىشى ئېلىپ بارغانمۇ- يوق قاتارلىق ئەھۋاللارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. سۇغۇرتا پۇلى ئېلىش شەرتىگە ئۇيغۇن كەلمەيدىغان ئىلتىماس قىلغۇچىغا قارىتا، سەۋەبىنى يېزىقچە ئۇقتۇرۇشى ھەمدە باشقىچە پىكرى بولسا، قانچىلىك ۋاقىت ئىچىدە قايسى ئەمگەك كاپالەت مەمۇرىي تارمىقىغا ئىلتىماس قىلسا بولىدىغانلىقىنى ئۇقتۇرۇپ قويۇشى كېرەك. تەكشۈرۈش ئارقىلىق ئىشسىزلىق سۇغۇرتا پۇلى ئېلىش شەرتىگە ئۇيغۇن كەلسە، ئىشسىز خادىملارغا ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى پۇلى ئېلىشنىڭ مۇناسىۋەتلىك رەسمىيەتلىرىنى بېجىرىپ بېرىشى كېرەك. بەشىنچى، ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى پۇلىنى ئېلىش. ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى بېجىرىش ئورۇنلىرىدا ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى پۇلىنى ئېلىش رەسمىيىتىنى بېجىرىپ بولغاندىن كېيىن، ئىشسىز خادىملار ئايمۇئاي ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى بېجىرىش ئورۇنلىرىغا بېرىپ، ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى پۇلى ئالسا بولىدۇ ياكى ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى بېجىرىش ئورۇنلىرى ئىسپات چىقىرىپ بەرسە، بەلگىلەنگەن بانكىغا بېرىپ ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى ئالسا بولىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا ئىشسىزلىق سۇغۇرتىسى بېجىرىش ئورۇنلىرىغا خىزمەت ئىزدەش ۋە ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇشقا قارىتا يېتەكچىلىكنى قوبۇل قىلىش ۋە كەسپىي تەربىيەلىنىش ئەھۋالىنى ئەينەن چۈشەندۈرۈشى كېرەك.

بۇ كىتاب جۇڭگو قانۇنچىلىق نەشرىياتى 2008 ـ يىل 7 ـ ئاي 1 ـ نەشرى، 1 ـ باسمىسىغا ئاساسەن تاللاپ تەرجىمە ۋە نەشر قىلىندى.

本书根据中国法制出版社 2008 年 7 月第 1 版，第 1 次印刷版本选译出版。

مەسئۇل مۇھەررىرى: **ئوسمانجان زۇنۇن**

مەسئۇل كوررېكتورى: **قەمبەرگۈل ئوسمان**

ئەمگەك توختامىغا ئائىت تالاش ـ تارتىشلاردىن سوئال ـ جاۋاب

تۈزگۈچى: **چى فېڭ**

تەرجىمە قىلغۇچى: **مېھرىنۇر ئەبەيدۇللا**

قەشقەر ئۇيغۇر نەشرىياتى نەشر قىلىپ تارقاتتى

(قەشقەر شەھىرى تاربوغۇز يولى 14 ـ قورۇ، پوچتا نومۇرى: 844000)

جايلاردىكى شىنخۇا كىتابخانىلىرىدا سېتىلىدۇ

قەشقەر ئۇيغۇر نەشرىياتى باسما زاۋۇتىدا بېسىلدى

فورماتى: 1092 × 787 م م 1/32 باسما تاۋىقى: 3.5

2010 ـ يىل 10 ـ ئاي 1 ـ نەشرى

2010 ـ يىل 10 ـ ئاي 1 ـ بېسىلىشى

تىراژى : 1 — 4000

ISBN 978—7—5373—2190—7

باھاسى: 8.50 يۈەن

سۇپەتتە مەسىلە كۆرۈلسە، ئالماشتۇرۇپ بېرىلىدۇ.

تېلېفون: 2653927 — 0998

مۇقاۋىنى لايىھەلىگۈچى: **غەيرەت خالىق**

SBN 978-7-5373-2190-7

787537 321907 >

文）定价：8. 50 元